



شركة تنمية نفط عُمان  
Petroleum Development Oman

# SUSTAINABILITY REPORT

2020

RESILIENCE & RENEWED  
RENAISSANCE





## RESILIENCE & RENEWED RENAISSANCE

---

*"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."*

**His Majesty  
Sultan Haitham bin Tarik**

Excerpt from the Royal Speech  
on 50th National Day



HIS MAJESTY SULTAN HAITHAM BIN TARIK





## ABOUT THIS REPORT



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

This report also integrates the Company's sustainability performance, charting its performance to operate safely, responsibly and efficiently to deliver lasting economic benefits to the whole of Oman. 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](http://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 2020 calendar year and follows on from our previous Annual Sustainability Report for 2019, which was published in June 2020. It has not been externally assured but has been reviewed by the Ministry of Energy and Minerals. It has also undergone the GRI Materiality Disclosures Service, where GRI Services reviewed that the GRI content index is clearly presented and the references for Disclosures 102-40 to 102-49 align with appropriate sections in the body of the report. Wherever possible, we endeavour to measure our practices against national and international benchmarks, such as the ISO 14001 certification. Going forward, our intention is to seek full external assurance.

If you have any queries about this report, please contact us at [corporatecommunications@pdo.co.om](mailto:corporatecommunications@pdo.co.om)

---

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



# CONTENTS

---

<b>06</b>	CHAIRMAN'S FOREWORD
<b>07</b>	BOARD OF DIRECTORS
<b>08</b>	WHO WE ARE
<b>14</b>	MANAGING DIRECTOR'S FOREWORD
<b>20</b>	OUR STAKEHOLDERS AND PRIORITY AREAS
<b>26</b>	EXPLORATION AND HYDROCARBON MATURATION
<b>30</b>	HYDROCARBON PRODUCTION AND RESERVOIR MANAGEMENT
<b>34</b>	OPERATIONS EXCELLENCE
<b>40</b>	PROJECT DELIVERY
<b>44</b>	IN-COUNTRY VALUE
<b>52</b>	PEOPLE AND STAFF DEVELOPMENT
<b>60</b>	GENERAL WELFARE
<b>66</b>	COMBATTING COVID-19
<b>72</b>	ENVIRONMENTAL SUSTAINABILITY AND NEW TECHNOLOGY
<b>82</b>	ENVIRONMENTAL AND SAFETY PERFORMANCE
<b>92</b>	GRI CONTENT INDEX

# CHAIRMAN'S FOREWORD



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

It is an honour to declare the steadfast support and unwavering dedication of all those who work in the Omani oil and gas sector and who share Your Majesty's vision for the renewed renaissance, sustainable growth and development of our great nation.

Indeed, despite the testing environment created by the COVID-19 outbreak, oil price instability, production restrictions, pressure on the public finances, climate change concerns and substantial technological disruption, PDO has stayed the course to ensure it meets its targets as the driver of the Sultanate's economy.

It has fulfilled or exceeded stakeholder expectations and targets across the full spectrum of its activities, including environmental sustainability, project delivery, exploration, operational excellence, In-Country Value and people development.

With thousands of staff working remotely because of the pandemic, the Company also impressively leveraged digital tools and systems to maintain business continuity and stakeholder engagement.

The agility and adaptability with which PDO personnel responded to the crisis and their willingness to continue to work collaboratively despite the testing circumstances are to be wholeheartedly commended.

I also applaud 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, including the Yibal Khuff mega project, the most technically complex in PDO's history, which will come on stream this year and be a major revenue earner for the Sultanate.

Talented Omani professionals were at the forefront of many of these success stories, and PDO now boasts its highest ever Omanisation level and number of female staff.

As the Company continued to deliver on its main mandate of oil and gas exploration and production, it also made great strides in its ambition to become a fully fledged energy concern and widening its remit beyond oil and gas with the establishment of Energy Development Oman (EDO) and PDO Services (PDO-S).

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 2020 and the constant and concerted efforts made by staff and contractors alike to support the nation.

Managing Director Raoul Restucci has been critical to the success and development of PDO, and I wish to place on record my sincere gratitude for his outstanding leadership as he prepares to step down after almost 11 years of exceptional service to PDO and our beloved country.

I reaffirm my pledge to Your Majesty to ensure PDO and Oman's oil and gas industry as a whole continue to give their best, no matter what the circumstances.

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

## REPRESENTING THE GOVERNMENT OF OMAN



**H. E. Dr. Mohammed bin Hamad Al Rumhy**  
Minister of Energy and Minerals  
Chairman



**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



**Dr. Salman bin Mohammed Al Shidi**  
Director General for  
Petroleum Investment  
Management,  
Ministry of Energy and  
Minerals



**H.E. Abdullah bin Salim Al Harthi**  
Undersecretary of  
Ministry of Finance



**Mr. Musaab bin Abdullah Al Mahrouqi**  
Government Board  
Director

## REPRESENTING THE PRIVATE SHAREHOLDERS



**Mrs. Zoe Yujnovich**  
Shell International B.V.



**Mr. Steve Phimister**  
Shell Petroleum  
Company



**Mr. Walid Hadi**  
Shell Development  
Oman



**Mr. Laurent Vivier**  
Total France



**Mr. Komson Tachapanich**  
PPT Exploration and  
Production Public  
Company Ltd.

## EXECUTIVE OFFICER



**Mr. Raoul Restucci**  
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 the Government of Oman (which has a 60% interest), the Shell Group (34% interest), Total (4% interest) and PTTEP (2% interest). Gas fields and processing plants are operated by PDO exclusively on behalf of the Government.

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

PDO operates on a no-profit, no-loss basis and is officially revenue-neutral. In 2020, PDO's capital expenditure (Capex) was US\$4.4 billion and operating expenditure (Opex) was US\$2 billion, for a total spend of US\$6.4 billion and more than US\$1.1 billion below the approved budget for the year.

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<sup>2</sup> concession area known as Block 6 since 1967. Our headquarters is based at Mina Al Fahal in Muscat.

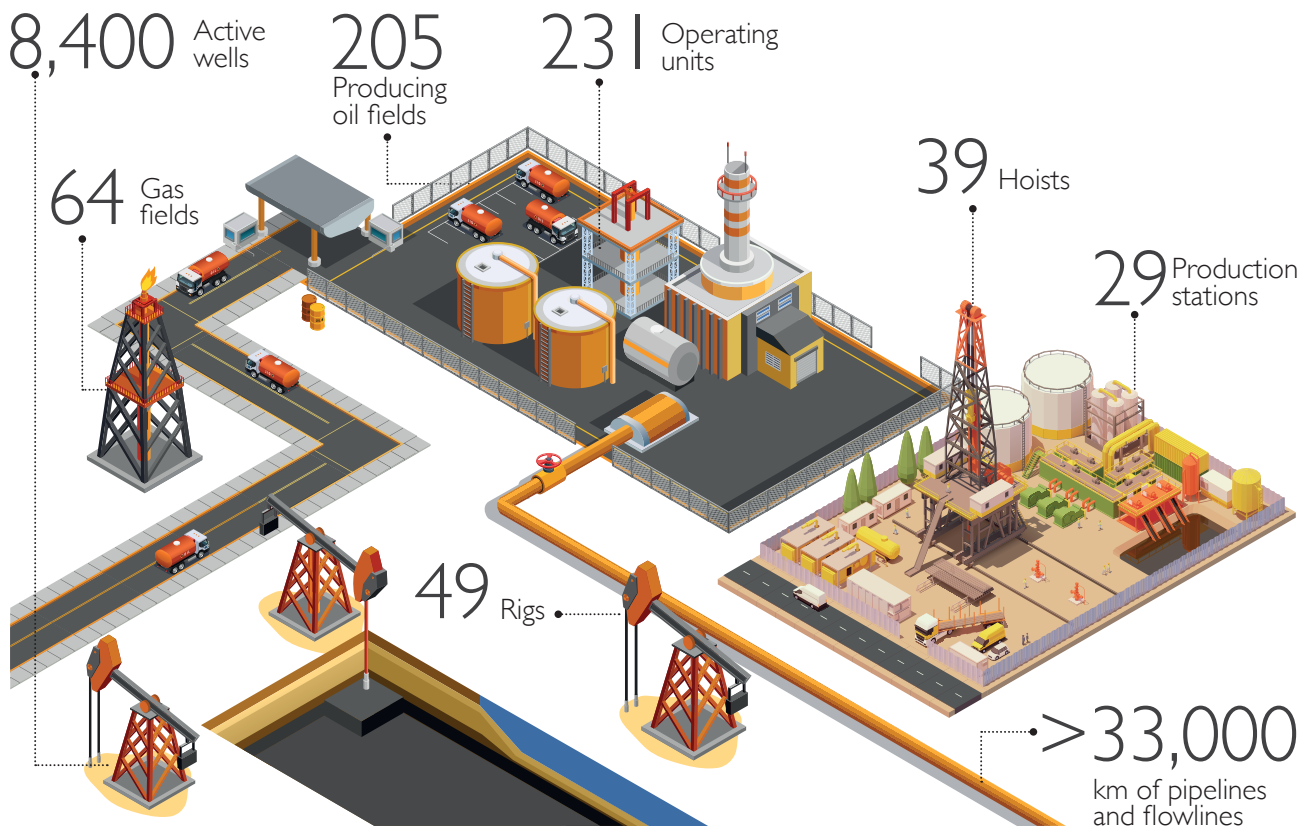
(GRI 102-45)

We operate 205 producing oil fields, 64 gas fields, 29 production stations, more than 8,400 active wells, more than 33,000 kilometres of pipelines and flowlines and 231 operating units in our well engineering fleet, including 49 rigs and 39 hoists.

Our mission is to find, develop and produce oil and gas safely, responsibly and profitably, in order to contribute to the sustainable development of Oman, to the benefit of all our stakeholders. We are the custodians of the major source of national income and one of the largest private sector employers in Oman. We manage a large and diverse portfolio of oilfields in terms of field sizes, reservoir and oil types, development methods and maturity. Our aim is to improve the recovery factor of hydrocarbons at the lowest possible environmental footprint 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.



(GRI 102-45)

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

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

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



At the end of 2020, PDO had 8,943 staff and over 70,000 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 2020 the 15-strong Managing Director's Committee comprised three women directors – a beacon for both the industry and region.

## MANAGING DIRECTOR'S COMMITTEE

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

It is headed by the Managing Director who is assisted by 15 other Directors, who are responsible for setting the technical, operational and financial standards, the allocation of staff and their development.

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

## EXPANSION OUTSIDE BLOCK 6

Guided by the overall aspiration to broaden PDO's remit beyond its current mandate and exploit new areas of value creation for Oman, Energy Development Oman (EDO) and Petroleum Development Oman Services (PDO-S) have been established. The commercialisation of our services and transition to renewables – underpinned by the launch of these two companies – are transforming the very nature of PDO, and we aspire to establish new supply chains, enhancing value delivery and partnering with local enterprises to provide unrivalled propositions in support of the Oman 2040 Vision principles of productivity and sustainability.



(GRI 102-45)



## About Energy Development Oman (EDO)

Energy Development Oman (EDO) was established through Royal Decree 128/2020 as a closed joint stock company, wholly owned by the Government of Oman, to fund the expansion of the PDO-operated Block 6 concession area and the country's energy offerings, including renewables.

EDO will be an independent, stand-alone entity, able to rely on internally generated cash flows and market financing to meet its capital requirements and will not be dependent on state backing. This autonomy will enable Oman to further progress energy (oil, gas and renewables) investments to generate future economic growth with reduced constraints.

EDO is being led by an interim team headed by PDO Finance Director Haifa Al Khaifi as the Chief Executive Officer.

## About Petroleum Development Oman Services (PDO-S)

Petroleum Development Oman Services (PDO-S) was established as a limited liability subsidiary company of PDO in 2021 to commercialise PDO's strong technical capabilities, inherent capacity and competitive edge in seven areas: upstream learning and development; exploration geo-solutions; health, safety and environment and logistics; field development planning; front-end engineering design (consultancy; project management consultancy; and innovative technologies.

PDO-S operates locally, regionally and internationally. Locally, PDO-S focuses on establishing new supply chains and complementing and filling capability gaps in the Omani market. Regionally and internationally, PDO-S offers conventional and niche services for clients who want to tap into PDO's vast experience, expertise and resources.

## GENERAL BUSINESS PRINCIPLES AND THE PDO CODE OF CONDUCT

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

The objective of the Company is to engage safely, efficiently and responsibly in the exploration, production, development, storage and transportation

## THE PDO CODE OF CONDUCT

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



Let's show our commitment. Make PDO proud.

*Raoul Restucci*  
Raoul Restucci  
Managing Director

شركة تنمية نفط عمان  
Petroleum Development Oman

Link to PDO-COC: <http://www.pdo.om/om/asset/68f161c0-0000-4000-0000-000000000000>

of hydrocarbons and gradual transition to renewables in the Sultanate. The Company seeks a high standard of performance with the aim of furthering the long-term benefits of its shareholders, employees and Omani society at large.

Our contracting-out policy is on the basis of open and competitive bidding, where possible, with transparent procedures, providing equal opportunities to qualified contractors and suppliers. We will not, directly nor indirectly, offer, solicit, accept or pay bribes, including facilitation payments, in any shape or form, and require our employees, contractors and suppliers and their employees, to act likewise. Employees are expected to exercise the utmost care to avoid putting themselves into a position where they may be called on to repay favours in a manner detrimental to the Company's interests.

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

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

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

Following the core values and SGBP, the Code of Conduct (COC) instructs and advises on how to avoid situations that may damage the employee or PDO. It sets standards and shows how to achieve them and demands honesty, integrity and fairness in all aspects of business. The code does not exempt anyone, and every PDO employee must operate within its boundaries of rules and guidelines. PDO expects the same in its relationship with its contractors and suppliers.

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

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

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

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

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

PDO remains steadfastly committed to further strengthening its already rigorous internal controls and continuing its membership of the UNGC. We are also now committed to the United Nations' Sustainable Development Goals.

## ANTI-BRIBERY AND CORRUPTION

It is almost a decade since we commenced the roll-out and implementation of our Anti-Bribery and Corruption (ABC) strategy back in 2011, aimed at fostering a culture of zero tolerance towards acts of bribery and corruption. The strategy has assisted PDO in effectively combatting ABC challenges over the years, with the Company continuing to be a leader in ABC compliance across Oman.

Our staff are frequently reminded about our ABC policies and procedures, through training and employee wide communication on ABC topics during the year. In 2020, approximately 200 new joiners attended PDO's induction training, which includes a session on ABC awareness, while close to 70 staff completed PDO's Contract Holder Certification Training, where they were coached on various important topics, including ABC.

In addition, as part of PDO's efforts to train and develop Omani small and medium enterprises (SMEs), the fourth annual PDO Ta'zeez training programme for SMEs was held in October 2020, covering a wide range of themes including business ethics.

At the time of writing this report, approximately 11,400 staff and contractors had completed our online ABC training programme, which was launched in January 2018 with the aim of training all employees having access to PDO's network on ABC and ethics. The Company is currently updating this programme and expects to launch the revised version in the first quarter of next year.

In line with our ABC vendor due diligence process that was rolled out in 2014, all vendors registering with PDO, both local and international, are screened for ABC compliance. This consists of a review of information provided by them in response to a series of questions about their ABC compliance and potential involvement in any fraud, bribery or other ABC-related concerns, with PDO carrying out further research on the suppliers and their owners, as part of the exercise.

We also manage an online Conflict of Interest (COI), Gifts, Hospitality and Travel and Confidentiality confirmation process, where staff and contractors are required to declare all potential COIs, as well as gifts, hospitality or travel received or paid during the year, while annually confirming their commitment to the uphold the Company's confidentiality rules. The COI and Confidentiality process for 2020 resulted in 98.9% of employees conforming with the COI declaration requirements, and 98.5% of our contractor staff, with access to our IT infrastructure, also ensuring compliance. Consequences for non-adherence, including preventing access to our offices and IT systems, were communicated and applied to PDO and contractor staff as applicable.

Members of PDO's Board and Managing Director's Committee (MDC) are fully aware of our ABC policies and procedures, while the Managing Director

and selected MDC members are actively involved in reviewing outcomes of ethics and compliance incidents and investigations during the year. On a quarterly basis, the Board Audit Committee and Internal Assurance Committee are kept informed about key statistics and trends, arising from incidents reported for investigation using our confidential whistle-blowing channel, COIs, ABC vendor due diligence reviews and ABC contractor surveys, with information on ABC projects and initiatives also being shared with them.

A total of four staff grievances were raised, through our Blow-The-Whistle hotline in 2020. Two of the cases were investigated and adjudged to be unfounded, with the remaining two were referred to the relevant team in the People Directorate for review.

Various ABC policies and procedures were reviewed and updated during the year, including those for ABC vendor due diligence, gifts, hospitality and travel and PDO's fraud response and investigation methodology.

## COST CONTROL

Business efficiency is a strategic aim to ensure PDO's long-term sustainability and deliver value to stakeholders. The Company further enhanced its rigorous cost management regime in the light of the lower oil price environment and COVID-19 constraints.

While we responded robustly to both, we also used the economic climate to create an opportunity to challenge and significantly reduce costs, particularly third-party spend, using three value levers: demand, specification and price. This approach resulted in driving value up and costs down.

Our 2020 capital expenditure (Capex) was US\$4.4 billion, a 17% drop on 2019 (US\$5.3 billion) while operating expenditure (Opex) remained stable at US\$2 billion. We achieved more than US\$500 million in total cumulative savings, an increase of more than 180% from 2019. This was mainly attributable to our Near-Term Sustainability programme (NTSP), which is aimed at addressing a step change in structural cost reductions and productivity improvements on a far greater scale than achieved throughout our history.

The programme's mandate is to deliver US\$1 billion cost savings in 2020-21, guided by multi-disciplinary portfolio teams for each spending portfolio. These have been tasked with carrying out deep-dive investigations, contract reviews and negotiations to deliver optimal value.

The teams were led by business functions and strongly supported by embedded contracting and procurement resources to achieve value, efficiency and targeted cost reductions. They were further supported by inputs from experts in finance, claims risk management, market intelligence and external entities to ensure an in-depth third-party spend analysis and challenge.

As a result, the programme delivered the mandated US\$1 billion cost saving tracked to the bottom-line budget through more than 1,100 contract and non-contract-related opportunities. The benefits of the programme extended beyond immediate cost savings into demonstrating the agility, corporate perseverance, and result-driven culture of PDO as a low unit cost operator.

As a result of the NTSP dialogue with contractors, around 800 new Omani jobs were also created.

In 2020, there were oil Capex savings of US\$420 million, which came from a mix of NTSP revisions, drilling efficiencies, well optimisation and project savings, and gas Capex savings of US\$96 million.

For 2021, the current capital budget is US\$4,916 million, including approximately US\$135 million of expected initial savings in total.

In addition, the Company held 14 Cost Optimisation Reviews (CORs), which are focused, multi-day workshops where PDO, together with the relevant contractor, identified opportunities for efficiency enhancements and waste elimination. These identified a potential cost saving of US\$16.7 million over a three/four-year period.

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

## MEMBERSHIPS

PDO is a member of the:

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

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

# MANAGING DIRECTOR'S FOREWORD



It is an honour to present to Your Majesty Petroleum Development Oman's Annual Sustainability Report for 2020, which charts our performance and activities during a year of unprecedented challenge.

The COVID-19 pandemic has had a devastating impact globally and significantly affected the way PDO works.

However, despite the huge disruption, I am pleased to say that the resilience of our people and processes enabled us to maintain business continuity, protect our supply chains and still deliver on promise across the full spectrum of our operations.

In some cases, the outbreak has acted as a catalyst, accelerating trends which were already in motion, such as the adoption and use of digital tools and solutions which are allowing us to perform more safely and efficiently.

Throughout, the welfare of our staff and contractors remained paramount, with the introduction of strict self-isolation, quarantining, social distancing, mask wearing and personal hygiene measures. We also modified shift cycles to maintain production and employee safety, while asking the vast majority of our headquarters staff to work from home.

This was facilitated by a rapid upgrade of our IT infrastructure and capacity, although our Maktabi remote working project, which started in 2017, was invaluable in informing and ensuring a reasonably smooth transition.

Likewise, we expanded and enhanced our use of digital communication platforms such as Skype for Business and Cisco Webex to enable staff to continue to collaborate in vital areas such as production, project delivery, asset integrity and stakeholder engagement. We averaged in excess of 27,000 video-conferences per month and maintained very high productivity levels throughout the year.

The widespread deployment and uptake of such software solutions and the committed and strong dedication of all employees meant the impact of COVID-19 was mitigated as much as possible.

The manner in which PDO rallied to the cause to help the nation in its hour of need was also truly impressive. We were able to offer significant medical, financial and logistical support for the national effort to combat the disease, with our Medical department working in close liaison with the Ministry of Health (MOH).



In response to the global shortage of personal protective equipment (PPE) and ventilators, our Medical team shared a large portion of their PPE supplies, including face masks and shields, gloves and gowns with both government and non-government health institutions.

The Medical department also provided monetary backing for vaccination research conducted by the MOH. Other donated equipment to health institutions in Oman included digital laryngoscopes, ultrasound, ventilators, infrared thermometers, air purifiers, infusion pumps, syringes and cardiac monitors.

Overall, PDO pioneered the local manufacture and distribution of eight million face masks and more than 150,000 litres of hand sanitiser to health institutions and other bodies across the country by the end of 2020.

In addition, the Company assisted in the preparation of a new field hospital at the old Muscat Airport, which was equipped for 100 patients in the first phase of the pandemic, and our medical laboratory supported MOH hospitals by analysing Coronavirus swab tests.

Despite the upheaval, restrictions on manpower movements and higher unscheduled deferment resulting from adverse weather, PDO was still able to post a strong combined oil, gas and condensate production performance of 1.254 million barrels of oil equivalent per day. This included average oil production of 601,530 barrels per day (bpd).

At the same time, the Well Engineering Directorate oversaw a record number of completion and well intervention activities (27,500), with 68% of our wells being rated in the top quartile, compared to our competitors.

There were some outstanding well delivery performances with our own Insourcing team at Nimr leading the way. In Q2 of last year, PDO rigs were placed first in the Shell Global ranking of 23 drilling contractors, and our own Rig 102 was selected by Shell Wells as "Land Rig of the Year 2020." This was in recognition of its safety performance, significant well-over-well performance improvements, with no hold-ups on the last two wells in 2020, and four consecutive drilling records.

Our Exploration Directorate also excelled itself, booking a total of 102 million barrels of oil and 0.5 trillion cubic feet of non-associated gas as Commercial Contingent Resource volumes in 2020. The directorate safely drilled 33 oil and gas exploration wells, up by 27% from 2019. Several oil discovery wells were hooked up for production and early monetisation, resulting in the delivery of an average of more than 1,900 bpd.



The Geomatics team maintained its excellent safety performance registering 39 years Lost Time Injury (LTI)-free – a record for PDO. However, our overall 2020 safety performance fell too far short of where it should be for a world-class oil and gas operator. The various pockets of HSE excellence during the year were overshadowed by the loss of four contractor colleagues due to work-related road traffic incidents. We also experienced 34 LTIs, a 62% increase on 2019.

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.

Greenhouse gas (GHG) emissions continue to pose a big challenge. We still aim to eliminate routine flaring well before the World Bank target of 2030, and we have set ourselves the goal of net-zero emissions by 2050, with a significant step change by 2030, pledges which will fundamentally change how we operate.

The Board has been fully supportive of our plans to tackle these issues, calling on us to take the lead in the industry and work with other operators in Oman to fulfil the decarbonisation agenda in alignment with the Paris Agreement and the global drive to combat climate change.

We aim to partner with customers, contractors and sectoral counterparts to identify, pilot and accelerate decarbonisation solutions, while constantly seeking low- and zero-carbon products to avoid, reduce, and mitigate emissions from energy use.

I'm pleased to report that in 2020, we made good progress in a number of areas of environmental performance, with falls in the number of GHG discharges,



spills per million tonnes of oil production and total waste generated, a 30% drop in the volume of gas flared and a halving of Tier-I process safety incidents.

We are also making real progress in renewables such as solar, green hydrogen and wind energy, and the commissioning of the 100-megawatt Amin Solar Power Plant three months ahead of schedule is a real statement of intent of what can be achieved in Oman.

The Independent Power Producer (IPP) project provides energy for PDO's Interior operations and is the world's first utility-scale solar venture to have an oil and gas company as the sole buyer of electricity, with one of the world's lowest tariffs at the time of the contract's award.

The IPP builds on a succession of other "green" solutions, including the Miraah Solar project, which harnesses the sun's power to generate steam for thermal enhanced oil recovery, and the Nimr Reed Beds project to address the deep-water disposal issue.

To reflect the energy transition challenges, our Capital and Carbon Efficiency programme will simultaneously assess, benchmark and optimise both the unit cost and GHG emissions. This is with a view to operating

at an US\$18 a barrel (North Star) unit cost (which is competitive globally and allows us both to weather the current formidable budgetary challenges), and 2050 net-zero GHG aspirations.

The Near-Term Sustainability Programme, the capital efficiency drive and the Design, Build, Own, Operate, Maintain (DBOOM) initiative have reduced the cashflow burden on our shareholders, facilitated the rapid execution of projects and enabled the early monetisation of newly discovered hydrocarbon assets. We have identified a further 21 DBOOM projects: 10 gas, four oil, four enhanced oil recovery polymer and three water treatment schemes.

The Lean Continuous Improvement transformation has also enabled us to stay the course while at the same time challenging costs in response to the continuing pressures placed on the business by the volatile oil price environment. In 2020, our teams proposed an impressive 8,000 improvement ideas. More than US\$400 million in costs were avoided. We must continue to identify sustainable cost improvements and maintain a strong commercial and more competitive mindset.





Our goal is not to do less, but to do a lot more for less. This means maximising cashflow without compromising long-term growth and continuing our level of activity but at a lower cost. We are implementing robust plans to ensure that we can operate successfully and meet our objectives in an increasingly challenging and complex world where resilience, flexibility and efficiency will be key drivers.

The onset of the Fourth Industrial Revolution will undoubtedly help in this direction and we are actively and constantly exploring the full potential of new technologies such as digitalisation, robotic process automation, artificial intelligence and data analytics to become a safer, more efficient and responsible business.

One such example introduced last year was the Well and Reservoir Energy Management project where we aim to reduce artificial lift power consumption through optimised design, deploying autonomous inflow control devices and new technology, phasing out gas lift wells, digitalising artificial lifting through energy efficiency tracking, and automating and applying data analytics to support the WRM decision making process.

In total, PDO deployed a record number of 10 game-changing technologies in 2020 while also maintaining our focus on maximising value from more than 30 such trail-blazing innovations in the past five years.

Although the Coronavirus placed constraints on parts of our business, PDO remained resolute in supporting In-Country Value, creating more than 2,500 job and training opportunities for Omanis and investing US\$306 million in small and medium enterprises.

We have now realised 31 of the 43 ICV Blueprint Strategy opportunities we have been leading on, including two in 2020 for low- and high-voltage motor maintenance and repair, and well stimulation and fracturing, as well as 44 internal ones, worth a total value of US\$4.2 billion. These opportunities have created more than 2,800 jobs and more than 60 facilities have been opened with over US\$360 million invested in fixed assets.

Throughout the year, 26 social investment projects were completed, and we committed to support 48 new ones totalling US\$4.74 million to benefit communities and boost sustainable development across the Sultanate. The package includes commitments in the key areas of health, safety and the environment, community infrastructure development, as well as youth and female empowerment, all of which are fully aligned with the United Nations' Sustainable Development Goals.







We are proud to retain our membership of the UN Global Compact, the world's largest voluntary corporate social responsibility initiative. We remain committed to its 10 principles on human rights, the environment, labour and anti-corruption, and embedding them in our strategy, culture and day-to-day operations. These principles underpin our core values and ethical approach to business and provide the framework in which our staff and contractors are encouraged and expected to operate.

In summary, PDO has been able to perform well despite the challenges posed by COVID-19, lower oil prices and the current overall economic environment.

This will be my final Sustainability Report Foreword as I prepare to stand down after more than a decade as Managing Director. During my tenure, PDO has faced some severe challenges: a more competitive business environment, record oil price falls, growing financial constraints, mounting climate change realities, increased stakeholder scrutiny and public expectation, digital disruption and the devastating pandemic.

The Company has also undergone significant changes. At the end of last year, there was a record staff Omanisation level of 86% and the highest ever number of female employees; Lean is now deeply embedded in our operational fabric; technological innovation has led to step changes in performance; and the transition to renewables and commercialisation of our services – underpinned by the launch of Energy Development Oman and PDO-S – are transforming the very nature of the Company.

On the whole, PDO is now safer, "greener," more efficient, more competitive, more inclusive, more transparent and more accountable to stakeholders. Your Majesty's wise leadership, the inspirational guidance of His Late Majesty, Sultan Qaboos bin Said, and the strong support of the Ministry of Energy and Minerals have been invaluable on that journey.

Likewise, I would like to pay a heartfelt tribute to the phenomenal desire of PDO's staff and contractors to proudly serve Oman and deliver excellence and value to all our stakeholders, day in, day out. They have stood up to be counted during the most difficult of times and been resolute in their commitment to the country's sustainable development and prosperity.

And it is that dedication that will ensure the future is a bright one. I am convinced that PDO will not only retain its position as Oman's main economic engine but also firmly cement its reputation as a hub of global excellence and innovation for many years to come.

**Raoul Restucci**  
Managing Director

## OUR STAKEHOLDERS AND PRIORITY AREAS



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

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

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

Our reporting focuses on the economic, environmental and social challenges that matter most to our key stakeholders and their feedback and information come from a variety of sources, including formal and informal face-to-face and telephone meetings, visits, workshops, surveys and online communication (GRI 102-42, GRI



I 02-43 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 spread of the pandemic.

During 2020, many of our stakeholder management initiatives were either cancelled or postponed, but we leveraged digital technology to maintain engagement. For example, we staged our first virtual PDO Majlis on "Achieving Organisational Excellence Through Lean" under the patronage of His Excellency Dr Said bin Mohammed Al-Saqri, Minister of Economy. The Majlis discussed how to embed Lean in the public and private sectors and successfully deploy it in all organisations.

There was also ongoing liaison between the Medical department and the Ministry of Health (MOH) with

regards to the pandemic, and between the PDO logistics, security departments and the Royal Oman Police (ROP) and the Ministry of Energy and Minerals (MOEM) over manpower movements and travel restrictions.

To sustain our strong relationships with our stakeholders, we also completed a stakeholder mapping refresh – an important step for the Company to establish common ground and create win-win opportunities for the community and the country.

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



# COMMUNITY DEVELOPMENT

Our Community Development department is continuously working to enhance the relationship with external stakeholders in our concession area and with the locals living close to PDO operations. It ensures that the communities living around our operations are supported in their sustainable development and their critical issues are handled effectively. The team actively assesses the different types of impacts on communities and devises mitigation plans.

They work with a variety of stakeholders including ministries, municipalities, walis and sheikhs.

2020 highlights included:

- Dealt with community-related issues linked to the Marmul commercial and industrial area
- Transferred the management of local lands in the Saqr area to the Ministry of Housing and Urban Planning
- Transferred Marmul commercial area electricity to the Rural Areas Electricity Company (Tanweer)
- Worked closely with the Higher Education Admission Centre (HEAC) at the Ministry of Higher Education Research and Innovation to automate validation of the new intake of CSP students, saving around 30 days on the previous set-up
- Raised awareness of the CSP with exhibitions and marketing collateral
- Managed the automation of an online land allocation no objection certificate to avoid delay and maintain proper records.





## COMMUNICATION

Maintaining and enhancing PDO's public profile and reputation continue to be one of the Company's top priorities, especially during COVID-19. The Company ramped up its communications output to ensure staff and contractors were kept up to date with the latest trusted advice, information and news about how the Company was responding to the COVID-19 outbreak.

Dedicated web pages were set up on our external website and internal intranet along with a special email address for personnel to ask questions or raise concerns.

In total, 2020 saw the publication of more than 20 press releases, the execution of more than 110 media engagements, interviews and activities and almost daily social media updates on a wide variety of activities, topics and campaigns across the Company's five social media platforms.

Indeed, social media remains a key focus for PDO to reach a wider audience and increase digital brand visibility. It also played a role in disseminating information on the Company's efforts to combat COVID-19. PDO's LinkedIn page is the most followed Omani corporate account in the Sultanate with more than 351,000 followers, a 30% increase on 2019. In addition, PDO has been able to grow exponentially on other platforms with more than 87,900 followers on Twitter (a 67% increase compared to the previous year), 48,000 followers on Instagram and 16,500 followers on Facebook. Our YouTube channel has around 4,700 subscribers.

### NUMBER OF FOLLOWERS



87,900+



48,000+



16,500+

### NUMBER OF SUBSCRIBERS



4,700+



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) 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, Combatting COVID-19
Employees (via online People Survey, town hall engagements, face-to-face meetings during the year, video conferencing, PDO Trade Union)	Core Values Diversity and inclusion Remote Working People Development and Training Omanisation Operational Excellence Quality Healthcare COVID-19- Management	See MD's Foreword, and sections on Operational Excellence, People and Staff Development and General Welfare, Combatting 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, Combatting 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, Combatting 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, Combatting 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, Combatting 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 Aspect (including key topics)	Aspect Boundary (internal and external)
<b>HSE Impact</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Safe Operation</li> <li>• Environmental Sustainability</li> <li>• Energy Management</li> <li>• Water Management</li> <li>• COVID-19- Management</li> </ul>	PDO (as a whole), Government, Community, Customers, Suppliers, Contractors
<b>Economic Performance</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• In-Country Value</li> <li>• Omanisation – Jobs, Training</li> <li>• Economic contribution</li> <li>• Lean</li> </ul>	PDO (as a whole), Government, Community, Customers, Suppliers, Contractors
<b>Sustainable Business Model</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Funding/Cost Control</li> <li>• Continuous Business Improvement (Lean)</li> <li>• Technical Innovation</li> </ul>	PDO (as a whole), Government, Community, Customers, Suppliers, Contractors
<b>Operational Performance</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Exploration and Production</li> </ul>	PDO (as a whole), Government, Community, Customers, Suppliers, Contractors
<b>Employee Satisfaction</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Training and Development</li> <li>• Remuneration</li> <li>• Employee Engagement</li> <li>• Recruitment and Retention</li> <li>• Employee Well-being (including Occupational Health and Safety)</li> <li>• Diversity and Inclusion</li> <li>• Remote Working</li> </ul>	PDO (as a whole), Government, Community, Customers, Suppliers, Contractors
<b>Community Commitment</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Social Investment</li> <li>• SME Support</li> <li>• R&amp;D Collaboration with Academia</li> </ul>	PDO (as a whole), Government, Community, Customers, Suppliers, Contractors
<b>Corporate Governance</b>	PDO (as a whole), Government, Community, Customers, Suppliers, Contractors
<b>Business Ethics</b>	PDO (as a whole), Government, Community, Customers, Suppliers, Contractors
<b>Supply Chain Management</b>	PDO (as a whole), Government, Community, Customers, Suppliers, Contractors
<b>Customer Satisfaction</b>	PDO (as a whole), Government, Customers

# EXPLORATION AND HYDROCARBON MATURATION

## 2020 HIGHLIGHTS

- Booked 102 million barrels of contingent oil resources from four plays across Block 6
- Booked 0.5 Tcf Commercial Contingent Resource (cCR) gas volumes, largely in the Simr discovery
- Low unit finding cost for oil of US\$1.5 per barrel
- Goal Zero: completed five years LTI-free





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 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 across Block 6 and from various plays from the core Shuaiba to the emerging Karim. A total of 102 million barrels of oil and 0.5 trillion cubic feet (Tcf) of non-associated gas (NAG) were booked as Commercial Contingent Resource (cCR) volumes in 2020. The overall unit finding cost (UFC) was just US\$1.4 per barrel of oil equivalent. 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 2020 which will lead to an increased drilling activity programme in 2021.

The directorate safely drilled 33 oil and gas exploration wells, up by 27% from 2019. Several oil discovery wells were hooked up for production and early monetisation, resulting in the delivery of more than 1,900 barrels on average daily in 2020, with peak production hitting around 2,500 barrels per day (bpd) in November 2020. More exploration discovery wells will come on stream in 2021.

## OIL MATURATION

The 2020 oil maturation activity plan focused on opportunities that could be monetised early, in addition to supporting PDO's production target for the coming decade. Considerable focus was put on rejuvenating and diversifying the oil portfolio using the latest 3D Wide Azimuth (WAZ) seismic data to identify and mature opportunities that allow short-term delivery and sustain long-term growth.

Oil bookings for the year were in the Shuaiba reservoir in North Oman, within the Khuff reservoir in the centre of the country, and the Kareem and Ara reservoirs in the South. The core plays contributed to approximately 80% of the bookings with major discoveries made in Saleem, Rahiba, Faal, Al Hussain and Shujairat North. Two fields – Aqeeq South and Anzauz-Khuff – under the emerging plays theme, were also commercialised with discovery wells hooked up for early production. The overall UFC for oil was only US\$1.5 per barrel.

## GAS MATURATION

The Gas Exploration strategy was linked to proving the extension of the Gharif play to the North, specifically into the gas-prone areas, extend the core plays between the Burhaan and Simr fields and replenish the portfolio for long-term sustainability.

As a result, the Exploration team added 0.6 Tcf of risked ultimate recovery prospective portfolio. This addition was made across different plays spanning shallow to deep (Gharif, Barik, Miqrat and Pre-Salt). Moreover, they booked 0.5 Tcf of gas cCR volume mainly from the Miqrat and Barik reservoirs in the Simr discovery.

The team also continued to operate on behalf of our partner Shell in Blocks 10 and 11, demonstrating efficient application of PDO service capabilities. Fracturing and testing operations were also conducted on behalf of Shell.





## GEO-SOLUTIONS ACTIVITIES

We continued 3D seismic WAZ acquisition utilising the state-of-the-art technique of Ultra High Productivity (UHP) initiated in 2018. In early January, the Natih 3D WAZ seismic project in the north of Block 6 was completed. This was followed by work at Greater Lekhwair North where acquisition for the remainder of the year took place. This project ran from January to May 2020, after which the seismic crew went on long-term standby due to the revision of activity plans as a result of the COVID-19 pandemic. In total, 3,028 kilometres of 3D WAZ were acquired in 2020. All operations during the year were undertaken safely without any Lost Time Injuries (LTIs), Life Saving Rule violations or significant asset damage or environmental impact.

For 2021, 3D WAZ seismic data acquisition will recommence, and the safe mobilisation of the new seismic crew will be the focus of the directorate. A new wireless receiver technology will also be implemented, which will aim to support and strengthen the rejuvenation of the oil and gas portfolio of opportunities, test emerging higher risk plays and increase exploration drilling activity to sustain PDO's growth agenda.

In 2020, Exploration also made significant gains in progressing advanced workflows in seismic interpretation, both with the Shell strategic alliance and through PDO technology accelerator programmes. These workflows were used to open new plays, accelerate the pace of work through the automation of interpretations and

advance the definition of subtle traps and detection of geobodies. The trials are set to continue in 2021.

The Geomatics team maintained its excellent safety performance registering 39 years LTI-free – a record for PDO. On the technical front, the team continued to act as a key enabler to the business through various core activities such as well location positioning, urban planning, facility inspections and subsidence monitoring. The team also maintained momentum in generating multiple smart geographic information system-based solutions that expedited greater efficiency and integration across the Company.

One of the key highlights was an 'occupancy web map' which was developed in response to the management of the Coronavirus outbreak. This facilitated a better situational awareness of our response to the pandemic and allowed for a shared and live corporate picture of all related activities and personnel.

Going forward, the team are currently working to deploy the Beyond Visual Line of Sight (BVLOS) remotely piloted aircraft as a sustained service to conduct visual surveillance. This technology is viewed as a game changer to the way we conduct many of our monitoring and mapping activities of key infrastructure and is expected to have a positive impact on production, HSE, asset integrity and our emergency response.





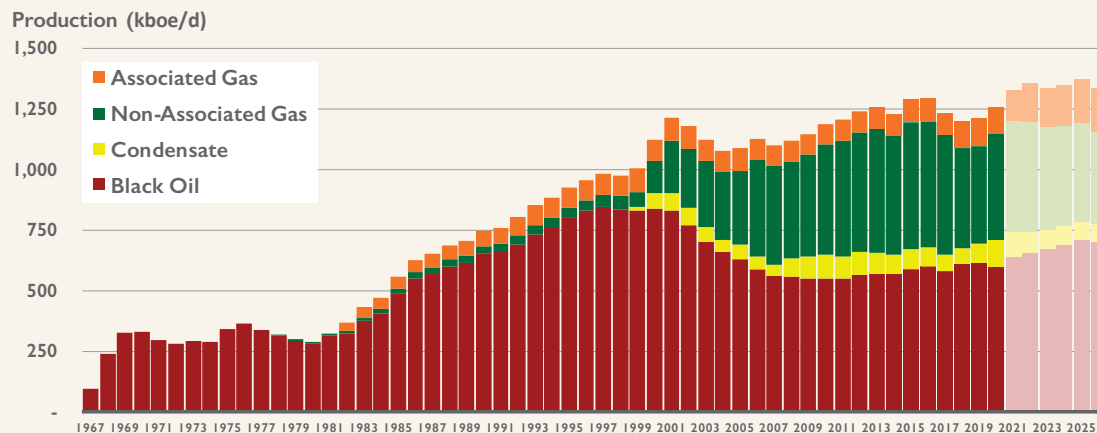
# HYDROCARBON PRODUCTION AND RESERVOIR MANAGEMENT

## 2020 HIGHLIGHTS

- Combined oil, gas and condensate production of 1.254 million boepd
- Highest condensate production ever
- Record number of completion and well intervention activities
- Good production performance despite imposed OPEC+ cuts, COVID-19 and higher unscheduled deferment resulting from adverse weather

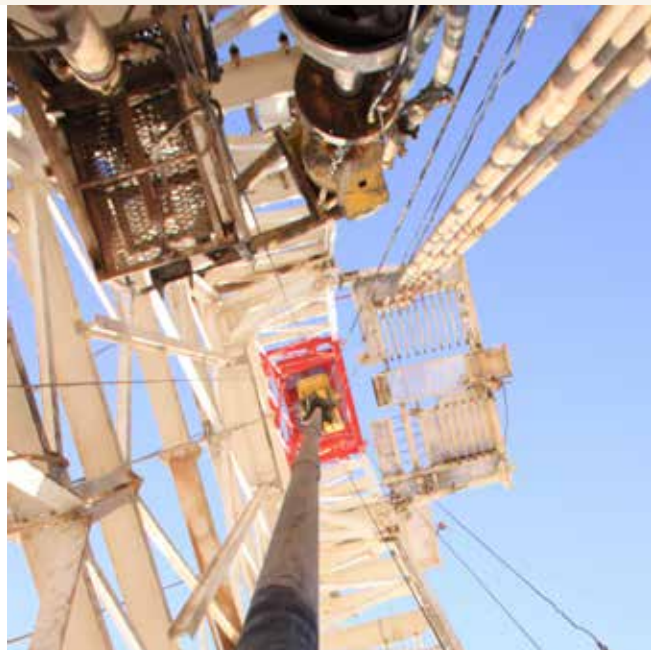


Hydrocarbon Production and Reservoir Management aims to optimise production from existing oil and gas fields in such a way that short-term output is maximised without jeopardising production sustainability.



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 2020 despite the challenges posed by COVID-19. The average oil production was 601,530 barrels per day (bpd). Although lower than the planned year oil production target of 632,000 bpd, this was higher than the revised target of 514,000 bpd following the production cut as per the OPEC+ agreement.



Condensate output (a by-product from gas production) was 106,680 bpd, almost 37% higher than the 2019 average and our best ever, while gas production was 67.91 million cubic metres per day (m<sup>3</sup>/d), consistent with export targets and lower (COVID-19-impacted) domestic demand.

The combined total average barrel of oil equivalent production per day (boepd) - oil, condensate and gas - rose to 1.254 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

In 2020, the Well Engineering Directorate delivered 617 wells, achieving a new drilling Non-Productive Time (NPT) record of 6.7%, compared with the 8.2% in 2019, despite some adverse weather events and COVID-19 challenges. More than 4,800 hoist well and reservoir management (WRM) and 27,500 completion and well intervention (CWI) activities 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 at US\$1,066 with 68% of our wells being rated in the top quartile, compared to our competitors, and with 32% best-in-class through our relentless pursuit of Continuous Improvement and reducing the Gap to Potential (GtP).

In 2020, we applied the GtP concept for the first time to complex WRM activities carried out by hoists and CWI units. The Practical Problem Solving (PPS) methodology was used to permanently address underlying causes of rogue events identified by the Statistical Process Control tool. This and the GtP for rigs, hoists and CWI units have proven to be key enablers for performance improvements.

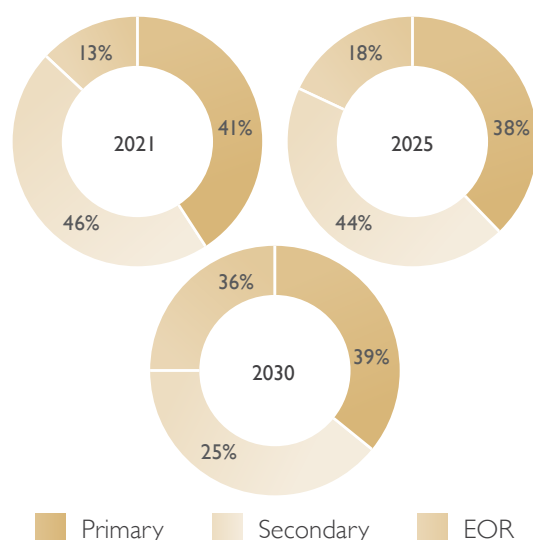
The Wells Portfolio Near-Term Sustainability programme (NTSP) team have compiled an opportunity register covering the entire spectrum of Wells activities including drilling, WRM, CWI, contracts and materials utilisation. More than 96% of the identified opportunities have been approved and implemented. And to make them sustainable, these improvements are being “hard-wired” into Well Cost Catalogue well types, our specifications, procedures and guidelines, as well as our drilling and workover programmes. Approximately 156 contracts have been renegotiated with 80% yielding favourable outcomes. A total of US\$103 million savings were realised through the NTSP in 2020 alone, with an additional US\$145 million savings expected in 2021.

In 2020, we built our Digitalisation Road Map towards achieving our 2030 digitalisation ambition. This covers four key aspects:

- 1- **Process Digitalisation**, addressing well design, advising on well work execution, business planning, digital knowledge management, HSE and assurance, as well as agility and change management
- 2- **Digital Maturity**, addressing the culture, operational model and capability building
- 3- **Connectivity and Sensing**, covering the connectivity between office and site, and surface and downhole, as well as mobility
- 4- **Support**, which covers people processes and business support.

## ENHANCED OIL RECOVERY (EOR)

PDO's journey in growing the future EOR contribution to oil production continued in 2020. It is anticipated that by 2030 around 36% of PDO's production will come from EOR projects. PDO is currently operating a range of commercial-scale EOR projects including chemical EOR, miscible gas injection (MGI) and thermal applications. Further optimisation of the PDO portfolio and entry of new opportunities into the funnel has increased the production contribution from primary and secondary processes.



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 23 million barrels of oil to date. The combined production gain from both phases hit 8,933 bpd in September 2020, which is the highest production gain record since the beginning of the project in 2010. Work is continuing on the third phase to further improve on execution readiness. The project will develop 61 million barrels of incremental oil, with first oil by Q2 2023.

Gas injection in the Birba field has been ongoing for the past 27 years and has yielded an additional 62 million barrels of oil with a current field recovery factor of 23%. To date, 6.76 billion m<sup>3</sup> 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 miscible gas injection (MGI) in earnest in April 2014 and is currently injecting at about 2.5 million m<sup>3</sup>/d. To date, 5.73 billion m<sup>3</sup> of gas have been injected. A clear response to the MGI process has been established in terms of incremental oil rates (incremental oil to date of around 24.3 million barrels - 3.86 million m<sup>3</sup>), 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<sup>3</sup>/d from three injectors. To date, 3 billion m<sup>3</sup> of gas have been injected as part of this mini-flood project and a positive reservoir pressure response continues to be observed.

The Rabab Harweel integrated project (RHIP) commenced in June 2019. To date, 43 wells (15 injectors, 28 producers) of the planned 55 wells (23 injectors, 32 producers) have been drilled. Currently, gas recycling into the Rabab gas field has reached 5 million m<sup>3</sup>/d (with five Rabab injectors) while MGI into Sakhiya field was close to its 2020 target of approximately 6 million m<sup>3</sup>/d (with five injectors in Sakhiya A3C and four in Sakhiya A2C).

The Amal steam project continues to improve in all areas, and the year-average oil production for 2020 was 2,676 m<sup>3</sup>/d (equivalent to around 16,832 bpd). There was a continued strong steam injection performance, with 2020 marking the highest annual average injection rate of around 12,112 tonnes per day.

There was also improved availability of heat recovery steam generators in Amal West and once-through steam generators in Amal East, with a thermal response being demonstrated in both fields. Reservoir performance continues to improve with good cold and thermal performance. A total of 37 wells were drilled in the Amal West and Amal East 2020, taking the total to 386 wells so far.

## FIELD TRIALS AND EOR RESEARCH

PDO is continuing to identify and 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, desktop studies and field-testing programmes in collaboration with local and international institutions, as well as screening third-party, off-the-shelf solutions. As an output from these alliances, technologies such as foam injection, surfactant foam, cyclic solvent injection, and polymer/water simultaneous injection have been tested in the laboratory and by desktop and have shown positive results. Furthermore, off-the-shelf and cheaper chemical formulations have shown promising results in the lab. Moving forward, we are exploring the most efficient and cost-effective methodology to trial these technologies in the field.

In 2020, a new alkaline surfactant polymer (ASP) formulation was successfully tested in Marmul Al Khalata which utilised a different, more readily available alkaline and an optimised surfactant. The new formulation gave a good oil response resulting in a much-improved unit technical cost for the ASP project. Additionally, a scale inhibitor trial showed very positive results with no scale tendency at producing wells, which will simplify the operation and further reduce ASP full-field implementation.

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. PDO is continuing with its focused effort on reducing costs on the next phase of chemical floods, allowing for robust technical and development costs in view of the high-price volatility environment. Finally, we are investigating the applicability of the DBOOM (Design-Build-Operate-Own-Maintain) concept to EOR projects. This is being particularly pursued for the first phase of the Nimr A polymer project, with the lessons being immediately cascaded to Haima West polymer in line with our Lean and replication processes. It is envisaged that DBOOM will allow for faster field implementation through a phased development approach and reduce risk and cash exposure.

In the last five to 10 years, various EOR technologies have further advanced in their development and several EOR projects and trials have been successfully conducted. This has generated valuable information from a field testing and field performance perspective, including operational learnings. It has also allowed for a much wider window of application and contributed to our aspirational target of a 700,000 bpd production plateau.

## OPERATIONS EXCELLENCE

# 2020 HIGHLIGHTS

- Increased automation and digitalisation of Asset Integrity systems
- Halved Tier-I process safety incidents
- Achieved US\$400 million Continuous Improvement benefits
- Trained nearly 40,000 on Ihtimam behaviour-based safety system





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

## ASSET INTEGRITY AND PROCESS SAFETY MANAGEMENT

Asset Integrity-Process Safety Management (AI-PSM) is crucial to prevent the unexpected release and/or ignition of hazardous liquids and gases which could lead to fatalities and injuries, catastrophic damage to the environment and facilities, and huge reputational and financial impact.

The Company's strategic goal is "Our Assets Are Safe and We Know It."



We work in an industry that involves the operation of processes with flammable materials at high temperatures and pressures. Therefore, we strive at all times to avoid the unintentional or uncontrolled release of such hazardous compounds via proper AI-PSM throughout the complete life cycle of our facilities.

We are constantly working to build on those procedures and practices which have proven successful but also to find even better ways to sustain and improve our AI-PSM performance.

There were three Tier-1 incidents, half the number in 2019, and 15 on-plot and 18 off-plot Tier-2 incidents, indicating that we have a long journey ahead to reach our ambition of 'Goal Zero,' no harm to our people, environment or facilities.

## AI-PS STEP CHANGE PROGRAMME

The programme was launched in 2018 and is progressing well 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) has reached a high stage of maturity across Wells, Operations and Engineering work streams. Meanwhile, Petroleum Engineering also embarked on its own AI-PS journey, with dedicated resources and their own specific PSFs.

The second goal of learning from incidents (LFIs) was also kick-started with full support from the Managing Director's Committee. The assets are prioritising and developing their own specific plans to close LFI gaps to prevent repeated incidents. Both the PSF and LFI goals are both part of the corporate scorecard.

## AI-PS ASSURANCE

To ensure AI-PS assurance addresses systemic issues, the 2020 focus for Level 2 assurances at Greater Birba, Kauther Gas Plant, and Lekhwair was on identifying areas of improvement in systems and processes. Findings included issues such as site leadership oversight and ownership to ensure timely closure or escalation of identified issues, alignment and optimisation of assurance tasks, and the increased use digital tools, such as hand-held devices and the Nibras dashboard. All these issues now have a clear action owner and deliverables.

## CUMULATIVE RISK MANAGEMENT

The AI portal, which brings together risk indicators from multiple systems to give a clearer indication of cumulative risk, continues to mature. The 2020 focus was on operationalising the portal, increasing the automation of the data to provide continuous cumulative risk indication, and integrating it more fully into daily, weekly, monthly and annual assurance processes. Forty of the 45 key AI-PS measures, part of the Letter of Assurance, were automated. This enables assessment and visibility of downgraded integrity situations, and supports accountability and decision making.

## THE AIPSM LEARNING KNOWLEDGE BASE (AIPSM – LKB)

This is a key repository of process-safety-related learnings from PDO's recent history (from 2007 onwards) and is accessible to all staff. It is based on an analysis of incidents to extract relevant lessons. It replaces the Incident Databook, which detailed specific incidents ("what happened") but did not include the learnings from those events. There are over 600 learnings in the

AIPSM-LKB from various sources, including incidents, hardware barrier assessments and Level 2 audits, and it includes a workflow to incorporate future lessons.

## STAFF COMPETENCY

As a result of COVID-19, the annual Process Safety Day sessions were held virtually for the first time. The theme was "Warning Signs" and the intention was to raise awareness of the significance of reporting and fixing minor problems in time to avoid major incidents. Over 4,000 staff and many more contractors participated in 100-plus engagement sessions using Skype and Webex. The participants had the opportunity to discuss the warning signs in their respective areas of the business, using 3D animated reflective learning videos and group exercises.

All staff holding HSE or process-safety-critical roles, including those involved in the design, maintenance and operation of safety-critical elements, are now registered in an automated tool with defined competency requirements. In 2021, this tool will be migrated over to a SAP-based solution for enhanced management. Mandatory station-specific licensing was piloted in gas assets and will be replicated to other assets using a Lean approach. Our Risk Assessment Training programme has been completely revamped and is now delivered in-house. The use of online training platforms has risen significantly during the lockdown.



## OPERATING INTEGRITY

Several initiatives are ongoing, such as the electronic Permit to Work system, resulting in significant savings and improved control of work and related assurances. An in-house platform was launched which includes alarm overrides, a facility upgrade management system and a statement of fitness. The operator standard tasks, daily routine and assurance activities are now uploaded and managed via hand-held devices which significantly increases effectiveness and allows compliance to be monitored in real time.

### EXCEPTION-BASED SURVEILLANCE

Around 80% of critical surface equipment are now covered by proactive process monitoring parameters providing early alerts for defects and deviations.

### ASSET MANAGEMENT SYSTEM (AMS)

There has been a significant shift in cross-functional collaboration since the adoption of the AMS and its integration with Continuous Improvement (CI) activities and processes. Currently, nine out of 13 AMS processes have been deployed, with three completely replicated across the board and another four being rolled out in 13 assets. The AMS has also improved process safety with one early success coming in the Nimr cluster, where greater collaboration with contractors through the Manage Threats and Opportunities process led to the elimination of a potential threat in Karim West, with more benefits expected.

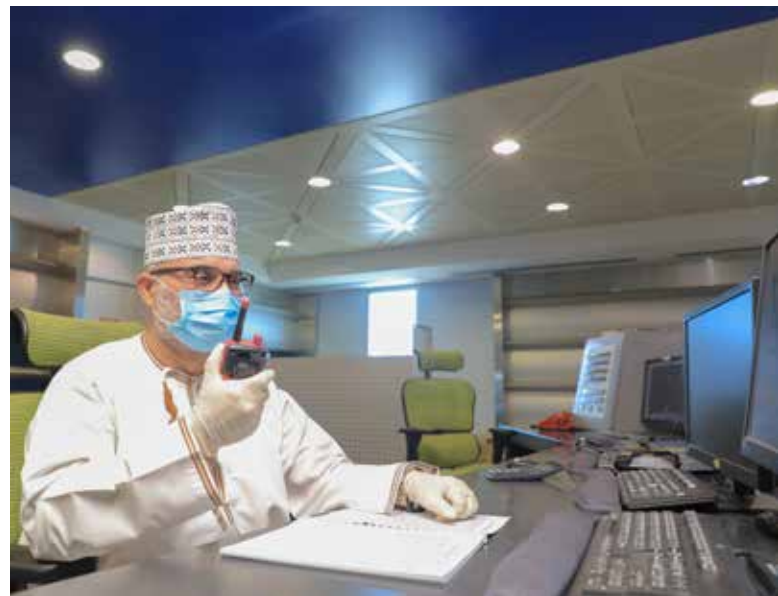
## OPERATIONAL SAFETY

### FRONT LINE SAFETY (FLS) LEADERSHIP

The Safety Leadership for Front line Supervisors (FLS) programme has helped establish a strong culture of care and safety, and contributed to a step change in HSE performance across the Well Engineering Directorate and at the Yibal Khuff project.

Since its inception in 2016, the FLS has become an exemplar of best practice for successful collaboration and partnership between the corporate HSE leadership and the line, with over 50 FLS facilitators in place. More than 120 workshops have been conducted, engaging over 2,800 PDO and contractor frontline supervisors.

One of the key success factors has been the involvement of senior line staff to lead and facilitate workshops with their own teams, demonstrating a visible leadership commitment to frontline supervisors.



The FLS programme continues to be rolled out and was extended to PDO's surface operations in 2020. A new pool of FLS facilitators was successfully trained, which will help to expand the scheme.

### IHTIMAM

Nearly 40,000 have now been trained on our in-house behaviour-based safety (BBS) system Ihtimam (I Care), which was launched in 2018, and now spans almost 60% of our entire organisation.

There has been positive feedback from sustainability reviews conducted with 34 contractors and PDO departments, citing an improvement in communication, leadership and the overall safety culture.

A BBS verification assessment process was established to assess contractors who are using alternative BBS systems, and seven such evaluations were conducted.

### 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.

These are underpinned by "HSE In Contract" workshops, designed to support the mandatory contracting and procurement requirements for PDO contract holders and others supporting the contract process, such as contract engineers and company site representatives.

More than 200 participants attended a total of 11 workshop sessions, covering HSE in contracts, post-award procedures and for contractor obligations.



# LEAN BUSINESS EFFICIENCY

Throughout 2020, PDO continued to strengthen its Lean and CI programme across the whole organisation. These provided a solid foundation to help many teams to transition seamlessly to virtual operations and maintain performance levels despite the disruption caused by the pandemic.

The CI Fundamentals programme, which empowers all teams with the ability to track, monitor and improve all critical processes on a daily basis, covered more than 200 teams at the end of the year.

Over 8,000 improvement ideas were raised and evaluated, encompassing small daily incremental efficiency improvements to single ideas leading to significant savings.

Throughout 2020, PDO continued to drive two parallel elements of its Lean and CI programme:

- 1) CI capability building (developing the CI skills and confidence in our staff)
- 2) Value delivery (generating value for our shareholders and Oman)

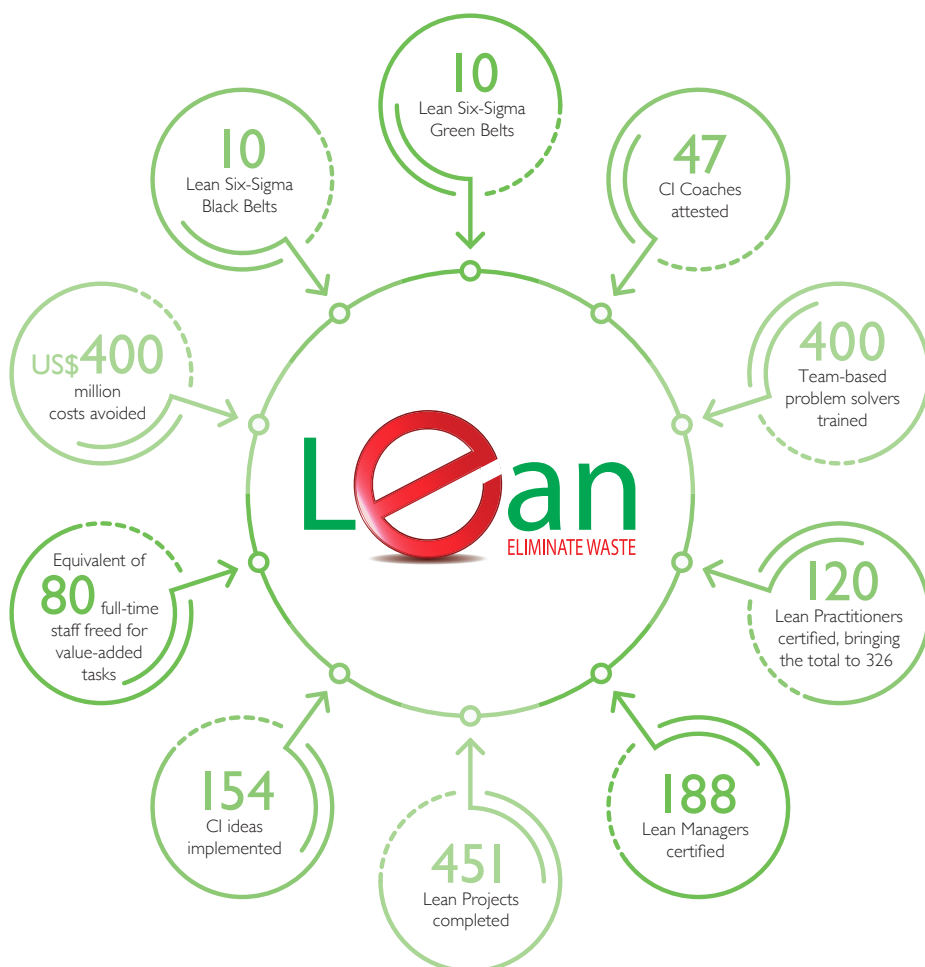
The results were impressive:

The capability, skills and lessons from 2020 were also used to further support In-Country Value improvements at government level, through PDO CI coaching and backing to ministries and the successful Ministry CI Secondment programme activities. Eight entities are currently being assisted by PDO with further outreach planned for 2021.

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 wider business requirements in the area of safety, something which will remain a big focus in 2021.

To sustain this high-level of business improvement performance and to strengthen our corporate CI culture, the Managing Director's Committee sponsored the introduction of new Change Management techniques and skills. "Thriving In Change" is a game-changing framework which will equip teams and individuals to flourish and deliver more value from change.



# KNOWLEDGE MANAGEMENT

PDO's Knowledge Management (KM) programme gathered momentum in 2020, with the goal of improving the identification, capture and application of collective learning, expertise and best practice for operational benefits.

## Highlights included:

Launching a Communities of Practice digital platform to enable experts to share knowledge, information and experiences and solve problems through the “**collective mind of PDO**”.



Capturing around **800 lessons** from six years of **Contract Optimisation Reviews** for contract holders and contract engineers to build expertise and realise cost savings.



Amassing more than **1,000 lessons** from **Well Engineering and Project Delivery**, taking the total number in the Company's Learning Knowledge Base to over **9,400**.



We created four national Communities of Practice in partnership with the Ministry of Energy and Minerals and the Research Council through the Ejaad platform:

- 1) **An Oman Water Hub** connecting 67 water professionals and sharing expertise from 11 governmental, academic and energy industry organisations to solve problems and stimulate innovation
- 2) **An Oman Digitalisation Hub** linking 25 members from three ministries, five companies and two universities
- 3) **An Eidaad community** providing students with the opportunity to impart their experiences on training internship schemes and facilitating support from supervisors and mentors
- 4) **A network for KM professionals** helping Ejaad to build an Omani KM capability and roadmap.

PDO continues to adopt contemporary best practice, such as exploring the use of artificial intelligence to search for information and help staff make faster, better business decisions.

Moreover, our programme will progressively align with the recently published ISO KM standards.



## PROJECT DELIVERY

# 2020 HIGHLIGHTS

- Amin 100-megawatt Solar Plant project commissioned three months ahead of target
- Construction of Yibal Khuff virtually completed with Phase 1 utilities readied for operation
- Off-plot construction finished at Marmul Polymer Phase 3 Block 1
- Completion of solar photovoltaic car park projects at Mina Al Fahal and the Ministry of Energy and Minerals
- Significant savings identified from stringent capital efficiency measures



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.

Despite the COVID-19 outbreak and the reduction in oil demand and price, our Project Delivery team stayed the course and further improved engineering efficiency programmes to achieve more with less.

In such a constrained environment, with significant disruption to supply chains, vendor support and manpower movements, there was a shift in focus away from complex, expensive hydrocarbon projects (such as enhanced oil recovery ventures) to small expansion, repetitive ones.

We accelerated our Capital Efficiency programme from the end of 2023 to mid-2021 to become a more productive and agile delivery organisation, and actively tried to seek alternative solutions to combat current business conditions.



Yibal Khuff Project

We have identified 21 projects for funding and execution through the DBOOM (Design-Build-Own-Operate-Maintain) strategy: 10 gas, four oil, four enhanced oil recovery polymer and three water treatment schemes.

A pan-PDO contracting strategy has been implemented, industry standards applied wherever possible, (for example, on water projects), and initiatives have been introduced to cut project lifecycles.

Moreover, we ramped up our deployment of Continuous Improvement (CI) and digitalisation measures to control costs and enhance performance.



The efficiency push has led to:



A **US\$1.1 billion** reduction in portfolio unit development costs



A **US\$830 million** saving from the five-year oil programme window



The identification of additional **US\$700 million** Gap to Potential savings



Maturing **US\$200 million** barrel of oil equivalent (boe) worth of projects through the concept selection stage at a unit technical cost of less than US\$20 boe.

There were still some notable highlights, especially on the green energy project front, including the start of commercial operations at our 100-megawatt (MW) Amin photovoltaic (PV) Power Plant, which was commissioned three months ahead of schedule.

The Independent Power Producer renewable project provides power for our Interior operations and is one of the world's first utility scale solar projects to have an oil and gas company as the sole buyer of electricity.

The installation was built and commissioned in record time, just under 12 months after signing the engineering, procurement and construction contract.

Construction of the Yibal Khuff project, the most technically complex in our history, was 96.3% complete at the end of 2020, with half of the overall commissioning completed to date.

The project, which is expected to be delivered well within budget, had achieved 46 million Lost time Injury (LTI) free manhours over a two-year period at the time of writing.

It is on track to be brought on stream in Q3 2021, producing around six million cubic metres of gas per day and 10,000 barrels of oil per day.

Some 1,200 Omanis have been employed on site in the construction of the facilities, with a further 200 nationals



*Amin photovoltaic Power Plant*

deployed as fully qualified welders. Around US\$240 million has also been awarded to Omani companies for the provision of goods and services.

The second phase of the Miraah solar thermal enhanced oil recovery project at Amal (double the size of the first one) reached the operation stage, with full steam production starting in July 2020. The project will produce an average of 2,000 tonnes of steam per day at midday under clear skies.

PDO was able to complete the solar photovoltaic car park project at Mina Al Fahal with a production capacity exceeding 10 MW at peak output. This will meet a large part of the demand at our headquarters with any surplus being channelled into the grid.

The Company was also able to implement a similar project in the parking lots at the Ministry of Energy and Minerals with a number of local SMEs specialising in the field of renewable energy participating.

The first phase of the Khulud tight gas development, one of the deepest in the world stretching 5,000 metres underground, has started operations, with the station designed to handle an average 2.5 million m<sup>3</sup>/d gas and about 900m<sup>3</sup>/d of condensate.

The processing facility was developed to international specifications by specialist module fabrication contractors



using their standard designs for schedule optimisation and cost savings, while PDO retained ownership and operational control.

This execution strategy, used for the first time in PDO, led to a 28% reduction in capital expenditure and is now being followed in other oil and gas projects.

The construction of the first off-plot block was completed at Marmul Polymer Phase 3 one month ahead of target to ready the facility for a pre-start-up audit, the energisation of the 132kV substation was achieved and the enhanced gas flotation tank erected.

The project, carried out under a long-term Engineering Procurement frame agreement, encompasses the extension of off- and on-plot facilities associated with around 500 production and 75 injector wells.

Despite the challenging heavy brown urban plan, the project has achieved an excellent safety performance with more than 5.7 million LTI-free manhours.

Other success stories were the start-up of the Sadad North Early Development Facility – with the Condensate Stabilisation Unit skid made in Oman - and the Greater Saqr and Marmul Haima West waterflood projects moving into the execution phase.

Vital infrastructure and equipment continued to come into service, including Station C at the Fahud Compression

project, two gas compressors at the Yibal Rejuvenation project, and pump replacement facilities at Marmul. The Yibal-Lekhwair Water Injection Pipeline project also completed all its engineering and procurement stages and is preparing for start-up.

Digitalisation helped maintain project delivery performance in the face of travel limitations, such as the online commissioning of steam turbine generator control systems at Yibal Khuff via remote vendor support.

There was also an acceleration of CI measures across the Project Delivery organisation, including on projects valued at under US\$50 million, such as a Kaizen event on multiport selector valve (MSV) projects which identified 19 standard MSV packages for oil and gas assets. This resulted in a 20% engineering cost reduction of about US\$12 million a year and a five-month schedule reduction leading to early oil monetisation of around 567,000 barrels per year.

In the future, greater digitalisation and shifting the project framework from deliverables-driven to information-driven, will underpin people and process efficiency improvements by driving closer collaboration across teams.



A full-page background image showing a male worker with a beard, wearing a white hard hat with 'BAKER HUGHES' and 'Centrilift' logos, safety glasses, and a blue uniform. He is working on a large industrial pipe, possibly a wellhead or valve, in an industrial setting. The image is framed by a light blue border.

## IN-COUNTRY VALUE

## 2020 HIGHLIGHTS

- Created more than 2,500 employment-related opportunities for Omanis
- Omanised supply of vital PPE to fight COVID-19
- Increased SLCC/LCC turnover to US\$677 million
- Invested US\$306 million in SMEs – six per cent up on 2019
- Launched new five-year corporate ICV strategy

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

## JOBS AND TRAINING

PDO continued to support the job creation drive for Omanis. To boost national employment and economic diversification, we helped to deliver more than 2,500 job opportunities in different areas such as training for employment, redeployment, transferability and scholarship opportunities with our contracting community and our own internal recruitment. This included around 1,500 direct hires and other training schemes without employment such as the Community Scholarship and Eidaad internship programmes.



These opportunities help Omani jobseekers so they can take up skilled full-time employment in and out of the energy sector in jobs such as electricians, mechanics, pipe fitters, scaffolders, maintenance men, steel fixers, sheet metal workers, fabricators, lifting operators, warehouse staff, teachers, air cabin crew and cashiers.

Through the Emdad contractor job creation and career conversion initiative, we embarked on a joint industrial project to work with Oman LNG and OQ to address the low Omanisation rate within turnaround activities, including inspection, maintenance and refitting, due to inconsistent and scattered demand across different oil and gas operators.



We believe a turnaround company staffed primarily by Omanis with a sustainable business model creates a superior value proposition to the current system and will provide a significant number of new jobs for Omanis over the next five years, as well as improving safety and performance.

This Turnaround (TAR) project launched in 2019 is progressing well, with the three companies agreeing on the Omanisation start numbers and are working to conclude the supply and demand (PDO), training (OQ) and contracting and procurement requirements (OLNG).

PDO also signed a four-year deal with Gulf Energy to employ 600 Omanis in its national and overseas operations. Every year, Gulf Energy will provide 150 opportunities for both experienced hires and fresh graduates, aligning with the Oman Vision 2040 with regards to the internationalisation of Omani talent.

## GOODS AND SERVICES

We maintained our drive to keep more of the wealth of the oil and gas industry in Oman, managing to retain a value in country of 34% against 31% in 2019 (*different percentage was reported in 2019 SR due to change in reporting mechanism*).

PDO has played a significant role in the industry's ICV Blueprint Strategy since its launch in 2013, leading 43 out of the 53 opportunities. PDO has realised 31 of these, including two in 2020 for low- and high-voltage motor maintenance and repair, and well stimulation and fracturing, as well as 44 internal ones, worth a total value of US\$4.2 billion. These opportunities have created a total of 2,844 jobs and more than 60 facilities have been opened with more than US\$360 million invested in fixed assets.

Seven internal opportunities were achieved in 2020, including the manufacture of LED lights, instrument and calibration services and a corrosion lab. Other key projects progressing well are the local production of electric poles and manufacture of chemicals.

## CORPORATE ICV STRATEGY 2021-2025

Our new corporate ICV Strategy for the next five years tackles seven key themes as illustrated below:

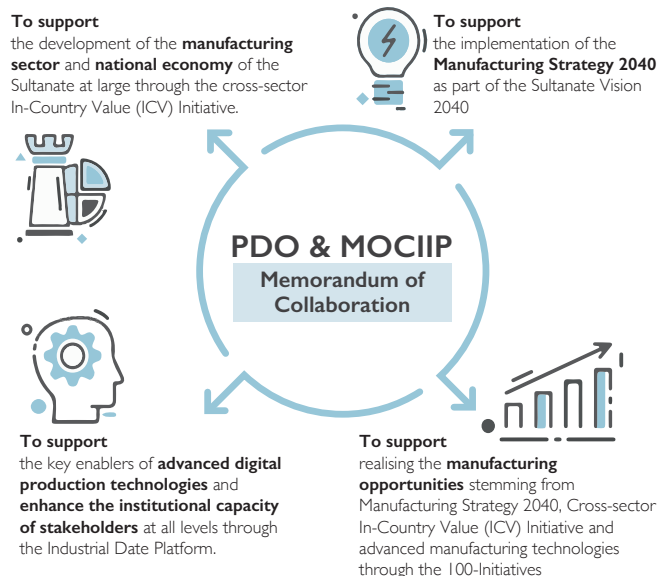


Corporate ICV Strategy themes

### MOCIIP COLLABORATION

We signed a Memorandum of Collaboration with the Ministry of Commerce, Industry and Investment Promotion (MOCIIP) to structure our ongoing and fruitful partnership, which includes our participation in the Tanfeedh programme on enhancing economic diversification.

This alliance is part of our commitment to move towards a more strategic level on our ICV journey by supporting significant co-operation among public and private players in Oman.





## THE FOURTH INDUSTRIAL REVOLUTION

A study into how disruptive technologies will impact PDO showed that nearly 95% of the change will be around job tasks, which will eventually require a significant upskilling effort for the majority of staff. It also highlighted the technology priorities for each business unit, and how manpower planning is becoming an essential element when implementing new digitalisation projects. A number of identified recommendations should take place in 2021.

## SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES (SMEs)

Empowering Omani SMEs is an important pillar of Oman Vision 2040, and we are becoming more focused on developing and training these businesses in various sectors. In 2020, more than 200 SMEs were registered as approved vendors with us, and we made a US\$306 million direct investment with them, a 6% increase on 2019.

SMEs which graduated from our Technology Incubation programme (TIP) delivered eight projects across different directorates. And in partnership with the Authority for SME Development (Riyada), we developed two SMEs to manufacture sanitisers in the battle against COVID-19.

Furthermore, to boost entrepreneurial performance in the Sultanate, another wave of the tailor-made Ta'zeez programme to develop Omani SMEs was launched. A total of 76 firms participated in the virtual sessions to learn how business is conducted in PDO and how they can contribute.

Three ring-fenced opportunities were secured for SMEs specialising in technology and we awarded contracts to two others which graduated from our Vendor Development programme.

## COMMUNITY DEVELOPMENT

### LOCAL COMMUNITY CONTRACTORS (LCCs)

PDO continued to provide support to LCCs through a ring-fenced 10% scope in our main contracts, which is allocated to them via an inter-bidding process. A total of 520 LCCs had registered in the online Joint Supplier Registration System up to the end of 2020, with 42 new LCCs signing up in 2020 alone.

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

A new LCC Omanisation strategy is being implemented with a dedicated jobs drive in all contracts valued at over US\$10 million.

## SUPER LOCAL COMMUNITY CONTRACTORS (SLCCs)

We sustained our backing for SLCCs, which were established in 2010 to further share the benefits of our industry with local communities in our concession. These firms are registered as closed Omani shareholding companies owned by more than 9,730 shareholders who reside in Block 6. SLCCs provide a range of core oil and gas activities, including hoist operations, well intervention, pipeline maintenance, drill water services and flowline replacement.

Throughout 2020, SLCCs delivered shareholder benefits and generated employment and entrepreneurship opportunities for locals. All four SLCCs working under PDO – Al Baraka Oilfield Services, Al Haditha Petroleum Services, Al Sahari Oil Services and Al Shawamikh Oil Services – maintained their focus on growth, efficiency and business diversification.

We floated three tender packages to Sakan Facility Management, the joint venture established by the SLCCs to diversify their income into new sectors, for a park and ride project, a motel development at Yibal and a forward osmosis plant.

We have extended contracts for Al Baraka and Al Shawamikh until 2029 and also assisted the formation of

a new SLCC, Musandam, in initial discussions, consultancy and approvals. This has been transferred to MOCIP for the issue of an initial purchase offer and other commercial and legal formalities.

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 (OCGS) to develop a structured standard code of corporate governance with a vision to maximise the long-term value for SLCCs and their shareholders. This includes the development of a mandate for SLCCs to assist them in complying with corporate governance best practices and assist SLCC boards of directors and management in running their businesses strategically and effectively.

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

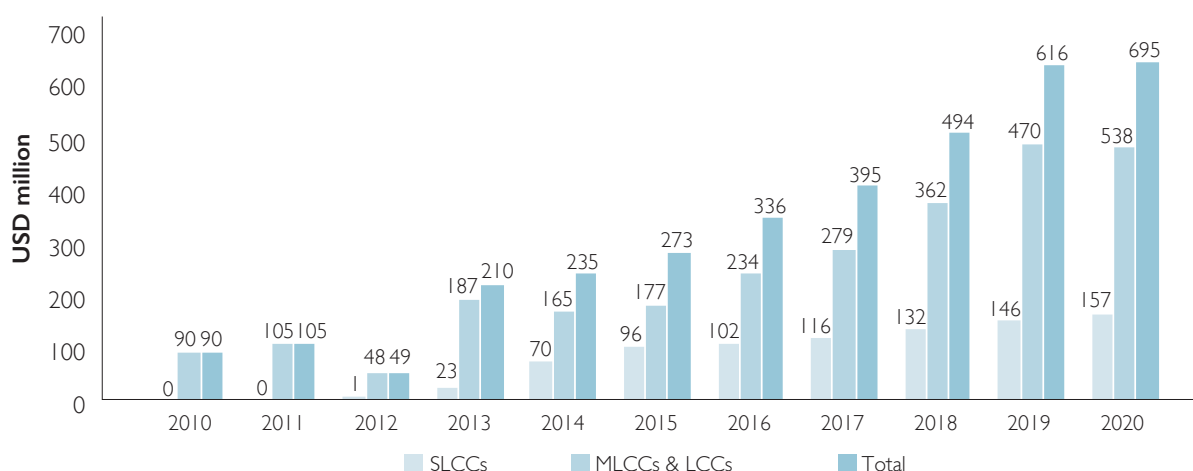
A business diversity and sustainability study has been initiated for SLCCs, which now have an Omanisation level of 72%.

## 2020 FULL-YEAR SLCCs/LCCs SPEND (REVENUES)

The cumulative total contract value awarded for work to all four SLCCs exceeded US\$1.2 billion. In 2020, the total cumulative revenue from PDO contracts for SLCCs was more than US\$157 million, the LCC spend was around US\$253 million and Matured LCC expenditure was about US\$285 million. The total SLCC/LCC turnover for the full year was around US\$695 million.

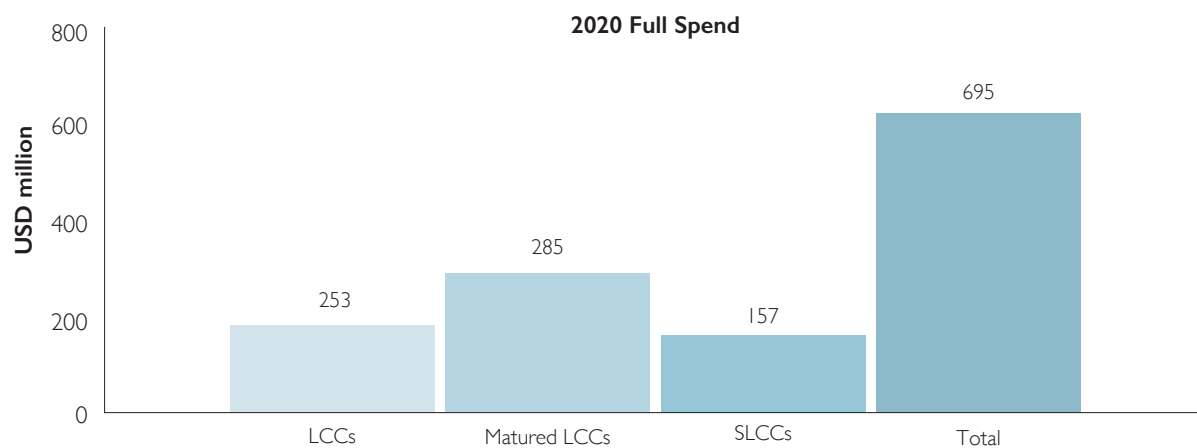
More than 4,800 Omanis are currently working with SLCCs and LCCs in different disciplines.

The following chart illustrates SLCC/LCC revenue growth over the last 10 years:





The following chart illustrates the SLCC, Matured LCC and LCC revenues in 2020:





## COVID-19

As part of our endeavour to assist the nation during the pandemic, we supported the localisation of essential supplies, such as the domestic manufacture of hand sanitisers and masks.



We have produced 153,000 litres of cleanser and more than 125,000 litres have been dispatched within our concession area and across the country to various destinations such as hospitals, government entities, schools and private enterprises. Our Production Chemistry team plan to produce a further 25,000 to 50,000 litres in the near future.

We worked with the Omani SME Proton International to produce more than eight million locally manufactured masks from August 2020, in line with Ministry of Health and World Health Organisation standards.

### In Q3 2020



#### Sanitiser Manufacturing

**2** SMEs - full exercise with **Riyada**



Paper  
assessment



Virtual  
Interview



Have been dispatched within PDO concession area and across the country to various destinations such as hospitals, government entities, schools and private enterprises.

The team plan to produce  
**25,000 to 50,000** litres  
in near future.

*PDO manufacturing of hand sanitiser*



## COMMUNITY SERVICES

We worked with the Ministry of Education (MOE) and the University of Technology and Applied Sciences to sponsor the education of 50 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.

The initiative provides a four-year teacher scholarship and the total number of Tawteen students funded by PDO now stands at 225.

We continue to sponsor 150 students annually as part of our Community Scholarship programme (CSP) to help them into higher education, and more than 1,300 such scholarships have been awarded since 2007. We are also collaborating with the MOE to fund entrepreneurship programmes, including exhibitions, workshops and computer applications, in various schools across Block 6.

The Company signed an agreement with the MOE to fund 2,931 laptops for students in the concession area to facilitate remote learning during the lockdown and distributed protective supplies to educational establishments across the Sultanate. This included donating face masks, hand sanitisers and other PPE to schools in the wilayats of Haima and Al Jazer, covering more than 2,000 people.

## CONTRACTING AND PROCUREMENT

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

Our Contracting and Procurement function is constantly improving through a transformation programme which has six key dimensions:

- Increasing value delivery
- Improving business processes
- Enhancing future ways of working
- Improving on innovation
- Enhancing focus on people and culture
- Becoming pioneers in diversification.

Since its launch in 2018, the programme has delivered some significant improvements, including:

- Category management (covering third-party spend of approximately US\$1.4 billion)
- A market intelligence programme
- A reduction in the variation-to-contract cycle time by 30%
- Integrated Contract Optimisation Reviews and value stream mapping for value delivery
- A new contract segmentation model and a post-award contract management tool kit.

## PEOPLE AND STAFF DEVELOPMENT

---

## 2020 HIGHLIGHTS

---

- A record staff Omanisation level
- Highest number of women on staff
- Maktabi provided platform for thousands to work from home during COVID-19





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

## STAFF NUMBERS

At the end of 2020, PDO had 8,943 staff, of which 7,687 were Omanis. The Omanisation rate increased from 84% to a record 86%. There were 1,173 women on staff, including 1,061 Omanis. A total of 443 nationals were hired in the year and the total number of Omani graduates was 111.



**8,943**  
staff

**7,687**  
Omani staff

The Omanisation rate increased from 84% to 86%.

**1,173**  
Women  
Including 1,061 Omanis

**443**  
Omanis hired

**111**  
Omani graduates

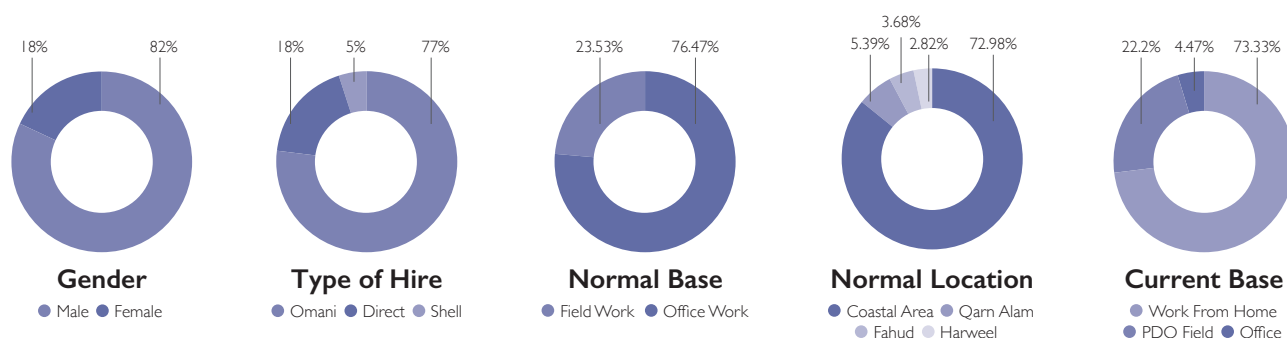


# EMPLOYEE ENGAGEMENT

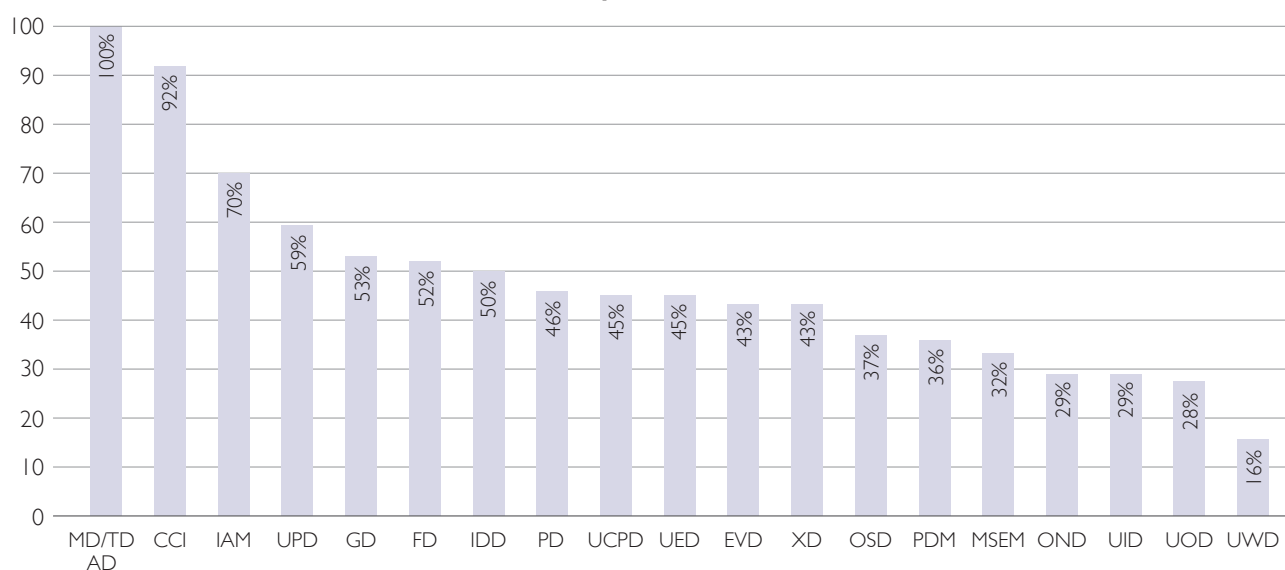
Due to the widespread impact of COVID-19 on our operations, we launched a survey in May 2020 to measure the impact on our employees' wellbeing and morale. This also informed PDO's leadership on the steps to take to mitigate any negative consequences and prepare for the transition back to work at our facilities.

There was a 37% participation rate, with 3,157 responses, summarised in the following table.

## Demographics



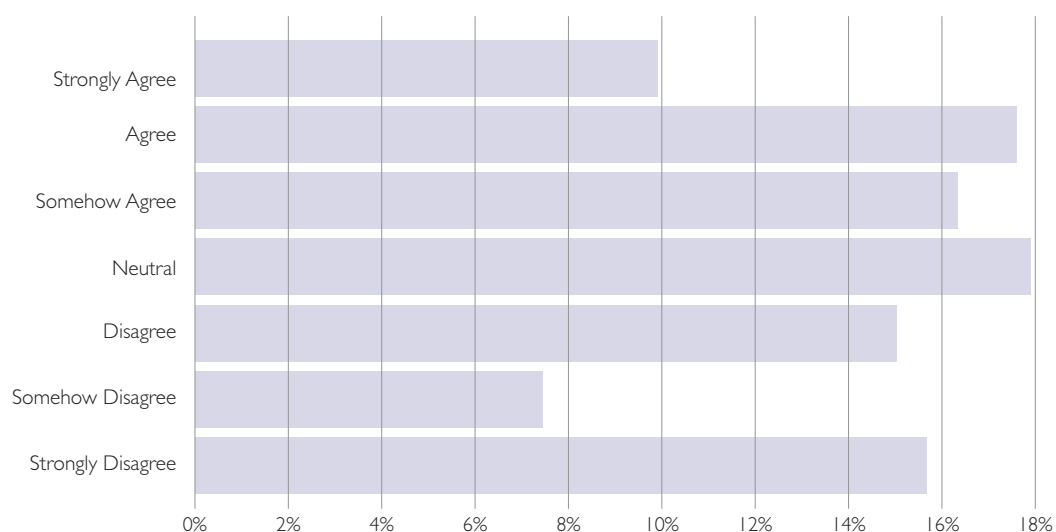
## Directorate Response Rate Overall 37%



As displayed in the demographics data above, diversity of respondents is considered to be representative.

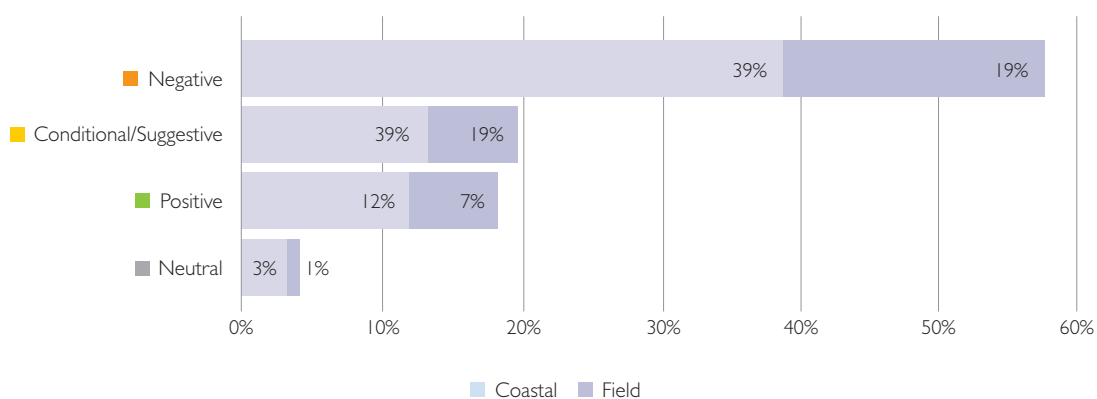
Findings suggested mid-low motivation levels as well as serious concerns about working conditions that may have impacted the transition back to our work sites. Several measures were initiated to assuage this sentiment by minimising any possible risks. These had a positive impact on staff outlook, reflected in our annual People Survey (conducted in August 2020), which generated top quartile results despite the pandemic.

## I feel safe to return to the office/field



## Findings

- Based on the text analysis we found that majority of positive text responses are contradictory to scale input
- Majority of conditional statement suggest the introduction of the following measures in order to resume office/field duty:
  1. Communication of COVID-19 guidelines/policy/procedures
  2. Introduction of detection technology
  3. Increase of COVID-19 awareness packs
  4. Increased availability of protective equipment (masks and gloves)
  5. Revisiting of field logistics
  6. Managed gradual return.



## Categorisation

- Neutral responses:**  
 comments that are impartial or not relevant to statement
- Positive responses:**  
 supportive responses that indicate readiness to resume office/field duty
- Conditional/suggestive responses:**  
 conditional responses that suggest introduction of certain measures in order to resume office/field duty
- Negative responses:**  
 responses that indicate unwillingness to resumes office/field duty

The annual survey is a trusted mechanism to gauge employee sentiment and we place great importance on responding meaningfully to its feedback. For example, we launched and successfully implemented a professional career ladder, and introduced a corporate coaching practice to embed a coaching culture across the organisation. These initiatives all contributed to significant improvements in the 2020 People Survey scores.

There was an 83% response rate, slightly lower than in 2019, but impressive given the circumstances, and the overall trend showed a continued improvement in 10 dimensions, with a top quartile rating in eight categories, the highest results being for Organisational Leadership and Reputation.

Moving forward, we intend to:

- Implement the full professional career ladder to positively impact staff development across all salary groups
- Continue capitalising on currently available coaching support offered through the People Directorate to leaders to further enhance team leadership practices
- Apply an improved Diversity and Inclusion strategy and governance model with an emphasis on enhancing the culture of engagement and inclusion in all that we do.

## DIVERSITY AND INCLUSION

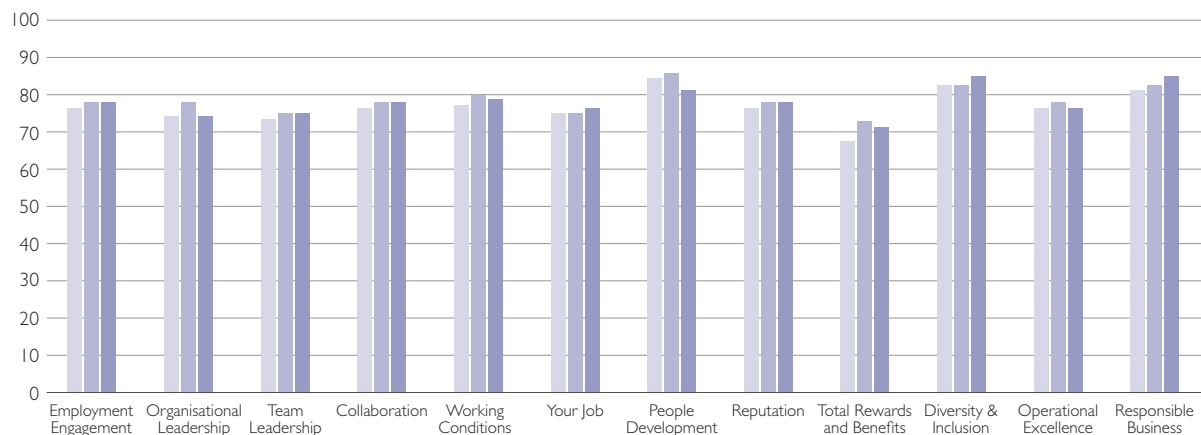
Diversity and Inclusion (D&I) has always been recognised as a business imperative in a company with the maturity, size and complexity of PDO, and there was an even greater focus in 2020 as a result of the Coronavirus crisis.

PDO's diversity is evident in its staff demographics. The Company employs 8,943 staff, 14% of which are non-Omanis drawn from 63 nationalities. The remaining 86% are Omanis from all 11 governorates, and there are 1,173 female staff. Due to this diversity, PDO recognised that developing an inclusive culture was crucial to business success.

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

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

**People Survey Results 2020 Vs 2019**



PDO recognises an independent company trade union affiliated to the Omani General Federation of Trade Unions in line with the Omani Labour Law. Arrangements with the PDO Trade Union extend to "consultative rights." The Terms of Reference (ToR) agreement which was signed between PDO and 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.



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

The full-time D&I Officer works on raising awareness around the Company to tackle the three main pillars of fairness, gender balance and bullying and investigate grievances. Moreover, a confidential D&I intranet site has been established for staff allowing them to report concerns and submit D&I ideas. We have observed that the majority of reports were made via the HR Business Partners or the appointed Company D&I Officer; 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% with a ground-breaking initiative already deploying a total of 58 women (the number having almost doubled from 2019) in the field, 51 of whom are technicians, engineers and technical supervisors. The remaining seven include nurses and HSE advisers.

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, which has subsequently led to enhanced engagement at all levels of the organisation. 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 are now no longer relying 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. Furthermore, our inclusive practice was very visible this year during the pandemic, in terms of supporting our expat employees, those with sick dependants and mothers with no support for childcare.

The latest People Survey showed that, despite all the challenges in 2020, our overall D&I scores have been sustained at 83%. Over the course of our D&I journey we





have improved by 13 points since 2015 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 in 2020.

## TRAINING

More than 1,900 staff have enrolled in our Graduate Development programme (GDP), which was launched in 2013 to provide structured, on-the-job training, monitoring and assessment for Omanis who join the Company after graduating from universities or colleges with Bachelor degrees or above. It now covers more than 77 technical and non-technical disciplines across 15 different business functions, such as Human Resources, Contracts and Procurement, Engineering, Operations, Exploration, Health and Safety, Information and Digitalisation and Finance in business.

In 2020, PDO had 65 scholars and development staff studying at different degree levels in the UK, Australia, Canada, USA, the Netherlands and Oman. Forty celebrated their graduation last year – the 32<sup>nd</sup> graduation ceremony for sponsored graduates since we launched our flagship Scholarship Scheme in the 1980s.

The successful scholars studied subjects including exploration geophysics, oil and gas pipeline engineering, petroleum engineering, mechanical engineering, reservoir evaluation management, and petroleum and natural gas engineering.

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 169 active employees on this scheme.

As part of our corporate social responsibility mission and our continued support for Omani society, we continued to sponsor the top five students from all public schools to be enrolled in the Sultan School. Currently, we are funding 29 students there.

The PDO Learning and Development Centre continued to maximise the in-house delivery of courses to increase cost efficiency. We delivered more than 264 technical, non-technical, HSE and process safety courses, covering 24,761 mandays.

As part of boosting the capability outside our organisation, the Wells Learning Centre, which is accredited by the International Well Control Forum, delivered 117 learning events to 639 candidates from PDO, local operators and contractors, despite COVID-19 restrictions. This resulted in overall savings of almost US\$567,000.

## REMOTE WORKING

The Maktabi (My Office) remote work initiative 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 coastal 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, Maktabi 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 where we are preparing 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. While the Company prepares for the future, it also intends to increase the guidance and support for more junior and new staff in what is likely to be another year impacted by the Coronavirus.

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 entail a relationship based on trust between those in management and supervisory roles 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, PDO implements this standard across the board. All increases above the threshold are linked to performance and the employee's salary relative to the maximum limit on their salary scale. All full-time Omani employees are eligible for the PDO Pension Fund that provides a defined benefit, final salary pension. This is not available to national locals employed on temporary contracts or non-national staff. A minimum notice period of a month is given for operational changes (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.

A group of children in traditional Omani attire are playing on a blue and yellow slide. The children are smiling and waving their hands. The slide is part of a larger playground structure with a blue and yellow color scheme. The background is a clear blue sky.

## GENERAL WELFARE

## 2020 HIGHLIGHTS

- Major effort to protect staff, contractors and the community from COVID-19
- Committed to 48 new social investment projects
- Project to build 15 accommodation villages for workers progressed
- Journey Management Control Centre wins top award



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 2020, this commitment was tested to an even greater extent with the outbreak of COVID-19 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.

In 2020, the Lost Time Injury Frequency (LTIF) per million manhours worked increased from 0.1 to 0.17, while the Total Recordable Case Frequency (TRCF) per million manhours stayed at 0.56. Unfortunately, there were four work-related fatal incidents involving contractors.



The number of manhours worked and kilometres driven both fell – as a result of the pandemic – to 203.7 million manhours and 323.7 million kilometres, and the Severe Motor Vehicle Incident Rate rose to 0.18, compared to 0.08 in 2019 (according to safety data).



## MEDICAL CARE

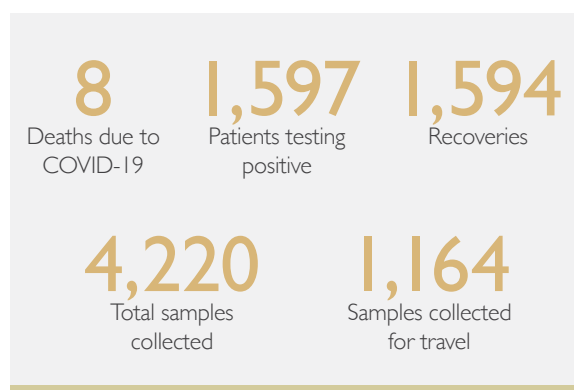
PDO's Medical Centre in Mina Al Fahal and 10 Interior clinics deliver high quality, integrated health care and a real value proposition for employees, their families and our pensioners.

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. The multi-disciplinary team includes 15 doctors and 48 well-trained nurses, four qualified lab technicians, two physiotherapists, a clinical dietitian, two pharmacists and an administration team which keep the practice running smoothly.

In addition to our extensive efforts to support the nation during the pandemic (see the COVID-19 chapter), our Medical department was at the forefront of the drive to prepare and care for suspected cases and raise staff awareness to control the disease's spread. The team supervised the implementation of precautions – for example, on 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. And 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, contractors and locals and liaised closely with the Ministry of Health to secure vaccination doses for our people. They also arranged internal training and an online session conducted by a psychotherapist on "Mental Health and Coping During COVID-19." Additionally, as part of the Employee Assistance programme, psychological counselling and support in external centres were extended to include our contractor community.

Some of the most significant COVID-19 statistics in PDO in 2020:



## ROAD SAFETY

PDO is committed to improving road safety both within Block 6 and beyond and is regarded as a role model within the industry and across the country, and building industry capacity for effective road safety management through co-operation with other operators was our goal throughout 2020.

Our Journey Management Control Centre (JMCC) is recognised as a paragon of best practice and received further recognition with the Oman Society for Petroleum Services (OPAL) award for "Excellence in HSE" for 2020.

The JMCC team 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.

To optimise surveillance and mitigate human error, the JMCC aims to digitalise the analytics to produce live driving data, embed the electronic safe journey management system, and focus on fatigue management.

PDO continued to utilise the 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.

The service covers 34 hubs and 65 villages. Since its inception, it has carried 702,741 passengers, including 213,191 PDO staff, with an average of 9,038 passengers a month during 2020.

Despite our extensive efforts, motor vehicle incidents sadly led to three fatalities and five LTIs in 2020, with one death involving private commuting.

Under the OPAL umbrella, we actively participated in a revision of the SP2000 road safety standard to 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.



# SOCIAL INVESTMENT

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

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

We committed to 48 new social investment projects, totalling around US\$4.74 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\$1.2 million was distributed in sponsorships, grants and donations to support impactful initiatives from local organisations.

In addition, 26 SI projects were completed in 2020 as detailed below:



## Community Infrastructure Development

**Construction of Haima slaughterhouse and livestock market**

**Construction of Hamra Adduru's slaughterhouse**

**Construction of Marsooded reverse osmosis plant**

**Construction of Dama wa Ta'een walk path**

**Maintenance of Kubut camel track**

**Maintenance of Falaj Al Asfal**

**Geographic Information System lab, Al Sharqiya**



## Youth and Woman Empowerment and Civil Society Support

**Eight NGO projects:**

**The Association for the Welfare of Handicapped Children (Furnishing and maintenance of Al Musana and Barka branches)**

**Omani Bahjah Orphan Society-Salalah (Training 115 widows on kindergarten education, real estate brokerage and mobile phone maintenance)**

**Oman Down Syndrome Association (Omani Academy for Special Skills)**

**Special Olympics (Leadership training programme for 20 people with special needs)**

**Outward Bound Oman (Next Generation course) for 98 participants within two years**

**Oman Lawyers Association (Training programme on legal ethics)**

**Oman Autism Society (Four initiatives targeting autistic people, their families and some of the association's members, and enhancing the association's digital services)**

**Omar Bin Al Khattab Institute for the Blind (Training and materials for soap and pottery making)**



## Health

Provision ambulances for Al Jazir and Haima Hospitals

Provision of specialist equipment for Al Jazir and Haima Hospitals

Echocardiography machine for Al Nahdha Hospital in Muscat

51 adjustable plinths (beds) for physiotherapy and rehabilitation treatment

Provision of CT scan machine for Masirah Hospital



## Learning and Research

Construction of classrooms at Al Khairan School

Provision of electronic devices to Higher Admission Centre

Provision of electronic devices to Sinaw Innovation Hall



**Samail Park:** In an endeavour to provide safe and suitable spaces for community gatherings and entertainment, PDO opened Samail Park, which will benefit more than 35,000 people.

It consists of greenspaces, a children's playground with recreational equipment and prayer rooms, and includes 82 motion sensor solar-powered lights to illuminate the park at night.

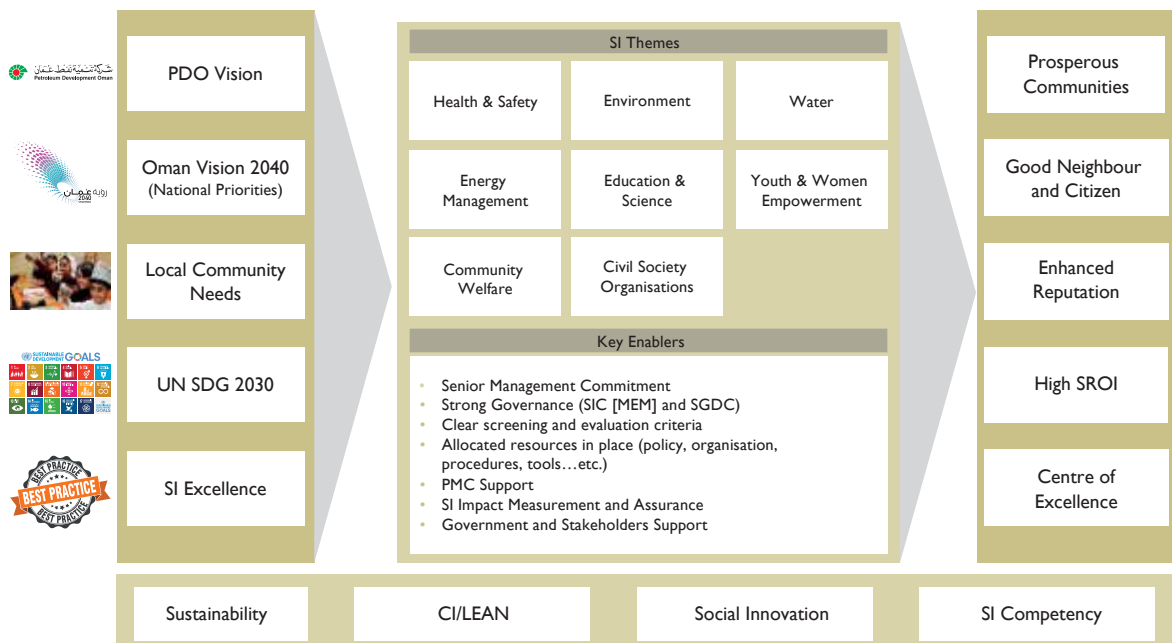
## SI STRATEGY REFRESH

We updated our Social Investment Strategy to maintain our position as a good corporate citizen and neighbour to the communities in which we operate.

The new strategy absorbed input from various local and global sources to ensure it reflects the true needs of those communities in line with the Oman Vision 2040, while at the same time aligning with global trends and goals. Accordingly, SI themes were selected, such as community infrastructure development with key enablers, such as our Continuous Improvement/Lean approach, innovation and competent SI staff. The aim is to develop prosperous communities and become an SI centre of excellence that yields a high SI return on investment.

## “Community Success is PDO’s Success”

PDO aims to be a responsible corporate citizen and good neighbour by creating sustainable benefits for local communities as well as broader Omani society





# CONTRACTOR WELFARE

## PROJECT MANAZIL

Project Manazil, which aims at transitioning from the current fragmented accommodation approach in the Interior to a fully integrated, standardised and outsourced model, continued on track. The intention is to build 15 greenfield “villages” with an emphasis on worker welfare, which is being prioritised in all respects within the design, built environment and operating framework.

The key principles of Manazil are to provide quality of sleep, nutritious food, connections to home (with Wi-fi coverage across each village), recreation and amenities, full facilities for women and a safe environment. Additionally, the project differentiators include providing retail and leisure facilities such as cafes and food outlets and promoting sustainability, along with unique ICV opportunities for Omani farms and fisheries to build a local food supply chain to cater for the hubs.

A tender for the work was issued to the market in May 2020 and technical submissions were received at the end of October. Technical appraisals have been completed and commercial tenders will be invited in March 2021.

The plan is to award contracts by June subsequent to which the design phase will commence. After the completion of this phase, construction will take approximately three years and the first batch of accommodation villages should be in operation from Q2 2024.

## 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 aims 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.

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



PDO will continue to coach and share welfare best practices with low-scoring contractors and call for action plans detailing their commitment to improve, as well as assess the effectiveness of such actions.

In the midst of this perfect storm, we aim to pave the way for contractors to become self-sufficient and continue driving improvements in worker welfare.

## DISASTER RELIEF

Hundreds of staff contributed generously to appeals to help the victims of the devastating explosion in the Lebanon in August and of the floods in Sudan in September with PDO donating a total of OMR 130,000, which was then matched by the Company. The money raised was handed over to Oman Charitable Organisation to fund food and medical supplies.

## 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.



## COMBATTING COVID-19

## 2020 HIGHLIGHTS

- Significant medical, financial and logistical support for national effort to combat COVID-19
- Extended shift cycles to maintain production and employee safety
- IT infrastructure bolstered to enable mass home working and seamless communications

The COVID-19 pandemic drastically impacted Oman and PDO. In response, we redoubled our efforts to support the nation, while launching company-wide moves to safeguard the welfare of our staff and contractors and the continuity of our business operations.

## MEDICAL

As the world first learned about COVID-19, our Medical department liaised with the Ministry of Health (MOH) over the management of the crisis, the exchange of the latest information, and monetary, scientific research and logistical support.

We launched a huge effort at our clinics at Mina Al Fahal (MAF) and in the Interior to combat the spread of the Coronavirus, with healthcare resources re-prioritised to focus on the disease and those patients potentially impacted and the more serious and urgent medical conditions (see General Welfare chapter).



In response to the global shortage of personal protective equipment (PPE) and ventilators, our Medical team shared a large portion of their PPE supplies, including face masks and shields, gloves and gowns with both government and non-government health institutions.

The team also communicated with local suppliers to provide medical equipment to support the MOH and ensure adequate PPE stocks within our concession area. They extended help to more than 20 hospitals, 30 health centres and polyclinics and over 15 other health institutions, such as the national blood bank, MOH store and Central Public Health Laboratory, where two of our senior lab technicians were assigned to work full time.



In addition, PDO assisted in the preparation of a new field hospital at the old Muscat Airport, which was equipped for 100 patients in the first phase of the pandemic.

Our own medical laboratory supported MOH hospitals by analysing Coronavirus swab tests and providing the most advanced GeneXpert testing machines with reagents and swabs.

The Medical department also provided monetary backing for vaccination research conducted by the MOH and donated eight Plasma Thawer DH8 machines to help boost blood and plasma donations. Other donated equipment to health institutions in Oman included digital laryngoscopes, ultrasound, ventilators, infrared thermometers, air purifiers, infusion pumps and syringes and cardiac monitors.

Overall, PDO pioneered the local manufacture and distribution of eight million face masks and around 150,000 litres of hand sanitiser to health institutions and other bodies across the country by the end of 2020.

Other donated items included:



The PDO Sports Hall was equipped with 100 beds to provide medical care for mild and moderate COVID-19 patients reducing the pressure on MOH hospitals. Additionally, 150 rooms with catering services were provided at the Ras Al Hamra Recreation Centre to manage quarantine cases and support MOH medical staff working directly with Coronavirus cases.

## NEW STRUCTURES AND SYSTEMS

At the start of the outbreak, we made the decision to reduce operations in the Interior to only essential activities to ensure the safety of our people and operations, whilst sustaining production, maintaining the integrity of our assets and protecting our community and environment.

A new emergency Coronavirus Response Committee was set up under the leadership of Asset Director Khamis Al Saadi, comprising representatives from the corporate Emergency Response Management team, the Assets, Medical, Contracting and Procurement, Information and Digitalisation and Infrastructure and Operations, Safety, People, Legal and Communications.

This worked closely with the national Supreme Committee, implementing protective measures and ensuring contractors were fully aligned. It oversaw a staff education programme on the virus, an established quarantine process and a detailed business continuity plan to ensure we had the right people in the right place and our overarching commitment to safety was not compromised.



At the start of February, a taskforce was created in the Contracting and Procurement department to identify, assess and then mitigate the impact of Coronavirus on our supply chains, including that from China, which was the first country to be hit. In response, this team procured supplies from alternative manufacturers, re-planned, drew on surplus stocks, accelerated buying and co-operated with other operators to secure vital materials and equipment.

## CHANGING WORK ARRANGEMENTS

We adopted new work patterns to limit our exposure to the virus and control its transmission as much as possible. All Interior staff and contractors were asked to continue working a double shift to minimise transport movements between the Interior and Coast, supporting the principle of 'stay safe and contain.' The extended working applied to Interior employees on both 28/28 and 15/13 work cycles. This was temporarily extended to three weeks on, three weeks off. Meanwhile, those on rest days off site were told to remain where they were.

At the same time, minimum staff representation levels were introduced at the MAF coastal offices, with many PDO personnel working from home for the first time, focusing on value-add and essential tasks.

Our hi-tech Collaborative Work Environments came into their own as effective communication channels between Coastal staff and colleagues in the Interior with visits no longer permitted as the lockdown kicked in.

As the situation gradually improved, we implemented a phased return to work with planned staff schedules, an obligatory online induction, daily health self-assessments, colour-coded seating arrangements, mandatory mask wearing and strict social distancing. By the end of the year, MAF office staffing levels had risen from 25% to a maximum of 35%.



## REMOTE WORKING

We quickly extended our Maktabi (My Home) remote working scheme to comply with social distancing and lockdown restrictions whilst ensuring business continuity.

Priority for remote computer access was first given to the 800-plus critical users who were identified by each function in collaboration with the Coronavirus Response Committee.

However, the corporate IT infrastructure and capacity were speedily upgraded by the Information and

Digitalisation department (IDD) and laptops issued to enable thousands more to do their jobs away from the office. By the end of 2020, around 7,890 staff and contractors had been given the ability to work from home via access to the PDO network and IT systems.

Digital tools including Skype for Business, Cisco Webex and WhatsApp groups have also played their part in enabling quick and easy audio, video conferencing and instant messaging communications between key colleagues in different locations.



### IDD COVID-19 ACHIEVEMENTS

- Enabled more than 7,890 staff and contractors to work from home
- Recorded a peak of 78,228 peer-to-peer sessions on Skype on a single day
- Upgraded the internet lease line from 500 Mbps to 1 Gbps
- Procured an additional 3,500 home access tokens taking the total to 8,200
- Boosted the Maktabi-type access Secure Sockets Layer Virtual Private Network (SSL VPN) infrastructure from 1,000 to 5,000 users
- Enhanced the Citrix Thin Client infrastructure from 500 to 1,750 connections and provided 40 servers to bear the additional load.





## COMMUNICATIONS

PDO ramped up its communications output to ensure staff and contractors were kept up to date with the latest trusted advice, information and news about how the Company was responding to the COVID-19 outbreak.

Dedicated web pages were set up on our external website and internal intranet along with a special email address for personnel to ask questions or raise concerns.

The first-ever online Al Hewar townhall engagement sessions were held between senior management and

staff, and regular updates were posted on our social media platforms and by SMS text message, as well as the regular internal e-mails on the subject.

By the end of the year more than 120 COVID-specific updates had been posted on our external website, covering a range of issues including work, health, travel, quarantine and HR advice.



# ENVIRONMENTAL SUSTAINABILITY AND NEW TECHNOLOGY

## 2020 HIGHLIGHTS

- Landmark 100-megawatt Amin Solar Power Plant started commercial operations
- Wind farm test sites erected
- New strategy to reduce artificial lift power consumption launched
- Second phase of Mina Al Fahal solar car park completed

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

## RENEWABLE ENERGY

The greatest challenge, not only for PDO, but for mankind in the 21st century, is powering the planet, while simultaneously trying to reduce carbon emissions and 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 2020:

### AMIN 100-MEGAWATT SOLAR PROJECT

Our ground-breaking 100-megawatt Amin Photovoltaic (PV) Power Plant started commercial operations in May, having been successfully commissioned three months ahead of schedule.

The Independent Power Producer (IPP) renewable energy project, located near Nimr, provides power to PDO's Interior operations and is the world's first utility-scale solar venture to have an oil and gas company as the sole buyer of electricity.

The Amin IPP is also the first utility-scale PV power plant in Oman and has one of world's lowest tariff at the time of award for such a project, which spans 23 years.

The US\$94 million facility covers an area of 4km<sup>2</sup> and produces up to 100 megawatts of electricity directly from sunlight through solar panels, as an alternative to natural gas. The generated energy is sufficient to power 15,000 homes and could result in an annual carbon dioxide emission reduction of more than 225,000 tonnes – equivalent to taking 23,000 cars off the road. It is also expected to provide an annual equivalent fuel saving of 95.5 million m<sup>3</sup> of gas.

The project has successfully secured European Union carbon credit registration, helping to facilitate the implementation of PDO's ambitious energy transition plans and pave the way for other opportunities to offset CO<sub>2</sub> emissions.

Reflecting the Sultanate's ambitions to be at the forefront of the latest renewable energy developments, the facility uses state-of-the-art technology including bifacial PV modules and a single axis tracker with backtracking facilities that follow the trajectory of the sun in order to maximise energy production.

Omani goods and services represented around a quarter of the total project construction costs including site establishment, local manufacturing and material supply.

### 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 progressing to build a further 580 new low-rise residential buildings, infrastructure and landscaping.

### THERMAL STORAGE

Energy storage is considered as the main challenge in the renewable resource sector due to the mismatch between the power supply and demand and the high cost of conventional electrical batteries. With that in mind, we recently completed a study into the opportunities for thermal storage which can be later converted into electricity.

### GREEN HYDROGEN

We continue to explore this exciting opportunity in the renewable space and our immediate goal is to pilot green hydrogen technologies by demonstrating a multiple MW solar hydrogen production system via water electrolysis for two main applications:

- 1- Injecting hydrogen into the gas grid to attempt to minimise by "time-shifting" the energy production from a solar power plant
- 2- Replacing conventional heavy-duty vehicles with hydrogen fuel cell vehicles.



## GEOTHERMAL ENERGY

We have initiated a pre-feasibility study with a Japanese company to explore the geothermal potential in our concession area with a view to using it for power generation, desalination, cooling or heating. This involves a survey of all PDO clusters to look for high temperature wells and choose the best candidate to use the earth's heat for different applications.

## 1MW HQ SOLAR PLANT

We are building an on-site solar demonstration installation next to our Muscat headquarters. The main objective is to raise awareness of the importance of the energy transition. The design uses PV modules which can generate electricity on both sides to increase power production. The plant is expected reduce CO<sub>2</sub> emissions by 1,500 tonnes annually.

## MAF CAR PARK PHASE TWO

We completed the second phase of the Mina Al Fahal solar car park project, in partnership with an Omani SME to fit PV panels over parking lots at the Learning and Development Centre, and the Bait Saih Al Maleh and Computer buildings, with a total 2.85 MWp capacity. The installation will cut the electricity bill by almost OMR 200,000, as well as reduce CO<sub>2</sub> discharges by 2,621 tonnes annually.

## WIND ENERGY

PDO is aiming to commission its first wind farm by 2023 as part of the transition to renewable energy.

A feasibility study covering the technical, environmental and economic viability of wind power has been

conducted by an international consultancy and identified six potential sites for the complex in the south of the concession area at Nimr, Amal, Amin and Harweel.

The initial target capacity of each site has been set at 10 MW with the flexibility to scale up or down. Met masts have been erected at each location to gather wind speed, temperature and humidity data over at least a 12-month period before deciding on next steps.

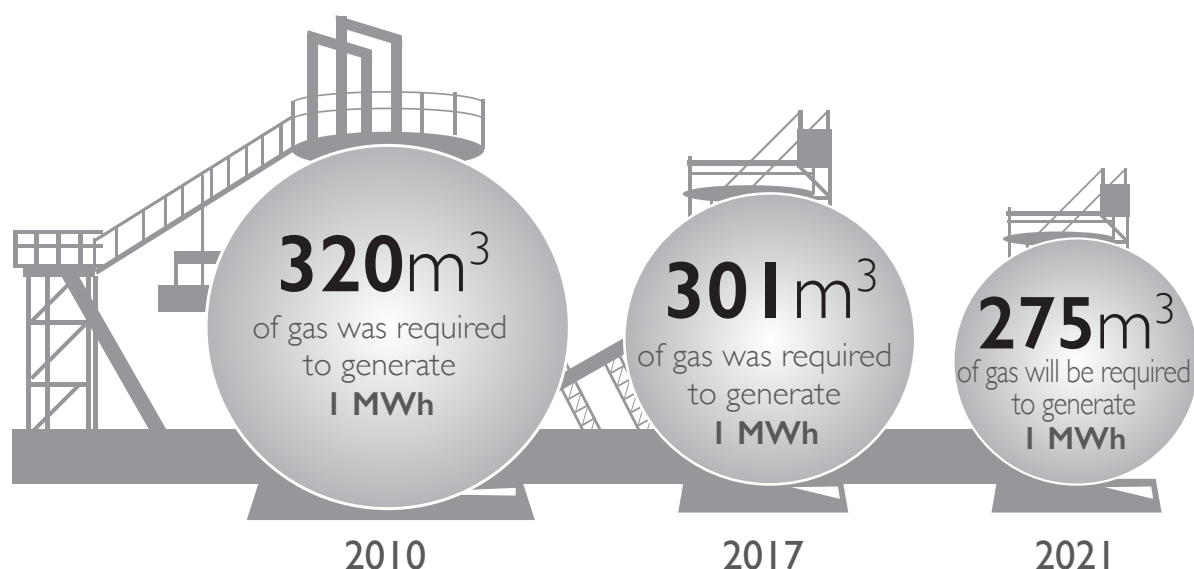
## ENERGY EFFICIENCY

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

We aim to reduce the volume of gas required to produce one megawatt hour to 275 m<sup>3</sup> by 2021, a 14% fall from 2010.

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

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



## MANAGING AND SAVING ENERGY

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

The below steps were taken across our premises:

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

These initiatives led to the equivalent of:



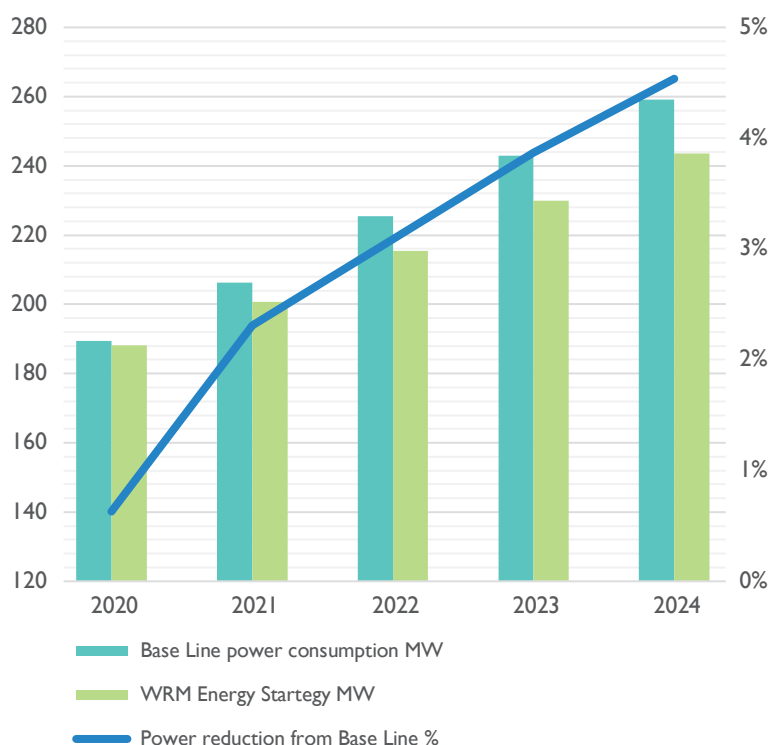
## WELL AND RESERVOIR ENERGY MANAGEMENT

In 2020, PDO introduced a strategy to reduce artificial lift power consumption without affecting oil production or pump run life. Well lifting currently consumes about 30% of our power but we are targeting a 10% reduction of artificial lift power consumption by 2030.

The focus is on maximising the wells power efficiency for the main artificial lift type of electric submersible, booster, progressive cavity and gas lift pumps. The Well and Reservoir Energy Management project aims at:

- Converting to lower power demanding artificial lift methods (such as RotaFlex)
- Optimising artificial lift design
- Deploying autonomous inflow control devices and new technology
- Phasing out gas lift wells
- Digitalising artificial lifting through energy efficiency tracking in Nibras and the EEST
- Enhancing the artificial lift database to include energy consumption tracking and visualisation
- Automating and applying data analytics to support the WRM decision making process.

WRM Energy Efficiency  
Forecast - Target Plan



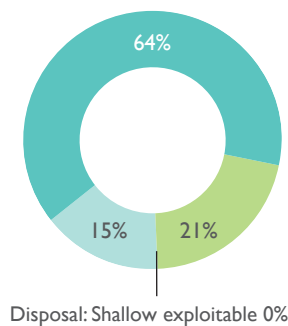
# WATER MANAGEMENT

The purpose of water management in PDO 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; and Relocate relates to transporting water from areas with an excess supply to those with a shortage.

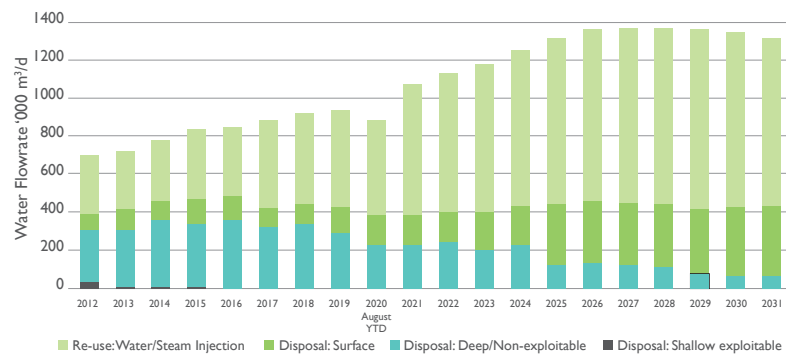
## PRODUCED WATER USE

PDO currently generates about 850,000 m<sup>3</sup>/d of produced water, which is set to exceed 1,000,000 m<sup>3</sup>/d from 2021 onwards. Currently, 64% of this is reused either for pressure maintenance or chemical enhanced oil recovery, while the remainder is sent to the Nimr 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.

## Water Utilisation for 2021

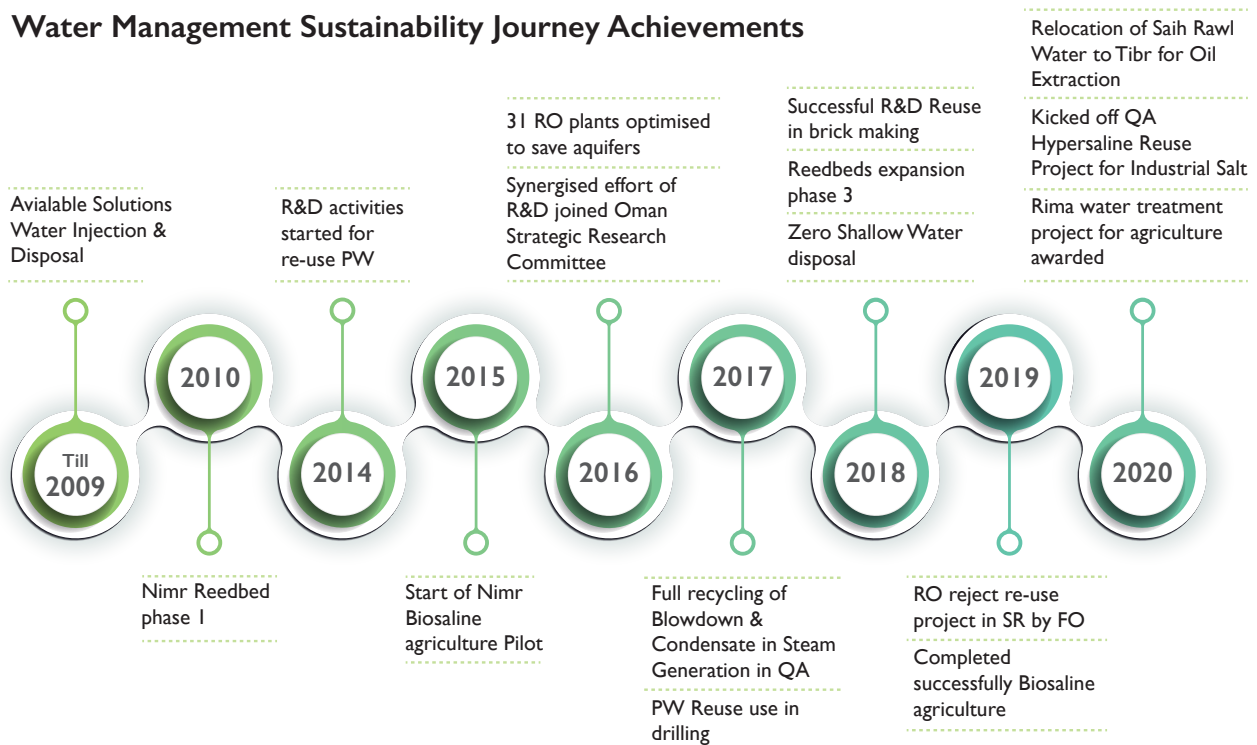


## PDO Water Balance



PDO has come a long way in effectively managing produced water in the last decade. A snapshot of our key achievements in the journey towards water sustainability and reuse is shown in the figure below.

## Water Management Sustainability Journey Achievements





## NIMR WETLANDS WATER REUSE IN BIOSALINE AGRICULTURE

PDO is determined to manage water as a valuable resource rather than a nuisance where technically and economically feasible. Examples include the third phase of the Nimr Reed Beds project, which has added a further 75,000 m<sup>3</sup>/d to the plant's handling capacity on top of the existing 115,000 m<sup>3</sup>/d.

Other initiatives targeting brackish produced water, with a salinity less than seawater, are mainly focused at Marmul and Rima, while those geared to water which has salinity similar or higher than seawater are centred at Bahja, Fahud and Qarn Alam.

In the North, projects will address water reuse for potential salt making while in the South the water will be potentially be channelled for agricultural purposes.

## RELOCATION PROJECTS

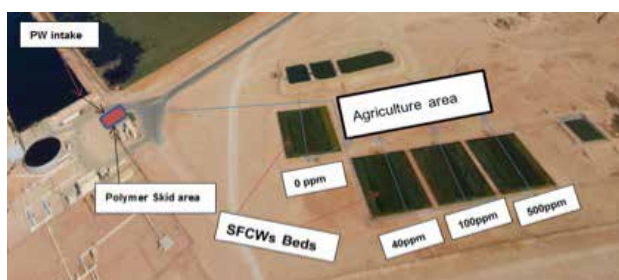
Meanwhile, an ambitious water relocation project is being commissioned to channel produced water from Yibal to Lekhwair through a 118km pipeline network. This will mean a cut in water use from the Fars aquifer and a 50% reduction in deep disposal at Yibal.

A second water disposal reduction scheme is also being considered to transfer produced water from Saih Rawl to Tibri, where 11,000 m<sup>3</sup>/d will be required for injection for the second phase of the Tibri Haushi development.

## NIMR WETLANDS BIOSALINE AGRICULTURE PROJECT

A year-long research project to assess the use of polymer-contaminated produced water from chemical EOR for potential use in biosaline agriculture was concluded at Nimr in 2020.

Six salt-tolerant crop species were selected and subjected to a range of polymer concentrations and water specifications to assess the impact on their growth, health, yield and quality.

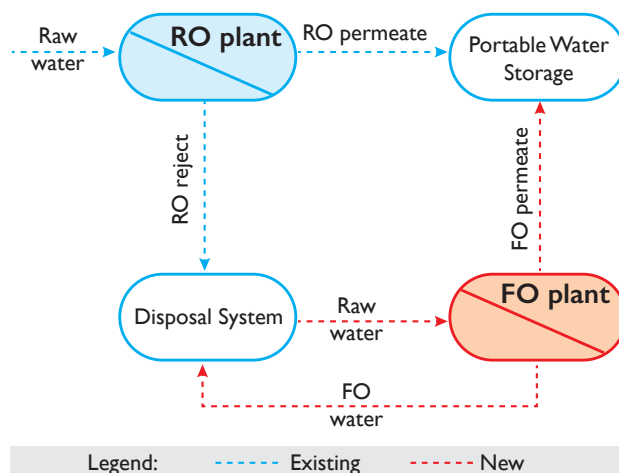


A recommendation has now been made to proceed with a commercialisation opportunity for the *Conocarpus Lancifolius* tree and the Jojoba shrub.

Form	Plant species	Max yield (t/Ha/year)	Year	Technical risk	End product market
Annual	Cotton	3.5	2020	Medium to high	Crop not selected
	Ricinus communis	-	2020	High due to know tolerance to salinity increase	Crop not selected
Grasses	Paspalum vaginatum	24.6	2020	Low	Market research
Perennial trees	Conocarpus lancifolius	11.5	2020	Low	Market for charcoal manufacturers in Oman
	Eucalyptus camaldulensis	0.5	2020	Medium	Market for charcoal manufacturers in Oman
	Jojoba	n/a	After 3 years	Low to medium as the yield and oil quality is not being assessed yet	NATOIL as SME

## FORWARD OSMOSIS AT SAIH RAWL

The Water Management team initiated a project to install forward osmosis technology in Saih Rawl to treat reverse osmosis (RO) reject water with the aspiration of replicating this to other sources of RO reject streams.



Forward osmosis schematic

The key aims are to:

- Reduce disposal volume by 40% and increase overall recovery
- Make savings from drilling an additional water supply well
- Cut the need to abstract additional aquifer water to meet future demand.

## RIMA WATER TREATMENT PROJECT

A project was awarded to the French Suez utilities company in 2020 to combine reed beds with a natural remediation system to deal with produced water at Rima. The green scheme will negate the need for 40,000 m<sup>3</sup>/d being channelled into energy-intensive deep disposal.



## NEW TECHNOLOGY

PDO has been successful in tackling key corporate challenges by continuously exploring and qualifying new technologies while accelerating value generation from proven and deployed ones. Behind this success is a well-proven methodology and value-based approach that we have developed over more than 30 years of experience in new technology implementation.

Over the past five years, 32 successful technologies have been deployed to address each of our 10 corporate challenge themes. These themes include HSE, well and

reservoir management, sand management, artificial lifting, well construction, water management, reservoir characterisation, energy efficiency, facilities management and production measurement.

We are actively and constantly exploring the full potential of Fourth Industrial Revolution technologies such as digitalisation, robotics, artificial intelligence, automation and data analytics to become a safer, more efficient and responsible business.

Corporate Challenge Theme	Deployed Technologies	Technologies Under Trial	Technologies in Front End	In Market Screening
WRM	3	7	3	19
Sand Management	2	2	-	1
Artificial Lift	2	4	2	6
Well Construction	4	4	1	3
Water Management	3	-	1	5
Reservoir Characterisation	1	2	-	4
HSE	4	1	-	-
Energy Efficiency	3	2	-	2
Facilities Management	6	4	1	18
Production Measurement	2	2	2	7
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>28</b>	<b>10</b>	<b>65+</b>

## DEPLOYED TECHNOLOGIES



The challenge any organisation faces with deployed technologies is to ensure an effective realisation of the planned value across all business areas. We have established processes and systems to plan, track and drive the deployment of these proven technologies, focusing on the value realised rather than the number of scopes achieved from the successful trial deployment to full deployment. In 2020, five game-changing technologies helped to realise more than US\$200 million, including autonomous inflow control device (AICD) technology, with the delivery scope of more than 132 wells and 95 well installations before the full deployment contract was set.

In 2020, a record number of 10 technologies were deployed after a successful trial, tackling various corporate challenges such as HSE, energy management, artificial lifting and well construction.

One such was rig performance analytics, which uses machine learning and robotic process automation to optimise drilling operations. The trial has proven this technology to enhance the avoidance of non-productive time and drilling optimisation by 10%, avoid incidents and improve data quality to 97%.

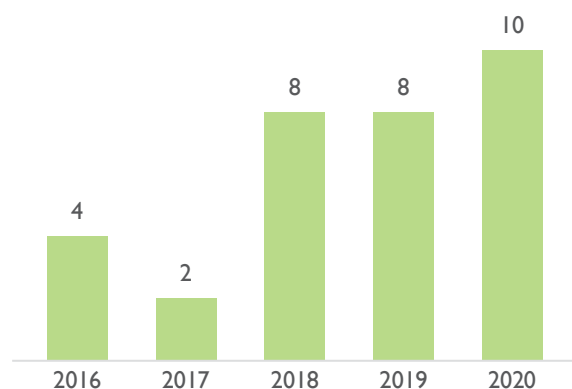
Three other successful technology deployments related to the environmental treatment of hydrocarbon-contaminated soil and oil-based mud cuttings, and the recovery of oil from heavy sludge. These achieved a crude recovery rate of 77% with a hydrocarbon contamination level of less than one per cent, helping to save around US\$5.4 million a year.

Another technological feat was the ongoing deployment of Beyond Visual Line of Sight (BVLOS) drones. These state-of-the-art unmanned aerial vehicles can fly up to 10 hours and carry out surveillance activities on different assets such as wellheads, powerlines, pipelines and remote stations. Potential benefits include early leak detection, reducing driving hours, cutting deferment and avoiding the need for physical site surveys.

PDO also concluded the trial of a new type of motor for ESP systems that will help enhance the reliability of the pumps with a power saving of 10%. The initial deployment plan targets 30% of the ESP population, leading to an energy cost reduction of over US\$7 million a year.

Other completed pilots included robotics for the ultrasonic testing (UT) inspection of elevated lines and automatic tank cleaning systems, and a dispersion cube technology to enhance exploration data interpretation.

Technologies Deployed per Year



## INITIATED TRIALS

---

Twelve new trials were initiated in 2020 as a result of rigorous market analysis and a rapid contracting and procurement process. These tests were for pressing technical challenges such as produced water management, energy efficiency, artificial lifting, EOR, well construction and production measurement.

One of these was the reeled ESP system that is intended to replace the conventional ESPs. There are many advantages expected out of this technology including reducing intervention times, eliminating the need for well site preparation and enhancing ESP system reliability. If proven and successfully deployed, the estimated value generation would be over US\$44 million over a three-year span.

We also trialled polyethylene at elevated temperatures as a flowline liner. If successful, this could lead to a cost saving of more than US\$180 million over the 20-year lifetime of carbon steel flowlines.

And to address our production measurement challenge, a pilot was initiated for a new type of water cut meter based on microwave technology that will enhance measurement uncertainty to only +/-1%. The potential business value of this technology is estimated to be more than US\$60 million over a three-year span.

We are keen to build local capability on this journey and are working with Omani SMEs on two trials - involving artificial intelligence and machine learning - on a metering uncertainty tool and well test optimisation. The first could help PDO avoid financial risks of over US\$100 a million a year, and the second could generate a saving of over US\$8 million over the next five years.

## RESEARCH AND DEVELOPMENT

---

The New Technology team is continuing its support to develop local academia by nurturing the Ejaad research and development platform to assist the sector. To date, we have awarded 13 joint academia-industry projects to different universities to tackle some of our technical challenges.

These have been prioritised based on their relevance to key challenges such as energy efficiency, water management, EOR and bioenergy, with the generation of value-add products from waste streams being a key goal in 2020.

Two such bioenergy projects were funded via Ejaad. The first involved the use of date pits for biodiesel production to blend with conventional diesel in PDO engines; and the second was the use of produced water to grow algae for fertilisers and biodiesel production.

Moving forward, we believe that our corporate challenges are being well addressed by a healthy new technology maturation funnel. We are sustaining and improving our current performance through CI tools and enhancing technology networks and partnerships. In addition, there will be increasing focus on leveraging both proven and disruptive digitalisation technologies to unlock a plethora of new opportunities.





# ENVIRONMENTAL AND SAFETY PERFORMANCE

## 2020 HIGHLIGHTS

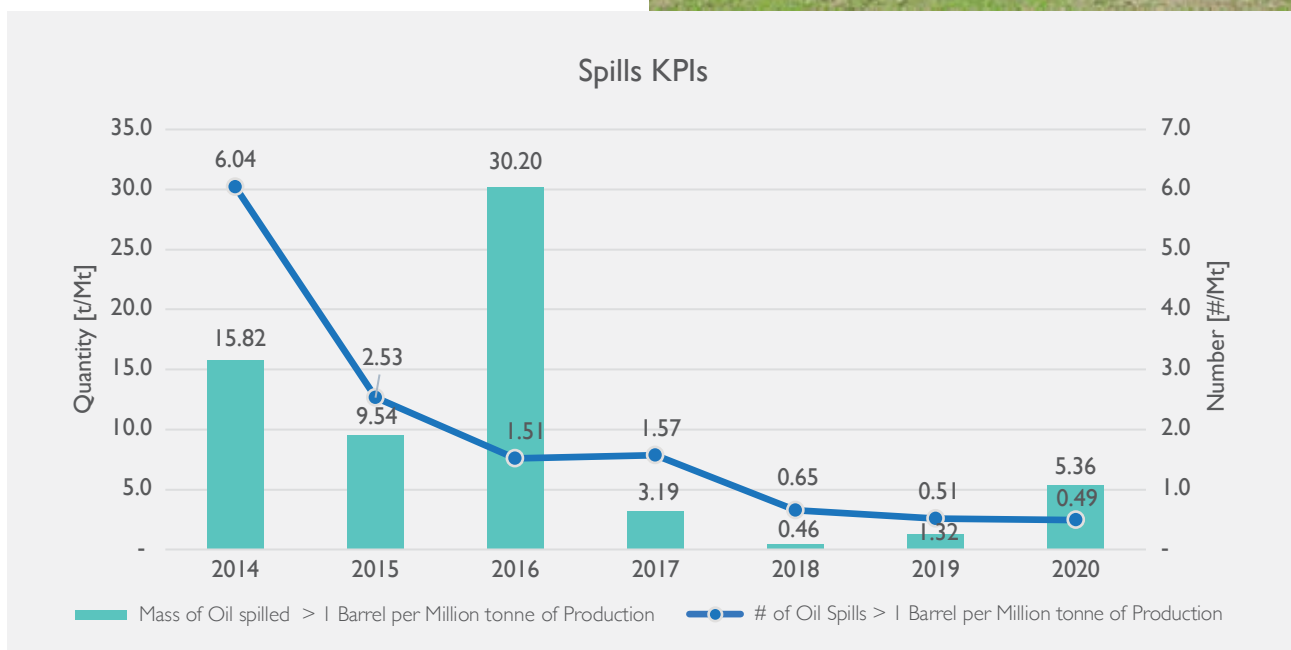
- Falls in number of oil spills, greenhouse gas emissions and total waste
- 30% drop in volume of gas flared
- Improved waste management performance
- Launched a project to plant 10 million wild trees with the Environment Authority
- Halved paper usage two months ahead of schedule



PDO is constantly striving to protect Oman's environment and prevent pollution. In 2020, we improved our environmental performance across many aspects, including oil spills and waste management. The achievements are summarised below.

## SPILLS

The number of spills per million tonnes of oil production fell to 0.49 compared to 0.66 in 2019 – a 26% decrease. However, the quantity of oil spilled rose mainly due to a leak in a new unhooked well in the Lekhwair cluster. Despite this, the set targets for the year were achieved.



Oil spill key performance indicators

# GREENHOUSE GAS (GHG) EMISSIONS

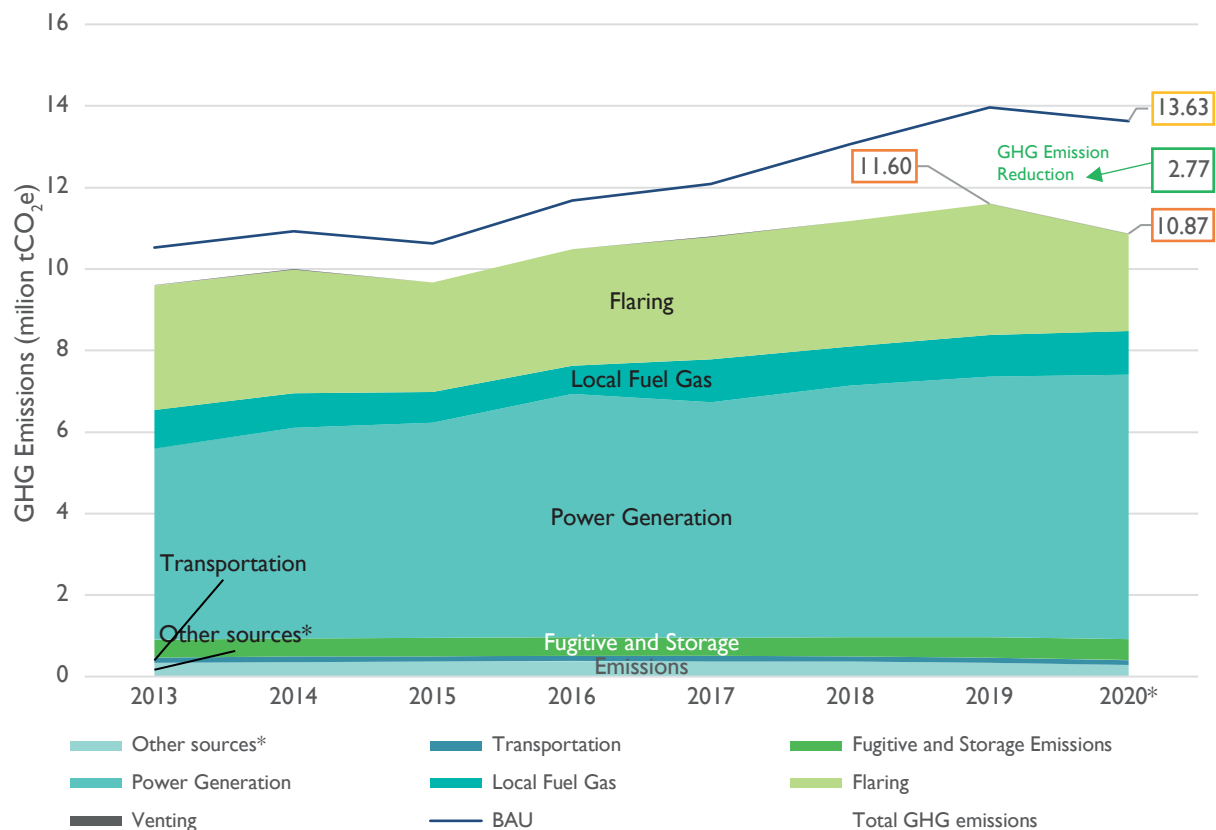
Improving greenhouse gas (GHG) emission performance is a key pillar and one of the main drivers for energy management efforts within PDO.

In 2020, we managed to cut 0.7 million tonnes of carbon dioxide emissions bringing cumulative GHG reductions in PDO for the past eight years close to 2.77 million tonnes due to the implementation of various gas flaring, renewable energy, production water management and energy efficiency projects. Our total GHG intensity fell by 6% from 0.223 to 0.21 tCO<sub>2</sub>e/tHC (as indicated in the GHG Intensity graph below).

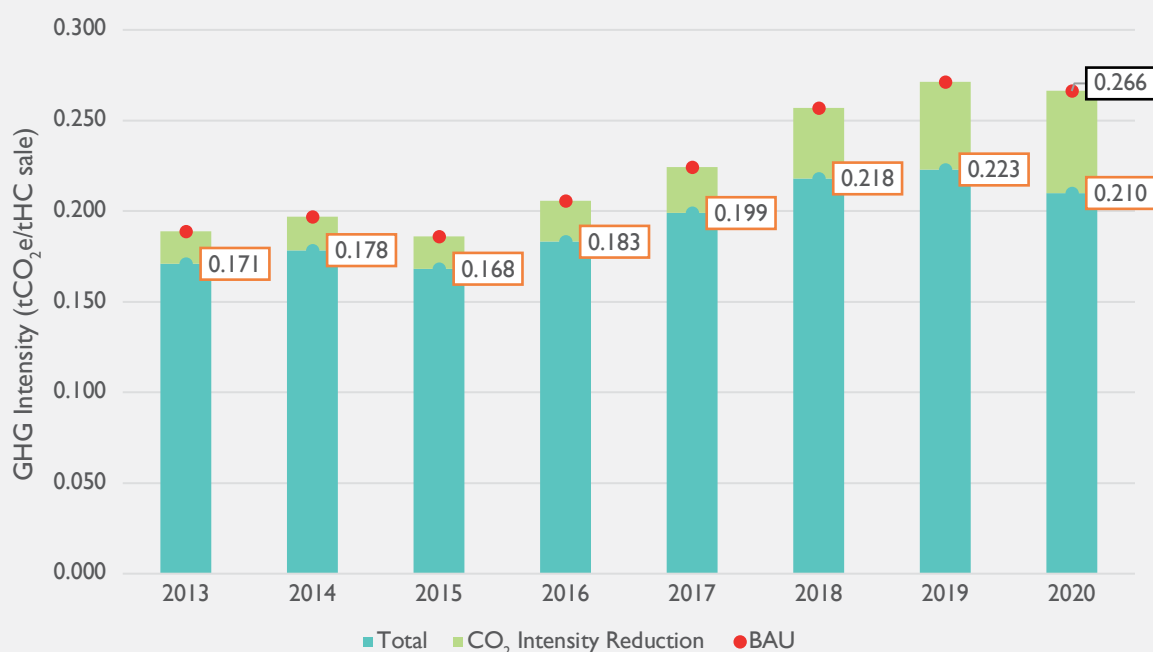
To bring additional focus and drive continuous improvement, we have now set up an Energy Management (EM) and GHG MDC sub-committee for regular reviews, the development of dedicated roadmaps for major GHG sources and the establishment of EM and GHG working teams and focal points at asset level.



Total GHG emissions for 2020



## GHG Intensity



\* 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 across all activities with the aim of having detailed GHG reduction projects and initiatives at the asset and cluster levels.

PDO is currently focusing on reporting Scope 1 and 2 emissions. Scope 3 emissions occur along the value chain of products or services and they fall outside of the Company's direct control and ownership which may result in possible uncertainties and potential uncontrolled data reporting. PDO may consider mapping out scope 3 emissions from various upstream oil and gas activities by identifying applicable Scope 3 categories and aligning with the existing GHG reporting methodology.

### ASSURANCE AND VERIFICATION OF GHG DATA

We have awarded a three-year contract to conduct detailed and independent assurance and verification of GHG data annually in accordance with ISO 14064 methodology and system. This is to help in maintaining robust and transparent GHG accounting and reporting process.

The detailed assessment and verification will be done into two stages. Firstly, the verification body will

perform an assessment of GHG data and information management systems and controls. The second stage includes sampling, verification of GHG data and information, preparation of a final report with a list of findings and areas for improvements, and preparation of an assurance statement.

### LEKHWAIR LEAK DETECTION AND REPAIR (LDAR) SURVEY

Unintended gas and vapour leaks may occur during the process of producing, processing, and transporting oil and gas. These fugitive emissions can lead to the loss of valuable resources, environmental and health damage and process safety incidents.

PDO has piloted drones equipped with optical gas imaging sensors to identify off-plot leaks in an area of one square kilometre. The trial, conducted through a local SME, covered 14 wells and sections of pipelines in the Lekhwair area. An LDAR survey was also carried out at the Production Station and Government Gas Plant using a forward-looking infrared camera (which is able to identify leaks which are invisible to the naked eye) and a flame ionisation detector to measure a leak concentration in parts per million for the subsequent quantification of fugitive emissions.



## GAS FLARING

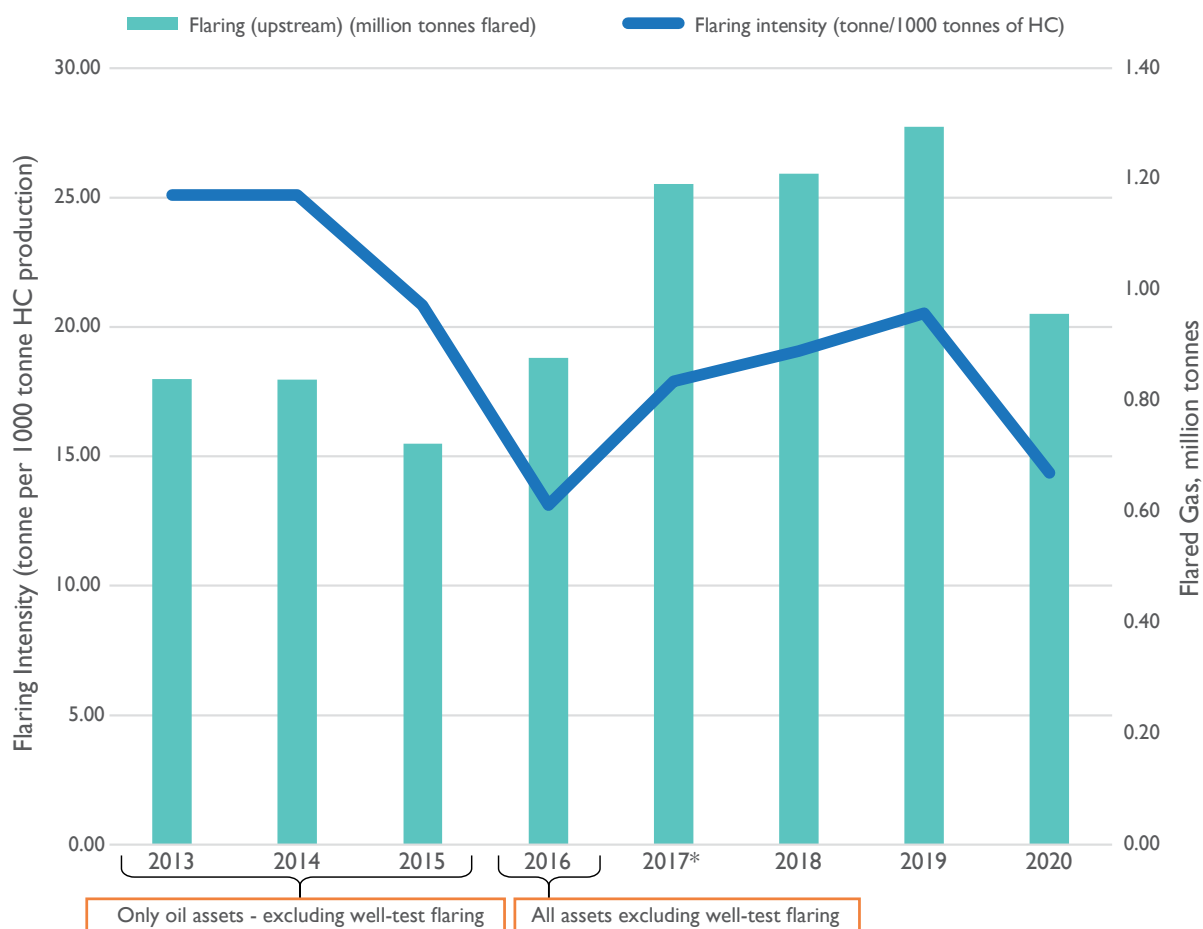
In 2020, we sustained our flare reduction focus by setting short-, medium- and long-term targets including retaining our commitment to the World Bank “Zero Routine Flaring By 2030” initiative. In addition, the flare limit target stayed part of the 2021 corporate scorecard to drive the entire organisation towards the flare reduction objective.

We flared 14.37 tonnes of gas for every 1,000 tonnes of hydrocarbon produced - 30% lower than 2019. This was achieved through the commissioning of new flare reduction projects such as the Sadad Early Development Facility, Rabab Harweel integrated project stabilisation and various flare waiver improvement to limit non-routine flaring.

A PDO ALARP (as low as reasonably practicable) tool guideline was also endorsed to ensure a timely escalation for flare waiver compliance.



Flaring Performance 2013-2020



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

## WASTE

Although there was a moderate rise in the amount of hazardous waste generated, there was a 4.7% fall in the overall volume of waste generated, and a 24% drop in non-hazardous waste, while the treatment rate remained at or above the monthly target, except for contaminated soil.

There was an improvement in waste management performance compared to 2019. In terms of non-hazardous waste, around 1,750 tonnes were recycled by six Omani SMEs in 2020, which included wood, plastic, metal and cartons.

After a joint study with the Environment Authority and Sultan Qaboos University, we began a trial to establish a standardised reuse option for contaminated soil with a total petroleum hydrocarbon level of less than four per cent in road construction. This should not only reduce the contaminated soil stockpile but also minimise the creation of additional borrow pits and our overall environmental footprint.

Around 70,680 barrels of crude oil (excluding Nimr) was recovered from oily sludge. Other reuse and recycle initiatives for hazardous waste were carried out in conjunction with Omani SMEs, including for batteries, empty drums and plastic.

## ENVIRONMENTAL PROJECTS

PDO unveiled a new five-year Environmental Strategy and Action Plan to sustain the journey towards achieving our overall corporate objectives of sustainable growth, operational excellence and meeting our sustainability commitments. In line with the environmental strategy objectives of "compliance and assurance, partnership and collaboration and maximising value," a number of key projects were accomplished in 2020.

## SINGLE-USE PLASTIC CAMPAIGN

We continued to cut consumption of single-use plastic in our operations, after launching the campaign in 2018. 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 different areas at Coastal offices and single-use plastic has been banned at most corporate events.

### Key figures:

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



More than  
**720,000**  
trash bags per year are being replaced with biodegradable ones at Mina Al Fahal

More than  
**40,000**  
eco-friendly bags were distributed

More than **3,000** people attended 20 plastic awareness sessions and roadshows, which took place across our business, other oil and gas operators and institutions.

## PAPER REDUCTION CAMPAIGN

We launched a “No Paper” campaign in 2019 and achieved the target of halving our paper use in October 2020, two months ahead of schedule.

The project started with awareness campaigns and roadshows for all PDO staff to explain the objectives and highlight issues around the unnecessary consumption of paper and the steps that would be taken to minimise its use.

These included:

- Implementing digital signatures (including those on employment contracts) for internal use by staff and contractors
- Providing tablets for trainees, so all training materials are digital instead of hard copies
- Introducing a “No Paper” virtual management dashboard to track and monitor the paper consumption performance of all directorates on a monthly basis.

The total paper reduction was the equivalent of saving more than 300 trees, conserving around 50 million litres of water and cutting CO<sub>2</sub> emissions used in its manufacture by 50%.

## BEST AVAILABLE TECHNIQUE PROJECT







A number of opportunities were identified to reduce our emissions and overall impact on the environment, including water use, wastewater, soil and groundwater under a project to find the best available techniques in our activities and operational methods. These will be studied further for possible implementation.

## ASSURANCE AND SIMPLIFICATION OF PROCEDURES

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

## BIODIVERSITY SURVEY

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

Survey Findings	Large mammals >30 recorded	Small mammals >3 types	Insects >11 types	Birds >60 recorded	Plants >100 types	Unknown Species
						



## NATIONAL INITIATIVE FOR PLANTATION OF 10 MILLION WILD TREES

PDO and the Environment Authority launched the National Initiative for the Plantation of 10 Million Wild Trees on 8 January 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).

Collaboration with external stakeholders

Rehabilitation and expansion of existing nurseries

Construction of several new nurseries

Plantation of different types of Omani wild trees

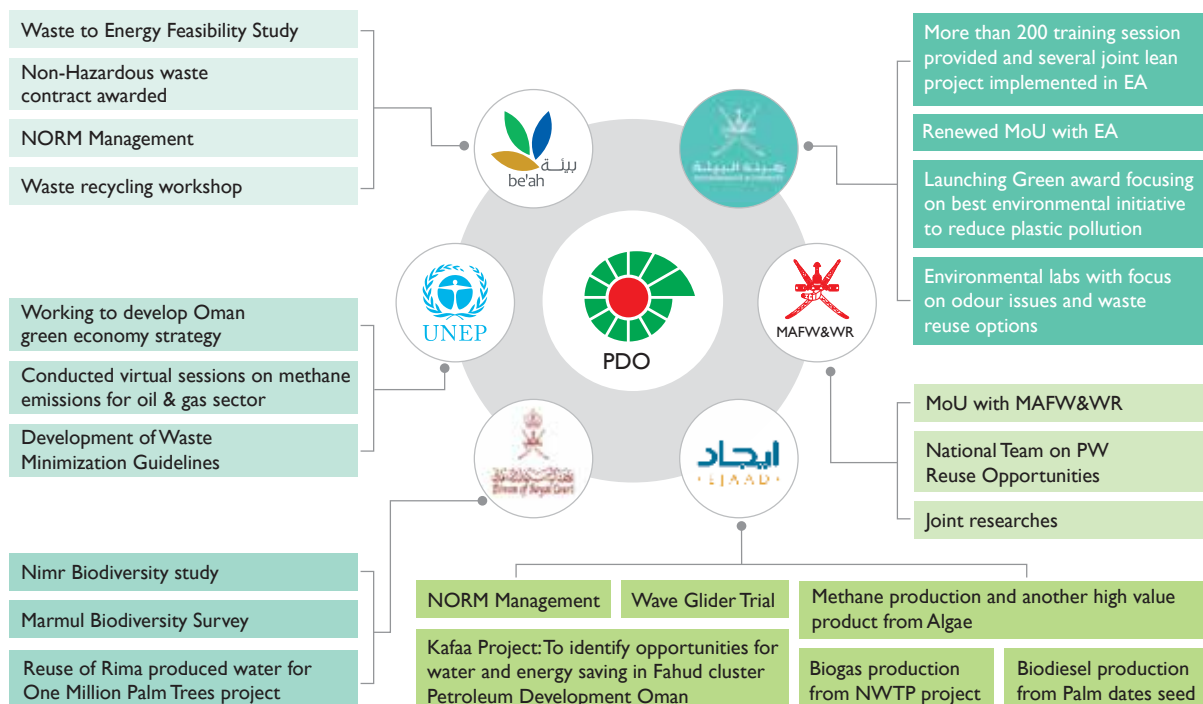
Seeds collection and storage

Seedlings distribution

Raising environmental awareness

## 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 key stakeholders. Structured engagements and joint projects to ensure that we understand and predict present and future issues and opportunities are crucial in this respect. The below infographic represents and summarises key 2020 engagements with external stakeholders:





## ENVIRONMENTAL DATA - PDO

	2014	2015	2016*	2017**	2018**	2019**	2020**
<b>Greenhouse gas emissions (GHGs)</b>							
Total GHGs (million tonnes CO <sub>2</sub> equivalent)	9.99	9.67	10.49	10.79	11.18	11.60	10.87
Greenhouse gas intensity ratio (tonne of CO <sub>2</sub> equivalent / tonnes of HC)	0.178	0.168	0.183	0.199	0.218	0.223	0.210
<b>Flaring</b>							
Flaring (upstream) (million tonnes flared)	0.84	0.72	0.88	1.19	1.21	1.29	0.96
Flaring intensity (tonne/1,000 tonnes of HC)	25.10	20.85	12.86	17.90	19.07	20.52	14.37
<b>Energy intensity</b>							
Upstream (gigajoules per tonne production)	2.47	2.27	1.46	2.31	2.58	2.62	2.67
<b>Acid gases and VOCs emissions per unit of HC production</b>							
Sulphur oxides (SO <sub>x</sub> ) (tonnes per thousand tonnes)	3.07	2.39	1.03	2.50	2.63	2.32	1.90
Nitrogen oxides (NO <sub>x</sub> ) (tonnes per thousand tonnes)	0.64	0.60	0.31	0.45	0.47	0.49	0.44
Volatile organic compounds (VOCs) (tonnes per thousand tonnes)	0.42	0.40	0.21	0.29	0.29	0.28	0.23
<b>Spills and discharge</b>							
# of oil spills > 1 barrel (0.16m <sup>3</sup> ) per million tonnes of production [No/Mt production]	6.04	2.53	1.97	1.57	0.65	0.66	0.49
Quantity of oil spilled > 1 barrel (0.16m <sup>3</sup> ) per million tonnes of production [t/Mt production]	15.82	9.54	32.00	3.46	0.46	2.05	5.36
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
<b>Water</b>							
Water consumed from desalination units (million cubic metres)	6.55	7.37	6.88	7.03	7.06	7.73	6.50
Produced water handled 1,000 m <sup>3</sup> /day	714.99	769.62	803.97	855.52	908.95	927.54	856.86
Produced water used for injection activities 1,000 m <sup>3</sup> /day	323.21	359.06	412.84	449.50	484.21	495.9	504.87
Produced water used for disposal activities 1,000 m <sup>3</sup> /day	348.96	334.33	348.81	336.96	329.22	300.18	206.85
<b>Waste generation</b>							
Hazardous (thousand tonnes)	230.4	209.7	225.9	222.00	383.69	268.95	282.45
Non-hazardous (thousand tonnes)	27.5	34.6	41.5	62.15	76.47	135.63	102.97
Total waste (thousand tonnes)	257.9	244.3	267.4	284.15	460.15	404.58	385.42

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

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

## SAFETY DATA - PDO

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Fatalities									
Total number	2	2	4	2	3	1	2	2	4
Employees	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contractors	2	2	4	2	3	1	2	2	4
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
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
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
Motor vehicle incidents (MVI)									
Serious MVI frequency	0.16	0.15	0.16	0.11	0.12	0.07	0.06	0.08	0.18
(LTI, MTC, RWC and roll-over MVI incidents per million km driven)									
Process Safety									
Tier- I incidents	11	13	22	11	8	13	3	6	4
Exposure									
Million manhours worked	160	170.5	184	184.9	196.3	224.9	215.8	215.9	203.7
Million kilometres driven	252	251.1	262.2	278.2	300.5	314.1	314.4	324.5	323.7
Illnesses									
Total recordable occupational illness frequency (TROIF)	1.7	0.17		0.13	0.13	0.06	0.57	0.69	0
(Illnesses per million working hours employee only)			0.07						

# GRI CONTENT INDEX

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

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

GRI Standard	Disclosure	UNGC Principle	Page Number(s)	External Assurance
<b>GRI 101: Foundation 2016</b>				
<b>General Disclosures</b>				
<b>GRI 102: General Disclosures 2016</b>	102-1 Name of the organisation	No specific COP requirement	8	Ministry of Energy and Minerals
	102-2 Activities, brands, products and services	"	8-10	Ministry of Energy and Minerals
	102-3 Location of headquarters	"	About This Report	Ministry of Energy and Minerals
	102-4 Location of operations	"	8-10	Ministry of Energy and Minerals
	102-5 Ownership and legal form	"	8-10	Ministry of Energy and Minerals, Ministry of Finance
	102-6 Markets served	"	31	Ministry of Energy and Minerals, Ministry of Finance
	102-7 Scale of the organisation	"	8-10	Ministry of Finance, Ministry of Energy and Minerals
	102-8 Information on employees and other workers	"	10	Ministry of Labour
	102-9 Supply chain	"	51	-
	102-10 Significant changes to the organisation and its supply chain	"	6, 14-19	-
	102-11 Precautionary Principle or approach	Principle 7	61-62, 67, 83-87	Environment Authority
	102-12 External initiatives	Principles 1-10	About This Report, 13, 84-85	ISO 14001:2004 ISO 55001:2014
	102-13 External initiatives	No specific COP requirement	15	-
<b>Strategy</b>	102-14 Statement from senior decision-maker	Statement of continuing support	6, 14	-
	102-15 Key impacts, risk and opportunities		24-25	-
<b>Ethics and Integrity</b>	102-16 Values, principles, standards, and norms of behavior	Principle 10	4, 8-13	-
<b>Governance</b>	102-18 Governance structure	Principle 10	10	-
<b>Stakeholder Engagement</b>	102-40 List of stakeholder groups	"	20, 24-25	-
	102-41 Collective bargaining agreements	"	59	Ministry of Labour
	102-42 Identifying and selecting stakeholders	"	20, 24-25	-
	102-43 Approach to stakeholder engagement	"	21, 24	-
	102-44 Key topics/concerns raised	"	24	-

GRI Standard	Disclosure	UNGC Principle	Page Number(s)	External Assurance
<b>Reporting Practice</b>	I02-45 Entries included in the consolidated financial statements	-	8-10	State Audit Institution, Ministry of Finance
	I02-46 Defining report content and topic Boundaries	No specific COP requirement	20-21, 24-25, 103	-
	I02-47 List of material topics	"	24-25	-
	I02-48 Restatements of information	"	There have been no specific restatements	-
	I02-49 Changes in reporting	"	There are no specific changes	-
	I02-50 Reporting period	Sphere of influence	About This Report	-
	I02-51 Date of most recent previous report	"	About This Report	-
	I02-52 Reporting cycle	"	About This Report	-
	I02-53 Contact point for questions regarding the report	"	About This Report	-
	I02-54 Claims of reporting in accordance with GRI standards	"	About This Report, 92	-
	I02-55 GRI content index	"	92	-
	I02-56 External assurance	"	About This Report	-
<b>Material Topics</b>				
<b>Economic Performance</b>				
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	I03-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	14-19	-
	I03-2 The management approach and its components	Principle 7	14-19	-
	I03-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	14-19	-
<b>GRI 201: Economic Performance 2016</b>	201-1 Direct economic value generated and distributed	No specific COP requirement	45-51	Ministry of Finance
	201-2 Financial implications and other risks and opportunities due to climate change	Principle 7	73-81, 83-89	Ministry of Finance
	201-3 Defined benefit plan obligations and other retirement plans	No specific COP requirement	53-59	Ministry of Finance
	201-4 Financial assistance received from the government	No specific COP requirement	13	Ministry of Finance
<b>Market Presence</b>				
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	I03-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	53-58	-
	I03-2 The management approach and its components	Principle 7	53-58	-
	I03-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	18-19, 53-58	-
<b>GRI 202: Market Presence 2016</b>	202-2 Proportion of senior management hired from the local community	No specific COP requirement	10, 53	Ministry of Labour



GRI Standard	Disclosure	UNGC Principle	Page	External Assurance
<b>Indirect Economic Impacts</b>				
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	20-21	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	20, 45-46, 63	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	20-22, 45-46, 63	-
<b>GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016</b>	203-1 Infrastructure investments and services supported	No specific COP requirement	18-19, 20-22, 45-47, 63	Ministry of Social Development
	203-2 Significant indirect economic impacts	No specific COP requirement	63-65	Ministry of Social Development
<b>Procurement Practices</b>				
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	11-12, 45-51	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	11-12, 45-51	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	11-12, 45-51	-
<b>GRI 204: Procurement Practices 2016</b>	204-1 Proportion of spending on local suppliers	No specific COP requirement	45-51	Ministry of Energy and Minerals, Ministry of Labour, Ministry of Finance
<b>Anti-Corruption</b>				
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	12-13	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	12-13	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	12-13	-
<b>GRI 205: Anti-Corruption 2016</b>	205-1 Operations assessed for risks related to corruption	Principle 10	12-13	-
	205-2 Communication and training on anti-corruption policies and procedures	Principle 10	12	-
	205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken	Principle 10	12-13	State Audit Institution
<b>Anti-Competitive Behavior</b>				
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	12-13	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	12-13	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	12-13	-
<b>GRI 206: Anti-Competitive Behavior 2016</b>	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	External Assurance
<b>Materials</b>				
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	75-78	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	75-78	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	75-78	-
<b>GRI 301: Materials 2016</b>	301-1 Materials used by weight or volume	Principles 7,8,9	74-75, 83-85, 90	Environment Authority
	301-3 Reclaimed products and their packaging materials	No specific COP requirement	Not applicable	-
<b>Energy</b>				
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	16-17, 75-78	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	16-17, 75-78	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	16-17, 75-78	-
<b>GRI 302: Energy 2016</b>	302-1 Energy consumption within the organisation	Principles 8,9	73, 83-86, 90	-
	302-3 Energy intensity	Principles 8,9	73, 83-86, 90	-
	302-4 Reduction of energy consumption	Principles 8,9	16-17, 73-78, 83-85	Environment Authority
<b>Water</b>				
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	75-78	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	75-78	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	75-78	-
<b>GRI 303: Water 2016</b>	303-1 Water withdrawal by source	Principles 8, 9	75-78, 90	Environment Authority
	303-2 Water sources significantly affected by withdrawal of water	Principles 7, 8,9	75-78, 90	-
	303-3 Water recycled and reused	Principles 7, 8, 9	Not available	-
<b>Biodiversity</b>				
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	20-22, 75-78	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	20-22, 75-78	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	20-22, 75-78	-
<b>GRI 304: Bio-diversity 2016</b>	304-3 Habitats protected or restored	Principles 7, 8, 9	20-22, 75-78	Environment Authority
<b>Emissions</b>				
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	16, 84-85	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	16, 84-85	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	16, 84-85	-

GRI Standard	Disclosure	UNGC Principle	Page	External Assurance
<b>GRI 305: Emissions 2016</b>	305-1 Direct greenhouse gas (GHG) emissions (Scope 1)	Principles 7, 8, 9	84-85, 90	Environment Authority
	305-2 Energy indirect GHG emissions (Scope 2)	Principles 7, 8, 9	84-85, 90	-
	305-3 Other indirect GHG emissions (Scope 3)	Principles 7, 8, 9	84-85, 90	-
	305-4 GHG emissions intensity	Principles 7, 8, 9	84-85, 90	-
	305-5 Reduction of GHG emissions	Principles 7, 8, 9	84-85, 90	-
	305-6 Emissions of ozone-depleting substances (ODS)	Principles 7, 8, 9	90	-
	305-7 NO <sub>x</sub> , SO <sub>x</sub> and other significant area emissions	Principles 7, 8, 9	90	-
<b>Effluents and waste</b>				
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	16-17, 87	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	16-17, 87	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	16-17, 87	-
<b>GRI 306: Effluents and waste 2016</b>	306-1 Water discharge by quality and destination	Principles 7, 8, 9	90	-
	306-3 Significant spills	Principles 7, 8, 9	83, 90	-
<b>Environmental Compliance</b>				
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	10, 11	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	10, 11	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	10, 11	-
<b>GRI 307: Environmental Compliance 2016</b>	307-1 Non-compliance with environmental laws and regulations	Principles 7, 8, 9	Not applicable	-
<b>Supplier Environmental Assessment</b>				
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	51	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	51	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	51	-
<b>GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016</b>	308-1 New suppliers that were screened using environmental criteria	Principles 7, 8, 9	51	-
<b>Employment</b>				
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	53, 58	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	53, 58	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	53, 58	-

GRI Standard	Disclosure	UNGC Principle	Page	External Assurance
<b>GRI 401: Employment 2016</b>	401-1 New employee hires and employee turnover	No specific COP requirement	53	Ministry of Labour
	401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	"	59	Ministry of Labour, Ministry of Finance, Ministry of Energy and Minerals
	401-3 Parental leave	"	59	-
<b>Labor / Management Relations</b>				
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	54-59	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	54-59	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	54-59	-
<b>GRI 402: Labor / Management Relations 2016</b>	402-1 Minimum notice periods regarding operational changes	"	54-59	Ministry of Labour
<b>Occupational Health and Safety</b>				
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	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	-
<b>GRI 403: Occupational Health and Safety 2016</b>	403-2 Type of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and total number of work-related fatalities	"	16, 91	-
	403-3 Workers with high incidence or high risk of diseases related to their occupation	"	61	-
<b>Training and Education</b>				
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	58	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	58	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	58	-
<b>GRI 404: Training and Education 2016</b>	404-1 Average hours of training per year per employee	"	58	-
	404-2 Programmes for upgrading employee skills and transition assistance programmes	"	58	-
	404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	"	58	-



GRI Standard	Disclosure	UNGC Principle	Page	External Assurance
<b>Diversity and Equal Opportunity</b>				
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	56-58	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	56-58	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	56-58	-
<b>GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016</b>	405-1 Diversity of governance bodies and employees	No specific COP requirement	56-58	-
	405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men	Principle 6	59	-
<b>Non-Discrimination</b>				
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	11-12, 56-58	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	11-12, 56-58	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	11-12, 56-58	-
<b>GRI 406: Non-Discrimination 2016</b>	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	Principle 6	56-58	-
<b>Freedom of Association and Collective Bargaining</b>				
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	65	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	65	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	65	-
<b>GRI 407: Freedom of Association and Collective Bargaining 2016</b>	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	56	-
<b>Child Labor</b>				
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	65	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	65	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	65	-
<b>GRI 408: Child Labor 2016</b>	408-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor	Principles 3,4,5,6	65	Royal Oman Police, Ministry of Labour
<b>Forced or Compulsory Labor</b>				
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	65	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	65	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	65	-

GRI Standard	Disclosure	UNGC Principle	Page	External Assurance
<b>GRI 409: Forced or Compulsory Labor 2016</b>	409-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor	Principles 3,4,5,6	65	Royal Oman Police, Ministry of Labour
<b>Security Practices</b>				
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	65	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	65	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	65	-
<b>GRI 410: Security Practices 2016</b>	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. 65) progresses	-
<b>Rights of Indigenous Peoples</b>				
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	65	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	65	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	65	-
<b>GRI 411: Rights of Indigenous Peoples 2016</b>	411-1 Incidents of violations involving rights of indigenous peoples	Principles 1-2	Not applicable. There were no such incidents	Royal Oman Police
<b>Human Rights Assessment</b>				
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	65	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	65	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	65	-
<b>GRI 412: Human Rights Assessment 2016</b>	412-1 Operations that have been subject to human rights reviews or impact assessments	Principles 1-2	65	-
	412-2 Employee training on human rights policies and procedures	No specific COP requirement	65	-
<b>Local Communities</b>				
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	20-23	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	20-23	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	20-23	-
<b>GRI 413: Local Communities 2016</b>	413-1 Operations with local community engagement, impact assessments and development programmes	Principle 1	20-23	-
	413-2 Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities	Principle 1	Not applicable. There were no such instances	-

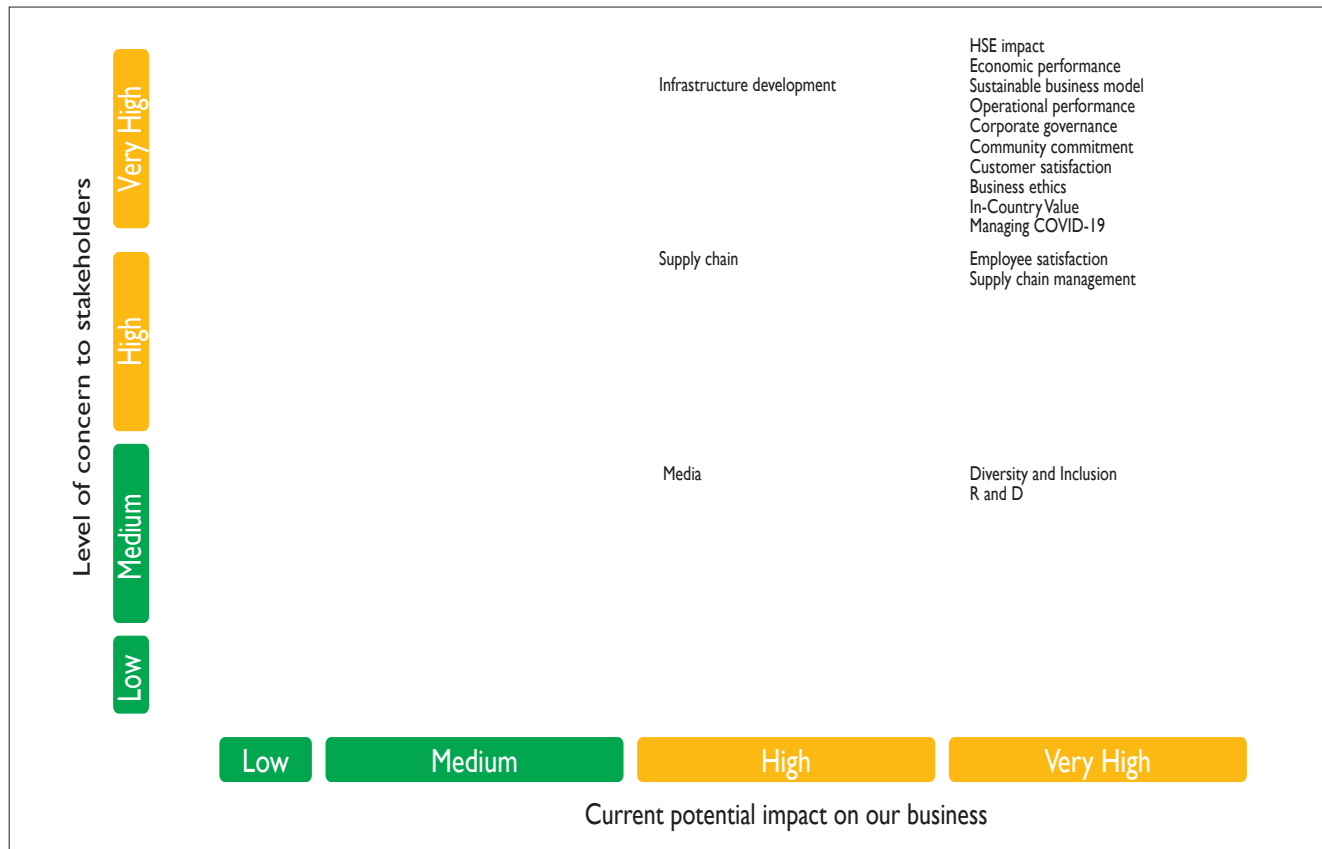
GRI Standard	Disclosure	UNGC Principle	Page	External Assurance
<b>Supplier Social Assessment</b>				
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	51	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	51	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	51	-
<b>GRI 414: Supplier Social Assessment 2016</b>	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. 65) progresses	-
<b>Public Policy</b>				
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	11-12	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	11-12	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	11-12	-
<b>GRI 415: Public Policy 2016</b>	415-1 Political contributions	No specific COP requirement	Not applicable. PDO does not make political donations	-
<b>Marketing Communications</b>				
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	11-12	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	11-12	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	11-12	-
<b>GRI 417: Marketing and Labeling 2016</b>	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	-
<b>Customer Privacy</b>				
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	11-12	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	11-12	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	11-12	-
<b>GRI 418: Customer Privacy 2016</b>	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	External Assurance
<b>Socioeconomic Compliance</b>				
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	11-12	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	11-12	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	11-12	-
<b>GRI 419: Socioeconomic Compliance 2016</b>	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
<b>Reserves</b>				
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	14	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	14	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	14	-
<b>OGI</b>	Volume and type of estimated proved reserves and production	Principles 7, 8, 9	14, 27-28, 31	Ministry of Energy and Minerals
<b>Energy</b>				
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	73	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	73	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	73	-
<b>OG3</b>	Total amount of renewable energy generated by source	Principles 7, 8, 9	73	-
<b>Ecosystem Services Including Biodiversity</b>				
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	88-89	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	88-89	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	88-89	-
<b>OG4</b>	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	External Assurance
<b>Effluents and Waste</b>				
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	16-17, 87	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	16-17, 87	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	16-17, 87	-
<b>OG5</b>	Volume and disposal of formation or produced water	Principles 7, 8, 9	77-78	ISO 14001: 2004
<b>OG6</b>	Volume of flared and vented hydrocarbon	Principles 7, 8, 9	77-78	ISO 14001: 2004
<b>OG7</b>	Amount of drilling waste (drill mud and cuttings) and strategies for treatment and disposal	Principles 7,8,9	77-78	ISO 14001: 2004
<b>Indigenous Rights</b>				
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	22	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	22	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	22	-
<b>OG9</b>	Operations where indigenous communities are present or affected by activities and where specific engagement strategies are in place	Principle 1	22	Royal Oman Police
<b>Local Communities</b>				
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	11, 20-22	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	11, 20-22	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	11, 20-22	-
<b>OG10</b>	Number and description of significant disputes with local communities and indigenous peoples	Principle 1	Not applicable. There were no such instances	-
<b>Involuntary Resettlement</b>				
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	11	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	11	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	11	-
<b>OG12</b>	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	External Assurance
<b>Asset Integrity and Process Safety</b>				
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	I03-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	35-36, 91	-
	I03-2 The management approach and its components	Principle 7	35-36, 91	-
	I03-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	35-36, 91	-
<b>OG13</b>	Number of process safety events, by business activity	Principle 7	35-36, 91	Environment Authority
<b>Fossil Fuel Substitutes</b>				
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	I03-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	75	-
	I03-2 The management approach and its components	Principle 7	75	-
	I03-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	75	-
<b>OG14</b>	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)

## بيانات السلامة - شركة تنمية نفط عُمان

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

## البيانات البيئية - شركة تنمية نفط عُمان

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

\* 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، تحسب معدلات الانبعاث بناء على تدقيق ISO١٤٠٦٤.





- تعزيز خدمات النظام البيئي (خفض الانبعاثات الكربونية، وامتصاص الكربون، والقيمة المحلية المضافة)

## التعاون الخارجي

**محاور السياسة البيئية لPDO**

- السياسة البيئية**
  - دراسة جدوى تحويل النفايات إلى طاقة
  - إسناد عقد إدارة النفايات غير الخطرة
  - إدارة المواد المشعة طبيعياً
  - ورشة إعادة تدوير النفايات
- التنوع البيولوجي**
  - العمل على تطوير استراتيجية الاقتصاد الأخضر في عُمان
  - عقد جلسات افتراضية حول التبعات الميثان لقطاع النفط والغاز
  - تطوير إرشادات تقليل النفايات
- البيئة البحرية**
  - دراسة التنوع الأحيائي في نمر
  - دراسة التنوع الأحيائي في مرمول
  - إعادة استخدام المياه المصاحبة للإنتاج في حقل ريمبا في مشروع زراعة المليون نخلة
- البيئة الصحراوية**
  - مشروع كفاء: تحديد فرص توفير المياه والطاقة في مجموعة فهود الحقلية في الشركة
  - إنتاج الغاز الحيوي من البرطبة
  - إنتاج ووقود الديزل الحيوي من نوى التمر
- جودة الهواء**
  - إنتاج الميثان ومنتج آخر عالي القيمة من الطحالب
- المياه**
  - تقديم أكثر من ٢٠٠ جلسة تدريبية وتنفيذ العديد من مشاريع "لين" في هيئة البيئة
  - تجديد مذكرة التفاهم مع هيئة البيئة
  - تدشين الجائزة الخضراء التي تركز على أفضل المبادرات البيئية لتقليل التلوث البلاستيكي
  - مختبرات بيئية مع التركيز على قضايا الروائح وخيارات إعادة استخدام النفايات
  - توقيع مذكرة تفاهم مع وزارة الثروة الزراعية والسمكية وموارد المياه
  - تشكيل فريق وطني لاستكشاف فرص إعادة استخدام المياه المصاحبة للإنتاج
  - بحوث مشتركة

## 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.

وقد بدأنا المشروع بحملات وعروض توعوية لكافة موظفي الشركة لتوضيح الأهداف وتبسيط الضوء على القضايا المرتبطة بالاستهلاك غير الضروري للورق والخطوات التي يمكن اتخاذها لتقليل الاستخدام.

وتشمل هذه الخطوات:

- تطبيق توقيعات رقمية (تشمل التوقيع على عقود العمل) ليستخدمها موظفو الشركة والشركات المتعاقدة معها داخلياً
- توفير أجهزة لوحية للمتدربين لتكون كافة مواد التدريب رقمية بدلاً من النسخ الورقية
- استحداث لوحة إدارة افتراضية "للحد من استخدام الورق" بهدف متابعة أداء كافة المديرين بالشركة في استهلاك الورق على أساس شهري

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٪.

## ضمان الإجراءات وتبسيطها



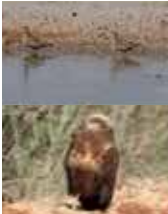



انسجماً مع استراتيجيتنا لتسهيل الإجراءات وتبسيطها، دشنا ملصقات تلخص شروط الامتثال البيئي لمشاريعنا ومرافقنا، وتستعرض هذه الملصقات- التي نفذت في إطار رحلة التحسين المستمر بهدف رفع كفاءة أنظمة الامتثال البيئي وفاعليتها- الشروط في رسوم بيانية مقتصرة على صفحة واحدة لكل مرفق. وتسهم هذه الملصقات في التأكد من أن المتطلبات سهلة الفهم وقابلة للقياس وتفي بالغرض ويمكن تطبيقها في عملياتنا، كما تبع ذلك تدشين كتيب مبسط يضم المعلومات ذاتها.

## استطلاع التنوع 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 التنوع الأحيائي المهمة في منطقة امتيازنا رقم (٦) ودراستها بدءاً من منطقة نمر، وقد نتج عنها تخطيط وجود التنوع الأحيائي في مجموعة الحقول في نمر. ولا يزال العمل بهذه الدراسة مستمراً في مجموعة الحقول في مرمول، وسيستمر ليشمل كافة المجموعات الحقلية في الشركة.

## مشروع أفضل التقنيات المتاحة

حدد عددٌ من الفرص لتقليل الانبعاثات من عملياتنا وتأثيرها العام على البيئة بما في ذلك استخدام المياه ومياه الصرف الصحي والتربة والمياه الجوفية في إطار مشروع لإيجاد أفضل التقنيات المتوفرة في أنشطتنا والأساليب التشغيلية، وستدرس هذه الفرص للنظر في إمكانية تنفيذها.

الأنواع غير المعروفة	النباتات < ١٠٠ نوع	طيور < ٦٠ مسجلة	الحشرات < ١١ نوعاً	الثدييات الصغيرة < ٣ أنواع	ثدييات كبيرة < ٣٠ مسجلة	نتائج الاستطلاع
						



## النفايات

رغم ارتفاع كمية إنتاج النفايات الخطرة بدرجة متوسطة، شهدنا انخفاضاً بنسبة ٤,٧٪ في إجمالي النفايات الناتجة، وانخفاضاً بنسبة ٢٤٪ في النفايات غير الخطرة، في حين ظل معدل المعالجة ضمن المعدل المستهدف شهرياً أو أعلى منه باستثناء التربة الملوثة.

كما شهدنا تحسناً في أداء إدارة النفايات مقارنة مع عام ٢٠١٩. فمن حيث النفايات غير الخطرة، أعادت ست مؤسسات صغيرة ومتوسطة تدوير حوالي ١٧٥٠ طناً تحتوي على الخشب والبلاستيك والمعادن والصناديق الكرتونية خلال عام ٢٠٢٠.

عقب إجراء دراسة مشتركة مع هيئة البيئة وجامعة السلطان قابوس، بدأنا تجربة لاعتماد خيار موحد لإعادة استخدام التربة الملوثة مع مستوى كلي من النفط يقل عن نسبة ٤٪ في إنشاء الطرق. ولن يقتصر نفع ذلك على الحد من أكوام التربة الملوثة، بل من شأنه أيضاً أن يقلل من إنشاء حفر إضافية لأخذ مواد الردم كالتربة والحصى وكذلك من بصمتنا البيئية عموماً.

واستخلص حوالي ٧٠٦٨٠ برميلاً من النفط الخام (عدا نمر) من الحمأة الزيتية. وأجريت مبادرات إعادة استخدام النفايات الخطرة وإعادة تدويرها بالتعاون مع مؤسسات صغيرة ومتوسطة عمانية، ويشمل ذلك إعادة تدوير البطاريات والبراميل الفارغة والبلاستيك.

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.

## المشاريع البيئية

أماطت الشركة اللثام عن استراتيجية وخطة عمل بيئية جديدة لمدة خمس سنوات للحفاظ على رحلتنا نحو تحقيق الأهداف الرئيسية للشركة لاستدامة النمو والتميز في العمليات والوفاء بالتزامات الاستدامة. وانسجماً مع أهداف الاستراتيجية البيئية: "الالتزام والضمآن - والشراكة والتعاون - وتعظيم القيمة"، أنجزت الشركة جملة من المشاريع الرئيسية خلال عام ٢٠٢٠.

## حملة الحد من البلاستيك الأحادي الاستخدام

واصلنا خفض استخدام البلاستيك الأحادي الاستخدام في عملياتنا عقب إطلاق حملة تدعو لذلك في عام ٢٠١٨. وقد عُيِّن 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.

### أبرز الأرقام:



وزعت الشركة أكثر من  
٤٠ ألفاً من الأكياس  
الصديقة للبيئة



وفرت الشركة  
للموظفين أكثر من  
٣٥٠٠  
قارورة ماء قابلة  
لإعادة الاستخدام

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

### ٣ آلاف

حضر ما يفوق  
شخص ٢٠ جلسة وعرضاً  
للتوعية بمخاطر البلاستيك أقيمت في مختلف أرجاء شركتنا ولدى  
مشغلي النفط والغاز والمؤسسات الأخرى.

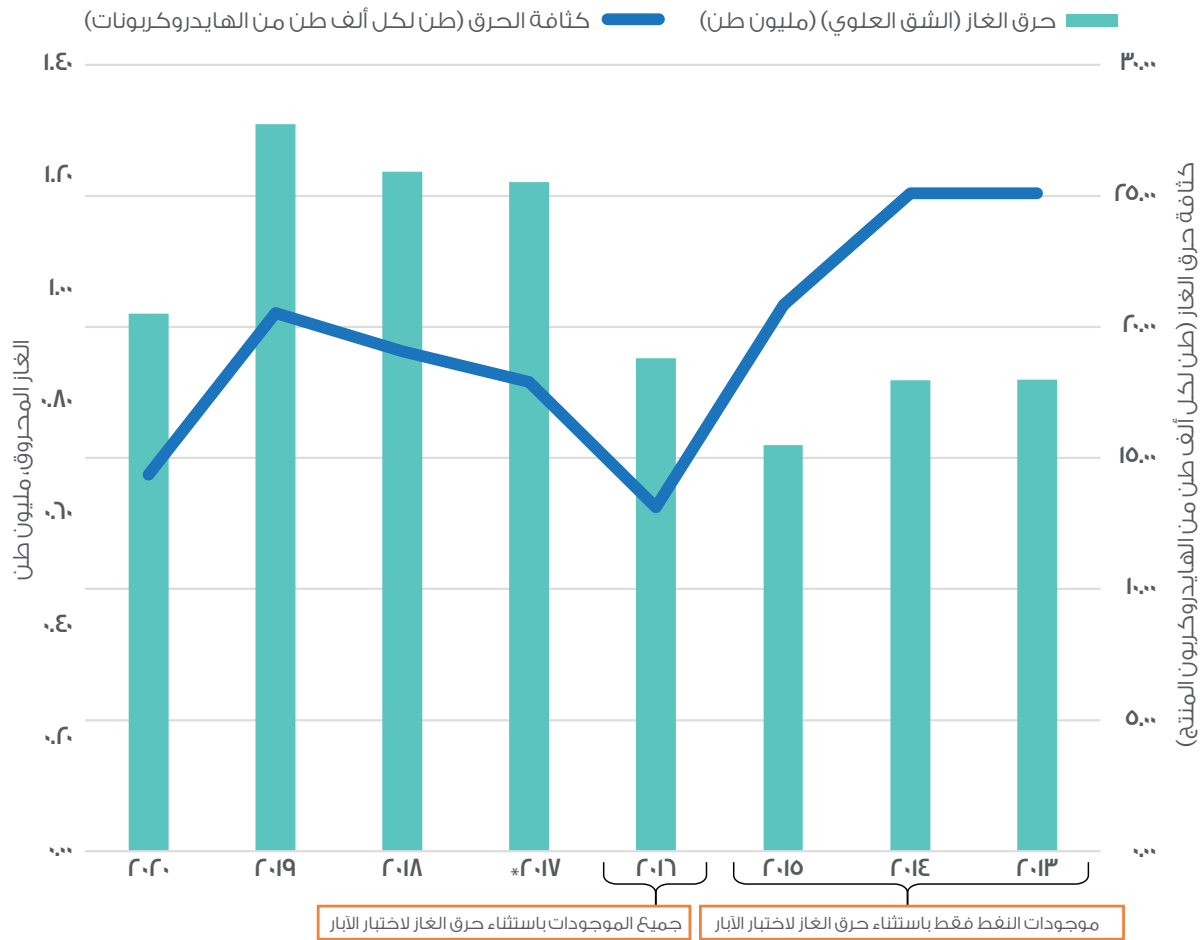
## حرق الغاز

في عام ٢٠٢٠، واصلنا تركيزنا على خفض حرق الغاز من خلال أهداف قريبة ومتوسطة وبعيدة المدى بما في ذلك الاحتفاظ بالتزامنا بمبادرة البنك الدولي لإيقاف الحرق الروتيني للغاز بحلول ٢٠٣٠. وإلى جانب ذلك، ظل هدفنا للحد من الحرق جزءاً من سجل أدائنا لعام ٢٠٢١ للدفع قدماً بالشركة كلها نحو تحقيق هدفها المتمثل في خفض حرق الغاز.

وحرق الشركة ٣٧,١٤ طناً من الغاز لكل ألف طن من الهيدروكربون المنتج - وذلك أقل بنسبة ٢٠٪ عن عام ٢٠١٩. وقد حققنا ذلك من خلال تشغيل مشاريع جديدة لخفض الحرق مثل مرفق التطوير المبكر "بسداد" واستقرار مشروع "رباب - هرويل" المتكامل وتحسينات مختلفة في تقليل حرق الغاز للحد من الحرق غير الروتيني.

واعتُمد دليل أداة "عند أدنى مستوى ممكن عملياً" لضمان زيادة الامتثال لخفض حرق الغاز في الوقت المناسب.

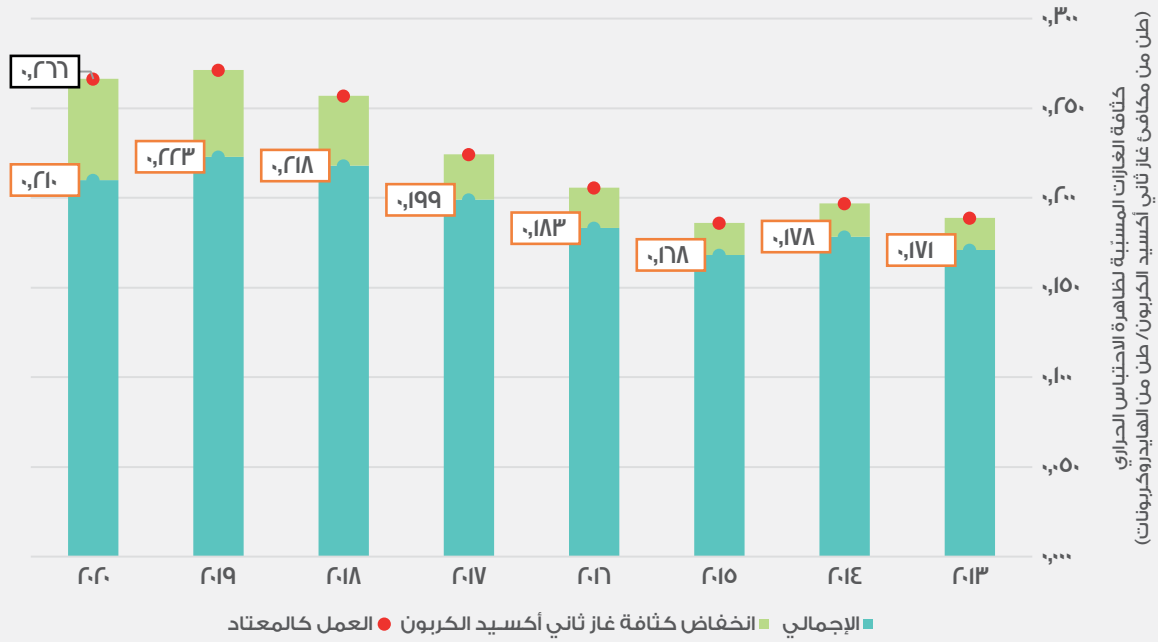
### أداء الحد من حرق الغاز ٢٠١٣-٢٠٢٠



\* من ٢٠١٧، تتضمن نتائج حرق الغاز كافة عمليات حرق الغاز للموجودات واختبار الآبار.



## كثافة الغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري



\* تشمل كثافة الغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري موجوداتنا للنفط والغاز وتُحسب بناءً على بيع الهيدروكربونات

سُجّري الجهة المسؤولة عن التحقق تقييماً لبيانات الغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري وأنظمة إدارة المعلومات والضوابط. في حين تطوي المرحلة الثانية على أخذ عينات والتحقق من بيانات الغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري ومعلوماتها وإعداد تقرير نهائي مع قائمة بالنتائج ومجالات التحسين وكذلك إعداد بيان ضمان.

### إجراء مسح للكشف عن التسرب وإصلاحه في الخويز

قد تحدث تسربات غير متوقعة للغاز والبخار خلال عملية إنتاج النفط والغاز ومعالجتهما ونقلهما، ويمكن أن تؤدي هذه الانبعاثات الهاربة إلى فقدان موارد ثمينة والإضرار بالبيئة والصحة، بل يمكن أن تؤدي أيضاً إلى وقوع حوادث متعلقة بسلامة العمليات.

اختبرت الشركة طائرات بدون طيار مجهزة بمستشعرات التصوير الضوئي للغاز من أجل تحديد حوادث التسرب خارج المحطات لمساحة واحد كيلومتر مربع. وقد غطت هذه التجربة -التي أجرتها إحدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المحلية- ١٤ بئراً وقسماً من خطوط الأنابيب في منطقة الخويز. كما أجري مسح للكشف عن التسرب وإصلاحه في محطة الإنتاج ومحطة الغاز الحكومي باستخدام كاميرات الأشعة تحت الحمراء التطلعية (التي يمكنها تحديد التسربات التي لا ترى بالعين المجردة) وكاشف التأين باللهب لقياس تركّز التسرب في جزء في المليون للتقدير الكمي اللاحق للانبعاثات الهاربة.

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 ومجموعات الحقول.

ويذكر أن الشركة تركز حالياً على الإبلاغ عن انبعاثات غازات الاحتباس الحراري ضمن النطاقين (١) و(٢). وتحدث انبعاثات النطاق (٣) على طول سلسلة القيمة للمنتجات أو الخدمات وتقع خارج نطاق السيطرة والملكية المباشرة للشركة، لذلك يكتنف الإبلاغ عنها حالات غموض محتملة وتقارير بيانات غير خاضعة للرقابة على الأرجح. وقد تنظر الشركة في التخطيط الدقيق لانبعاثات النطاق (٣) من مختلف أنشطة الشق العلوي للنفط والغاز من خلال تحديد فئات هذا النطاق القابلة للتطبيق ومواءمتها مع المنهجية الحالية للإبلاغ عن الغازات المسببة للاحتباس الحراري.

### التأكد من بيانات الغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري والتحقق منها

أسندنا عقداً مدته ثلاث سنوات للتأكد من بيانات الغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري والتحقق منها سنوياً وفقاً لمنهجية آيزو-١٤٠٦٤ ونظامها، ويهدف ذلك إلى الحفاظ على عملية محكمة وشفافة لحساب الغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري والإبلاغ عنها.

وسيجرى التقييم والتحقق التفصيلي في مرحلتين: ففي المرحلة الأولى

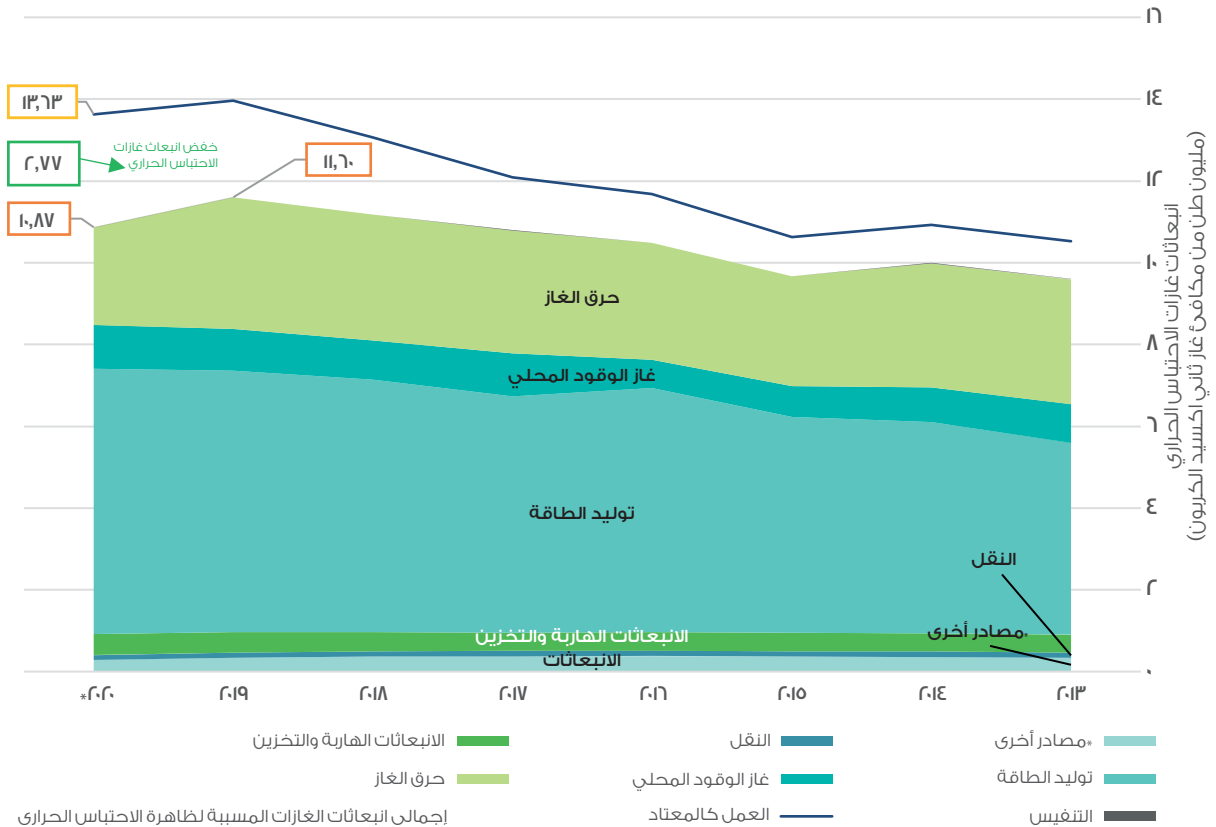
## انبعاثات الغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري

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 ٢٠٢٠، استطعنا خفض انبعاثات غاز ثاني أكسيد الكربون بمعدل ٠,٧ مليون طن، ومن ثم اقتربت الانخفاضات التراكمية للغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري في الشركة خلال السنوات الثمان الماضية من ٢,٧٧ مليون طن من خلال تنفيذ مشاريع تقليل حرق الغاز والطاقة المتجددة وإدارة المياه المصاحبة لإنتاج النفط وكفاءة الطاقة. وانخفضت كثافة إجمالي انبعاثات الغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري بنسبة ٦٪ من ٠,٢٢٣ إلى ٠,٢١ طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون/طن من الهيدروكربونات كما يوضح الرسم البياني أدناه.

وابتغاء تعزيز التركيز على هذا المجال وقيادة المزيد من التحسينات، شكلنا لجنة فرعية لإدارة الطاقة وغازات الاحتباس الحراري تتبع لجنة الإدارة التنفيذية لإجراء المراجعات المنتظمة وتطوير خراطات طريق مختصة للمصادر الرئيسية لغازات الاحتباس الحراري وتأسيس فرق وحلقات اتصال لإدارة الطاقة وغازات الاحتباس الحراري على مستوى الموجودات.

### إجمالي انبعاثات الغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري لعام ٢٠٢٠



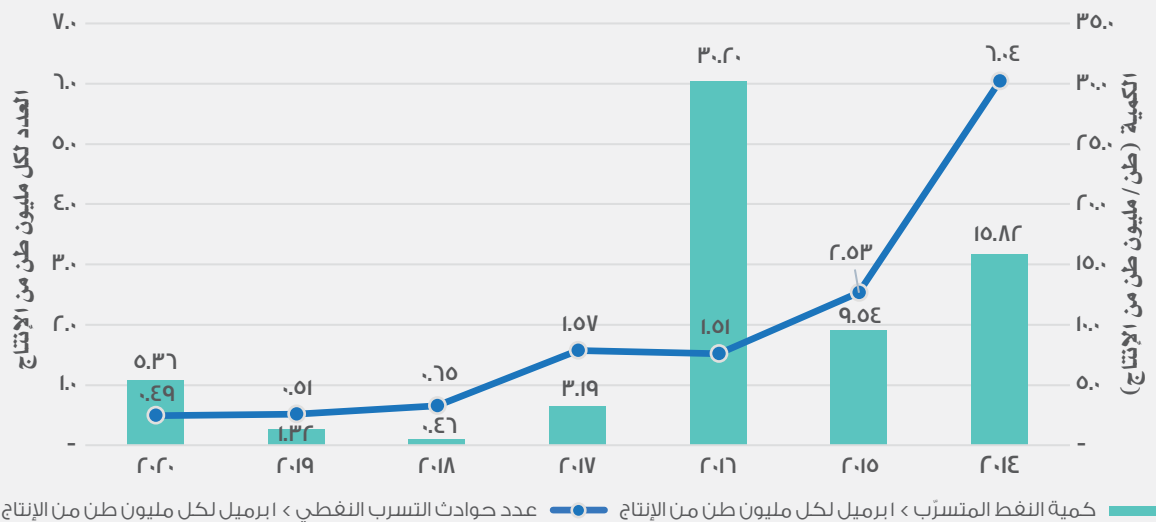
لا تفتقر شركة تنمية نفط عُمان عن سعيها لصون البيئة العمانية ومنع التلوث، وفي عام ٢٠٢٠، نجحنا في تحسين أدائنا البيئي على أصعدة كثيرة شملت التسرب النفطي وإدارة النفايات. وفيما يلي تلخيص لأبرز الإنجازات.



## التسرب النفطي

انخفض عدد حالات التسرب النفطي لكل مليون طن من النفط المنتج وصولاً إلى ٠,٤٩ مقارنة بمعدل ٠,٦٦ في عام ٢٠١٩- وهو انخفاض بنسبة ٢٦٪، بيد أن كمية النفط المتسرب ارتفعت، ويُعزى ذلك غالباً إلى التسرب الذي حدث في البئر الجديدة التي لم تُربط بخطط الإنتاج بعد في مجموعة الحقول في الخوير. وبالرغم من ذلك، فقد نجحنا في تحقيق الأهداف المحددة.

### مؤشرات الأداء الرئيسية للتسرب النفطي



## الأداء في مجال البيئة والسلامة

### أهم منجزات عام ٢٠٢٠

- انخفاض في عدد حالات التسرب النفطي وانبعاثات الغازات المسببة للاحتباس الحراري وإجمالي النفايات
- انخفاض بنسبة ٣٠٪ في كمية الغاز المحروق
- تحسن في أداء إدارة النفايات
- تدشين مشروع المبادرة الوطنية لزراعة ١٠ ملايين شجرة بالتعاون مع هيئة البيئة
- خفض استخدام الورق إلى النصف قبل شهرين من الموعد المحدد





## التجارب التقنية الجديدة

بدأت اثنتا عشرة تجربة تقنية جديدة في عام ٢٠٢٠ 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.

وكان من بين ذلك نظام الأنابيب الملتفة للمضخات الانغمارية الكهربائية الذي يهدف إلى استبدال المضخات الانغمارية الكهربائية التقليدية. وهناك العديد من المزايا المتوقعة من هذه التقنية كتقليل أوقات التدخل، وإزالة الحاجة إلى إعداد موقع البئر، وتعزيز موثوقية نظام المضخات الانغمارية الكهربائية. وإن أثبتت هذه التقنية جدواها وطُبقت بنجاح، فستحقق قيمة تقدر بأكثر من ٤٤ مليون دولار أمريكي على مدى ثلاث سنوات.

وجربنا أيضاً البولي إيثيلين في درجات حرارة مرتفعة كبطانة لخطوط التدفق. وإذا نجح ذلك، فقد يؤدي إلى توفير في التكاليف يزيد على ١٨٠ مليون دولار أمريكي على مدى متوسط عمر خطوط التدفق المصنوعة من الفولاذ الكربوني الذي يمتد إلى ٢٠ عاماً.

ولمواجهة التحدي الذي نواجهه في قياس الإنتاج، شُرع في تجربة لنوع جديد من عدادات المياه المعتمدة على تكنولوجيا الميكرووف التي ستضع حالات عدم اليقين في القياس عند مستوى  $\pm 1\%$  فقط، وتقدر القيمة التجارية المحتملة لهذه التقنية بأكثر من ٦٠ مليون دولار أمريكي على مدى ثلاث سنوات.

نحن حريصون على بناء القدرات المحلية في هذه الرحلة ونعمل مع المؤسسات العمانية الصغيرة والمتوسطة في تجربتين - تشملان الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي - على أداة قياس عدم اليقين وتحقيق الاستفادة القصوى من اختبار الآبار. وقد تتيح أولاهما للشركة تجنب المخاطر المالية التي تزيد على ١٠٠ مليون دولار أمريكي سنوياً، أما الثانية فقد تحقق وفورات تتجاوز ٨ ملايين دولار أمريكي على مدى السنوات الخمس المقبلة.

## البحث العلمي والتطوير

يواصل فريق التكنولوجيا الجديدة دعمه لتطوير الأوساط الأكاديمية المحلية من خلال رعاية منصة البحث والتطوير «إيجاد» لمساعدة القطاع. وقد أسندنا حتى الآن ١٢ مشروعاً مشتركاً بين الصناعة والقطاع الأكاديمي لجامعات مختلفة ابتغاء إيجاد الحلول لبعض تحدياتنا الفنية الملحة.

وقد كان ترتيب هذه المشاريع بناءً على صلتها بالتحديات الرئيسية مثل كفاءة الطاقة وإدارة المياه والاستخلاص المعزز للنفط والطاقة الحيوية، مع اعتبار توليد منتجات ذات قيمة مضافة من المخلفات هدفاً رئيسياً في عام ٢٠٢٠.

وقد مُول اثنتين من مشاريع الطاقة الحيوية من خلال منصة «إيجاد». يتعلق الأول منهما باستخدام نوى التمر لإنتاج الديزل الحيوي لمزجه مع الديزل التقليدي في محركات الشركة، أما الثاني فيتمثل في استخدام المياه المصاحبة لإنتاج النفط لزراعة الطحالب لإنتاج الأسمدة والديزل الحيوي.

وبالمضي قدماً، نعتقد أن قمع إنضاج التكنولوجيا الجديد يتعامل مع تحديات شركتنا تعاملاً جيداً، ونحن ملتزمون باستدامة أدائنا الحالي بل تحسينه بالإفادة من أدوات التحسين المستمر وتعزيز الشبكات والشراكات التكنولوجية. إضافة إلى ذلك، سيزداد التركيز على الاستفادة من تقنيات التحول الرقمي المثبتة والمثيرة لإمالة اللثام عن مجموعة كبيرة من الفرص الجديدة.



## التقنيات المطبقة

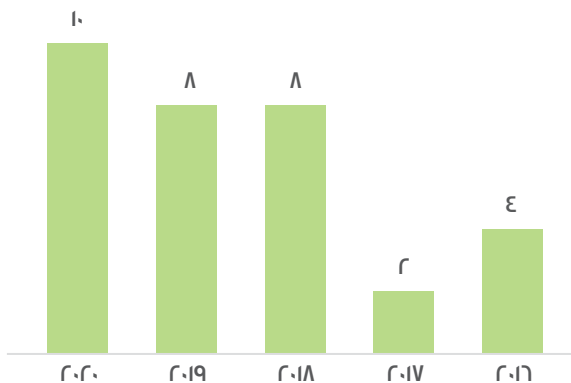


رؤوس الآبار، وخطوط الكهرباء، وخطوط الأنابيب، والمحطات البعيدة. وتشمل الفوائد المحتملة من تطبيق هذه الأنظمة الكشف المبكر عن التسرب، وتقليل ساعات السياقة، والحد من تأجيل الإنتاج، وتجنب الحاجة إلى إجراء مسوحات فعلية للمواقع.

وأنتهت الشركة أيضاً تجربة نوع جديد من المحركات لأنظمة المضخات الانغمارية الكهربائية سيساعد على تعزيز موثوقية المضخات وتوفير الطاقة بنسبة ١٠٪. وتستهدف خطة التطبيق الأولية ٣٠٪ من مجموع المضخات الانغمارية الكهربائية مما يؤدي إلى تخفيض تكاليف الطاقة بما يربو على ٧ ملايين دولار أمريكي سنوياً.

وشملت المشاريع التجريبية الأخرى المكتملة الروبوتات للفحص بالموجات فوق الصوتية للخطوط المرتفعة وأنظمة تنظيف الصهاريج الأوتوماتيكية وتقنية مكعب التشتت لتعزيز تفسير البيانات الاستكشافية.

### التقنيات المطبقة سنوياً



إن التحدي الذي تواجهه أي مؤسسة مع التقنيات المطبقة هو ضمان التحقيق الفاعل للقيمة المخطط لها في جميع مجالات العمل. لقد أنشأنا عمليات وأنظمة لتخطيط تطبيق هذه التقنيات التي أثبتت جدواها وتتبعه وقيادته، مع تركيز لا يخبو على القيمة المحققة عوضاً عن عدد النطاقات التي تحققت من التطبيق التجريبي الناجح إلى التطبيق الكامل. وفي عام ٢٠٢٠، ساعدت خمس تقنيات مؤثرة في تحقيق أكثر من ٢٠٠ مليون دولار أمريكي بما في ذلك تقنية جهاز التحكم في التدفق التلقائي، مع نطاق تسليم لأكثر من ١٣٢ بئراً و٩٥ منشأة للآبار قبل تحديد عقد التطبيق الكامل.

وفي عام ٢٠٢٠، طُبق عدد قياسي من التقنيات الجديدة بلغ ١٠ تقنيات إثر التجارب الناجحة للتعامل مع تحديات الشركة المختلفة مثل إدارة الطاقة، والصحة والسلامة والبيئة، والرفع الاصطناعي، وإنشاء الآبار.

كان أحد هذه التقنيات هو تحليلات أداء جهاز الحفر الذي تستخدم التعلم الآلي وأتمتة العمليات الروبوتية لتحسين عمليات الحفر. وقد أثبتت التجربة أن هذه التقنية تعزز تجنب وقت التوقف عن الإنتاج وتحسن عمليات الحفر بنسبة ١٠٪، فضلاً عن مساهمتها في تجنب الحوادث وتحسين جودة البيانات بنسبة تصل إلى ٩٧٪.

وهناك ثلاث عمليات تطبيق ناجحة للتقنيات تتعلق بالمعالجة البيئية للتربة الملوثة بالهيدروكربونات وفتات طين الحفر الزيتي القاعدة، واستخلاص النفط من الحمأة الثقيلة. وقد حقق ذلك معدل استخلاص للنفط الخام بنسبة ٧٧٪ مع مستوى تلوث هايدروكربوني أقل من واحد في المائة، مما ساعد على توفير حوالي ٤,٥ مليون دولار أمريكي سنوياً.

ومن بين الإنجازات التقنية الأخرى هو التطبيق المستمر للطائرات بدون طيار خارج حدود الرؤية، ويمكن لهذه المركبات الجوية المتطورة الطيران لمدة تصل إلى عشر ساعات وتنفذ أنشطة المراقبة لموجودات مختلفة مثل



## التكنولوجيا الجديدة

والبيئة، وإدارة الآبار والمكامن، وإدارة الرمال، والرفع الاصطناعي، وإنشاء الآبار، وإدارة المياه، وتوصيف المكامن، وكفاءة الطاقة، وإدارة المرافق، وقياس الإنتاج.

نحن نعمل بنشاط وباستمرار على استكشاف الإمكانيات الكاملة لتقنيات الثورة الصناعية الرابعة مثل التحول الرقمي والروبوتات والذكاء الاصطناعي والتشغيل الآلي وتحليلات البيانات لنصبح شركة أكثر أماناً وكفاءة ومسؤولية.

نجحت الشركة في مواجهة التحديات المؤسسية الرئيسية من خلال الاستكشاف المستمر للتقنيات الجديدة وتأهيلها مع تسريع توليد القيمة من التقنيات المثبتة والمطبقة. ويقف وراء هذا النجاح منهجية موثوقة ونهج قائم على القيمة طورناهما على مدار أكثر من ٣٠ عاماً من الخبرة في تنفيذ التكنولوجيا الجديدة.

وعلى مدى السنوات الخمس الماضية، طبقنا أكثر من ٣٢ تقنية ناجحة للتعامل مع التحديات الفنية الملحة في عشرة مجالات وهي: الصحة والسلامة

التحديات المؤسسية الرئيسية	التقنيات المطبقة	التقنيات قيد التجربة	التقنيات التي في المرحلة الأولية	مسح السوق
إدارة الآبار والمكامن	٣	٧	٣	١٩
إدارة الرمال	٢	٢	-	١
الرفع الاصطناعي	٢	٤	٢	٦
إنشاء الآبار	٤	٤	١	٣
إدارة المياه	٣	-	١	٥
خصائص المكامن	١	٢	-	٤
الصحة والسلامة والبيئة	٤	١	-	-
كفاءة الطاقة	٣	٢	-	٢
إدارة المرافق	٦	٤	١	١٨
قياس الإنتاج	٢	٢	٢	٧
المجموع	٣٢	٢٨	١٠	٦٥+

الهيئة	الأنواع النباتية	أقصى عائد (طن لكل هكتار سنوياً)	السنة	المخاطر الفنية	سوق المنتج النهائي
المحاصيل السنوية	القطن	٣,٥	٢٠٢٠	متوسطة إلى مرتفعة	لم يُختر المحصول
	الخروع	-	٢٠٢٠	عالية نظراً لقابلية التحمل لزيادة الملوحة	لم يُختر المحصول
الأعشاب	النجيل الأسترالي	٢٤,٦	٢٠٢٠	منخفضة	البحث عن سوق
	الدمس السناني (الكرفس)	١١,٥	٢٠٢٠	منخفضة	سوق مُصنَّعي الفحم في عُمان
	أوكالبتوس	٠,٥	٢٠٢٠	متوسطة	سوق مُصنَّعي الفحم في عُمان
	كمدبولنس (الكينا)	-	-	-	-
الأشجار المعمرة	الهوهوبا	لا ينطبق	بعد ٣ سنوات	منخفضة إلى متوسطة لأن المردود وجودة الزيت لم يُقيَّم بعد	استخلاص الزيوت الطبيعية بالعمل مع إحدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

## إعادة استخدام المياه من مشروع نمر للأراضي الرطبة في الزراعة الملحية

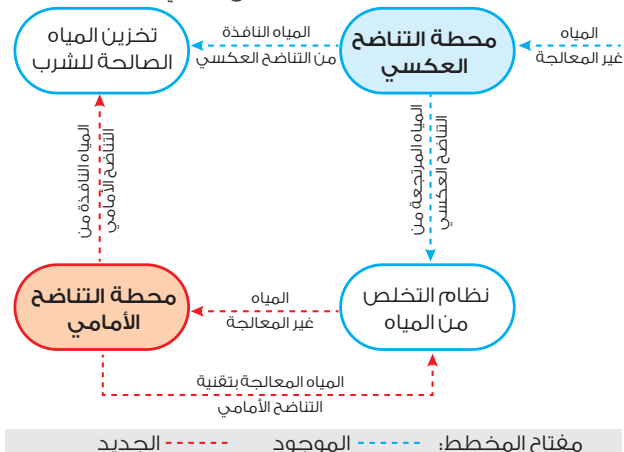
إن الشركة عازمة على إدارة المياه باعتبارها مورداً ثميناً لا مصدر قلق حيثما يكون ذلك ممكناً فنياً واقتصادياً. ومن أمثلة ذلك المرحلة الثالثة من مشروع نمر للأراضي الرطبة التي أضافت ٧٥ ألف متر مكعب في اليوم إلى سعة معالجة المياه في المحطة البالغة ١١٥ ألف متر مكعب في اليوم.

تركز المبادرات الأخرى التي تستهدف المياه المصاحبة للإنتاج التي تقل ملوحتها عن ملوحة مياه البحر، بشكل أساسي في مرمول وريما، في حين تتركز المياه ذات الملوحة المماثلة لمياه البحر أو التي تفوقها في بهجة وفهود وقرن علم.

وعموماً ستبفتح المشاريع إمكانية إعادة استخدام المياه لصناعة الملح في حين من المحتمل أن تتوجه المشاريع في جنوب منطقة الامتياز نحو الأغراض الزراعية.

## التناضح الأمامي في سيج رول

شرع فريق إدارة المياه في تطبيق تقنية التناضح الأمامي في سيج رول لمعالجة المياه المرتجعة من محطات التناضح العكسي مع طموح تكرار ذلك في مصادر أخرى للمياه المرتجعة من محطات التناضح العكسي.



مخطط التناضح الأمامي

وتتمثل الأهداف الرئيسية في:

- تقليل كمية المياه المتخلص منها بنسبة ٤٠٪ وزيادة الاستخلاص الكلي.
- تحقيق وفورات من خلال حفر آبار إضافية لإمدادات المياه.
- تقليص الحاجة إلى استنزاف طبقات المياه الجوفية الإضافية لتلبية الطلب المستقبلي.

## مشروع معالجة المياه في ريما

مُنح مشروع لشركة سويس الفرنسية للمرافق في عام ٢٠٢٠ لدمج أحواض القصب مع نظام للمعالجة الطبيعية للتعامل مع المياه المصاحبة للإنتاج في حقل ريما. وسوف يلغي هذا المشروع الأخضر الحاجة إلى تحويل ٤٠ ألف متر مكعب في اليوم إلى عمليات التخلص في الطبقات العميقة التي تستهلك طاقة عالية.

## مشاريع نقل المياه

وفي الوقت نفسه، يجري تنفيذ مشروع طموح لنقل المياه المصاحبة للإنتاج من حقل جبال إلى حقل الخوير عبر شبكة أنابيب بطول ١١٨ كم. وهذا يعني خفض استخدام المياه من خزان فارس الجوفي وتخفيض بنسبة ٥٠٪ من الحاجة إلى التخلص من المياه في الطبقات العميقة في جبال.

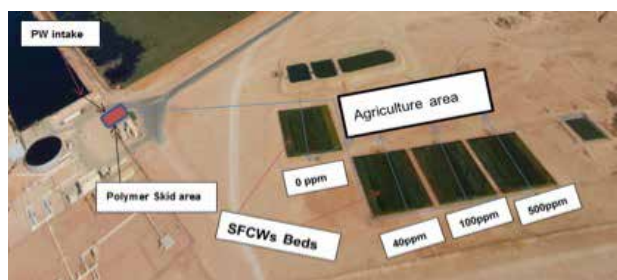
وينظر حالياً في مشروع ثانٍ لتخفيض التخلص من المياه لنقل المياه المصاحبة للإنتاج من حقل سيج رول إلى حقل تبر حيث ستكون هناك حاجة إلى ١١٠٠٠ متر مكعب يومياً للحقن للمرحلة الثانية من تطوير حقل تبر حوشي.

## مشروع الزراعة الحيوية للأراضي الرطبة في نمر

اكتمل مشروع بحثي لمدة عام لتقييم استخدام المياه المصاحبة للإنتاج الملوثة بالبولىمر من الاستخلاص المعزز للنفط بالأسلوب الكيميائي للنظر في استخدامها في الزراعة الملحية في نمر في عام ٢٠٢٠.

واختبرت ستة أنواع من المحاصيل تتحمل الملوحة وخضعت لمجموعة من تركيزات البولىمر ومواصفات المياه لتقييم تأثيرها على نموها ونضارتها وإنتاجيتها وجودتها.

وخلص ذلك إلى تقديم توصية للمضي قدماً في فرصة تسويق شجرة الدمس السناني (الاسم العلمي: *Conocarpus Lancifoliush*) وشجيرة الهوهوبا.





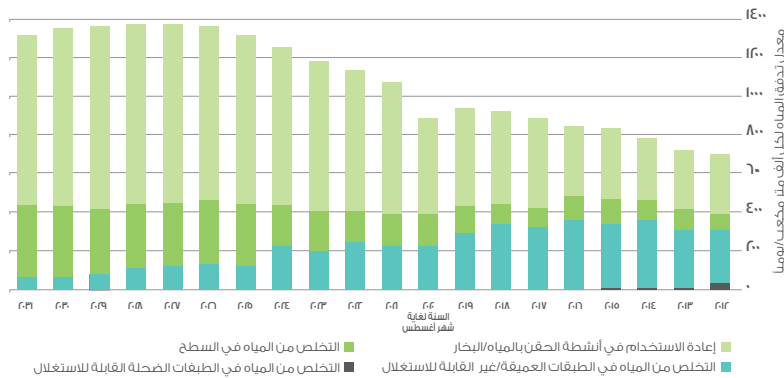
## إدارة المياه

### استخدام المياه المصاحبة للإنتاج

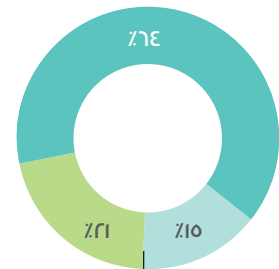
تنتج الشركة حالياً قرابة ٨٥٠ ألف متر مكعب في اليوم من المياه المصاحبة للإنتاج التي يتوقع أن تتجاوز مليون متر مكعب في اليوم اعتباراً من هذا العام فصاعداً، ويعد استخدام ٦٤٪ من تلك المياه حالياً للمحافظة على الضغط أو الاستخلاص المعزز للنفط بالأسلوب الكيميائي، فيما يرسل الباقي منها إلى مشروع نمر للأراضي الرطبة أو للتخلص منها في الطبقات العميقة. لكن الشركة تواصل سعيها الدؤوب وبحثها الحثيث عن أساليب بديلة لتقنية المياه المصاحبة للإنتاج أو إعادة استخدامها أو التخلص منها بأسلوب أقل استهلاكاً للطاقة.

تتمثل غاية إدارة المياه في الشركة من تمكين إنتاج مستدام للنفط. ويتحقق ذلك من خلال إدارة مسؤولية 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" فيعني بنقل المياه من المناطق ذات الفائض إلى تلك التي تعاني من شح المياه.

### النوزان المائي في الشركة

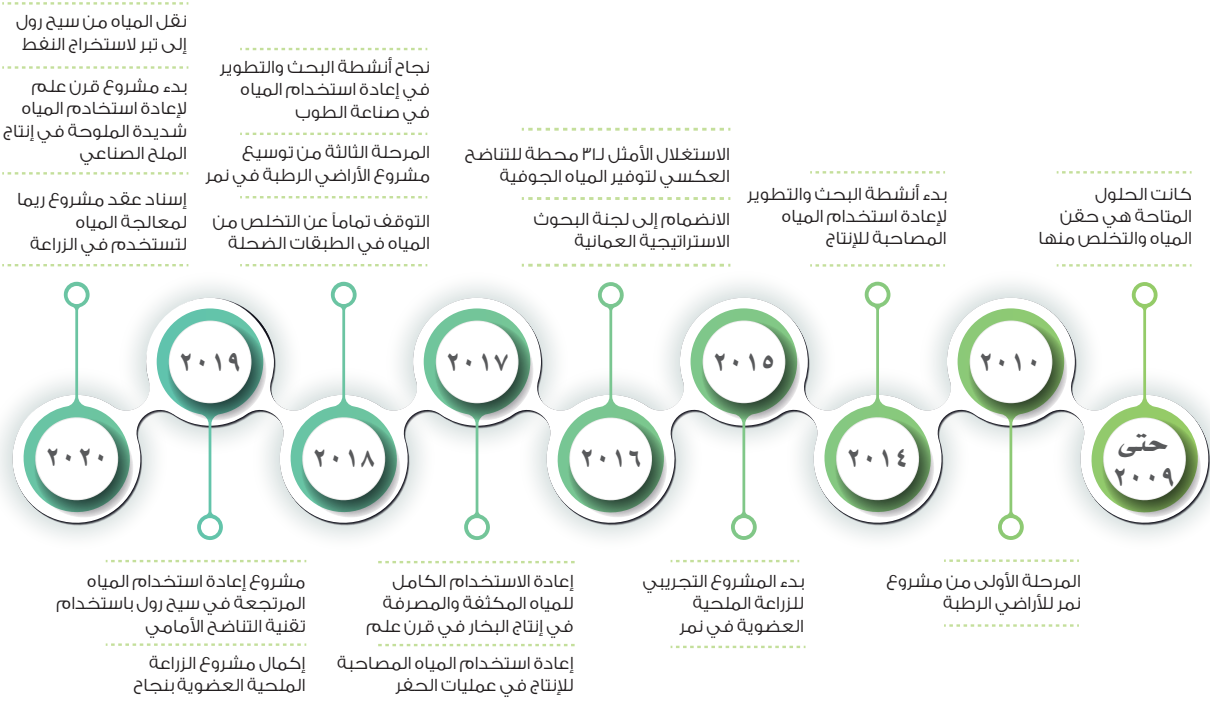


### استغلال المياه لعام ٢٠٢١



التخلص من المياه في الطبقات الضحلة القابلة للاستغلال = ١٠٪

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.



## إدارة الطاقة وتوفيرها

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

ولقد اتخذت الخطوات الآتية في مختلف أرجاء مباني الشركة:

- استبدال الإنارات التقليدية بإنارات LED
- تعزيز أنظمة التدفئة والتهوية والتكييف وطاقة الإضاءة في أثناء ساعات العمل المكتبية وللمساكن.
- استبدال الآلات القديمة منخفضة 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:

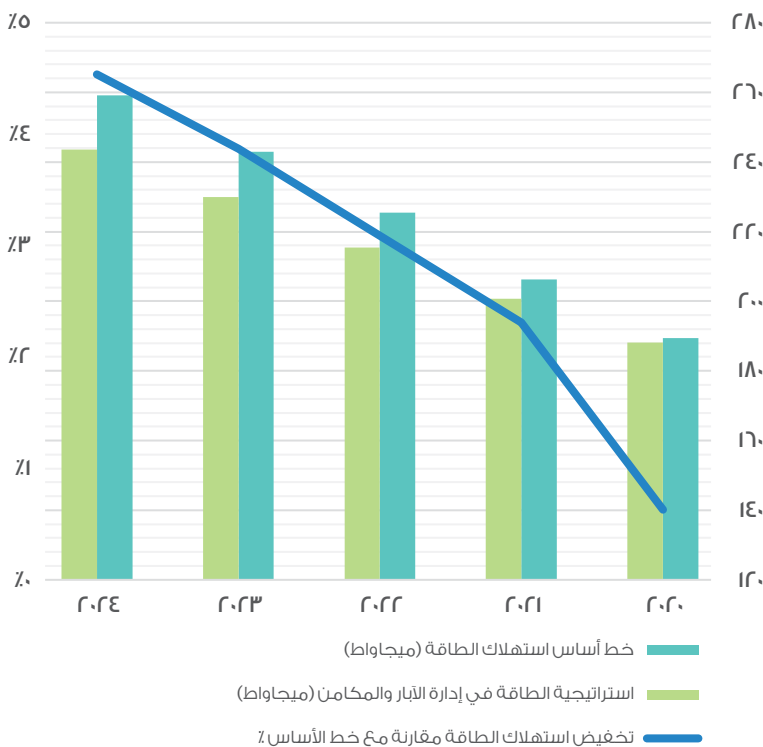
## إدارة الطاقة في الآبار والمكامن

في عام ٢٠٢٠، استحدثت الشركة استراتيجية لتخفيض استهلاك الطاقة لعمليات الرفع الاصطناعي دون التأثير في إنتاج النفط أو عمر تشغيل المضخات. وتستهلك عمليات الرفع الاصطناعي حالياً حوالي ٣٠٪ من طاقتها، بيد أننا نسعى إلى تخفيضها بمقدار ١٠٪ بحلول عام ٢٠٣٠.

وينصب التركيز على تعظيم كفاءة الطاقة المستهلكة للنوع الرئيسي من الرفع الاصطناعي للمضخات الانغمارية الكهربائية، والمضخات المعززة، والمضخات المجوفة ومضخات الرفع بالغاز. ويرمي مشروع إدارة الطاقة في الآبار والمكامن إلى:

- الانتقال إلى طرق الرفع الاصطناعي التي تتطلب طاقة أقل (مثل RotaFlex).
- الاستغلال الأمثل لتصميم الرفع الاصطناعي.
- تطبيق أجهزة التحكم بالتدفق التلقائي والتقنيات الجديدة.
- التخلص من آبار الرفع بالغاز.
- التحول الرقمي في مجال الرفع الاصطناعي من خلال تعقب كفاءة الطاقة في برنامج "نبراس" وأداة مراقبة كفاءة الطاقة.
- تعزيز قاعدة بيانات الرفع الاصطناعي لتشمل تعقب استهلاك الطاقة والإدارة البصرية.
- التشغيل التلقائي لأنظمة تحليل البيانات وتطبيقها لدعم عملية اتخاذ القرار فيما يتعلق بإدارة الآبار والمكامن.

### كفاءة الطاقة المتوقعة في إدارة الآبار والمكامن - الخطة المستهدفة



## الطاقة الحرارية الأرضية

لقد شرعنا في دراسة جدوى مبدئية مع شركة يابانية لاستكشاف إمكانات الطاقة الحرارية الأرضية في منطقة الامتياز الخاصة بنا بهدف استخدامها لتوليد الطاقة أو تحلية المياه أو التبريد أو التدفئة. ويتضمن ذلك مسحاً لجميع مجموعات الحقول في الشركة للبحث عن آبار ذات درجة حرارة عالية واختيار أفضل موقع لاستخدام حرارة الأرض في تطبيقات مختلفة.

## محطة الطاقة الشمسية بسعة ١ ميجاواط في المقر الرئيسي للشركة

نبنى حالياً منشأة للطاقة الشمسية بجوار مقرنا الرئيسي في مسقط. والهدف الرئيسي هو زيادة الوعي بأهمية تحول الطاقة. ويستخدم التصميم الوحدات الكهروضوئية التي يمكن أن تولد الكهرباء من كلا الجانبين لزيادة إنتاج الطاقة. ومن المتوقع أن تقلل هذه المحطة من انبعاثات غاز ثاني أكسيد الكربون بمقدار ١٥٠٠ طن سنوياً.

## المرحلة الثانية من مشروع الطاقة الشمسية في مواقع ميناء الفحل

أكملنا المرحلة الثانية من مشروع مواقع السيارات لإنتاج الكهرباء من الطاقة الشمسية في ميناء الفحل، وذلك بالشراكة مع إحدى الشركات العمانية من فئة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتركيب الألواح الكهروضوئية في مواقع السيارات في مركز التدريب والتطوير، وبيت سيح المالح ومركز تقنية المعلومات، بإجمالي سعة ٢,٨٥ ميجاواط. وسيقلل هذا المشروع من فاتورة الكهرباء بما يقارب ٢٠٠ ألف ريال عماني سنوياً وسيخفض أيضاً من انبعاثات غاز ثاني أكسيد الكربون بمقدار ٢٦٢١ طناً سنوياً.

## طاقة الرياح

تسعى الشركة إلى تشغيل أول مزرعة للرياح لها في عام ٢٠٢٣ في سياق الانتقال نحو مصادر الطاقة المتجددة.

وقد أجرت شركة استشارات دولية دراسة جدوى تغطي الجدوى الفنية والبيئية والاقتصادية لطاقة الرياح وحددت ستة مواقع محتملة للتركيب في جنوب منطقة الامتياز في نمر وأمل وأمين وهرويل.

وقد حددت السعة المستهدفة الأولية لكل موقع عند ١٠ ميجاواط مع المرونة في التوسع أو التقليل. كما نُصبت سارية رياح في كل موقع لجمع معلومات عن سرعة الرياح ودرجات الحرارة وبيانات الرطوبة في مدة لا تقل عن ١٢ شهراً قبل اتخاذ الخطوات القادمة.

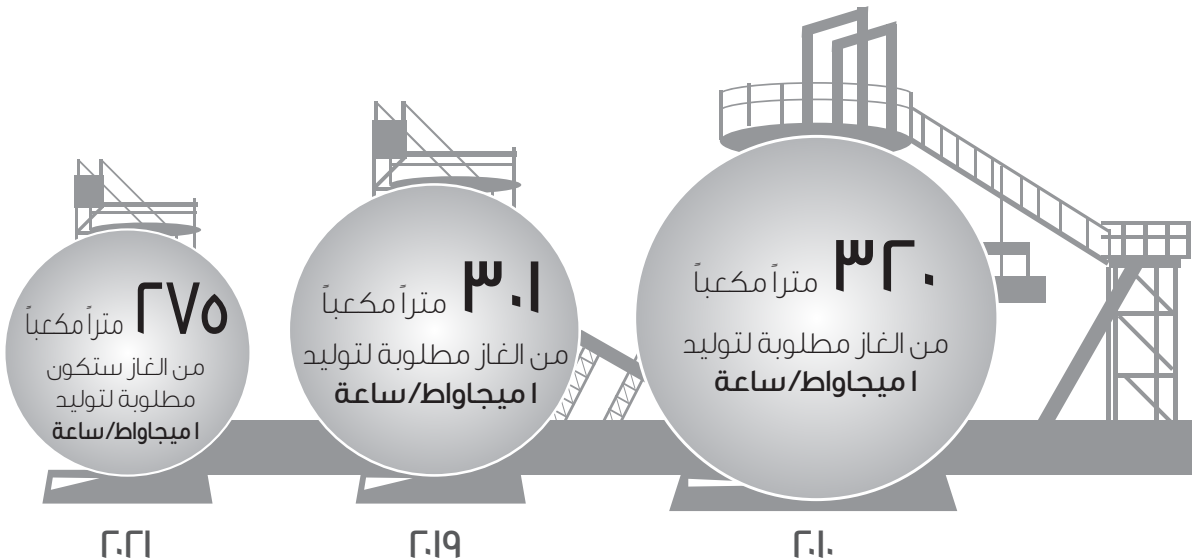
## كفاءة الطاقة

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

ونهدف إلى تقليل كمية الغاز المطلوبة لإنتاج ميجاواط واحد في الساعة إلى ٢٧٥ متراً مكعباً بحلول عام ٢٠٢١، وهي نسبة انخفاض تبلغ ١٤٪ مقارنة مع عام ٢٠١٠.

ولقد أكملنا وضع معيار لجميع مرافقنا في الربع الأول لعام ٢٠١٩ لتحديد مكان النقص في استهلاك الطاقة لكل مجموعة حقلية. وبناء على هذا، أعطت الشركة تطبيق أداة مراقبة كفاءة الطاقة أولوية، وهي أداة تنقل بيانات حية للإشارة إلى أي عيوب في الكفاءة التشغيلية للمعدات. وتصدر هذه الأداة إنذاراً مما يمكن من إصلاح أي عطل في الوقت المناسب.

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





تمثل السلع والخدمات العمانية حوالي ربع إجمالي تكاليف بناء المشروع بما في ذلك تهيئة الموقع والتصنيع المحلي وتوريد المواد.

### قلل رأس الحمراء

بعد المشروع التجريبي لتركيب ألواح الطاقة الشمسية بقدرة ١٠ كيلو فولت في ١٠ قلل في مشروع تطوير منطقة رأس الحمراء، فإننا نتطلع الآن لتوسيع استخدامها لتشمل ٥٨٠ مبنى سكنياً جديداً منخفض الارتفاع، مع البنية الأساسية وتنسيق المناظر الطبيعية.

### تخزين الطاقة الحرارية

يعد تخزين الطاقة التحدي الرئيسي في قطاع مصادر الطاقة المتجددة نظراً لعدم التوافق بين العرض والطلب على الطاقة وارتفاع تكلفة البطاريات الكهربائية التقليدية. مع وضع ذلك في الحسبان، أكملنا مؤخراً دراسة حول فرص تخزين الطاقة الحرارية التي يمكن تحويلها لاحقاً إلى كهرباء.

### الهيدروجين الأخضر

نواصل استكشاف هذه الفرصة المثيرة في فضاء مصادر الطاقة المتجددة ويتمثل هدفنا الحالي في تجريب تقنيات الهيدروجين الأخضر من خلال إثبات نظام إنتاج الهيدروجين باستخدام الطاقة الشمسية بسعة متعددة الميجاواط عبر التحليل الكهربائي للماء لتطبيقين رئيسيين:

- ١- حقن الهيدروجين في شبكة الغاز لمحاولة تقليل إنتاج الطاقة من محطات الطاقة الشمسية من خلال تخزين فائض الطاقة لاستخدامه في أوقات لاحقة.
- ٢- استبدال المركبات الثقيلة التقليدية بمركبات تعمل بخلايا الوقود الهيدروجينية.

وها هنا بعض الأمثلة من عام ٢٠٢٠ على جهودنا للمساعدة على إيجاد كوكب تشيع فيه أساليب الطاقة النظيفة والخضراء:

### مشروع أمين للطاقة المتجددة بسعة ١٠٠ ميجاواط

بدأ مشروعنا الرائد محطة أمين لتوليد الطاقة الكهروضوئية بسعة ١٠٠ ميجاواط بمرحلة الأعمال التجارية في شهر مايو ٢٠٢٠، إثر تشغيله الناجح قبل الموعد المحدد بثلاثة أشهر.

وسيوفر مشروع المنتج المستقل للطاقة المتجددة - الواقع بالقرب من منطقة نمر - الطاقة لأعمال الشركة في مناطق العمليات، وهو يعد أحد أولى مشاريع الطاقة الشمسية في العالم الذي تشتري جميع إنتاجه من الكهرباء شركة نفط وغاز.

ويعد مشروع أمين للمنتج المستقل للطاقة الأول من نوعه على أرض السلطنة، وحظي بواحدة من أدنى التعريفات في العالم في وقت إرساء العقد الذي يطال ٢٣ عاماً.

ويغطي هذا المرفق - الذي تبلغ تكلفته ٩٤ مليون دولار أمريكي - مساحة تصل إلى ٤ كيلومترات مربعة وينتج طاقة كهربائية تقدر بـ ١٠٠ ميجاواط مباشرة من أشعة الشمس عن طريق الألواح الشمسية عوضاً عن استخدام الغاز الطبيعي. ويكفي لتزويد ١٥ ألف منزل بالطاقة، وقد يؤدي إلى خفض الانبعاثات السنوية لغاز ثاني أكسيد الكربون بما يربو على ٢٢٥ ألف طن، وهو يعادل ما تنفثه ٢٢ ألف سيارة على الطرق. كما إنه من المتوقع أن يوفر سنوياً ما يعادل ٩٥,٥ مليون متر مكعب من الغاز.

وقد سجل المشروع بنجاح في ائتمانيات الكربون في الاتحاد الأوروبي، مما يساعد الشركة على تيسير تطبيق خططها الطموحة للتحويل إلى الطاقة النظيفة، ويمهد الطريق لفرص أخرى لموازنة انبعاثات غاز ثاني أكسيد الكربون.

وانسجاماً مع طموحات السلطنة لتكون في طليعة المواكبين لآخر تطورات قطاع الطاقة المتجددة، استُخدمت في هذا المشروع تقنيات متطورة تشمل الوحدات الكهروضوئية ثنائية الوجه، وكذلك الأجهزة التعقبية التي تتبع مسار الشمس لزيادة إنتاج الطاقة في مختلف ساعات النهار.



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 وللبلاذ 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.

## الطاقة المتجددة

إن أكبر تحد في القرن الحادي والعشرين يواجهه 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 عمالية 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 تحسناً ملحوظاً.



## الاستدامة البيئية والتكنولوجيا الجديدة

### أهم منجزات عام ٢٠٢٠

- بدء التشغيل التجاري لمحطة أمين للطاقة الشمسية بسعة ١٠٠ ميغاواط
- اختيار مواقع لاختبار إنشاء مزرعة الرياح
- تدشين استراتيجية جديدة لتقليل استهلاك الطاقة في أنشطة الرفع
- اكتمال المرحلة الثانية من مشروع توليد الكهرباء من الطاقة الشمسية في مواقع السيارات في ميناء الفحل



## الاتصالات

والموظفين، ونُشرت تحديثات منتظمة في منصاتنا للتواصل الاجتماعي وعن طريق الرسائل النصية القصيرة، فضلاً عن رسائل البريد الإلكتروني الداخلية المنتظمة في هذا الشأن.

وبحلول نهاية عام ٢٠٢٠، نُشر أكثر من ١٢٠ تحديثاً متعلقاً بفيروس كورونا على موقعنا الإلكتروني الخارجي، وشملت تلك التحديثات مجموعة من القضايا بما في ذلك العمل والصحة والسفر والحجر الصحي ونصائح الموارد البشرية.

كثفت الشركة جهودها في الاتصالات لضمان متابعة موظفيها وموظفي الشركات المتعاقدة معها لأحدث النصائح والمعلومات والأخبار المتعلقة بجائحة كورونا وكيفية استجابة الشركة لتفشي كوفيد-١٩.

أنشئت صفحات إلكترونية مخصصة على موقعنا الخارجي والداخلي بالإضافة إلى عنوان بريد إلكتروني خاص للموظفين لطرح الأسئلة أو إثارة المخاوف.

كما نُظمت جلسات "الحوار" افتراضياً لأول مرة بين الإدارة العليا



## العمل عن بُعد

الحاسب الآلي المحمولة لتمكين آلاف الموظفين من أداء أعمالهم بعيداً عن مكاتب الشركة، ولم يكد ينقض عام ٢٠٢٠ حتى أصبح حوالي ٧٨٩٠ موظفاً ومتعاقداً قادرين على العمل من منازلهم من خلال الوصول إلى شبكة الشركة وأنظمتها لتقنية المعلومات.

كما أدت الأدوات الرقمية مثل "سكايب للأعمال" و"سيسكو ويبكس" ومجموعات "الواتساب" دورها في تيسير المكالمات الصوتية والاتصال المرئي والمراسلات الفورية بين الزملاء الرئيسيين في مواقع مختلفة.

سارعنا في توسيع تطبيق نظام "مكتبي" للعمل عن بُعد للامتثال لقيود التباعد الاجتماعي والإغلاق دون التأثير في استمرارية العمل.

وفي بادئ الأمر، مُنحت أولوية الوصول لنظام الشركة عن بُعد لأكثر من ٨٠٠ مستخدم يضطلعون بوظائف ضرورية لاستمرارية أعمال الشركة حسب ما حددته كل دائرة عمل بالتعاون مع لجنة مواجهة فيروس كورونا.

بيد أن ذلك لم يدم طويلاً إذ سرعان ما اكتملت ترقية البنية الأساسية لتقنية المعلومات من خلال دائرة المعلومات والتحول الرقمي ووزعت أجهزة

## إنجازات دائرة المعلومات والتحول الرقمي في أثناء كوفيد-١٩

- تمكين أكثر من ٧٨٩٠ موظفاً ومتعاقداً من العمل في منازلهم.
- تسجيل عدد قياسي في اللقاءات بين شخصين عبر تطبيق "سكايب" بلغ ٧٨٢٢٨ في يوم واحد.
- ترقية عقد شبكة الإنترنت من ٥٠٠ ميجابت/الثانية إلى ١ جيجابت/الثانية.
- توفير ٣٥٠٠ رمز تفعيل إضافي للعمل من المنزل لبلغ المجموع ٨٢٠٠.
- تعزيز البنية الأساسية لطبقة المنافذ الآمنة في الشبكة الافتراضية الخاصة (SSL VPN) في نظام "مكتبي" لتشمل ٥٠٠٠ مستخدم مقارنة بـ ١٠٠٠ مستخدم سابقاً.
- تحسين البنية الأساسية "لستريكس ثين كلاينت" من ٥٠٠ إلى ١٥٠٠ اتصال وتوفير ٤٠ خادماً لتحمل العبء الإضافي.





وفي مطلع شهر فبراير ٢٠٢٠، شكّل فريق عمل في دائرة العقود والمشتريات لتحديد وتقييم تأثير فيروس كورونا على سلاسل التوريد لدينا ومحاولة تخفيف ذلك، ويشمل ذلك سلاسل التوريد من الصين التي كانت أول دولة أُضرّت بها هذه الجائحة. واستجابة لذلك، اشترى هذا الفريق الإمدادات من الشركات المصنعة البديلة، وأعاد وضع الخطط، واعتمد على فائض المخزون، فضلاً عن تسريع الشراء والتعاون مع المشغلين الآخرين لتأمين المواد والمعدات الحيوية.

## تغيير ترتيبات العمل

اعتمدنا أساليب عمل جديدة للحد من تعرضنا للفيروس والتحكم في انتقاله قدر الإمكان. إذ طلبنا من جميع الموظفين العاملين في مناطق العمليات الاستمرار في العمل بنوبات مزدوجة سعياً لتقليل حركات التنقل بين مناطق العمليات وميناء الفحل ودعمًا لمبدأ "ابقِ آمناً وساهم في احتواء المرض". وانطبق هذا التمديد على موظفي مناطق العمليات وفقاً لجدول العمل الزمنية ٢٨/٢٨ و ١٣/١٥. كما مُدّد هذا مؤقتاً للعمل لمدة ثلاثة أسابيع وأخذ مثلها راحة. وفي غضون ذلك، طلبنا من الموظفين الذين كانوا في أيام راحة بعيداً عن موقع العمل أن يظلوا في أماكنهم.

واستحدثت أقل مستوى تمثيل للموظفين في مكاتبنا بميناء الفحل حتى أصبحت الغالبية العظمى من موظفي الشركة يعملون من منازلهم لأول مرة مع التركيز على القيمة المضافة والمهام الرئيسية.

وأثبتت بيئات العمل التعاونية المتقدمة تقنياً في الشركة أنها قنوات اتصال فاعلة بين الموظفين في ميناء الفحل والزملاء في مناطق العمليات مع عدم السماح بالزيارات منذ بدء الإغلاق.

ومع تحسن الوضع تدريجياً، شرعنا في تطبيق عودة مرحلية للعمل من مكاتب الشركة من خلال التخطيط لجدول الموظفين، وضرورة أخذ التدريب التعريفي الإلزامي إلكترونياً، والإفصاح عن التقييمات الذاتية اليومية للصحة، واتباع ترتيبات للجلوس في المكاتب حسب اللون المحدد في كل أسبوع، والالتزام بارتداء الكمامات، وممارسة التباعد الاجتماعي الصارم. وفي نهاية عام ٢٠٢٠، ارتفعت مستويات تمثيل الموظفين في مكاتب الشركة في ميناء الفحل من ٢٥٪ إلى ٣٥٪.

وقد جُهزت الصالة الرياضية في الشركة بـ ١٠٠ سرير لتوفير الرعاية الطبية لمرضى كوفيد-١٩ من ذوي الأعراض الخفيفة والمتوسطة لتقليل الضغط على مستشفيات وزارة الصحة، وذلك إلى جانب توفير ١٥٠ غرفة مع خدمات التموين في مركز رأس الحمراء الترفيهي لإدارة الحالات الخاضعة للحجر الصحي ودعم الطاقم الطبي في وزارة الصحة الذين يعملون مباشرة مع الحالات المصابة بفيروس كورونا.

## الهيكل والأنظمة الجديدة

في بداية تفشي المرض، اتخذنا قراراً بتخفيض عملياتنا في مناطق العمليات والاقتصار على الأنشطة الأساسية التي لا بُد منها، وذلك لنضمن سلامة موظفينا وعملياتنا، محافظين في الآن نفسه على الإنتاج وجاهزية موجوداتنا وموفرين الحماية لمجتمعنا وبيئتنا.

وأُسست لجنة جديدة لمواجهة فيروس كورونا برئاسة المدير التنفيذي للموجودات خميس السعدي وضمت ممثلين من فرق الاستجابة لحالات الطوارئ في الشركة، والموجودات، والدائرة الطبية، والعقود والمشتريات، والمعلومات والتحول الرقمي والبنية الأساسية، والعمليات، والسلامة، والموارد البشرية، والشؤون القانونية، والاتصالات.

وقد عملت هذه اللجنة عن كثب مع اللجنة العليا المكلفة ببحث آلية التعامل مع التطورات الناتجة عن انتشار فيروس كورونا وحرصت على تطبيق التدابير الوقائية وضمان المواءمة التامة مع الشركات المتعاقدة. وأشرفت أيضاً على برنامج لتثقيف الموظفين بشأن الفيروس، ووضعت عملية محكمة للحجر الصحي وخطة مفصلة لاستمرارية العمل لضمان وجود الأشخاص المناسبين في المكان المناسب وعدم المساس بالتزامنا الرئيسي بالسلامة.

إضافة إلى ذلك، ساعدت الشركة في الإعداد لمستشفى ميداني جديد لمرضى كوفيد-١٩ في مطار مسقط القديم، وقد جُهز في المرحلة الأولى من الجائحة بمئة سرير.

ودعم مختبرنا الطبي مستشفيات وزارة الصحة من خلال تحليل اختبارات مسحة فيروس كورونا وتوفير أجهزة اختبار (GeneXpert) الأكثر تقدماً مع الكواشف والماسحات.

فضلاً عن ذلك، قدمت الدائرة الطبية دعماً مالياً لأبحاث اللقاحات التي أجرتها وزارة الصحة وتبرعت بثمانية أجهزة إذابة بلازما الدم للمساعدة في زيادة التبرع بالدم والبللازما. وتضمنت المعدات الأخرى التي تبرعت بها الشركة للمؤسسات الصحية في عُمان مناظير الحنجرة الرقمية وجهاز الموجات فوق الصوتية وأجهزة التنفس الاصطناعي ومقاييس الحرارة بالأشعة تحت الحمراء وأجهزة تنقية الهواء ومضخات الحقن والمحاقن وأجهزة مراقبة القلب.

عموماً لقد تبوّأت الشركة زمام الريادة في التصنيع المحلي والتوزيع لثمانية ملايين كامامة وحوالي ١٥٠ ألف لتر من معقمات اليدين للمؤسسات الصحية والهيئات الأخرى في جميع أنحاء البلاد بحلول نهاية عام ٢٠٢٠.

وشملت المواد الأخرى المتبرع بها:



لقد أثرت جائحة كورونا تأثيراً بالغاً على البلاد والشركة. واستجابة لذلك، ضاعفنا جهودنا لدعم البلاد في هذه الأوقات الصعبة واتخذنا خطوات على مستوى الشركة لتأمين الرعاية لموظفينا والمتعاقدين معنا وضمان استمرارية عملياتنا.



## الجهود الطبية

ما إن طرقت أسماع العالم نبأ انتشار فيروس كوفيد-١٩ حتى شرعت دائرتنا الطبية في التنسيق مع وزارة الصحة بشأن إدارة الأزمة وتبادل أحدث المعلومات وتقديم الدعم المادي واللوجستي وفي مجال البحث العلمي.

لقد بذلنا جهوداً حثيثة في عياداتنا سواء في ميناء الفحل أو مناطق العمليات للحد من انتشار فيروس كورونا، وأعدنا ترتيب أولويات موارد الرعاية الصحية للتركيز على هذا المرض وكذلك المرضى المحتمل تأثرهم والحالات الطبية الأشد خطورة وإلحاحاً (يُرجى الرجوع إلى فصل الرعاية العامة).

واستجابة للنقص العالمي في معدات الحماية الشخصية وأجهزة التنفس الاصطناعي، شاركت الدائرة الطبية بالشركة جزءاً كبيراً من معداتها للحماية الشخصية بما فيها الكمامات وأقنعة الوجه والنظارات الواقية وقفازات اليدين والمعاطف الطبية مع المؤسسات الصحية الحكومية وغير الحكومية.

وتواصل الفريق الطبي أيضاً مع الموردين المحليين لتوفير المعدات الطبية لدعم وزارة الصحة وضمان وجود مخزون كافٍ من معدات الحماية الشخصية في منطقة امتيازنا. وطال دعم الفريق ٢٠ مستشفى و٣٠ مركزاً صحياً وعيادة متعددة التخصصات وأكثر من ١٥ مؤسسة صحية أخرى مثل بنك الدم المركزي ومخزن وزارة الصحة ومختبر الصحة العامة المركزي حيث عُين اثنين من كبار فنيي المختبرات لدينا للعمل بدوام كامل.





## مواجهة كوفيد-١٩

## أهم منجزات عام ٢٠٢٠

- تقديم الدعم الطبي واللوجستي والمادي للجهود الوطنية للتصدي لجائحة كوفيد-١٩
- تمديد نوبات العمل في مناطق العمليات للحفاظ على الإنتاج وضمان سلامة الموظفين
- تعزيز البنية الأساسية لتقنية المعلومات لتمكين العمل من المنزل لأعداد كبيرة من الموظفين وتوفير اتصالات سلسلة





## رعاية موظفي الشركات المتعاقدة

### مشروع منازل

واصل مشروع منازل مضيئه على المسار الصحيح، وهو مشروع يرمي إلى التحول من النهج المجزأ الحالي للسكن في مناطق العمليات إلى نموذج إقامة متكامل وقياسي ويستعين بمصادر خارجية. والقصد من وراء ذلك هو بناء ١٥ "قرية" جديدة مع التركيز على رعاية العاملين التي تحظى بالأولوية من جميع النواحي ضمن التصميم والبيئة المبنية وإطار التشغيل.

وتتمثل المبادئ الرئيسية لمشروع منازل في تحسين جودة النوم وتوفير وجبات مغذية واتصالات (مع تغطية شبكة الواي فاي في كل قرية) ومرافق الترفيه والمرافق المتكاملة للنساء وبيئة آمنة.

بالإضافة إلى ذلك، مما يميز المشروع توفير مرافق البيع بالتجزئة والترفيه مثل المقاهي ومنافذ بيع الأطعمة، وتعزيز الاستدامة، فضلاً عن الفرص الفريدة للقيمة المحلية المضافة للمزارع ومصايد الأسماك العمانية مما يسهم في بناء سلسلة توريد غذائية محلية لتلبية احتياجات المراكز.

وقد طُرحت مناقصة العمل في السوق في شهر مايو ٢٠٢٠ واستلمت العروض الفنية في نهاية شهر أكتوبر الماضي. ولقد انتهى من التقييمات الفنية وستُطرح العطاءات التجارية في مارس ٢٠٢١.

وتتمثل الخطة في إسناد العقود بحلول شهر يونيو ٢٠٢١ ومن ثم ستبدأ مرحلة التصميم. وبعد الانتهاء من هذه المرحلة، سيستغرق البناء ما يقرب من ثلاث سنوات، ومن المقرر أن يبدأ تشغيل الدفعة الأولى من القرى السكنية اعتباراً من الربع الثاني من عام ٢٠٢٤.

### مشروع المنظور

مشروع "المنظور" هو أولى المبادرات على مستوى الصناعة التي تهدف إلى تحسين معايير الرعاية لمن يعملون في مناطق العمليات، وذلك من خلال غرس ثقافة واجب الرعاية.

وأكملت المرحلة الأولى من المشروع في عام ٢٠١٨ بإجراء ٩٠ ألف مقابلة مع موظفي ٢٠٠ شركة متعاقدة معنا أو متعاقدة من الباطن تعمل في مناطق العمليات. وترمي المرحلة الثانية من مشروع "المنظور" إلى تحسين معايير الشركة وإجراء اتها 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.

وبمجرد وضع المعايير المطلوبة، سيُجرى استطلاع محسن ومركز لكل من موظفي الشركة والشركات المتعاقدة معها لقياس موقع الشركة في الصناعة في هذا المجال، وستكون النتائج متاحة على لوحة إدارة مباشرة للمراقبة

الآنية لتسهيل التدخل السريع في حالات انتهاك رعاية الموظفين والحيلولة دون ذلك. وستواصل الشركة تقديم التوجيه ومشاركة أفضل ممارسات الرعاية مع الشركات المتعاقدة ذات التقييم المنخفض، والدعوة إلى وضع خطط عمل تُوضَّح بالتفصيل التزامهم بالتحسين، وكذلك تقييم فاعلية مثل هذه الإجراءات.

وفي خضم ما نمر به من ظروف استثنائية هي أشبه بعاصفة هوجاء، نهدف إلى تمهيد الطريق للشركات المتعاقدة ليصبحوا مكتفين ذاتياً وقادرين على الاستمرار في تحسين رعاية العاملين لديهم.

## الإغاثة عند الكوارث

تبرع مئات الموظفين بسخاء في النداءات الخيرية التي وجهتها الشركة لمساعدة ضحايا الانفجار المدمر في لبنان في شهر أغسطس وكذلك ضحايا فيضانات السودان في شهر سبتمبر بمجموع ١٢٠ ألف ريال عماني. وقد ضاعفت الشركة هذا المبلغ بعدئذ. وقد سُلّمت المبالغ المتبرع بها إلى الهيئة العمانية للأعمال الخيرية لتمويل شراء المواد الغذائية والمستلزمات الطبية.

## 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 السكان الأصليين.



٥١ قاعدة قابلة للتعديل (أسرة) للعلاج الطبيعي وإعادة التأهيل

توفير جهاز التصوير المقطعي المحوسب في مستشفى مصيرة

توفير سيارتي إسعاف لمستشفى الجازر ومستشفى هيماء

توفير معدات طبية خاصة لكل من مستشفى الجازر ومستشفى هيماء

توفير جهاز تخطيط القلب لمستشفى النهضة في مسقط



إنشاء فصول دراسية في مدرسة الخيران

توفير أجهزة إلكترونية لمركز القبول الموحد

توفير أجهزة إلكترونية لقاعة عُمان للإبداع والابتكار في سناو



**حديقة سمائل العامة:** في إطار مساعي الشركة لتوفير مساحات ومرافق ملائمة وأمنة لأبناء المجتمع في لقاءاتهم الاجتماعية وممارسة أنشطتهم الترفيهية، افتتحت الشركة حديقة سمائل العامة التي سيستفيد منها أكثر من ٣٥ ألف شخص.

وتحتوي الحديقة على مساحات خضراء وملعب للأطفال مجهز بمعدات الترفيه وغرف للصلاة إلى جانب ٨٢ من المصابيح التي تعمل على الطاقة الشمسية والمزودة بأجهزة استشعار الحركة لإضاءة الحديقة ليلاً.

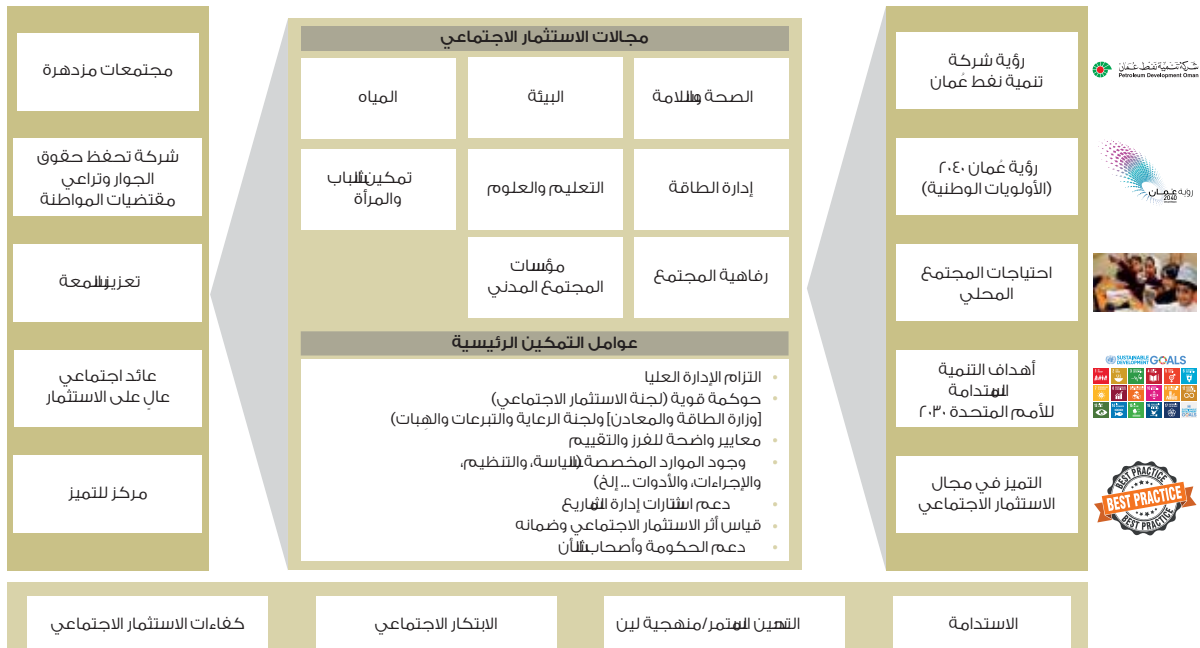
## تحديث استراتيجية الاستثمار الاجتماعي

لقد حدثنا استراتيجيتنا للاستثمار الاجتماعي لحافظ على مكانتنا بصفتنا شركة تراعي مقتضيات المواطنة الحقة وحقوق الجوار للمجتمعات التي نعمل فيها.

وقد استوعبت الاستراتيجية الجديدة مدخلات من مصادر محلية وعالمية مختلفة لضمان أنها تعكس الاحتياجات الحقيقية لتلك المجتمعات بما يتماشى مع رؤية عمان ٢٠٤٠، وفي الوقت نفسه تتسجم مع التوجهات والأهداف العالمية. وفقاً لذلك، اختيرت مجالات الاستثمار الاجتماعي مثل تطوير البنية الأساسية للمجتمع مع عوامل التمكين الرئيسية كمنهجية التحسين المستمر/ "لين"، والابتكار، وموظفي الاستثمار الاجتماعي الأكفاء. والغاية من وراء ذلك هو تطوير مجتمعات مزدهرة وأن نصبح مركزاً للتميز في مجال الاستثمار الاجتماعي يحقق عائداً مرتفعاً على الاستثمار من المشاريع المنفذة.

يسعى شركة تنمية نفط عُمان إلى أن تكون شركة مسؤولة تراعي مقتضيات المواطنة الحقة وتحفظ حق الجوار من خلال إيجاد فوائد مستدامة للمجتمعات المحلية وللمجتمع العماني بأسره

## "نجاح الشركة مرهون بنجاح المجتمع"



## الاستثمار الاجتماعي

مع مشغلين آخرين عن طريق مبادرة وزارة الطاقة والمعادن للمسؤولية الاجتماعية، إلى جانب مبالغ إضافية صُرفت على مشاريع التزم 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 ١,٢ مليون دولار أمريكي على هيئة مبادرات رعاية ومَنَح وهبات لدعم مبادرات مؤثرة نفذتها جمعيات أهلية.

إضافة إلى ذلك أكملنا ٢٦ مشروعاً من مشاريع الاستثمار الاجتماعي في عام ٢٠٢٠ حسب ما هو مبين أدناه.

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

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

والتزمنا خلال العام بدعم ٤٨ مشروعاً استثمارياً جديداً بتكلفة إجمالية بلغت حوالي ٤,٧٤ مليون دولار أمريكي، تشمل مشروعين مشتركين



### تطوير البنية الأساسية للمجتمعات المحلية

صيانة مضمار سباقات الهجن في كوبات

صيانة فلج الأسفل

معمل نظم المعلومات الجغرافية في الشرقية

إنشاء مسلخ هيماء وسوق للماشية

إنشاء مسلخ حمراء الدروع

إنشاء محطة مرسود للتناضح العكسي

إنشاء ممشي دماء والطائيين



### تمكين المرأة والشباب ودعم المجتمع المدني

٨ مشاريع لمؤسسات المجتمع المدني :

جمعية رعاية الأطفال المعوقين (تأثيث وصيانة فرعي المصنعة وبركاء)

جمعية بهجة العمانية للأيتام - صلالة (تدريب ١١٥ أرملة على تعليم رياض الأطفال والوساطة العقارية وصيانة الهواتف المحمولة)

الجمعية العمانية لمتلازمة داون (أكاديمية عُمان لذوي المهارات الخاصة)

الأولمبياد الخاص (برنامج تدريبي على القيادة لـ ٢٠ شخصاً من ذوي الإعاقة)

أوتورد باوند عمان ("دورة الجيل القادم" لـ ٩٨ مشاركاً في غضون عامين)

جمعية المحامين العمانية (برنامج تدريبي حول الأخلاق القانونية)

الجمعية العمانية للتوحد (٤ مبادرات تستهدف الأفراد الذين يعانون من التوحد وأسرهم وبعض أعضاء الجمعية وتعزيز الخدمات الرقمية للجمعية)

معهد عمر بن الخطاب للمكفوفين (توفير التدريب على صناعتي الصابون والفخار والمواد اللازمة لذلك)

## الرعاية الصحية

ييدي 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. ويتكون الطاقم الطبي متعدد التخصصات من ١٥ طبيباً وطبيبة و٤٨ ممرضاً وممرضة مدرّبين، وأربعة فنيين مختبر مؤهلين، واثنين من أخصائيي العلاج الطبيعي، وأخصائي تغذية سريرية، واثنين من الصيادلة، وفريق إداري يحافظ على سير العمل بسلاسة.

بالإضافة إلى جهودنا المكثفة لدعم البلاد في أثناء الجائحة (يُرجى الرجوع إلى فصل 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 أصدر الفريق نصائح منتظمة للمديرين والمقاعدين وأدى دوراً رئيسياً في لجنة مواجهة كوفيد-١٩ التابعة للشركة، غير متوان عن تقديم التوجيهات والبيانات المحدثة والإحصاءات اليومية. وقد طُور نظام تتبع ومتابعة يومي 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 والمتقاعدين والمواطنين، وتواصل عن كثب مع وزارة الصحة لتأمين جرعات اللقاح لموظفينا. كما أعد الفريق تدريباً داخلياً وجلسة افتراضية قدمها أخصائي العلاج النفسي وتناولت موضوع "الصحة النفسية والتكيف في ظل كوفيد-١٩".

إضافة إلى ذلك، وفي إطار برنامج مساعدة الموظفين وسُرع نطاق الاستشارات النفسية والدعم في المراكز الخارجية ليشمل مجتمع الشركات المتعاقدة معنا.

بعض أهم إحصائيات كوفيد-١٩ في شركة تنمية نفط عُمان في عام ٢٠٢٠:

عدد حالات الوفاة جراء كوفيد-١٩: ٨

عدد حالات التعافي:

١٥٩٤

عدد النتائج الإيجابية

للفحوصات:

١٥٩٧

عدد العينات التي

أُخذت للسفر:

١١٦٤

مجموع العينات

التي أُخذت:

٤٢٢٠

## السلامة على الطرق

تلتزم الشركة بتحسين السلامة على الطرق داخل منطقة امتيازها وخارجها. وهي في ذلك تُعد مثلاً يُحتذى به ضمن الصناعة وفي كافة أرجاء البلاد. وقد كان هدفنا في عام ٢٠٢٠ متمثلاً في بناء القدرات داخل الصناعة بغية إيجاد إدارة فاعلة للسلامة على الطرق من خلال التعاون مع المشغلين الآخرين.

ويُنظر إلى مركزنا للتحكم بإدارة الرحلات على أنه مثال يُحتذى به لأفضل الممارسات وقد نال مزيداً من التقدير بنيله جائزة الجمعية العمانية للخدمات النفطية (أوبال) "للتميز في مجال الصحة والسلامة والبيئة" في عام ٢٠٢٠.

ويرصد فريق المركز 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 الرحلات إلى رقمنة التحليلات لإنتاج بيانات السقاية المباشرة، وتضمين نظام إدارة الرحلات الآمنة الإلكتروني، والتركيز على إدارة الإرهاق.

وواصلت الشركة الاستفادة من مشروع حافلات النقل وسرّع ما طبقت تدابير جديدة للسلامة لمنع انتشار كوفيد-١٩، منها: التطهير المستمر للحافلات والتباعد الاجتماعي الصارم على متنها.

وتشمل هذه الخدمة ٢٤ مركزاً و٦٥ قرية. وقد استخدمها -منذ تدشينها- ٧٠٢٧٤١ مسافراً، من ضمنهم ٢١٣١٩١ موظفاً للشركة بمعدل ٩٠٢٨ مسافراً في الشهر في عام ٢٠٢٠.

ومما يؤسف له أن الجهود الكبيرة التي بذلناها لم تحل دون وقوع حوادث مرورية مُهمّة أدت إلى ثلاث وفيات وخمس إصابات مضيعة للوقت في عام ٢٠٢٠، إلى جانب وفاة واحدة شملت التفتل بمركبة خاصة.

وقد شاركنا-تحت مظلة أوبال بنشاط في مراجعة مستند معايير السلامة على الطرق (SP2000) لزيادة تعزيز السلامة الشخصية من خلال أنظمة إدارة المركبات المحسنة لمراقبة سلوكيات السائقين. كما نعمل أيضاً على توحيد معايير التحكم في الثبات وأنظمة الفرامل المانعة للانغلاق في أسطولنا ومعدات التثبيت لتحسين سلامة الحمولات.





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 يراعي صحة الناس وسلامتهم وبما يفيد المجتمعات المجاورة وبطريقة تحافظ على الثراء البيئي للبلاد.



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

كان عام ٢٠٢٠ اختباراً عسيراً لهذا الالتزام إثر تفشي جائحة كورونا وحاجتنا إلى بذل كل ما في وسعنا لحماية موظفينا وعائلاتهم والمتعاقدين معنا والمجتمع كله من هذا المرض الشديد.

وفي عام ٢٠٢٠، ارتفع معدل تكرار الحوادث المضيعة للوقت لكل مليون ساعة عمل من ٠,١٥ إلى ٠,١٧، في حين ظل معدل تكرار إجمالي الحوادث القابلة للتسجيل لكل مليون ساعة عمل عند ٠,٥٦. ومما يؤسف له أنه كان هنالك أربعة حوادث مهمة متصلة بالعمل لدى الشركات المتعاقدة معنا.



أما عدد ساعات العمل وعدد الكيلومترات التي قُطعت سياقة فقد انخفضا -جاء الجائحة- إلى ٢٠٣,٧ مليون ساعة عمل و٣٢٣,٧ مليون كيلومتر قُطعت سياقة. كما ارتفع معدل الحوادث المرورية المروعة الخطيرة إلى ٠,١٨ مقارنة مع ٠,٠٨ في عام ٢٠١٩ (وفقاً لبيانات السلامة).

## الرعاية العامة

## أهم منجزات عام ٢٠٢٠

- بذل جهود حثيثة لحماية الموظفين والمتقاعدين والمجتمع من كوفيد-١٩
- الالتزام بتنفيذ ٤٨ مشروعاً جديداً من مشاريع الاستثمار الاجتماعي
- تقدم مشروع بناء ١٥ قرية سكنية للعاملين
- فوز مركز التحكم في إدارة الرحلات بجائزة مرموقة

## 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 العماني. ورغم أن هذا الشرط لا ينطبق في القانون على غير المواطنين، إلا أن الشركة تمنح هذه الزيادة لكافة الموظفين. وترتبط جميع الزيادات التي تفوق هذه النسبة بأداء الموظف وراتبه مقارنة بأقصى حد في نطاق راتبه. ويحق لجميع الموظفين العمانيين بدوام كامل الحصول على عضوية صندوق التقاعد بالشركة بحيث يحصل الأعضاء على معاش محدد بعد التقاعد. ولا تتاح هذه العضوية للموظفين بعقود مؤقتة أو غير المواطنين. وتغطي 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 الأفضل 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.

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 تقشي فيروس كورونا وفرض تدابير التباعد الاجتماعي الإلزامية، إذ لم يكن ينصف عام ٢٠٢٠ حتى كان بمقدور جميع الموظفين العاملين في ميناء الفحل 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 تقل 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 مجرد ضرورة أملت الظروف الراهنة. إذ سيتاح للموظفين اختيار مكان عملهم بطريقة تعمل على تحسين إنتاجيتهم الفردية وتستوعب ظروفهم الشخصية مما سيسهم في تعزيز مستويات المشاركة والتحفيز. وفي حين تستعد الشركة لهذا المستقبل، فإنها تعتزم أيضاً زيادة الدعم والتوجيه لمزيد من الموظفين الجدد وأولئك الذين لا يزالون في بداية مسيرتهم المهنية في عام آخر لا يبدو أنه سيكون بمعزل عن تأثيرات فيروس كورونا.

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. وسيسلزم ذلك علاقة قائمة على الثقة بين من يتولون المناصب الإدارية والإشرافية وبين موظفيهم، إضافة إلى فهم أفضل لكيفية قياس الإنتاجية الفردية وإدارتها وتعزيزها.





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 ١٦٩ موظفاً.

وفي إطار مسؤوليتنا الاجتماعية ودعمنا المستمر للمجتمع العماني، واصلنا رعاية أعلى خمسة طلاب معدلاً من جميع المدارس الحكومية لتسجيلهم في مدرسة السلطان، ونمول حالياً دراسة ٢٩ طالباً في هذه المدرسة.

وواصل مركز التدريب والتطوير جهودهم في زيادة الدورات التدريبية الداخلية لتعزيز الكفاءة في ضبط التكاليف، إذ نظم أكثر من ٢٦٤ دورة فنية وغير فنية، في مجالات الصحة والسلامة والبيئة، وسلامة العمليات، استثمر فيها ٢٤٧٦١ 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 ١١٧ فعالية تدريب شملت ٦٣٩ مرشحاً 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 ٥٦٧ ألف دولار أمريكي.

## العمل عن بعد

انطلق مشروع "مكتبي" للعمل عن بعد 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.

وأظهر استطلاع آراء الموظفين الأخير أنه على الرغم من جميع التحديات في عام ٢٠٢٠، فقد حافظت درجاتنا الإجمالية في التنوع والاندماج على نسبة ٨٣٪. وعلى مدار رحلتنا في مجال التنوع والاندماج، شهدنا تحسناً بمقدار ١٣ نقطة منذ عام ٢٠١٥، 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 أبوظبي الدولي للبترول (أديبك) المرموقة في عام ٢٠٢٠.

## التدريب

التحق أكثر من ١٩٠٠ موظف ببرنامج تطوير الخريجين الذي دُشن 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، ويغطي البرنامج الآن أكثر من ٧٧ تخصصاً فنياً وغير فني في ١٥ وحدة عمل مختلفة ما بين دائرة ومديرية كالموارد البشرية، والعقود والمشتريات، والهندسة، والعمليات، والاستكشاف، والصحة والسلامة، والمعلومات والتحول الرقمي، والمالية.

وفي عام ٢٠٢٠، كان لدى الشركة ٦٥ مبتعثاً وموظفاً تطويرياً يدرسون لنيل درجات جامعية مختلفة في عُمان والمملكة المتحدة وأستراليا وكندا والولايات المتحدة وهولندا، وقد احتفلت الشركة في العام الماضي بتخريج الدفعة ٣٢ من الخريجين الدارسين على نفقة الشركة منذ أن دشنت الشركة برنامجها المرموق للمنح الدراسية في ثمانينيات القرن المنصرم.

وشملت قائمة التخصصات التي درسها المبتعثون: الجيوفيزياء الاستكشافية، وهندسة أنابيب النفط والغاز، وهندسة النفط، والهندسة الميكانيكية، وإدارة تقييم المكامن، وهندسة النفط والغاز الطبيعي.





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 ومُضمناً بصفته ضرورة عمل ملموسة، مما أدى لاحقاً إلى تعزيز المشاركة في جميع مستويات المؤسسة. وهناك 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 المديرين ولم نعد نعتد الآن فقط على النهج الذي تتولى فيه الإدارة العليا اتخاذ القرارات الملزمة.

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 تبث الحياة في 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. علاوة على ذلك، كانت ممارستنا للاندماج في العام المنصرم واضحة جداً في أثناء الجائحة من حيث دعم موظفينا الوافدين والموظفين الذين يعولون أفراداً مرضى من أسرهم والأمهات الموظفات اللائي لا يجدن دعماً في رعاية أطفالهن.

ومن المجالات ذات الأولوية التي تطرقت لها التيارات الأربعة 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 التمر، والتحقيق في الشكاوى المتعلقة بها. علاوة على ذلك، أُتيح للموظفين "خط ساخن" لتمكينهم من الإبلاغ عن أي شكوى بكل سرية وكذلك تسليم أفكارهم المتعلقة بالتنوع والاندماج. ولقد لاحظنا أن غالبية التقارير أجريت عن طريق مستشاري الموارد البشرية أو مسؤول التنوع والاندماج في الشركة، وتلك إشارة بيّنة 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 المديرية بحلول عام ٢٠٢٢. وقد بدأت مديرتنا هندسة الآبار والعمليات بتنفيذ مبادرتهم الإبداعية الرامية إلى رفع نسبة الموظفات إلى ٥٠٪، وقد بلغ مجموع الموظفات في حقول النفط حتى الآن ٥٨ موظفة (وهذا العدد ضعف ما كان عليه في عام ٢٠١٩ تقريباً)، منهن ٥١ موظفة من الفتيات والمهندسات والمشرقات الفنيات. أما السبعة الأخريات فيعملن ممرضات ومستشارات للصحة والسلامة والبيئة.

## التنوع والاندماج

لطالما نُظر إلى التنوع والاندماج على أنه ضرورة عمل في شركة تنمية نفط عُمان مع الأخذ في الحسبان مستوى نضجها وحجمها وعملياتها المعقدة، ولقد ازداد التركيز على هذا المجال في عام ٢٠٢٠ نتيجة لأزمة فيروس كورونا.

ويتضح تنوع الشركة في التركيبة الثقافية لموظفيها. إذ لدى الشركة ٨٩٤٣ موظفاً، ١٤٪ منهم غير عُمانيين ينتمون إلى ٦٣ جنسية. أما النسبة المئوية (٨٦٪) فهم عُمانيون من جميع المحافظات الإحدى عشرة، وهناك ١١٧٣ موظفة. فجاء هذا التنوع الكبير، أدركت الشركة أن تطوير ثقافة اندماج راسخة أمر حاسم لنجاح أعمالها.

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.

وتتألف عملية التنوع والاندماج في الشركة من أربعة مجالات للتركيز هي: مكافحة التحرش، ومكافحة التمر، والإنصاف، والتوازن والاتصالات بين الجنسين. 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 المديرية التنفيذية للموارد البشرية.

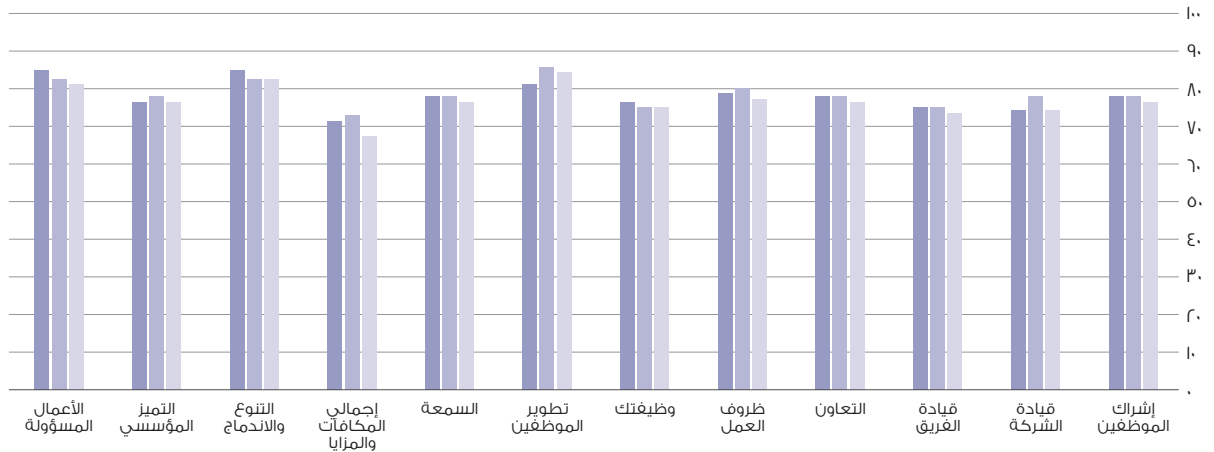
إن استطلاع آراء الموظفين السنوي هو آلية موثوقة لمعرفة آراء الموظفين ونحن نولي أهمية كبيرة للاستجابة بطريقة مُجدية للملاحظاتهم. على سبيل المثال، دشنا ونفذنا بنجاح سُلماً وظيفياً احترافياً، واستحدثنا ممارسة التدريب المؤسسي لترسيخ ثقافة التدريب في جميع أنحاء الشركة. وقد ساهمت كل هذه المبادرات في إضفاء تحسينات كبيرة على نتائج استطلاع آراء الموظفين لعام ٢٠٢٠.

بلغ معدل الاستجابة ٨٣٪، وهو وإن كان أدنى بقليل من عام ٢٠١٩ إلا إنه مثيرٌ للإعجاب في ظل الظروف التي أحاطت به، وأظهر الاتجاه العام تحسناً مستمراً في ١٠ أبعاد، مع تحقيق تصنيف في الربع الأعلى في ثماني فئات، وكانت أعلى النتائج في بُعدي القيادة التنظيمية والسمعة.

وللمضي قدماً فإننا نعتزم:

- تطبيق السلم الوظيفي الاحترافي الكامل للتأثير إيجابياً في تطوير الموظفين في جميع مجموعات الرواتب.
- الاستمرار في الاستفادة من الدعم التدريبي المتاح حالياً الذي تقدمه مديرية الموارد البشرية للقيادة لتحسين الممارسات المتبعة في قيادة الفرق.
- تطبيق استراتيجية التنوع والاندماج المحسنة ونموذج الحوكمة مع التركيز على تعزيز ثقافة المشاركة والاندماج في كل ما نقوم به.

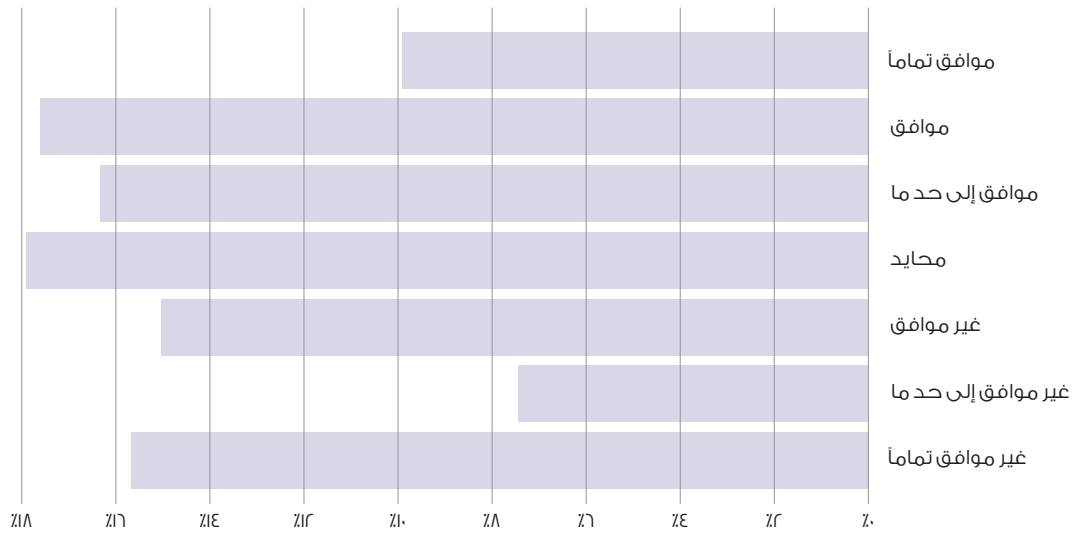
### نتائج استطلاع آراء الموظفين لعام ٢٠٢٠ مقابل ٢٠١٩



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

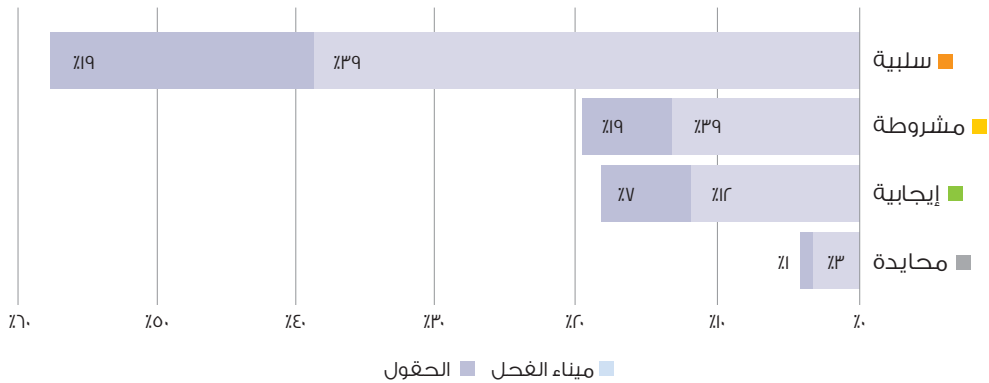
ويشمل هذا الإقرار كافة أنشطة الشركة التي تديرها مباشرة فقط، دون أن يشمل الشركات المتعاقدة أو تلك المتعاقدة من الباطن. إن الحق في ممارسة حرية تكوين الجمعيات والترتيبات الاستشارية مع النقابة العمالية بالشركة غير معرض لخطر التقييد أو الإلغاء.

## أشعر بالأمان في العودة إلى المكتب/الحقل



## النتائج

- استناداً إلى التحليل النصي، وجدنا أن غالبية الأجوبة الإيجابية عن الأسئلة النصية متناقضة مع مقياس المدخلات
- تقترح غالبية العبارات الشرطية استحداث التدابير الآتية من أجل استئناف العمل المكتبي/الميداني:
  - ١- الإعلام بالإرشادات والسياسات والإجراءات المتعلقة بكوفيد-١٩
  - ٢- استحداث تكنولوجيا الكشف
  - ٣- زيادة المواد التوعوية بكوفيد-١٩
  - ٤- زيادة توفير المواد الواقية (الكمامات والقفازات)
  - ٥- مراجعة الخدمات اللوجستية في الحقول
  - ٦- إدارة العودة التدريجية



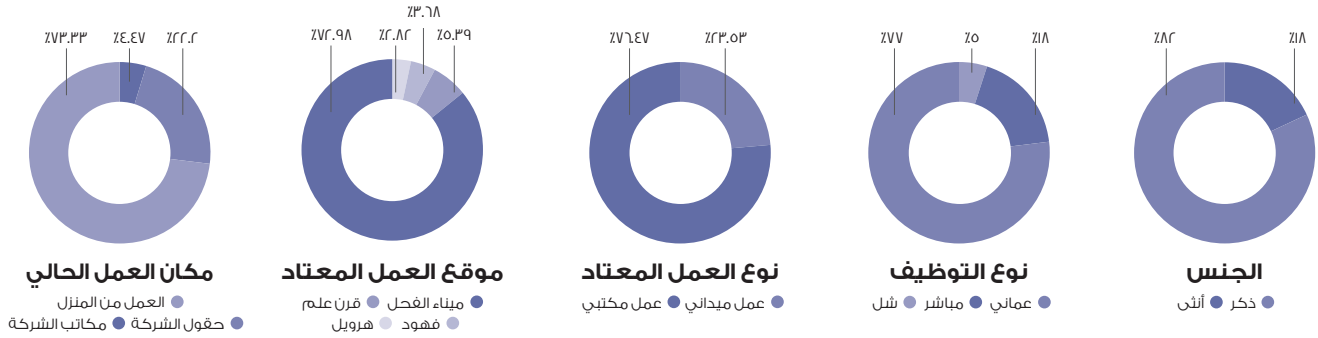
## التصنيف

- **الإجابات المحايدة:**  
التعليقات المحايدة أو غير المتعلقة بالأسئلة
- **الإجابات الإيجابية:**  
الإجابات الداعمة التي تشير إلى الاستعداد لاستئناف العمل المكتبي / الميداني
- **الإجابات المشروطة:**  
الإجابات المشروطة التي تقترح استحداث بعض التدابير من أجل استئناف العمل المكتبي / الميداني
- **الإجابات السلبية:**  
الإجابات التي تشير إلى عدم الرغبة في استئناف العمل المكتبي / الميداني

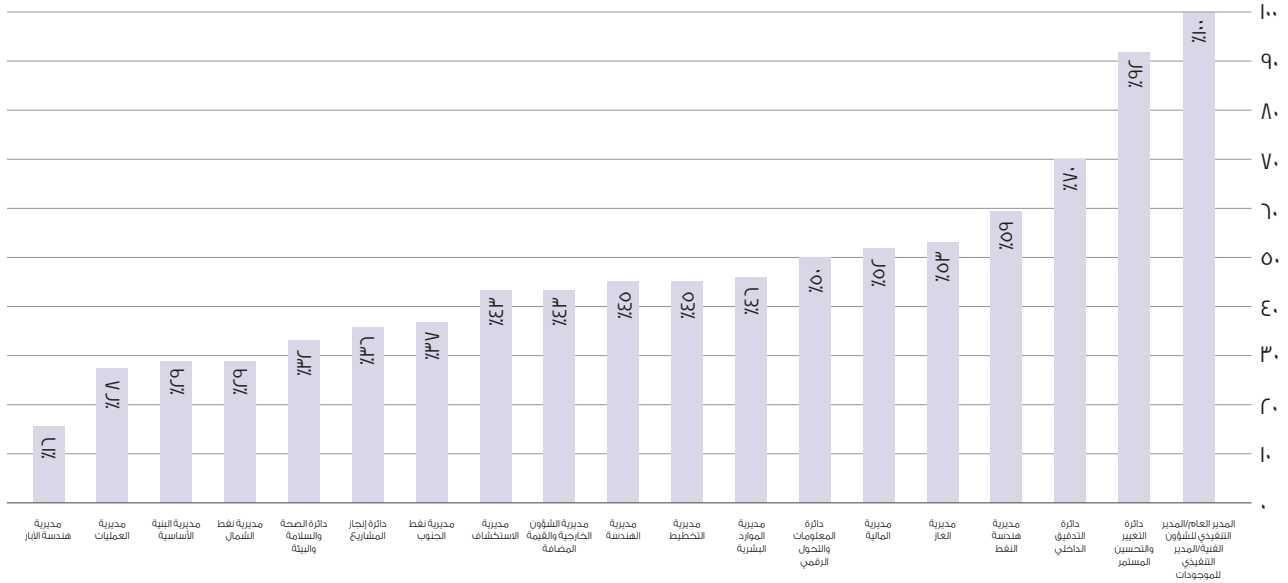
## إشراك الموظفين

إن نطاق التأثير الواسع لفيروس كوفيد-١٩ في عملياتنا قد حدا بنا إلى إطلاق استطلاع في شهر مايو ٢٠٢٠ لقياس مدى تأثير الجائحة في رفاهية موظفينا ومعنوياتهم. وقد كان هذا الاستطلاع وسيلة لإعلام إدارة الشركة بالخطوات التي يجب اتخاذها للتخفيف من أي عواقب سلبية والاستعداد للانتقال مرة أخرى إلى العمل في مرافقنا.

وبلغت نسبة المشاركة فيه ٣٧٪، إذ تلقى ٣١٥٧ إجابة حسب ما هو ملخص في المخطط الآتي.



## معدل الاستجابة العام للمديريات هو ٣٧٪



وقد أسفرت النتائج عن وجود مستويات تحفيز ما بين المتوسطة والمنخفضة بالإضافة إلى مخاوف جدية بشأن ظروف العمل التي ربما يكون لها تأثير في العودة إلى مواقع العمل في الشركة. ومن ثم شرع في العديد من التدابير لتخفيف وطأة هذا الشعور من خلال تقليل أي مخاطر محتملة. ولم تلبث تلك التدابير أن حققت المرجو منها وأحدثت تأثيراً إيجابياً في نظرة الموظفين كما تجلّى في استطلاع آراء الموظفين (الذي أجري في أغسطس ٢٠٢٠)، والذي أسفر عن تحقيق نتائج في الربع الأعلى على الرغم من وجود الجائحة.

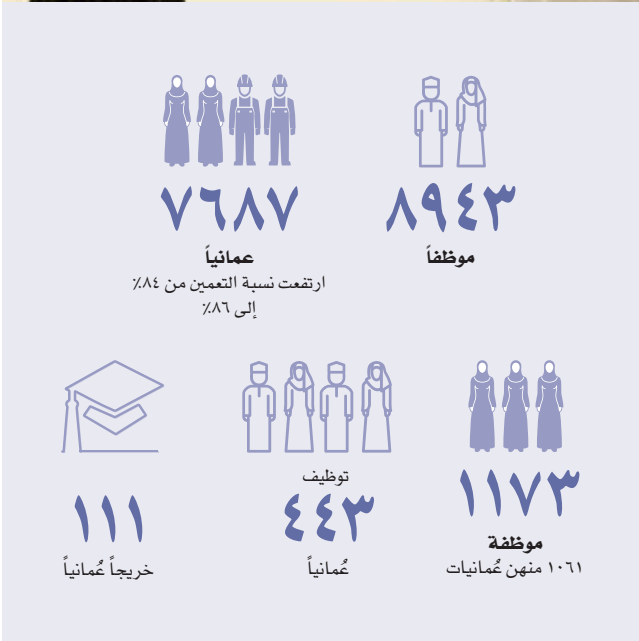


إن موظفي الشركة هم أهم عنصر فيها، وهم يتمتعون بمهارات وكفاءات عالية، والغالبية العظمى منهم عمانيون. إن الالتزام الجماعي من جانبهم وما يحظون به من مهارات وخبرات هو ما سيسهم في استدامة التنمية الملحوظة التي تشهدها السلطنة.



## أعداد الموظفين

في نهاية عام ٢٠٢٠، بلغ العدد الإجمالي لموظفي الشركة ٨٩٤٣ موظفاً، منهم ٧٦٨٧ عمانياً. وارتفعت نسبة التعمين من ٨٤٪ إلى مستوى قياسي بلغ ٨٦٪. وبلغ عدد الوظائف ١١٧٣ موظفة، ١٠٦١ منهن عُمانيات. إلى جانب توظيف ٤٤٣ عُمانياً خلال العام، وبلغ إجمالي عدد الخريجين العُمانيين ١١١ خريجاً.



## الموارد البشرية وتطوير الموظفين

### أهم منجزات عام ٢٠٢٠

- تحقيق مستوى قياسي للتعمين
- تحقيق أعلى عدد من الموظفين بالشركة
- توفير مشروع "مكتبي" منصة لآلاف الموظفين للعمل من منازلهم في أثناء كوفيد-١٩





## خدمات المجتمع

على صعيد التعليم، عملت الشركة مع وزارة التربية والتعليم وجامعة التقنية والعلوم التطبيقية بهدف دعم تأهيل ٥٠ طالباً ليصبحوا معلمين بحيث يتسنى لهم العودة للعمل في مدارس مدتهم 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 وبلغ إجمالي عدد الطلاب الذين تمول الشركة دراستهم الآن في هذا البرنامج ٢٢٥ طالباً.

وواصلنا رعايتنا لـ ١٥٠ 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 ١٣٠٠ 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 اتفاقية مع وزارة التربية والتعليم لتمويل شراء ٢٩٣١ حاسباً آلياً لطلاب مدارس منطقة الامتياز لتيسير تعلمهم عن بُعد في أثناء الإغلاق جراء فيروس كورونا، ووزعت المستلزمات الوقائية على المؤسسات التعليمية في جميع أنحاء السلطنة، وشمل ذلك التبرع بالكمامات ومعقمات اليدين ومعدات الوقاية الشخصية للمدارس الواقعة في ولايتي هيماء والجازر ليستفيد منها أكثر من ألفي شخص.

## العقود والمشتريات

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

ولا تفتقر دائرتنا للعقود والمشتريات عن التحسن باتباع برنامج تحويلي يدعم رؤيتها ويرتكز على ستة أبعاد رئيسية هي:

- زيادة القيمة المحققة
- تحسين إجراءات العمل
- تعزيز الطرق المستقبلية للعمل
- تحسين الابتكار
- زيادة التركيز على الناس والجانب الثقافي
- الريادة في التتبع الاستثمائي

وحقق البرنامج -منذ تدشينه في عام ٢٠١٨- تحسينات كبيرة ملموسة منها:

- إدارة الفئات (تغطي إنفاق الجهات الخارجية البالغ حوالي ١,٤ مليار دولار أمريكي)
- برنامج استقراء السوق
- انخفاض في الوقت المستغرق لإجراء أمر تغيير بنسبة ٣٠٪.
- تكامل مراجعات الاستغلال الأمثل للعقود وتخطيط تدفق القيمة لتحقيق مزيد من القيمة
- نموذج تجزئة جديد للعقود ومجموعة أساليب إدارة ما بعد إسناد العقد



## كوفيد-١٩

في إطار سعيها لمُد يد العون للبلاد في خضم هذه الجائحة، دعمنا توطين إنتاج المستلزمات الأساسية كالتصنيع المحلي لمعقمات اليدين والكمادات.

وأنتجنا ١٥٣ ألف لتر من المعقمات ووُزِع أكثر من ١٢٥ ألف لتر ضمن منطقة

امتيازنا وفي جميع أنحاء البلاد إلى جهات مختلفة كالمستشفيات والجهات الحكومية والمدارس والمؤسسات الخاصة. ويخطط فريق كيمياء الإنتاج في الشركة لإنتاج ما بين ٢٥ إلى ٥٠ ألف لتر إضافي في المستقبل القريب.

ولقد عملنا مع شركة بروتون الدولية العمانية -وهي من فئة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة- على إنتاج أكثر من ثمانية ملايين كمادة محلية الصنع منذ أغسطس ٢٠٢٠، بما يتماشى مع معايير وزارة الصحة ومنظمة الصحة العالمية.



### تصنيع المعقمات

من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالتعاون مع ريادة



تقييم  
ورقي



مقابلات  
افتراضية



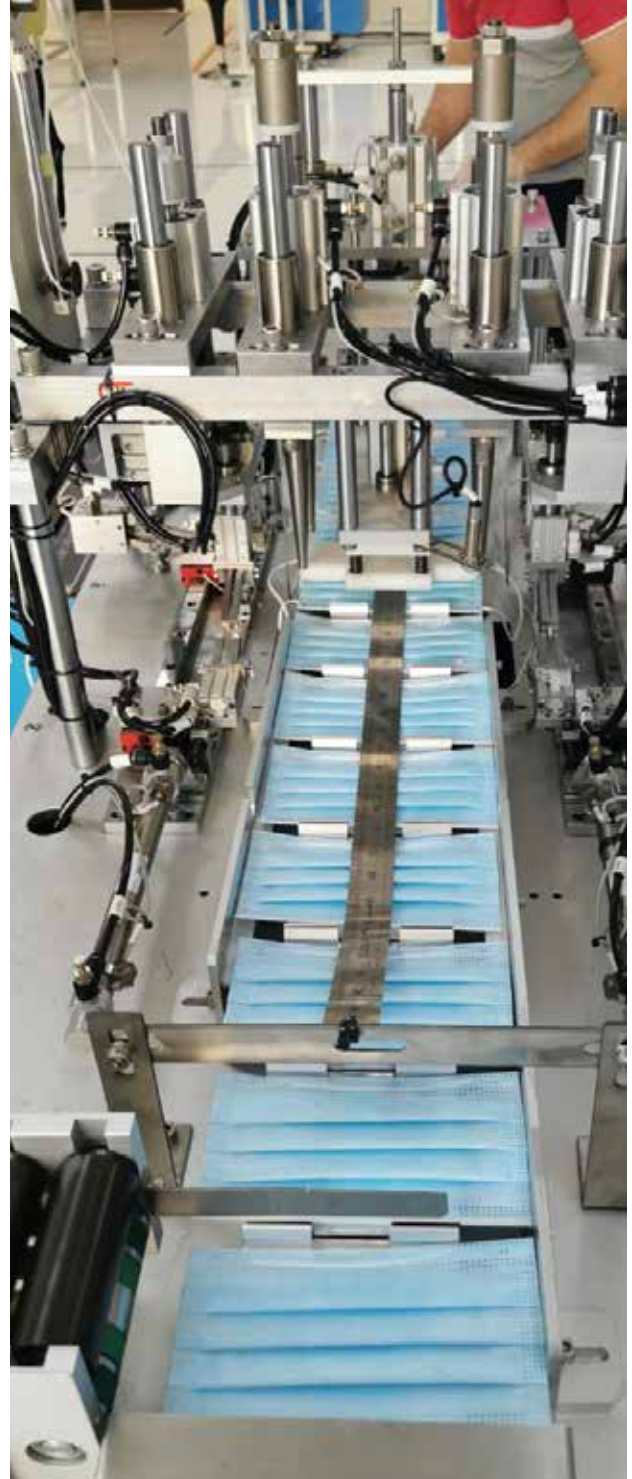
١٥٣,٠٠٠  
لتر أنتجت

أكثر من  
١٢٥,٠٠٠  
لتر من معقمات  
اليدين وُزعت

وُزعت هذه المعقمات في منطقة امتياز الشركة وفي مختلف أرجاء البلاد إلى وجهات مختلفة كالمستشفيات، والجهات الحكومية، والمدارس، ومؤسسات القطاع الخاص.

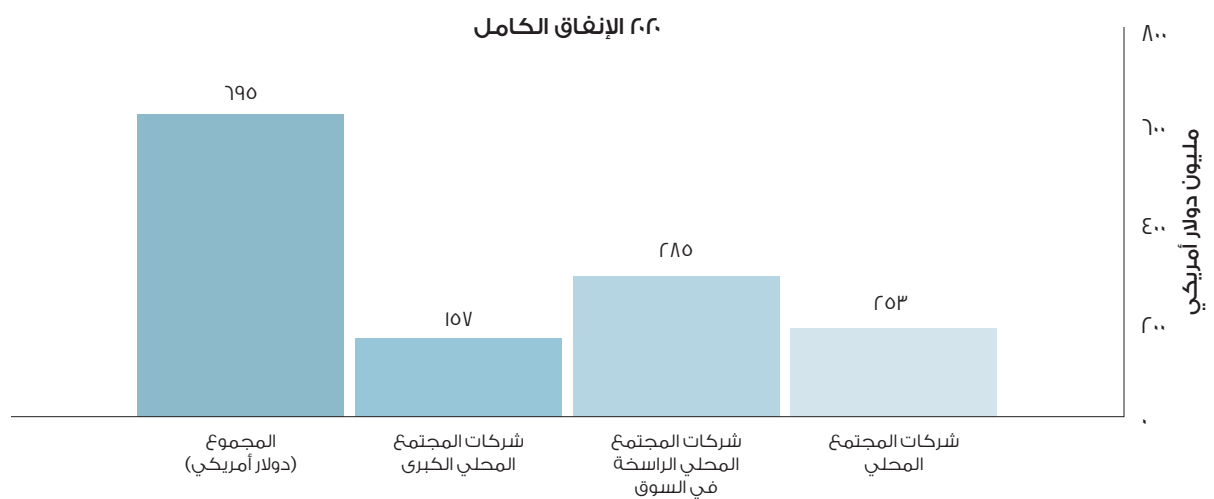
٢٥,٠٠٠ إلى ٥٠,٠٠٠ لتر  
مقدار ما يخطط الفريق لإنتاجه في المستقبل القريب

تصنيع الشركة لمعقمات اليدين





يوضح الرسم البياني التالي عائدات شركات المجتمع المحلي الكبرى، وشركات المجتمع المحلي وشركات المجتمع المحلي الراسخة في السوق في عام ٢٠٢٠:



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

ويعد ميثاق الحوكمة هذا الأول من نوعه لشركات مساهمة مقفلة في السلطنة وسيُكرر في مختلف أرجاء البلاد.

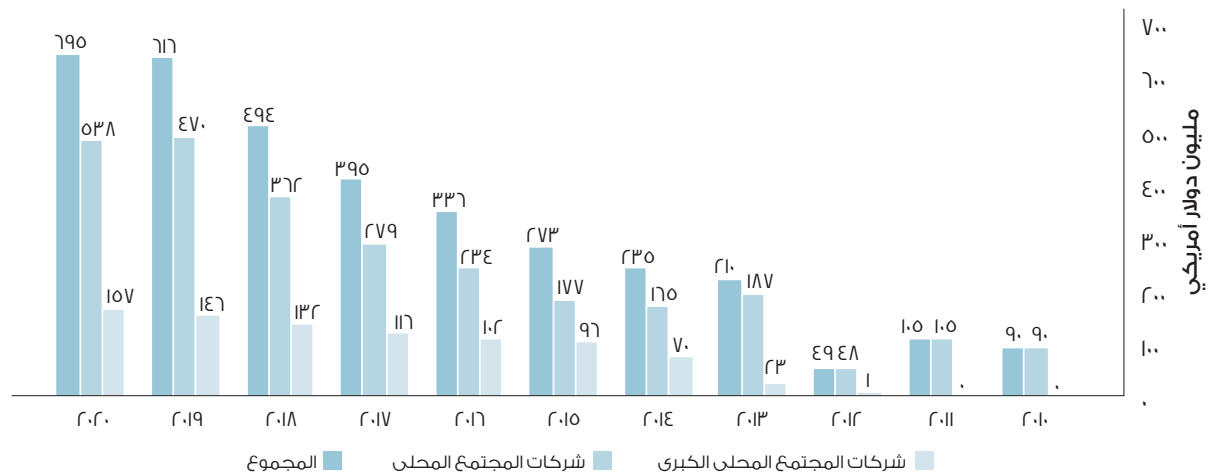
وقد شُرع في دراسة تنوع الأعمال والاستدامة لشركات المجتمع المحلي الكبرى التي يبلغ مستوى التعمين فيها الآن ٧٢٪.

### إنفاق شركات المجتمع المحلي الكبرى / شركات المجتمع المحلي خلال عام ٢٠٢٠ بأكمله (العائدات)

تجاوزت القيمة التراكمية الكلية للعقود التي أسندت لشركات المجتمع المحلي الكبرى الأربع ١,٢ مليار دولار أمريكي. وفي عام ٢٠٢٠، بلغ المجموع التراكمي لعائدات شركات المجتمع المحلي الكبرى من العقود المبرمة مع الشركة أكثر من ١٥٧ مليون دولار أمريكي، في حين بلغت نفقات شركات المجتمع المحلي حوالي ٢٥٣ مليون دولار أمريكي، وبلغت نفقات شركات المجتمع المحلي الراسخة في السوق حوالي ٢٨٥ مليون دولار أمريكي، أما القيمة الإجمالية لعائدات شركات المجتمع المحلي الكبرى/شركات المجتمع المحلي فقد بلغت ٦٩٥ مليون دولار أمريكي خلال العام.

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

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



الأيدي العاملة والخدمات اللوجستية وإدارة النفايات وتمهيد الطرق واختبار وطلاء الهياكل الفولاذية ومعدات العمل المعدنية. وحصلت ١٥ من هذه الشركات أيضاً على عقود مباشرة مع الشركة مما يؤكد وصولها إلى مرحلة النضج التجاري.

وتُطبق حالياً استراتيجية تعمين جديدة لشركات المجتمع المحلي تتضمن تخصيص وظائف محددة لجميع العقود التي تزيد قيمتها على ١٠ ملايين دولار أمريكي.

### شركات المجتمع المحلي الكبرى

واصلت الشركة جهودها في دعم تطوير شركات المجتمع المحلي الكبرى التي دشنت في عام ٢٠١٠ لتطوير المجتمعات المحلية في مناطق امتياز النفط والغاز. وهذه الشركات تسجل بوصفها شركات مساهمة مقفلة وتعود ملكيتها لأكثر من ٩٧٣٠ مساهماً من القاطنين في منطقة الامتياز رقم (٦)، وتقدم هذه الشركات مجموعة من الأنشطة الأساسية في مجال النفط والغاز منها عمليات منصات صيانة الآبار وصيانة خطوط الأنابيب وخدمات المياه المتعلقة بأعمال الحفر واستبدال خطوط التدفق.

وطوال عام ٢٠٢٠، قدمت هذه الشركات منافع عديدة للمساهمين وأوجدت فرص توظيف وفرصاً لرواد الأعمال لقاطني هذه المناطق. وتخطو جميع شركات المجتمع المحلي الكبرى الأربع - وهي شركة البركة للخدمات النفطية، وشركة الحديثة للخدمات النفطية، وشركة الصحاري للخدمات النفطية، وشركة الشوامخ للخدمات النفطية - بخطوات واثقة نحو الأمام مع تركيز أكبر على تحقيق النمو والكفاءة وتنويع الأعمال لتدخل غمار المنافسة مع مجالات العمل الأخرى.

طرحنا ثلاث حزم مناقصات على شركة سكن لإدارة المرافق-المشروع المشترك الذي أنشأته شركات المجتمع المحلي الكبرى لتنويع مصادر دخلها في قطاعات جديدة- لمشروع مواقف المركبات التحفيزية، وتطوير نُزل (موتيل) في حقل جبال ومحطة تناضح أمامي.

ولقد مددنا عقود شركتي البركة والشوامخ حتى عام ٢٠٢٩ وساعدنا أيضاً في تشكيل شركة مجتمع محلي كبرى جديدة في محافظة مسندم من ناحية المناقشات الأولية والاستشارات والموافقات. وستولى وزارة التجارة والصناعة وترويج الاستثمار مهمة إصدار عرض شراء أولي وغيرها من الإجراءات التجارية والقانونية.



## الثورة الصناعية الرابعة

أظهرت دراسة حول كيفية تأثير التقنيات الثورية على الشركة أن ما يقرب من ٩٥٪ من التغيير سيكون في المهام الوظيفية، وسيطلب ذلك في آخر المطاف جهداً كبيراً لتحسين المهارات لدى غالبية الموظفين. كما سلط الضوء على الأولويات التكنولوجية لكل وحدة عمل، وكيف أصبح التخطيط للقوى العاملة عنصراً أساسياً عند تنفيذ مشاريع التحول الرقمي الجديدة. وسينفذ عدد من التوصيات المحددة في عام ٢٠٢١.

## المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

إن تمكين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ركيزة أساسية لرؤية عُمان ٢٠٤٠، وأصبحنا نولي تركيزاً أكبر على تطوير هذه المؤسسات وتدريبها في مختلف القطاعات. في عام ٢٠٢٠، سُجل أكثر من ٢٠٠ مؤسسة صغيرة ومتوسطة بصفتهن موردين معتمدين معنا، وبلغت قيمة الاستثمار المباشر مع تلك المؤسسات ٣٠٦ ملايين دولار أمريكي، وهي زيادة بنسبة ٦٪ مقارنة بعام ٢٠١٩.

أما المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تخرجت في برنامج تبني التكنولوجيا (TIP) في الشركة فقد أنجزت ثمانية مشاريع في مختلف مديريات الشركة. وبالشراكة مع هيئة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (ريادة)، طورنا مؤسستين من فئة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتصنيع المعقمات لدعم جهود مواجهة كوفيد-١٩.

وعلاوة على ذلك ومن أجل تعزيز أداء رواد الأعمال في السلطنة، دشنت الشركة دفعة أخرى من برنامج (تعزيز) التدريب لتطوير قدرات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمانية، وقد نُظمت حلقات عمل لـ ٧٦ مؤسسة شاركت في جلسات افتراضية لتعريفها بإجراءات العمل المتبعة في الشركة وطريقة التعامل التجاري معها والتنافس على العقود التي تطرحها.

كما أمنا ثلاث فرص مخصصة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المختصة بخدمات التكنولوجيا، وأسندنا عقوداً لمؤسستين أخريين تخرجتا من برنامج الشركة لتطوير الموردين.

## تطوير المجتمع

### شركات المجتمع المحلي

واصلت الشركة دعمها لشركات المجتمع المحلي من خلال تخصيص مجال بنسبة ١٠٪ من عقودها الرئيسية يُعرض على شركات المجتمع المحلي عبر نظام التناقص البيني، وبلغ عدد شركات المجتمع المحلي المسجلة في نظام التسجيل المشترك للموردين ٥٢٠ شركة حتى نهاية عام ٢٠٢٠ حيث سجلت ٤٢ شركة جديدة خلال العام المنصرم فقط.

وتقدم شركات المجتمع المحلي المذكورة خدمات مختلفة في عمليات النفط والغاز مثل الهندسة المدنية وتأجير المعدات والميكانيكا والكهرباء واستقدام

# استراتيجية القيمة المحلية المضافة في الشركة ٢٠٢١-٢٠٢٥

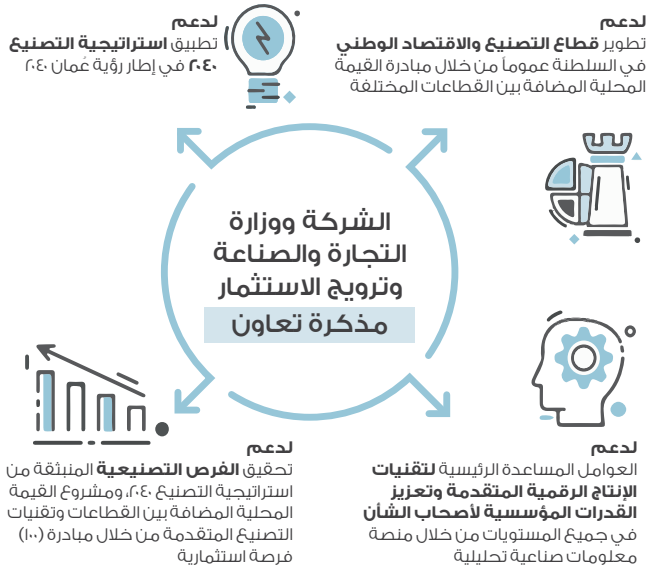
تركز استراتيجيتنا الجديدة للقيمة المحلية المضافة للسنوات الخمس المقبلة على التعامل مع سبعة مجالات رئيسية كما هو مُبين فيما يلي:



مجالات استراتيجية القيمة المحلية المضافة بالشركة

## التعاون مع وزارة التجارة والصناعة وترويج الاستثمار

وقعنا مذكرة تعاون مع وزارة التجارة والصناعة وترويج الاستثمار للبناء على شراكتنا المستمرة والمثمرة، والتي تشمل مشاركتنا في برنامج «تنفيذ» لتعزيز التنوع الاقتصادي. وتأتي هذه الشراكة في إطار التزامنا بالانتقال إلى مستوى استراتيجي أعلى في رحلتنا للقيمة المحلية المضافة من خلال دعم التعاون الوثيق بين الجهات الفاعلة من القطاعين العام والخاص في السلطنة.



ونعتقد بأن إنشاء شركة لأعمال الصيانة يعمل بها عمانيون بنحو أساسي مع امتلاكها لنموذج عمل مستدام سيوجد عرض قيمة أعلى في النظام الحالي كما سيوفر عدداً كبيراً من الوظائف الجديدة للعمانيين على مدى السنوات الخمس المقبلة، وسيحسن السلامة والأداء عموماً.

ويمضي مشروع أعمال الصيانة الشاملة هذا -الذي انطلق في عام ٢٠١٩- جيداً، إذ وافقت الشركات الثلاث المشاركة على الأعداد الأولية للتعين وتعمل على إنهاء متطلبات العرض والطلب (شركة تنمية نفط عُمان) والتدريب (مجموعة أوكيو) والعقود والمشتريات (الشركة العُمانية للغاز الطبيعي المسال).

كما وقعت الشركة اتفاقية مدتها أربع سنوات مع الشركة الخليجية للطاقة لتوظيف ٦٠٠ عماني في عملياتها داخل البلاد وخارجها. وبموجب ذلك، ستوفر الشركة الخليجية للطاقة ١٥٠ فرصة عمل في كل عام لكل من أصحاب الخبرة والخريجين الجدد، بما يتماشى مع رؤية عمان ٢٠٤٠ فيما يتعلق بتدويل المواهب العمانية.

## البضائع والخدمات

مضت الشركة قدماً في الالتزام بالاحتفاظ بالمزيد من عوائد قطاع النفط والغاز في عُمان، فتمكنا من الاحتفاظ بنسبة ٣٤٪ من القيمة في البلاد مقابل ٣١٪ في عام ٢٠١٩ (النسبة المذكورة في تقرير الاستدامة ٢٠١٩ مختلفة جراء تغيير آلية الإبلاغ المتبعة).

ولقد أسهمت الشركة بدور مهم في استراتيجية القيمة المحلية المضافة في قطاع النفط والغاز التي أميط اللثام عنها في عام ٢٠١٣، إذ تتبوأ زمام الريادة بتنفيذها ٤٣ فرصة من أصل ٥٣ فرصة استثمارية، ولقد حققت الشركة ٣١ فرصة حتى الآن، اثنتان منها في عام ٢٠٢٠ في مجال صيانة وإصلاح المحركات ذات الجهد العالي والمنخفض، ومجال حفر الآبار والتصديع الهيدروليكي. كما حُقق ٤٤ فرصة داخلية بقيمة إجمالية بلغت ٤,٢ مليار دولار أمريكي. وقد أوجدت هذه الفرص إجمالي ٢٨٤٤ وظيفة للعمانيين وأدت إلى افتتاح أكثر من ٦٠ مرفقاً بأكثر من ٣٦٠ مليون دولار أمريكي مستثمرة في الأصول الثابتة.

وفي عام ٢٠٢٠، حُقق سبع فرص داخلية شملت تصنيع مصابيح (LED) وخدمات معايرة الأجهزة ومختبر للتآكل. ومن المشاريع الرئيسية الأخرى التي تمضي على قدم وساق الإنتاج المحلي للأعمدة الكهربائية وتصنيع المواد الكيميائية.



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

## التوظيف والتدريب

رصدًا لجهود التعمين في البلاد، واصلت الشركة دعمها لحملة إيجاد الوظائف للشباب العمانيين، وبغية المساعدة في تعزيز توظيف العمانيين والتنوع الاقتصادي ساعدنا على إيجاد أكثر من ٢٥٠٠ فرصة وظيفية في مجالات مختلفة مثل فرص التدريب المقرون بالتوظيف، وإعادة الاستيعاب، والنقل، والمنح الدراسية بالتعاون مع الشركات المتعاقدة معنا وبرنامجنا الداخلي للتوظيف. وشمل ذلك إيجاد حوالي ١٥٠٠ فرصة توظيف مباشر إلى جانب البرامج التدريبية الأخرى غير المقرونة بالتوظيف مثل برنامج المنح الدراسية لأبناء المجتمع المحلي وبرنامج "إعداد" للتدريب الداخلي.

تساعد هذه الفرص الباحثين عن عمل العمانيين حتى يتمكنوا من الحصول على وظائف ماهرة بدوام كامل داخل قطاع الطاقة وخارجه في مجالات مثل الكهرباء والميكانيكا وتركيب الأنابيب والسقالات والصيانة وتركيب الفولاذ والصفائح المعدنية وتشغيل معدات الرفع وإدارة المخازن، إلى جانب التدريس والصرافة والعمل في أطقم الطائرات.

ومن خلال مبادرة "إمداد" لإيجاد الفرص الوظيفية والتغيير الوظيفي، شرعنا في مشروع صناعي مشترك للعمل مع الشركة العمانية للغاز الطبيعي المسال ومجموعة أوكيو للتعامل مع معدلات التعمين المنخفضة في أعمال الصيانة الشاملة التي تشمل الفحص، والصيانة وإعادة التجهيز، وذلك نظراً للطلب غير المتسق والمتقطع على هذه الخدمات في مختلف الشركات المشغلة للنفط والغاز.



## القيمة المحلية المضافة

### أهم منجزات عام ٢٠٢٠

- إيجاد أكثر من ٢٥٠٠ فرصة وظيفية للعمانيين
- تعميم توريد معدات الوقاية الشخصية الأساسية لمواجهة كوفيد-١٩
- زيادة عائدات شركات المجتمع المحلي الكبرى وشركات المجتمع المحلي إلى ٦٧٧ مليون دولار أمريكي
- استثمار ٣٠٦ ملايين دولار أمريكي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهي أعلى بنسبة ٦٪ من عام ٢٠١٩
- تدشين استراتيجية جديدة للقيمة المحلية المضافة لمدة خمس سنوات





المحطة "سي" في مشروع فهود لتعزيز الضغط، واثنين من أجهزة ضغط الغاز في مشروع "تجديد حقل جبال"، ومرافق استبدال المضخات في مرمول. كما أكمل مشروع خط أنابيب حقن المياه في جبال -الخوير جميع مراحل الهندسة والمشتريات وهو في مرحلة الاستعداد لبدء التشغيل.

ومن ناحية أخرى، كان للتحول الرقمي أثر في الحفاظ على أداء إنجاز المشاريع في ظل القيود المفروضة على السفر، فمن ذلك التشغيل الإلكتروني لأنظمة التحكم بتوربينات توليد البخار في مشروع "جبال-خف" بالاستعانة بدعم الموردين عن بعد.

وكان هناك أيضاً تسريع في إجراءات التحسين المستمر في مختلف أرجاء دائرة إنجاز المشاريع، بما في ذلك المشاريع التي تقل قيمتها عن ٥٠ مليون دولار أمريكي، مثل عقد فعالية "كايزن" في مشاريع صمام الاختيار متعدد المنافذ التي حددت ١٩ حزمة قياسية لصمامات الاختيار متعددة المنافذ لأصول النفط والغاز. وقد أدى ذلك إلى خفض التكاليف الهندسية بنسبة ٢٠٪ بنحو ١٢ مليون دولار أمريكي سنوياً، وتخفيض الجدول الزمني بمقدار خمسة أشهر مما أدى إلى تحقيق فوائد نقدية مبكرة للنفط بنحو ٥٦٧ ألف برميل سنوياً.

وباستشراف المستقبل، لا ريب في أن زيادة التحول الرقمي وتحويل إطار المشروع من أن يكون مدفوعاً بالتسليمات إلى ارتكازه على المعلومات سيؤدي إلى تعزيز تحسين كفاءة الأفراد والعمليات من خلال إيجاد تعاون أوثق بين مختلف الفرق.

بغية الاستغلال الأمثل للجدول الزمني وتحقيق وفورات في التكاليف، في حين احتفظت الشركة بالملكية والتحكم التشغيلي.

وقد أدت إستراتيجية التنفيذ هذه -التي استُخدمت لأول مرة في الشركة- إلى خفض المصروفات الرأسمالية بنسبة ٢٨٪، ويُحذى حذوها الآن في مشاريع أخرى للنفط والغاز.

أما الإنشاءات لوحدة الأعمال خارج المحطة في المرحلة الثالثة من مشروع الحقن بالبولىمر في مرمول فقد اكتملت متقدمة بشهر على الموعد المحدد لإعداد المرفق لعملية التدقيق السابق للتشغيل، كما جرى إمداد المحطة الفرعية بالطاقة وفق جهد ١٢٢ كيلو فولت وكذلك إنشاء خزان تعويم الغاز المعزز.

ويتضمن هذا المشروع -الذي يُنفَّذ بموجب اتفاقية إطارية بعيدة المدى لأعمال الهندسة والمشتريات- توسيع أعمال مرافق الإنتاج خارج المحطة وداخلها المرتبطة بإدارة حوالي ٥٠٠ بئر منتجة و٧٥ بئراً حاققة.

وعلى الرغم من التخطيط المدني العسير لتطوير الحقل البني المحفوف بالتحديات، حقق المشروع أداءً متميزاً للسلامة بتسجيله أكثر من ٥,٧ مليون ساعة عمل دون إصابة مضيعة للوقت.

ومن النجاحات الأخرى التي تحققت بدء تشغيل مرفق التطوير المبكر في حقل سداد شمال مع منصة وحدة تثبيت المكثفات التي صُنعت في عُمان، وانتقال مشروع الغمر بالمياه في منطقة صقر الكبرى ومرمول هيما غرب إلى مرحلة التنفيذ.

وقد استمرت البنية الأساسية والمعدات الحيوية في العمل، بما في ذلك





محطة مشروع أمين للطاقة الشمسية

عقود تبلغ قيمتها قرابة ٢٤٠ مليون دولار أمريكي إلى شركات عمانية لتوفير البضائع والخدمات.

أما المرحلة الثانية لمشروع "مرآة" للطاقة الشمسية للاستخلاص المعزز للنفط بالأسلوب الحراري في حقل أمل (وهي ضعف حجم المرحلة الأولى) فقد دخلت في مرحلة التشغيل ومع بدء الإنتاج الكلي للبخار في يوليو ٢٠٢٠. وسينتج هذا المشروع معدل ألفي طن من البخار يومياً في منتصف اليوم عندما يكون الجو صحوماً.

وعلى صعيد آخر، تمكنت الشركة من استكمال مشروع إنتاج الكهرباء من الطاقة الشمسية في مواقع السيارات في ميناء الفحل بطاقة إنتاجية تتجاوز ١٠ ميجاواط عند ذروة الإنتاج. وسوف يلبي هذا جزءاً كبيراً من الطلب في مقرنا الرئيسي مع توجيه أي فائض إلى الشبكة الرئيسية.

كما استطاعت الشركة تنفيذ مشروع مماثل له في مواقع السيارات بوزارة الطاقة والمعادن بمشاركة عدد من المؤسسات المحلية الصغيرة والمتوسطة المتخصصة في مجال الطاقة المتجددة.

أما المرحلة الأولى من تطوير الغاز في المكنم الكتيم في حقل خلود فقد بدأت عملياتها، وهو أحد أعمق المكامن في العالم، إذ يصل عمقه إلى ٥ آلاف متر تحت السطح، وقد صُمِّمت المحطة لمعالجة ٢,٥ مليون متر مكعب من الغاز يومياً و٩٠٠ متر مكعب في اليوم من المكثفات.

وقد طُورت محطة المعالجة وفقاً للمواصفات الدولية على أيدي شركات متعاقدة خبيرة في مجال تركيب الوحدات مستخدمين تصاميمهم القياسية

وقد أدت دافعية التركيز على الكفاءة إلى:

تخفيض قدره **١,١ مليار** دولار أمريكي في تكاليف تطوير وحدة المحفظة



توفير **٨٣٠ مليون** دولار أمريكي من "برنامج إنتاج النفط" الذي يمتد لخمس سنوات



تحديد **٧٠٠ مليون** دولار أمريكي من الوفورات الإضافية باتباع استراتيجية "الفجوة بين الأداء الفعلي والأداء المحتمل".



إنضاج مشاريع بقيمة **٢٠٠ مليون** دولار أمريكي من النفط المكافئ من خلال مرحلة اختيار المفهوم بتكلفة فنية للوحدة تقل عن ٢٠ دولاراً أمريكياً لكل برميل بمكافئ النفط.



وليس ما ذكر هو جميع المنجزات المحققة بل هنالك أيضاً معالم بارزة أخرى لا سيما على صعيد مشاريع الطاقة الخضراء التي تشمل بدء العمليات التجارية في محطة أمين لتوليد الطاقة الشمسية بقدرة ١٠٠ ميجاواط التي شُغلت قبل الموعد المحدد بثلاثة أشهر.

ويسهم مشروع المنتج المستقل للطاقة المتجددة في توفير الطاقة لعملياتنا في منطقة الامتياز، وهو أول مشروع للطاقة الشمسية بهذا الحجم تشتري كامل إنتاجه شركة نفط وغاز.

وقد أنشئت المحطة وشُغلت خلال وقت قياسي، أي أقل من ١٢ شهراً بعد توقيع عقد الهندسة والمشتريات والبناء.

أما الأعمال الإنشائية لمشروع "جبال-خف" - أكثر مشاريع الشركة تعقيداً من الناحية الفنية على الإطلاق - فقد اكتملت بنسبة ٩٦,٣٪ في نهاية عام ٢٠٢٠، إلى جانب اكتمال نصف التشغيل الكلي حتى الآن.

وقد حقق المشروع - الذي يتوقع أن يُسَلَّم كاملاً في حدود الميزانية المرصودة - ٤٦ مليون ساعة عمل دون إصابة مضيعة للوقت على مدى عامين حتى وقت كتابة هذا التقرير.

وهو في الطريق الصحيح لربطه بخط الإنتاج في الربع الأول من عام ٢٠٢١ لينتج ما يقارب ستة ملايين متر مكعب من الغاز يومياً و١٠ آلاف برميل من النفط يومياً.

ويعمل في الموقع حوالي ١٢٠٠ عماني في أعمال إنشاء المرافق بالإضافة إلى ٢٠٠ مواطن يعملون بصفتهم لحامين معتمدين ومؤهلين تماماً. وقد أسندت



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، تركز 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، واستكشاف فرص مثيرة لمصادر الطاقة المتجددة.



لم يكن تفشي فيروس كورونا وانخفاض الطلب على النفط وتدني سعره ليحول دون محافظة فريقنا لإنجاز المشاريع على المستوى المعهود بل أجروا تحسينات لبرامج الكفاءة الهندسية بغية تحقيق المزيد بأقل موارد متاحة.

في مثل هذه البيئة المحفوفة بالقيود الكثيرة وفي ظل الاضطراب الكبير في سلاسل التوريد ودعم الموردين وحركات القوى العاملة، كان من المحتم أن يتحول التركيز بعيداً عن مشاريع الهيدروكربونات المعقدة والمكلفة (مثل مشاريع الاستخلاص المعزز للنفط) إلى المشاريع التوسعية الصغيرة والمتكررة.

لقد سرّعنا وتيرة تنفيذ برنامجنا لكفاءة رأس المال من نهاية عام ٢٠٢٣ إلى منتصف عام ٢٠٢١ لكي نصبح مؤسسة إنجاز أكثر إنتاجية ومرونة، وحاولنا بجدّ البحث عن حلول بديلة لمواجهة ظروف العمل الحالية.

ولقد حددنا ٢١ مشروعاً للتمويل والتنفيذ من خلال استراتيجية (صمم، ابن، امتلك، شغل، حافظ) وهي تنقسم إلى: ١٠ مشاريع للغاز، وأربعة مشاريع للنفط، وأربعة أخرى للاستخلاص المعزز للنفط باستخدام البوليمر، وثلاثة لمعالجة المياه.

وقد نُفذت إستراتيجية تعاقد شاملة على مستوى الشركة وطُبقت معايير الصناعة حيثما أمكن ذلك (على سبيل المثال: في مشاريع المياه)، واستحدثت مبادرات لتقليص المدة الزمنية لتنفيذ مراحل المشاريع.

فضلاً عن ذلك، عززنا تطبيقنا للتحسين المستمر وإجراءات التحول الرقمي لضبط التكاليف وتحسين الأداء.



مشروع جبال-خُف

# أهم منجزات عام ٢٠٢٠

- تشغيل مشروع محطة أمين للطاقة الشمسية بقدرة ١٠٠ ميغاواط قبل الموعد المحدد بثلاثة أشهر.
- اكتمال الأعمال الإنشائية في مشروع "جبال-خُف" مع تجهيز المرحلة الأولى من المرافق للتشغيل
- الانتهاء من الأعمال الإنشائية خارج المحطة في المرحلة الثالثة من مشروع مرمول للحقن بالبولىمر
- استكمال مشروع الطاقة الشمسية الكهروضوئية في مواقع السيارات بميناء الفحل ووزارة الطاقة والمعادن
- تحديد وفورات كبيرة من خلال اتباع إجراءات صارمة لكفاءة رأس المال



## إدارة المعرفة

اكتسب برنامج إدارة المعرفة في الشركة زخماً في عام ٢٠٢٠ واضعاً هدفاً يتمثل في تحسين تحديد الدروس المستفادة والخبرات وأفضل الممارسات الجماعية واستيعابها وتطبيقها لتحقيق فوائد تشغيلية.

ومن بين أبرز إنجازات البرنامج:

ولقد أنشأنا أربع جماعات ممارسة وطنية بالشراكة مع وزارة الطاقة والمعادن ومجلس البحث العلمي من خلال منصة "إيجاد":

(١) مركز عُمان للمياه يربط ٦٧ متخصصاً في مجال المياه ويتبادل الخبرات مع ١١ مؤسسة حكومية وأكاديمية وصناعية للطاقة لحل المشكلات وتحفيز الابتكار

(٢) مركز عُمان للتحويل الرقمي يضم ٢٥ عضواً من ثلاث وزارات وخمس شركات وجامعتين

(٣) جماعة برنامج "إعداد" التي توفر للطلاب فرصة نقل خبراتهم في برامج التدريب الداخلي وتسهيل تقديم المشرفين والموجهين للدعم المطلوب

(٤) شبكة لمحترفي إدارة المعرفة تساعد منصة "إيجاد" في بناء قدرات وخارطة طريق عمانية لإدارة المعرفة.

والشركة ماضية في تبني أفضل الممارسات المعاصرة مثل النظر في استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي للبحث عن المعلومات ومساعدة الموظفين على اتخاذ قرارات أعمال أسرع وأفضل. علاوة على ذلك، سوف يتماشى برنامجنا باضطراد مع معايير إدارة المعرفة التي نشرتها المنظمة الدولية للمعايير (أيزو) حديثاً.



إطلاق منصة رقمية لجماعات الممارسة لتمكين الخبراء من مشاركة المعرفة والمعلومات والخبرات وحل المشكلات من خلال "العقل الجماعي" لشركة تنمية نفط عُمان.



اقتناص حوالي ٨٠٠ درس على مدى ست سنوات من مراجعات الاستغلال الأمثل للعقود لمسؤولي العقود ومهندسي العقود بغية بناء الخبرات وتحقيق وفورات في التكاليف.



جمع أكثر من ١٠٠٠ درس مستفاد من مديرية هندسة الابار ودائرة إنجاز المشاريع، وبذلك يرتفع العدد الإجمالي في قاعدة المعرفة في الشركة إلى أكثر من ٩٤٠٠ درس مستفاد.



## فلسفة "لين"/الكفاءة في العمل

كما استُخدمت القدرات والمهارات والدروس المستفادة من عام ٢٠٢٠ لزيادة دعم تحسينات القيمة المحلية المضافة على المستوى الحكومي من خلال التدريب والدعم الذي تقدمه الشركة للوزارات وأنشطة برنامج انتداب كفاءات التحسين المستمر الناجح لدى الوزارات، وتساعد الشركة حالياً ثماني جهات ومن المخطط أن يتوسع نطاق الدعم في هذا المجال في عام ٢٠٢١.

أما الاستفادة المستقبلية لتحولنا في مجال التحسين المستمر فقد أصبحت مضمونة بفضل التعمين المتسارع لدائرة التحسين المستمر في الشركة والقدرات المتنامية وتطوير قادة التحسين المستمر المحليين الذين سيكون على عاتقهم الاستمرار في دافعية التغيير والتحسين في المستقبل.

وبالإضافة إلى الوفورات التي تحققها العديد من مشاريع التحسين بدأت الشركة أيضاً في نقل مهاراتها وقدراتها في مجال التحسين المستمر لتلبية متطلبات الأعمال الأوسع في مجال السلامة، وهو أمر سيظل محور تركيز كبير في عام ٢٠٢١.

وابتغاء الحفاظ على هذا المستوى العالي من أداء تحسين الأعمال ولتعزيز ثقافة التحسين المستمر المؤسسية أشرفت لجنة الإدارة التنفيذية على استحداث تقنيات ومهارات إدارة التغيير الجديدة. فمنها "الازدهار في أوقات التغييرات" الذي يُعد إطار عمل سيغير مجريات الأمور وسيكون خير عون للفرق والأفراد على الازدهار وتحقيق قيمة أكبر في أثناء الأوقات التي تشهد تغيرات واسعة.

طوال عام ٢٠٢٠، واصلت الشركة تعزيز برنامجها في تطبيق منهجية "لين" والتحسين المستمر في كافة أرجاء الشركة. وقد وفر هذا أساساً متيناً ساعد العديد من الفرق على الانتقال بسلاسة إلى العمليات الافتراضية والحفاظ على مستويات الأداء العالية على الرغم من الاضطرابات التي أحدثتها الجائحة.

ولقد شمل برنامج أساسيات التحسين المستمر أكثر من ٢٠٠ فريق في نهاية العام، وهو وسيلة تُمكن جميع الفرق من تتبع جميع العمليات الرئيسية ومراقبتها وتحسينها على أساس يومي.

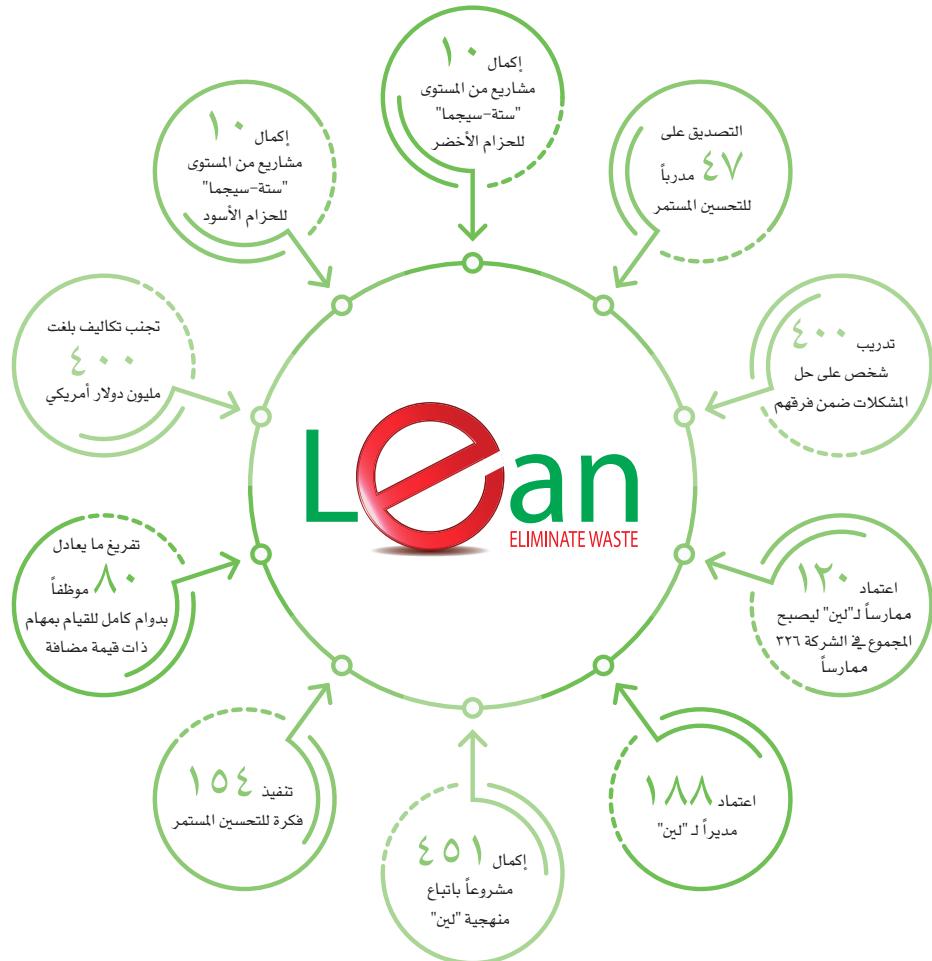
وخلال العام، طُرِح أكثر من ٨ آلاف فكرة تحسين وقيّم جدواها تضمنت تحسينات طفيفة يومية في الكفاءة وأفكاراً فردية أدت إلى تحقيق وفورات كبيرة.

ولم تغفل الشركة طوال عام ٢٠٢٠ عن الدفع قدماً بعنصرين متوازيين في برنامج منهجية "لين" والتحسين المستمر هما:

(١) بناء قدرات التحسين المستمر (تطوير مهارات التحسين المستمر وبناء الثقة في موظفينا)

(٢) تحقيق القيمة (إيجاد القيمة لمساهميننا وعمّان)

ولقد أسفر ذلك عن نتائج مذهلة حقاً:





## جاهزية التشغيل

هناك عدة مبادرات جارية مثل نظام التصريح بمزاولة العمل الإلكتروني مما أدى إلى تحقيق وفورات كبيرة وتحسين التحكم في العمل والضمانات ذات الصلة. وقد أطلقت منصة داخلية تتضمن تجاوزات أجهزة الإنذار ونظام إدارة ترقية المرافق وبيان ضمان المواءمة. ويجري الآن تحميل المهام القياسية للمشغل والأعمال المعتادة اليومية وأنشطة الضمان وإدارتها عبر الأجهزة المحمولة مما يزيد من الفاعلية زيادة بالغة ويتيح مراقبة الامتثال آنياً.

### المراقبة المبينة على الاستثناء

أصبح حوالي ٨٠٪ من المعدات الشديدة الأهمية للأنشطة السطحية مشمولاً ضمن معايير مراقبة العمليات الاستباقية التي توفر تنبيهات مبكرة للعيوب والانحرافات التشغيلية.

### نظام إدارة الموجودات

كان هناك تحول كبير في التعاون بين مختلف التخصصات والدوائر منذ اعتماد نظام إدارة الموجودات ودمجه مع أنشطة التحسين المستمر وعملياته. وحتى الآن طُبّق تسعة من أصل ١٣ عملية لنظام إدارة الموجودات إلى جانب تكرار ثلاث منها بالكامل في جميع المجالات وتطبيق أربع عمليات أخرى حالياً في ١٣ موجوداً. كما أدى نظام إدارة الموجودات إلى تحسين سلامة العمليات، وقد تجلت أولى النجاحات في مجموعة حقول نمر حيث قاد التعاون الكبير مع الشركات المتعاقدة من خلال عملية إدارة التهديدات والفرص إلى إزالة تهديد محتمل في حقل كريم غرب فضلاً عن تحقيق المزيد من الفوائد المتوقعة.

## السلامة التشغيلية

### برنامج المهارات القيادية في مجال السلامة للمشرفين المباشرين

ساعد برنامج المهارات القيادية في مجال السلامة للمشرفين المباشرين على إرساء ثقافة راسخة للرعاية والسلامة واستمر في إحداث نقلة نوعية في الأداء في مجال الصحة والسلامة والبيئة في جميع أرجاء مديرية هندسة الآبار وفي مشروع "جبال-خف".

ومنذ استحداث برنامج المهارات القيادية في مجال السلامة للمشرفين المباشرين في عام ٢٠١٦ أصبح نموذجاً يُحتذى به لأفضل الممارسات للتعاون والشراكة الناجحة بين الفريق القيادي للصحة والسلامة والبيئة في الشركة والموظفين المباشرين، مع وجود أكثر من ٥٠ مُسهلاً للبرنامج. وقد عُقد حتى الآن أكثر من ١٢٠ حلقة عمل شارك فيها أكثر من ٢٨٠٠ مشرف مباشر سواء من موظفي الشركة أو المتعاقدين.

كان أحد عوامل النجاح الرئيسية هو إشراك كبار الموظفين لقيادة حلقات العمل وتنظيمها مع فرقهم الخاصة، مما يدل على التزام القيادة الواضح تجاه المشرفين المباشرين.



ولا يزال تطبيق هذا البرنامج في توسع مستمر وقد شمل أخيراً في عام ٢٠٢٠ العمليات السطحية لشركة تنمية نفط عُمان، كما دُرِّبَت مجموعة جديدة من القائمين على تيسير البرنامج مما سيعين على توسيع نطاق البرنامج.

### برنامج "اهتمام"

بلغ عدد من تدريبوا في برنامج «اهتمام» للسلامة المبينة على السلوك في الشركة -الذي دشن في عام ٢٠١٨- قرابة ٤٠ ألف شخص وهو يشمل الآن حوالي ٦٠٪ من الشركة.

ولقد أسفرت مراجعات الاستدامة التي أُجريت مع ٣٤ شركة متعاقدة ودوائر الشركة عن إفادات إيجابية؛ إذ أشارت إلى تحسينات في مجالات التواصل والقيادة وثقافة السلامة عموماً.

وقد أُسست عملية للتحقق من السلامة المبينة على السلوك بغية تقييم الشركات المتعاقدة التي تستخدم أنظمة بديلة أخرى في مجال السلامة المبينة على السلوك، وأُجريت سبعة تقييمات من هذا القبيل.

### 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 تجلّى ذلك في حلقات عمل "الصحة والسلامة والبيئة في العقود" المصممة لدعم الاشتراطات الإلزامية للعقود والمشتريات لمسؤولي العقود في الشركة وغيرهم ممن يدعم عمليات العقود مثل مهندسي العقود وممثلي الشركة في مواقع العمل.

وقد حضر أكثر من ٢٠٠ مشارك مجموع ١١ حلقة عمل تناولت مجالات الصحة والسلامة والبيئة في العقود، وإجراءات ما بعد إسناد العقد، والتزامات الشركات المتعاقدة.

وهناك أكثر من ٦٠٠ من الدروس المستفادة في قاعدة البيانات من مصادر مختلفة، بما في ذلك الحوادث وتقييمات حواجز الأجهزة وعمليات تدقيق المستوى الثاني، وتتضمن سير عمل لدمج الدروس المستقبلية.

## كفاءة الموظفين

نظراً للظروف التي فرضتها جائحة كورونا، عُقدت جلسات يوم السلامة السنوي افتراضياً للمرة الأولى. ولقد اتخذ يوم السلامة من "الإشارات التحذيرية" موضوعاً له بهدف رفع الوعي بالأهمية الكبيرة للإبلاغ عن المشكلات الطفيفة وإصلاحها في الوقت المناسب لتفادي وقوع الحوادث الجسيمة. وقد شارك أكثر من ٤ آلاف من موظفي الشركة والكثير من موظفي الشركات المتعاقدة فيما يزيد على ١٥٠ حلقة تواصل عن طريق برنامجي "سكايب" و "ويكس". ولقد تسنى للمشاركين فرصة مناقشة الإشارات التحذيرية كل في مجال عمله باستخدام عروض مرئية متحركة وثلاثية الأبعاد وتمارين جماعية كانت تجسداً للدروس المستفادة من وقائع سابقة.

وأصبح الآن جميع الموظفين الذين يضطلعون بوظائف بالغة الأهمية متعلقة بالصحة والسلامة والبيئة أو سلامة العمليات- بما في ذلك المشاركين في تصميم العناصر الحاسمة لتأمين السلامة وصيانتها وتشغيلها- مسجلين في أداة تلقائية تحوي اشتراطات الكفاءة المطلوبة منهم. وفي عام ٢٠٢١، سُنّقت هذه الأداة إلى حل قائم على نظام "ساب" لتحسين الإدارة. وقد جُربَ الترخيص الإلزامي الخاص بالمحطات في موجودات الغاز وسيجري تكراره في الموجودات الأخرى باتباع منهجية "لين". ولقد حُدث برنامجنا للتدريب على تقييم المخاطر بالكامل ويُقدّم الآن داخلياً. كما ارتفع استخدام منصات التدريب الإلكترونية ارتفاعاً ملحوظاً في أثناء الإغلاق جراء كوفيد-١٩.

## برنامج لإحداث نقلة نوعية في جاهزية الموجودات وسلامة العمليات

شُرع في هذا البرنامج في عام ٢٠١٨ وهو يمضي جيداً ويراقب تقدمه باستمرار اللجنة التوجيهية لإدارة جاهزية الموجودات وسلامة العمليات ومجموعة المدير التنفيذي للشؤون الفنية. ولقد بلغ الهدف الأول المتمثل بزيادة الامتثال للأساسيات الإلزامية لسلامة العمليات مرحلة متقدمة من النضج في مختلف فرق الآبار والعمليات والهندسة. وفي الوقت نفسه، شرعت مديرية هندسة النفط في رحلتها الخاصة في مجال إدارة جاهزية الموجودات وسلامة العمليات، إذ خصصت موارد بشرية لذلك وأساسيات لسلامة العمليات تتناسب مع طبيعة عملهم.

أما الهدف الثاني المتعلق بالتعلم من الحوادث السابقة فقد بُدئ في تنفيذه أيضاً مع دعم تام من لجنة الإدارة التنفيذية. وتعمل الموجودات في الشركة على ترتيب الأولويات وتطوير خططها المحددة لسدّ مكامن النقص في مجال التعلم من الحوادث للحيلولة دون تكرارها. وكل من هدف "أساسيات سلامة العمليات" وهدف "التعلم من الحوادث السابقة" مضمن في بطاقة أداء الشركة.

## ضمان جاهزية الموجودات وسلامة العمليات

ابتغاء التأكد من كون معالجة ضمان جاهزية الموجودات وسلامة العمليات للقضايا المنهجية، كان التركيز في عام ٢٠٢٠ على المستوى الثاني من الضمانات في حقل بيربا الكبرى، ومحطة الغاز في كوثر، وفي حقل الخير على تحديد مجالات التحسين في الأنظمة والعمليات. تضمنت النتائج قضايا مثل الإشراف على قيادة الموقع والملكية لضمان حل المشكلات المحددة أو تصعيدها في الوقت المناسب، ومواءمة مهام الضمان وتحسينها، وزيادة استخدام الأدوات الرقمية، مثل الأجهزة المحمولة باليد ولوحة معلومات برنامج "نبراس". ولدى جميع هذه القضايا الآن صاحب إجراءات محد ومخرجات واضحة.

## إدارة المخاطر التراكمية

تستمر بوابة جاهزية الموجودات- التي تجمع مؤشرات المخاطر من أنظمة متعددة لإعطاء مؤشر أوضح للمخاطر التراكمية- في النضج. ولقد كان التركيز في عام ٢٠٢٠ على تشغيل البوابة وزيادة الإدارة التلقائية للبيانات لتوفير مؤشر مستمر للمخاطر التراكمية ودمجها بشكل كامل في عمليات الضمان اليومية والأسبوعية والشهرية والسنوية. وبلغ عدد الإجراءات الرئيسية لجاهزية الموجودات وسلامة العمليات في إطار خطاب الضمان التي شُغلت ألياً ٤٠ إجراء من أصل ٤٥. ويتيح ذلك تقييم حالات الجاهزية المتدنية وإبرازها، ويدعم المسائلة واتخاذ القرار.

## قاعدة بيانات الدروس المستفادة في إدارة جاهزية الموجودات وسلامة العمليات

إن هذه مستودع رئيسي للدروس المستفادة المتعلقة بسلامة العمليات من تاريخ الشركة الحديث (من عام ٢٠٠٧ فصاعداً) وهي في متناول جميع الموظفين. وهي مبنية على تحليل الحوادث لاستخلاص الدروس ذات الصلة، كما إنها تحل محل "سجل بيانات الحوادث" الذي كان يسرد تفاصيل حوادث محددة ("ما حدث") ولكنه لم يكن يتضمن الدروس المستفادة من تلك الحوادث.



”التميز في مجال العمليات“ اصطلاح يقصد 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 يمكن الشركة من بلوغ أهداف الإنتاج وخفض تكاليف العمليات.



## إدارة جاهزية الموجودات وسلامة العمليات

إن إدارة جاهزية الموجودات وسلامة العمليات مهمة للغاية لكونها تحول بين وقوع حوادث التسرب أو الاشتعال غير المتوقعة للسوائل والغازات الخطرة التي قد تقود إلى إصابات وحوادث مميتة، وقد تحدث أضراراً وخيمة في البيئة ومرافقنا، فضلاً عن التأثير الكبير على سمعتنا وتأثيرها المالي.

هدفنا الاستراتيجي هو ”موجوداتنا آمنة ونحن على بيئة من ذلك“.

نحن نعمل في صناعة تنطوي على تشغيل عمليات تحتوي على مواد قابلة للاشتعال وسط درجات حرارة عالية ومعدلات ضغط مرتفع. ومن ثم فنحن نبذل قصارى جهدنا في جميع الأوقات لتجنب حوادث التسرب غير المقصود أو الخارج عن السيطرة لتلك المركبات الخطرة من خلال إدارة مناسبة لسلامة العمليات وجاهزية الموجودات طوال دورة الحياة الكاملة لمرافقنا.

نحن نعمل باستمرار على البناء على هذه الإجراءات والممارسات التي أثبتت نجاحها غير متوائين عن البحث عن طرق أفضل لاستدامة أدائنا في مجال إدارة جاهزية الموجودات وسلامة العمليات وتحسينه.

وفي عام ٢٠٢٠، وقعت ثلاثة حوادث من المستوى الأول وهو نصف عدد ما وقع في عام ٢٠١٩، إلا أنه قد وقع ١٥ حادثاً داخل المحطة و١٨ خارجها من المستوى الثاني، وهو ما يُبذر بأن الشوط لا تزال غايته بعيدة لتحقيق طموحنا للهدف الصفري المتمثل بعدم إلحاق أذى بموظفينا وبيئتنا وموجوداتنا.



## التميز في مجال العمليات

### أهم منجزات عام ٢٠٢٠

- زيادة الاعتماد على التشغيل الآلي والتحول الرقمي لأنظمة جاهزية الموجودات.
- تقليل حوادث سلامة العمليات من المستوى (١) بمقدار النصف.
- تحقيق ٤٠٠ مليون دولار أمريكي من فوائد التحسين المستمر.
- تدريب ما يقارب ٤٠ ألف شخص على برنامج السلامة المبنية على السلوك "اهتمام".







من الدراسات المخبرية والنظرية وبرامج الاختبارات الميدانية بالتعاون مع المؤسسات المحلية والدولية إلى جانب دراسة حلول الأطراف الخارجية الجاهزة. ونتيجة لهذا التكاتف، اختبر العديد من التقنيات مخبرياً ونظرياً مثل الحقن بالرغوة، والرغوة الخافضة للتوتر السطحي، والحقن بالمذيب الحلقي، والحقن بالبولىمر/الماء المتزامن وأظهرت نتائج إيجابية. فضلاً عن ذلك، أظهرت التركيبات الكيميائية الجاهزة والأرخص نتائج واعدة في المختبر. وفي حين نمضي قدماً، فإننا نستكشف منهجية ذات كفاءة ومجدية من حيث التكلفة لتجربة تلك التقنيات في الحقول.

وفي عام ٢٠٢٠، اختبر بنجاح تركيبة البولىمر القلوي الخافض للتوتر السطحي الجديدة في ممكن الخلاطة في مرمول والتي استخدمت مادة قلوية مختلفة ومتوفرة بسهولة وخافضاً مُحسناً للتوتر السطحي. وقد حققت التركيبة الجديدة استجابة أفضل للنفط إلى جانب تحسين كبير في التكلفة الفنية للوحدة لمشروع البولىمر القلوي الخافض للتوتر السطحي، إضافة إلى ذلك، أظهرت تجربة مانع تكون قشور الأملاح نتائج إيجابية للغاية مع عدم وجود ميل لتكون قشور الأملاح في الآبار المنتجة، مما يبسط العملية ويقلل بشكل أكبر من تطبيق البولىمر القلوي الخافض للتوتر السطحي في الحقل بأكمله.

وتستهدف المبادرات البحثية الأخرى الاستغلال الأمثل للتكلفة لتطورات الاستخلاص المعزز للنفط الحالية والمستقبلية. ويجري العمل على توسيع تطبيق البولىمر الخافض للتوتر السطحي على النفط اللزج الذي، لو كتب له النجاح، سيتيح الفرصة لإنضاج كميات إضافية. وتواصل الشركة بذل جهود حثيثة لتخفيض التكاليف للمرحلة التالية من عمليات الغمر الكيميائي مما يسفر عن تكاليف تقنية وتطويرية دقيقة بالنظر إلى التقلب الحاد في الأسعار. وأخيراً، تبحث الشركة إمكانية تطبيق مفهوم (صمم، ابن، تملك، شغل، صُن) في مشاريع الاستخلاص المعزز للنفط، ولقد اتُّبع ذلك على وجه الخصوص في المرحلة الأولى من مشروع نمر للحقن بالبولىمر (أ) حيث عُممت الدروس المستفادة مباشرة مع حقل هيماء غرب للحقن بالبولىمر بما ينسجم مع منهجية "لين" وتكرار العمليات في الشركة. ومن المنشود أن يتبع مفهوم (صمم، ابن، تملك، شغل، صُن) تنفيذاً ميدانياً أسرع من خلال نهج تطوير مرحلي وتقليل المخاطر وخطر الخسارة النقدية.

وفي السنوات الخمس إلى العشر الماضية، تقدمت العديد من تقنيات الاستخلاص المعزز للنفط في تطويراتها، وتكامل عدد من مشاريع الاستخلاص المعزز للنفط وتجاربها بالنجاح. وقد أوجد ذلك معلومات قيمة من ناحية اختبار الحقول وأدائها بما فيها الدروس المستفادة من العمليات التشغيلية. وقد وسَّع أيضاً من نافذة التطبيق وأسهم في سعيها لتحقيق هدفنا الطموح المتمثل بمعدل إنتاج ثابت للنفط يبلغ ٧٠٠ ألف برميل في اليوم.

يوميًا، وحتى اليوم، حُقن ٥,٧٣ مليار متر مكعب من الغاز. وتجلت نتيجة عملية الحقن بالغاز الخلوط في شكل معدلات إضافية من النفط (بلغت كمية النفط الإضافية حتى اليوم ٢٤,٣ مليون برميل -٣,٨٦ مليون متر مكعب)، 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 حاقتة. وحتى اليوم حُقنت ٣ مليارات متر مكعب من الغاز، وقد لوحظ تجاوز ضغط المكنم إيجاباً مع تباطؤ معدل الاستنزاف.

وعلى صعيد مشروع "رباب-هرويل" المتكامل الذي بدأ إنتاجه في يونيو ٢٠١٩، فقد حُفرت حتى الآن ٤٣ بئراً (١٥ بئراً حاقتة و٢٨ بئراً منتجة) من بين ٥٥ بئراً مخطط لها (٢٣ بئراً حاقتة و٣٢ بئراً منتجة). وبلغ معدل إعادة تدوير الغاز حالياً في حقل رباب الغازي ٥ ملايين متر مكعب يوميًا (بوجود ٥ آبار حاقتة في رباب)، أما الحقن بالغاز الخلوط في حقل سخية فقد كان قريباً من المعدل المستهدف في عام ٢٠٢٠ إذ بلغ تقريباً ٦ ملايين متر مكعب يوميًا (بوجود ٥ آبار حاقتة في سخية (A3C) وأربعة في سخية (A2C)).

ويواصل مشروع الحقن بالبخار في حقل أمل مشوار تحسُّنه في شتى المجالات، وفي عام ٢٠٢٠ بلغ متوسط إنتاجه السنوي من النفط ٢٦٧٦ متراً مكعباً في اليوم (ما يعادل ١٦٨٣٢ برميلاً يوميًا). فقد واصلت أنشطة حقن البخار أداءها القوي، وشهد عام ٢٠٢٠ أعلى معدل حقن بمتوسط سنوي بلغ حوالي ١٢١١٢ طناً في اليوم.

وفي حقل أمل غرب تحسنت نسبة توفر مولدات البخار بالحرارة المسترجعة، والمزيد من مولدات البخار وحيدة الدورة في حقل أمل شرق، وأظهر كلا الحقلين استجابة حرارية، فضلاً عن استمرار تحسُّن أداء المكنم مع مستوى جيّد من الأداء البارد والحراري. وفي عام ٢٠٢٠، حُفر مجموع ٣٧ بئراً في حقل أمل غرب وحقل أمل شرق، ليبلغ مجموع الآبار المحفورة حتى الآن ٣٨٦ بئراً.

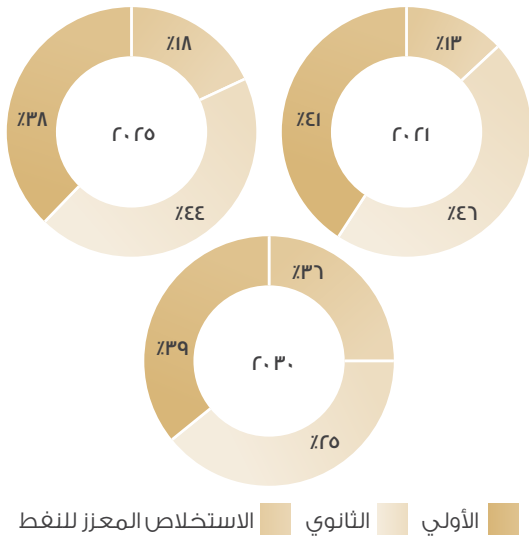
## التجارب الميدانية والبحوث في مجال الاستخلاص المعزز للنفط

تواصل الشركة بحثها عن تقنيات جديدة للاستخلاص المعزز للنفط من شأنها إمالة اللثام عن مصادر هايدروكربونية تكتنفها التحديات، وتقليل التكاليف الفنية لهذه التطورات، وتسريع إنجاز المشاريع. وذلك عبر سلسلة

## هندسة الآبار

## الاستخلاص المعزز للنفط

استمرت رحلة الشركة في زيادة مساهمة الاستخلاص المعزز للنفط المستقبلية في إنتاج النفط في عام ٢٠٢٠. ومن المرجح أن تساهم مشاريع الاستخلاص المعزز للنفط بحوالي ٣٦٪ من إنتاج الشركة بحلول عام ٢٠٣٠؛ فحالياً تشغل الشركة سلسلة من مشاريع الاستخلاص المعزز للنفط بمستويات تجارية، وتشمل الاستخلاص بالأسلوب الكيميائي وأسلوب الحقن بالغاز الخلوط والأسلوب الحراري. إن زيادة الاستغلال الأمثل لمحفظه الشركة ودخول فرص جديدة في قمع مشاريع تحقيق الاحتياطي قد زاد من مساهمة الإنتاج من عمليات الاستخلاص الأولية والثانوية.



مساهمة أساليب الاستخلاص المعزز للنفط في إنتاج الشركة بحلول عام ٢٠٢٠

### أنشطة تطوير حقول بالكامل في إطار عمليات الاستخلاص المعزز للنفط

ابتدأ تشغيل المرحلتين الأولى والثانية من مشروع الحقن بالبولىمر في مرمول في عامي ٢٠١٠ و ٢٠١٥ على التوالي بإجمالي مساهمة نفطية قدرها ٢٣ مليون برميل حتى الآن. وفي سبتمبر ٢٠٢٠ بلغ متوسط إنتاج المرحلتين ٨٩٣٣ برميلاً في اليوم، وهو أعلى معدل إنتاج مسجل منذ بدء المشروع في عام ٢٠١٠. ويستمر العمل في المرحلة الثالثة لزيادة تحسين جاهزية التنفيذ، ومن المؤمل أن ينتج المشروع ٦١ مليون برميل إضافي من النفط، على أن ينتج أول كمية بحلول الربع الثاني من عام ٢٠٢٣.

واستمرت عملية حقن الغاز في حقل بيربا طوال الـ ٢٧ سنة الماضية، وحققت ٦٢ مليون برميل إضافي من النفط مع عامل استخلاص إجمالي من الحقل قدره ٢٣٪. حتى اليوم، حُقن ٦,٧٦ 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 ٢,٥ مليون متر مكعب

في عام ٢٠٢٠، استطاعت مديرية هندسة الآبار إنجاز ٦١٧ بئراً محققة سجلاً قياسياً جديداً لأوقات التوقف عن الإنتاج في أثناء الحفر بلغ ٦,٧٪ مقارنة بنسبة ٨,٢٪ في عام ٢٠١٩ على الرغم من الأحوال الجوية السيئة وتحديات كوفيد-١٩. ولقد نُفذ أكثر من ٤٨٠٠ نشاط لإدارة الآبار والمكامن إلى جانب ٢٧٥٠٠ نشاط لتجهيز الآبار وصيانتها، وهو أعلى رقم مسجل بعدد الموارد نفسه. ولقد أنهينا العام بتحقيق رقم قياسي جديد لتكلفة حفر متر واحد لم تتجاوز ١,٠٦٦ دولار أمريكي، إضافة إلى تصنيف ٦٨٪ من آبارنا ضمن "الربع الأعلى" مقارنة مع منافسينا، و٣٢٪ منها ضمن الأفضل في فئتها، وذلك ترجمة لسعيينا الدؤوب للتحسين المستمر وتقليل الفجوة بين الأداء الفعلي والأداء المحتمل أو المطلوب.

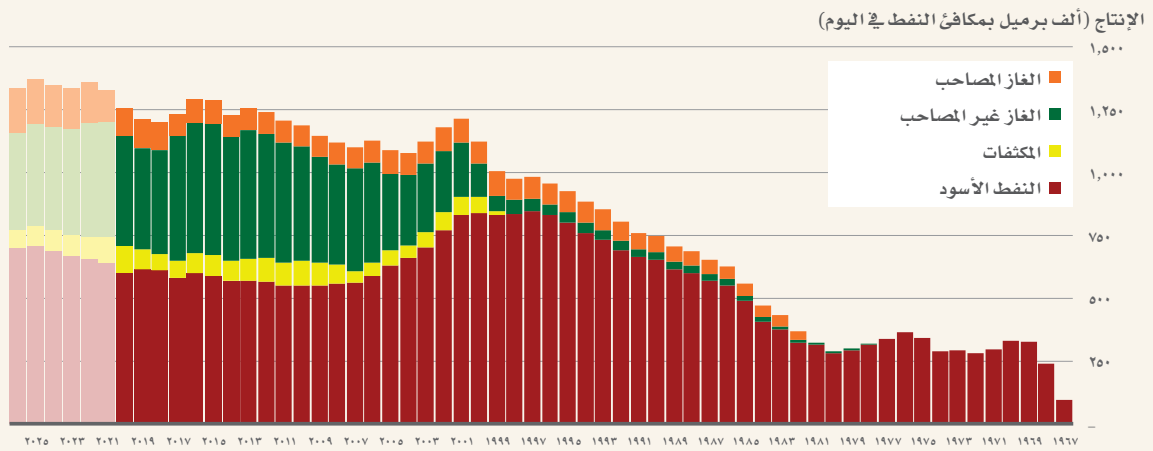
وفي عام ٢٠٢٠، طبقنا مفهوم "الفجوة بين الأداء الفعلي والأداء المحتمل أو المطلوب" لأول مرة في الأنشطة المعقدة لإدارة الآبار والمكامن وتحديداً في منصات صيانة الآبار ووحدات تجهيز الآبار وصيانتها. ولقد استعنا بمنهجية الحل العملي للمشكلات للتعامل دائماً مع الأسباب الكامنة وراء الأحداث الشاذة بنحو دائم التي حددتها أداء المراقبة الإحصائية للعمليات. وقد أثبت استخدام منهجية الحل العملي للمشكلات وكذلك مفهوم "الفجوة بين الأداء الفعلي والأداء المحتمل أو المطلوب" في أجهزة الحفر ومنصات صيانة الآبار ووحدات تجهيز الآبار وصيانتها أنهما عاملا تمكين رئيسيان للدفع قدماً بتحسينات الأداء.

وعلى صعيد آخر، عمل فريق برنامج الاستدامة على المدى القريب لمحفظه الآبار على تجميع سجل الفرص الذي يغطي مجموعة كاملة من أنشطة الآبار بما في ذلك الحفر، وإدارة الآبار والمكامن، وتجهيز الآبار وصيانتها، والعقود، واستخدام المواد. ولقد اعتمد أكثر من ٩٦٪ من الفرص المحددة ونُفذت، وابتغاء استدامة تلك الفرص، أصبحت التحسينات الآن جزءاً أساسياً في قائمة تكاليف الآبار حسب أنواعها، ومواصفاتها، وإجراءاتها وتعليماتها، فضلاً عن برامجنا للحفر والصيانة. وقد أعيد التفاوض على ١٥٦ عقداً مع تحقيق ٨٠٪ منها نتائج إيجابية. وفي عام ٢٠٢٠ فقط، بلغ إجمالي الوفورات المحققة بفضل اتباع مبادرة برنامج الاستدامة على المدى القريب ١٠٣ ملايين دولار أمريكي، ومن المتوقع أن تبلغ الوفورات الإضافية ١٤٥ مليون دولار أمريكي في عام ٢٠٢١.

وفي العام المنصرم، وضعنا خارطة طريقنا للتحول الرقمي متوخين تحقيق طموحنا للتحول الرقمي بحلول عام ٢٠٣٠، ويشمل ذلك أربعة مجالات رئيسية:

- ١. رقمنة العمليات:** التعامل مع 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:** التعامل مع الجانب الثقافى، 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.

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.



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 ٢٠٢٠. إذ بلغ متوسط إنتاج النفط ٦٠١٥٣٠ برميلاً يومياً، وهو إن كان أدنى من متوسط إنتاج النفط السنوي المخطط له البالغ ٦٣٢ ألف برميل يومياً إلا أنه أعلى من الهدف المعدل البالغ ٥١٤ ألف برميل يومياً الذي أعقب خفض الإنتاج جراء دخول السلطنة في اتفاقية أوبك-بلس.

وبلغ إنتاج المكثفات (وهي منتج ثانوي لإنتاج الغاز) ١٠٦٦٨٠ برميلاً يومياً بنسبة ارتفاع تكاد تبلغ ٣٧٪ مقارنة بمتوسط عام ٢٠١٩ وهو أعلى إنتاج لنا على الإطلاق، فيما بلغ إنتاج الغاز ٦٧,٩١ مليون متر مكعب يومياً، انسجاماً مع أهداف التصدير وتدني الطلب المحلي من الزبائن (الذي تأثر بكوفيد-١٩).

وبلغ متوسط إجمالي الإنتاج اليومي (النفط والمكثفات والغاز) ١,٢٥٤ 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.



## إنتاج الهيدروكربونات وإدارة المكامن

### أهم منجزات عام ٢٠٢٠

- بلغ إجمالي إنتاج النفط والغاز والمكثفات ١,٢٥٤ مليون برميل بمكافئ النفط يومياً
- تحقيق أعلى إنتاج للمكثفات على الإطلاق
- تحقيق رقم قياسي من أنشطة تجهيز الآبار وصيانتها
- تحقيق أداء جيد للإنتاج على رغم تخفيضات الإنتاج التي فرضتها اتفاقية أوبك-بلس وتحديات كوفيد-١٩ وزيادة تأجيل الإنتاج غير المخطط له جراء الأحوال الجوية السيئة





## أنشطة الحلول الجيولوجية

الزلزالية وتعزيز تحديد مصائد الهيدروكربونات الدقيقة واكتشاف الأجسام الجغرافية. ومن المقرر أن تستمر هذه التجارب في عام ٢٠٢١. وقد حافظ فريق الجيوماتيكتيكس على أدائه المتميز في مجال السلامة حيث سجل ٣٩ عاماً دون أي إصابة مضيعة للوقت مما يعد رقماً قياسيًّا للشركة. 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. كما حافظ الفريق على وتيرة النشاط ذاتها في توليد العديد من الحلول القائمة على نظام المعلومات الجغرافية الذكية والتي زادت من الكفاءة والتكامل في جميع أرجاء الشركة.

وكان من بين أبرز الإنجازات الرئيسية التي حققها الفريق تطوير خريطة إلكترونية لمعرفة نسبة إشغال المراكز السكنية ضمن جهود إدارة تفشي فيروس كورونا. وقد أدى ذلك إلى اكتساب وعي أفضل بالظروف المحيطة باستجابتنا للجائحة وأتاح صورة مشتركة ومباشرة لجميع الأنشطة والأفراد ذوي الصلة.

وبالمضي قدماً يعمل الفريق حالياً على تطبيق تكنولوجيا الطائرات بدون طيار خارج حدود الرؤية لتكون خدمة مستدامة لإجراء المراقبة البصرية. ويُنظر إلى هذه التكنولوجيا على أنها عامل تغيير جذري في الطريقة التي ندير بها العديد من أنشطة المراقبة ورسم الخرائط للبنية الأساسية الرئيسية، ومن المتوقع أن يكون لها تأثير إيجابي في الإنتاج، والصحة والسلامة والبيئة، وجاهزية الموجودات، واستجابتنا للطوارئ.

واصلنا جمع بيانات المسح الزلزالي ثلاثي الأبعاد بتقنية المسح السمتي الواسع الذي يستخدم فيه التقنية الحديثة للإنتاجية فوق العالية التي دشنت في عام ٢٠١٨. وفي مطلع شهر يناير ٢٠٢٠، اكتمل مشروع جمع بيانات المسح الزلزالي ثلاثي الأبعاد بتقنية المسح السمتي الواسع في منطقة نتيه في شمال منطقة الامتياز رقم (٦). وتبع ذلك العمل في منطقة الخوير الكبرى - شمال حيث جُمعت البيانات الزلزالية لبقية العام. واستمر هذا المشروع من يناير إلى مايو ٢٠٢٠، وبعد ذلك علّق فريق المسوحات الزلزالية جمع البيانات الزلزالية لمدة طويلة نتيجة لمراجعة خطط النشاط جراء جائحة كورونا. وفي العام المنصرم، جُمعت المسوحات الزلزالية من مساحة ٣٠٢٨ كم. كما نُفذت جميع العمليات وفقاً لقواعد السلامة دون إصابات مضيعة للوقت أو انتهاك للقواعد المنقذة للحياة أو إلحاق ضرر كبير بالموجودات أو التأثير في البيئة.

وفي عام ٢٠٢١، ستستأنف عملية جمع البيانات الزلزالية ثلاثية الأبعاد باستخدام تقنية المسح السمتي الواسع، وستولي مديرية الاستكشاف النقل الأمن لطاغم البيانات الزلزالية تركيزاً كبيراً. كما ستُطبق تقنية المستقبل اللاسلكي الجديدة التي ترمي إلى دعم محفظة فرص النفط والغاز وتجديدها، واختبار الطبقات الناشئة ذات المخاطر العالية وزيادة نشاط الحفر الاستكشافي للحفاظ على أجندة النمو في الشركة.

وفي عام ٢٠٢٠، حققت مديرية الاستكشاف أيضاً مكاسب كبيرة في الارتقاء بسير العمل المتقدم في تفسير البيانات الزلزالية سواء من خلال التحالف الاستراتيجي مع شركة شل أو من خلال برامج تسريع تبني التكنولوجيا في الشركة. وقد استخدمت مهام سير العمل هذه لفتح مناطق استكشاف جديدة، وتسريع وتيرة العمل من خلال التشغيل التلقائي للتفسيرات

## إنضاج النفط

ركزت خطة أنشطة إنضاج النفط في عام ٢٠٢٠ على الفرص التي يمكن تحقيق العوائد المالية منها مبكراً، إلى جانب دعم معدلات الإنتاج المستهدفة للشركة على مدى السنوات العشر المقبلة. كما أولت الشركة تركيزاً بالغاً إلى تجديد المحفظة النفطية وتنويعها بالاستفادة من أحدث بيانات المسح الزلزالي ثلاثي الأبعاد بتقنية المسح السمتي الواسع، وذلك ابتغاء تحديد الفرص التي تتيح الإنجاز على المدى القصير واستدامة النمو على المدى الطويل.

وتحققت احتياطات النفط خلال عام ٢٠٢٠ في شمال منطقة الامتياز في مكنم شعبية وأيضاً في مكنم غريف في وسط منطقة الامتياز ومكنم عارة في جنوب منطقة الامتياز. وقد ساهمت التكوينات الأساسية فيما يقرب من ٨٠٪ من الإضافات إلى الاحتياطي مع تحقيق اكتشافات كبرى في سليم ورحبية وفعال والحسين وشجيرات-شمال. كما بدأت الاستفادة التجارية من حقلي عميق جنوب وعنزوز-خف- ضمن مناطق الاستكشاف الناشئة من خلال ربط الآبار الاستكشافية بخط الإنتاج لبدء الإنتاج المبكر. أما تكلفة استكشاف الوحدة من النفط فلم تتجاوز ١,٥ دولار أمريكي لكل برميل.

## إنضاج الغاز

ارتبطت استراتيجية استكشاف الغاز بإثبات امتداد تكوين غريف إلى الشمال، وتحديدًا في المناطق ذات الإنتاج الرئيسي المحتمل للغاز، وتوسيع نطاق التكوينات الأساسية بين حقلي برهان وسمر وتجديد المحفظة لتحقيق الاستدامة على المدى البعيد.

ونتيجة لذلك استطاع فريق الاستكشاف أن يضيف ٦,٠ ترليون قدم مكعبة من الاحتياطي المستخلص في آخر المطاف. وقد تحققت هذه الإضافة في تكوينات مختلفة ما بين الضحلة والعميقة (في غريف، وبارك، ومقراط، والطبقات تحت الملحية). علاوة على ذلك، استطاع فريق الاستكشاف إضافة ٥,٠ ترليون قدم مكعبة من الموارد المجدية تجارياً من الغاز بنحو رئيسي من مكنم مقراط وبارك في اكتشاف سمر.

وواصل فريق الاستكشاف أيضاً العمل بالنيابة عن شريكنا شركة شل في منطقتي الامتياز ١٠ و١١، مما يجسّد التطبيق الفاعل لقدرات الشركة الخدمية. كما أجريت عمليات التصديع والفحص بالنيابة عن شركة شل.



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 مُنطقة بمديرية الاستكشاف. أما عمليات المحاكاة فضلاً عن الدراسات الأولية، فتجرى في مركز تطوير الحقول التابع للشركة، وهو المركز الذي يمكن معظم مهندسي المكامن وجيولوجيي الإنتاج في الشركة من التخطيط تخطيطاً سليماً للمستقبل دون أن يصرفهم ذلك عن متطلبات الإنتاج على المدى القريب.



إن المهمة الأساسية للاستكشاف تتمثل في استكشاف كميات النفط المجدية تجارياً وإنضاجها بكفاءة ووفق قواعد السلامة وذلك في منطقة امتيازنا رقم (٦) لإيجاد قيمة قريبة الأمد واستدامة طويلة الأجل للشركة وأصحاب الشأن. رغم مضي ٦٠ عاماً من الاستكشافات في منطقة امتياز الشركة، إلا أن التطورات الجديدة في المسوحات الزلزالية إلى جانب خبراء الجيولوجيا والمهندسين ذوي المهارات العالية والمتحمسين مكنت الشركة من تعويض مواردها المنتجة باستمرار.

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، من تكوين شعبية الأساسي إلى تكوين كريم المستجد. وفي عام ٢٠٢٠ بلغ مجموع ما أضافته المديرية إلى الاحتياطي ١٠٢ مليون برميل من النفط و٥٠ تريليون قدم مكعبة من الغاز غير المصاحب بوصفها موارد مجدية تجارياً. ولم تتجاوز تكلفة استكشاف الوحدة من النفط ١,٤ دولار أمريكي للبرميل بمكافئ النفط، كما أن التكلفة الفنية

للوحدة لهذه الاكتشافات كانت ذات تنافسية عالية، مع ربط الآبار الأولية بخطط الإنتاج، وفي الوقت ذاته، شرعت الشركة في إعداد الخطة المتكاملة لتطوير الحقول. وقد قُيِّمت تراكيب جيولوجية مهمة للنفط والغاز في عام ٢٠٢٠ مما سيؤدي إلى زيادة برنامج أنشطة حفر الآبار في عام ٢٠٢١.

وقد حضرت المديرية ٣٣ بئراً استكشافية للنفط والغاز باتباع قواعد السلامة، وهي زيادة بنسبة ٢٧٪ بالمقارنة مع عام ٢٠١٩. ورُبِّطت العديد من آبار استكشاف النفط بخطط الإنتاج لتحقيق عوائد مالية مبكرة، مما أدى إلى إنتاج أكثر من ١٩٠٠ برميل في المتوسط يومياً في عام ٢٠٢٠ مع بلوغ ذروة الإنتاج حوالي ٢٥٠٠ برميل يومياً في نوفمبر ٢٠٢٠. ومن المتوقع تشغيل المزيد من الآبار الاستكشافية الجديدة في عام ٢٠٢١.





## الاستكشاف وتحقيق الهيدروكربونات

### أهم منجزات عام ٢٠٢٠

- إضافة ١٠٢ مليون برميل من موارد النفط الواعدة من أربعة تكوينات في منطقة الامتياز رقم (٦).
- إضافة ٠,٥ تريليون قدم مكعبة من كميات الغاز المجدية تجارياً على نحو أساسي من اكتشاف حقل سمر.
- تحقيق تكلفة منخفضة لاستكشاف الوحدة للنفط بلغت ١,٥ دولار أمريكي لكل برميل.
- الهدف الصفري: إكمال خمس سنوات دون أي حادثة مضيعة للوقت.





(مؤشرات المبادرة العالمية لإعداد التقارير ١٠٢-٤٠، و١٠٢-٤٦، و١٠٢-٤٧)

نطاق العناصر (الداخلي والخارجي)	الجانب المادي (بما في ذلك المواضيع الرئيسية)
الشركة (بالكامل)، والحكومة، والمجتمع، والزبائن، والمورّدون، والشركات المتعاقدة	<b>الآثار المترتبة على الصحة والسلامة والبيئة</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>العمليات الآمنة</li> <li>صون البيئة</li> <li>إدارة الطاقة</li> <li>إدارة المياه</li> <li>إدارة جائحة كوفيد-١٩</li> </ul>
الشركة (بالكامل)، والحكومة، والمجتمع، والزبائن، والمورّدون، والشركات المتعاقدة	<b>الأداء الاقتصادي</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>القيمة المحلية المضافة</li> <li>التعمين - التوظيف، التدريب</li> <li>المساهمة الاقتصادية</li> <li>”لين“</li> </ul>
الشركة (بالكامل)، والحكومة، والمجتمع، والزبائن، والمورّدون، والشركات المتعاقدة	<b>نموذج العمل المستدام</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>التمويل / ضبط التكاليف</li> <li>التحسين المستمر للعمل - ”لين“</li> <li>الابتكار الفنّي</li> </ul>
الشركة (بالكامل)، والحكومة، والمجتمع، والزبائن، والمورّدون، والشركات المتعاقدة	<b>الأداء في مجال العمليات</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>الاستكشاف والإنتاج</li> </ul>
الشركة (بالكامل)، والحكومة، والمجتمع، والزبائن، والمورّدون، والشركات المتعاقدة	<b>رضا الموظفين</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>التدريب والتطوير</li> <li>الأجور</li> <li>إشراك الموظفين</li> <li>التوظيف والحفاظ على الموظفين</li> <li>رعاية الموظفين (بما في ذلك الصحة والسلامة المهنية)</li> <li>التنوع والاندماج</li> <li>العمل عن بعد</li> </ul>
الشركة (بالكامل)، والحكومة، والمجتمع، والزبائن، والمورّدون، والشركات المتعاقدة	<b>التزامنا تجاه المجتمع</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>الاستثمار الاجتماعي</li> <li>دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة</li> <li>التعاون مع القطاع الأكاديمي في مجال البحث العلمي والتطوير</li> </ul>
الشركة (بالكامل)، والحكومة، والمجتمع، والزبائن، والمورّدون، والشركات المتعاقدة	<b>الحوكمة في الشركة</b>
الشركة (بالكامل)، والحكومة، والمجتمع، والزبائن، والمورّدون، والشركات المتعاقدة	<b>أخلاقيات العمل</b>
الشركة (بالكامل)، والحكومة، والمجتمع، والزبائن، والمورّدون، والشركات المتعاقدة	<b>إدارة سلسلة التوريد</b>
الشركة (بالكامل)، والحكومة، والزبائن	<b>رضا الزبائن</b>

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 يعملنا. (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 والهاتفية خلال العام)	القيمة المحلية المضافة (الوظائف، والتدريب، والتعمين) الطاقة المتجددة إيجاد القيمة التمويل / ضبط التكاليف / "لين" سلامة الأشخاص وسلامة العمليات التشتت الرقمي/ المتغيرات التي يفرضها 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، والتصدي لجائحة كوفيد-١٩
الموظفون (عن طريق استطلاع آراء الموظفين إلكترونياً، مشاركات الاجتماعات المفتوحة، المقابلات المباشرة خلال السنة، والاجتماعات عبر الاتصال المرئي، نقابة العاملين في الشركة)	القيم الأساسية التنوع والاندماج العمل عن بعد تطوير الموظفين وتدريبهم التعمين التميز في مجال العمليات الرعاية الصحية الجيدة إدارة جائحة كوفيد-١٩	يرجى الاطلاع على كلمة المدير العام، والأقسام حول التميز في العمليات، وتطوير قدرات الأفراد والموظفين والرعاية العامة، والتصدي لجائحة 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 الريادة البيئية إدارة جائحة كوفيد-١٩	يرجى الاطلاع على كلمة المدير العام، والأقسام حول القيمة المحلية المضافة، والرعاية العامة، والأداء في مجالي صون البيئة والسلامة، والاستدامة البيئية، والتكنولوجيا الجديدة، والتصدي لجائحة 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 التصدي لجائحة كوفيد-١٩
شركاء العمل والموردون (عن طريق المقابلات المباشرة والهاتفية والاتصال المرئي خلال العام)	ضبط التكاليف سلامة الأشخاص وسلامة العمليات القيمة المحلية المضافة العقود والمشتريات (بما في ذلك مراجعة الاستغلال الأمثل للعقود) التشتت الرقمي/ المتغيرات التي يفرضها التحول الرقمي إدارة جائحة كوفيد-١٩	يرجى الاطلاع على كلمة المدير العام، والأقسام حول القيمة المحلية المضافة، والرعاية العامة، والاستدامة البيئية، والتكنولوجيا الجديدة، والتصدي لجائحة 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 التصدي لجائحة كوفيد-١٩
القطاع الأكاديمي (عن طريق المقابلات المباشرة والهاتفية والاتصال المرئي خلال العام)	فرص التوظيف للخريجين التعاون الوثيق في مجال البحث والتطوير التشتت الرقمي/ المتغيرات التي يفرضها 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

## الاتصالات

إن الحفاظ على صورة الشركة وسمعتها وتعزيزهما في المجتمع لا تزال إحدى أولويات الشركة لا سيما خلال جائحة كوفيد-١٩. فقد كثفت الشركة جهودها في الاتصالات لضمان متابعة موظفيها وموظفي الشركات المتعاقدة معها لأحدث النصائح والمعلومات والأخبار المتعلقة بجائحة كورونا وكيفية استجابة الشركة للجائحة.

فقد طورنا صفحات إلكترونية ضمن موقعنا الإلكتروني وموقعنا الداخلي إلى جانب تخصيص عنوان بريد إلكتروني خاص لتلقي أسئلة الموظفين وطرح أي مواضيع مرتبطة أو إبداء مخاوفهم.

في المجمل، شهد عام ٢٠٢٠ نشر أكثر من ٢٠ بياناً صحفياً للشركة، وتنفيذ أكثر من ١١٠ مشاركات ومقابلات وأنشطة إعلامية، وتحديثات يومية على وسائل التواصل الاجتماعي حول مجموعة واسعة من الأنشطة والموضوعات والحملات عبر منصات التواصل الاجتماعي الخمس للشركة.

وتظل وسائل التواصل الاجتماعي محل تركيز أساسي بالنسبة للشركة للوصول إلى عدد أكبر من الجمهور وتعزيز حضور هويتها الرقمية، وأدت دوراً مهماً في نشر معلومات حول جهود الشركة في التصدي لجائحة كوفيد-١٩. ويعد حساب الشركة في موقع "لينكد إن" أكثر حساب مؤسسي عماني في السلطنة متابعة، إذ يزيد عدد متابعيه على ٣٥١ ألف شخص، وهي زيادة بنسبة ٣٠٪ عما كان عليه في عام ٢٠١٩. وإلى جانب ذلك، نمت حسابات الشركة في منصات التواصل الاجتماعي الأخرى بسرعة: فعدد متابعيها في موقع "تويتر" يبلغ ٨٧٩٠٠ (أي بزيادة نسبتها ٦٧٪ مقارنة بالعام المنصرم)، وعلى موقع "إنستجرام" يصل إلى ٤٨ ألفاً، إضافة إلى ١٦٥٠٠ متابع لحسابها في موقع "فيسبوك". كما يصل عدد المشتركين بقناتها في موقع "يوتيوب" حوالي ٤٧٠٠ مشترك.

عدد المشتركين

+٤٧٠٠



+٤٨٠٠٠



عدد المتابعين

+٨٧٩٠٠



+١٦٥٠٠



## تطوير المجتمع

يعمل فريق تطوير المجتمعات المحلية بالشركة باستمرار لتعزيز الشراكة مع ذوي الشأن خارج الشركة في منطقة امتيازنا، ويعمل على ضمان حصول المجتمعات المحلية الفاطنة قريباً من عمليات الشركة على الدعم في مسيرتهم للتنمية المستدامة والتعامل مع قضاياهم المهمة بفاعلية، ويقدم الفريق أيضاً مختلف أنواع الآثار على المجتمعات المحلية، ويضع خطماً تخفيفية للتعامل معها.

كما يعمل الفريق مع عدد من ذوي الشأن بمن فيهم الوزارات والبلديات والولة والشيخوخ.

وتشمل أهم إنجازات الشركة في هذا الشأن خلال ٢٠٢٠ ما يلي:

- التعامل مع قضايا المجتمع المرتبطة بمنطقة مرمول التجارية والصناعية.
- نقل إدارة الأراضي المحلية في صقر لوزارة الإسكان والتخطيط العمراني
- نقل كهرباء منطقة مرمول التجارية لشركة كهرباء المناطق الريفية (تتوير).
- العمل عن قرب مع مركز القبول الموحد التابع لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار لأتمتة التحقق من الدفعة الجديدة لطلاب برنامج المنح الدراسية لأبناء المجتمع المحلي، مما يوفر حوالي ٣٠ يوماً من عملية الإعداد السابقة.
- تعزيز الوعي حول برنامج المنح الدراسية لأبناء المجتمع المحلي بإقامة المعارض ومواد التسويق.
- إدارة التشغيل التلقائي لإصدار شهادة عدم ممانعة تخصيص أراض إلكترونياً لتفادي التأخير وللاحتفاظ بسجلات صحيحة.







فضلاً عن ذلك، كان هناك تواصل مستمر بين الدائرة الطبية بالشركة ووزارة الصحة فيما يتعلق بالجائحة، وكذلك بين دائرتي الخدمات اللوجستية والشؤون الأمنية وشرطة عُمان السلطانية ووزارة الطاقة والمعادن حول نقل القوى العاملة وقيود السفر.

وسعيّاً لاستدامة علاقاتنا مع ذوي الشأن، فقد أكملنا تحديث تحديد ذوي الشأن، وهي خطوة مهمة للشركة تهدف إلى وضع أساس مشترك وإيجاد فرص متكافئة للمجتمع والبلاد.

ومع تصاعد حدة النقاش حول التغير المناخي، واصلت الشركة الدخول في صلب هذه القضية وشاركت في النسخة السابعة من منتدى عُمان للطاقة الذي تناول موضوع التحول العالمي نحو مصادر الطاقة المتجددة واتخذ "مواجهة تحديات تغير المناخ وصناعة الفرص" عنواناً له.

واكتسب 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.

خلال ٢٠٢٠، ألغى الكثير من مبادرات إدارة ذوي الشأن أو أُلغيت، بيد أننا استفدنا من استخدام التكنولوجيا الرقمية لاستمرار المشاركة وعقد اللقاءات، فعلى سبيل المثال، أقمنا مجلس الشركة الحوارية حول "تحقيق التميز المؤسسي عبر منهجية لين" افتراضياً لأول مرة، وذلك تحت رعاية معالي الدكتور سعيد بن محمد الصقري، وزير الاقتصاد، وقد ناقش ذلك المجلس كيفية تضمين منهجية "لين" في القطاعين العام والخاص وتطبيقها بنجاح في كافة المؤسسات.

## ذوو الشأن ومجالات الأولوية



إن عزمنا على أن نكون شركة ملتزمة بمقتضيات المواطنة الحقة - وهنا تأتي الاستدامة في صميم كل ما نعمله - يلزمنا بالتواصل المنتظم مع ذوي الشأن بعمليتنا لاستيعاب احتياجاتهم وآرائهم وتوقعاتهم ومخاوفهم إزاء أنشطتنا وتأثيرها عليهم.

إذن، فالشركة تدرك أهمية التواصل مع أبرز ذوي الشأن، والإفصاح لهم بشفافية عن إنجازاتها وأنشطتها، على أن تستمع كذلك إلى انطباعاتهم وآرائهم بما يعينها على التعامل مع أي أمر يقلقهم، والاستمرار في تحسين أدائها.

وتركز تقاريرنا على التحديات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية التي تهم ذوي الشأن أكثر من غيرها، وتأتي من إفاداتهم ومعلوماتهم من مصادر متعددة كاللقاءات المباشرة غير الرسمية والتواصل الهاتفي والزيارات وحلقات العمل واستطلاعات الرأي والتواصل عبر الإنترنت (مؤشرات المبادرة العالمية لإعداد التقارير ١٠٢-٤٢، و١٠٢-٤٣، و١٠٢-٤٦)،

تعد شركة تنمية نفط عُمان المحرك الرئيسي للاقتصاد العماني، وتؤثر أنشطتها وأدائها تأثيراً مباشراً في دخل شريحة واسعة من ذوي الشأن ومستقبلهم، كالمجتمعات المحلية والمؤسسات الحكومية والمساهمين والزبائن والمزودين والجهات التنظيمية والسلطات البلدية والمؤسسات الأكاديمية والجمعيات الأهلية والقطاع الإعلامي، وبالطبع الموظفين والشركات المتعاقدة.

ونحن فخورون 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، وتضمنها 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.

والخلاصة أن الشركة قد استطاعت أن تقدم أداء جيداً رغم ما أحاط بها من تحديات كوفيد-١٩، وأسعار النفط المنخفضة، والبيئة الاقتصادية العامة الحالية.

إن هذه آخر توطئة أقدمها بين يدي تقرير الاستدامة في الوقت الذي أستعد فيه للتحدي عن قيادة الشركة بعد مضي أكثر من عقد في منصب المدير العام. وفي أثناء مدة شغلي لهذا المنصب، واجهت الشركة بعض التحديات الجسيمة منها: بيئة أعمال أكثر تنافسية، وانخفاض قياسي في أسعار النفط، وتزايد القيود المالية، وتنامي واقع التغير المناخي، وزيادة تدقيق أصحاب الشأن وتوقعات عامة الناس، والثورة الرقمية، والجائحة التي شلت أركان الحياة الاجتماعية والاقتصادية.

كما شهدت الشركة نفسها تغييرات كبيرة، ففي نهاية العام الماضي بلغ مستوى التعمين مستوى قياسياً عند نسبة ٨٦٪، كما كان هنالك أعلى عدد للموظفات في تاريخ الشركة. وها هي منهجية "لين" قد أصبحت مضمنة في نسج عملياتنا، وأدت الابتكارات التقنية إلى إحداث نقلات نوعية في الأداء، فضلاً عن الانتقال إلى مصادر الطاقة المتجددة، والاستفادة تجارياً من خدماتنا-وهو التوجه الذي يدعمه تأسيس شركة تنمية نفط عُمان للخدمات. إن كل هذه التغييرات سيكون لها بلا ريب أثر في تغيير طبيعة أعمال الشركة.

وعموماً أصبحت الشركة الآن أكثر أماناً، ومراعاة للبيئة، وكفاءة، وتنافسية، وشمولية، وشفافية، ومساءلة أمام أصحاب الشأن. إن القيادة الحكيمة لجلالتكم-حفظكم الله- والتوجيهات المهمة لجلالة السلطان الراحل قابوس بن سعيد-طيب الله ثراه- والدعم الكبير الذي قدمته وزارة الطاقة المعادن كل ذلك كان مما لا يُقدر بثمن في مسيرة الشركة.

وعلى غرار ذلك، أود أن أشيد بما يبديه موظفو الشركة وموظفو الشركات المتعاقدة معنا من رغبة عارمة في خدمة عُمان بكل فخر واعتزاز وتحقيق التميز والقيمة يوماً تلو آخر لجميع أصحاب الشأن بعملنا، إذ أبوا إلا أن يخلدوا بصمتهم في هذه الأوقات العصيبة عاقد العزم على الوفاء بالتزاماتهم تجاه ما يحقق التنمية المستدامة والازدهار لهذا البلد العزيز.

وذلك هو التفاني الذي سيضمن المستقبل المشرق، وأنا على يقين من أن الشركة لن تقتصر على الاحتفاظ بمكانتها باعتبارها محركاً رئيسياً لاقتصاد السلطنة فقط، بل سترسخ سمعتها بوصفها مركزاً عالمياً للتميز والابتكار لسنوات عديدة قادمة.

*Laoul Restorci*

راؤول ريستوشي  
المدير العام







اقترحت فرقنا ٨ آلاف فكرة تحسين رائعة أسهمت في تجنب أكثر من ٤٠٠ مليون دولار من التكاليف. والرهان الآن معقود على مواصلة تحديد تحسينات مستدامة لضبط التكاليف والحفاظ على عقلية تجارية راسخة وأكثر تنافسية.

ولسنا نهدف إلى إنجاز الأقل، بل إنما نسعى إلى إنجاز الكثير بأقل موارد متاحة. أي تعظيم التدفق النقدي دون المساس بأهداف النمو على المدى البعيد ومواصلة مستوى نشاطنا وفق تكلفة أدنى. ونحن ننفذ خططاً متينة لضمان قدرتنا على العمل بنجاح وتلبية أهدافنا في عالم لا يزداد إلا شدة وتعقيداً حيث تكون القدرة على التكيف ومرونة الأعمال والكفاءة عوامل رئيسية.

ستساعد بداية الثورة الصناعية الرابعة بلا شك في هذا التوجه ونحن نعمل دائبين باستمرار على استكشاف الإمكانيات الكاملة للتقنيات الجديدة مثل التحول الرقمي، والتشغيل الروبوتي للعمليات، والذكاء الاصطناعي، وتحليلات البيانات لنصبح مؤسسة أكثر أماناً وكفاءة ومسؤولية.

ومن الأمثلة التي استحدثت في العام الماضي مشروع إدارة الطاقة للآبار والمكامن حيث نهدف إلى تقليل استهلاك الطاقة المستهلكة في عمليات الرفع الاصطناعي من خلال التصميم الأمثل، وتطبيق أجهزة التحكم في التدفق التلقائي والتكنولوجيا الجديدة، والتخلص التدريجي من آبار الرفع بالغاز، ورقمنة الرفع الاصطناعي من خلال تتبع كفاءة الطاقة، وتطبيق تحليلات البيانات ورقمنتها لدعم عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بإدارة الآبار والمكامن.

أما مجموع ما طبقته الشركة في عام ٢٠٢٠ فقد بلغ ١٠ تقنيات ذات تأثير بالغ (وهو رقم قياسي في الشركة)، وذلك إلى جانب الحفاظ على تركيزنا على زيادة القيمة من أكثر من ٣٠ ابتكاراً رائداً مما طُبّق في السنوات الخمس الماضية.

إن القيود التي فرضها فيروس كورونا على أجزاء من أعمالنا لم توهن من عزيمة الشركة في دعم القيمة المحلية المضافة، بل أوجدت أكثر من ٢٥٠٠ فرصة وظيفية وتدريبية للعمانيين واستثمرت ٣٠٦ ملايين دولار أمريكي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

وبلغ ما نفذناه الآن من الفرص الاستثمارية التي تضمنتها استراتيجية القيمة المحلية المضافة في قطاع النفط والغاز ٣١ فرصة من أصل ٤٣ فرصة استثمارية تولت الشركة زمام الريادة بتنفيذها، اثنتان منها في عام ٢٠٢٠ في مجال صيانة وإصلاح المحركات ذات الجهد العالي والمنخفض، ومجال حفز الآبار والتصديق الهيدروليكي. كما حُقق ٤٤ فرصة داخلية بقيمة إجمالية بلغت ٤,٢ مليار دولار أمريكي. وقد أوجدت هذه الفرص أكثر من ٢٨٠٠ وظيفة للعمانيين وأدت إلى افتتاح أكثر من ٦٠ مرفقاً بأكثر من ٣٦٠ مليون دولار أمريكي مستثمرة في الأصول الثابتة.

وطوال العام المنصرم، أكملنا ٢٦ مشروعاً للاستثمار الاجتماعي، والتزمنا بدعم ٤٨ مشروعاً استثمارياً جديداً بتكلفة إجمالية بلغت حوالي ٤,٧٤ مليون دولار أمريكي لإفادة المجتمعات المحلية وتعزيز التنمية المستدامة في شتى ربوع السلطنة. وتشمل حزمة هذه المشاريع التزامات في المجالات الرئيسية للصحة والسلامة والبيئة، وتطوير البنية الأساسية للمجتمع، وتمكين الشباب والمرأة، وكل ذلك منسجم تماماً مع أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة.



يسعدني أن أبلغ أنه في عام ٢٠٢٠ أحرزنا تقدماً جيداً في عدد من مجالات الأداء البيئي، إذ انخفض عدد تصريفات غازات الاحتباس الحراري، وكمية النفط المتسرب لكل مليون طن من الإنتاج وإجمالي النفايات المتولدة، كما شهدنا انخفاضاً بنسبة ٣٠٪ في حجم الغاز المحروق وانخفاضاً في حوادث سلامة العمليات من المستوى (١) إلى النصف.

نحن نحقق أيضاً تقدماً كبيراً في تطبيق مصادر الطاقة المتجددة مثل الطاقة الشمسية والهيدروجين الأخضر وطاقة الرياح، وما تشغيل محطة أمين للطاقة الشمسية بقدرة ١٠٠ ميغاواط قبل ثلاثة أشهر من الموعد المحدد إلا تجسيداً واقعي لما يمكن تحقيقه في عُمان.

ويوفر مشروع المنتج المستقل للطاقة المتجددة الطاقة لأعمال الشركة في مناطق العمليات، وهو يُعد من أوائل مشاريع الطاقة الشمسية ذات النطاق الكبير في العالم الذي تشتري جميع إنتاجه من الكهرباء شركة نفط وغاز، وحظي بوحدة من أدنى التعريفات في العالم في وقت إرساء العقد.

ويمثل مشروع المنتج المستقل للطاقة امتداداً لما تقدمه من مشاريع "خضراء" أخرى، كمشروع "مرآة" للطاقة الشمسية الذي يسخر طاقة الشمس في توليد البخار المستخدم في عمليات الاستخلاص المعزز للنفط بالأسلوب الحراري، وكذلك مشروع نمر للأراضي الرطبة الذي يعالج مشكلة التخلص من المياه في الطبقات العميقة.

وابتغاء التعامل مع التحديات المتعلقة بالتحول في مجال الطاقة، سيعمل "برنامج كفاءة رأس المال وانبعاثات الكربون" في الشركة تزامنياً على تقييم وتقييم وتحسين كل من تكلفة الوحدة وانبعاثات الغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري بغية تحقيق هدفنا "الأسمي" في الإنتاج وفق تكلفة للوحدة لا تتجاوز ١٨ دولاراً أمريكياً لكل برميل (وهي تكلفة تنافسية على مستوى العالم وتتيح لنا تجاوز التحديات الحالية الكبيرة للميزانية)، وكذلك طموحنا المتعلق بتحقيق صافي الانبعاثات الصفرية بحلول عام ٢٠٥٠.

ولقد أدى برنامج الاستدامة على المدى القريب، ودافعية كفاءة رأس المال، ومبادرة "صمم، ابن، امالك، شغل، حافظ" (DBOOM) إلى تقليل عبء التدفق النقدي على مساهميننا، وتسهيل التنفيذ السريع للمشاريع، وتمكين تحقيق الدخل المبكر من أصول الهيدروكربونات المكتشفة حديثاً. ولقد حددنا ٢١ مشروعاً من خلال استراتيجية (صمم، ابن، امالك، شغل، حافظ) وهي تنقسم إلى: ١٠ مشاريع للغاز، وأربعة مشاريع للنفط، وأربعة أخرى للاستخلاص المعزز للنفط باستخدام البوليمر، وثلاثة لمعالجة المياه.

ولقد مكنتنا منهجية "لين" للتحسين المستمر أيضاً من المضي قدماً وأن نطعن في التكاليف في الوقت نفسه استجابة للضغوطات المستمرة التي تملحها بيئة أسعار النفط المتقلبة على الأعمال. في عام ٢٠٢٠،



وطاقتي الهيدروجين والرياح لتكون بدائل منخفضة الكربون، فضلاً عن بناء ثقة المستثمرين في المشاريع الكبيرة منخفضة الكربون وتحسين كفاءة الطاقة تحسیناً ملحوظاً.

لا تزال انبعاثات غازات الاحتباس الحراري تشكل تحدياً كبيراً. ونحن مستمرون بالتزامنا بوقف الحرق الروتيني للغاز قبل الموعد المحدد في هدف البنك الدولي لعام ٢٠٣٠، وقد وضعنا لأنفسنا هدف بلوغ صافي الانبعاثات الصفرية بحلول عام ٢٠٥٠ مع إحداث نقلة نوعية بحلول عام ٢٠٣٠، وهي تعهدات ستغير جوهرياً الكيفية التي نشغل فيها عملياتنا.

لقد أبدى مجلس الإدارة دعماً تاماً لخططنا للتعامل مع هذه القضايا، ودعانا إلى أخذ زمام المبادرة في الصناعة والعمل مع المشغلين الآخرين للوفاء بأجندة إزالة الكربون بما يتماشى مع اتفاقية باريس والتوجه العالمي لمكافحة تغير المناخ.

نحن نهدف إلى الشراكة مع الزبائن والشركات المتعاقدة والنظر في القطاع لتحديد حلول إزالة الكربون وتجريبها وتسريع تطبيقها، مع السعي باستمرار إلى منتجات منخفضة الكربون أو عديمته لتجنب الانبعاثات الناتجة عن استخدام الطاقة وتقليلها قدر الإمكان.

وحافظ فريق الجيوماتيكس على أدائه المتميز في مجال السلامة حيث سجل ٣٩ عاماً دون أي إصابة مضيعة للوقت - مما يعد رقماً قياسياً للشركة. بيد أن أداءنا في مجال السلامة في عام ٢٠٢٠ قد انخفض كثيراً عما كان ينبغي له أن يكون لمشغل نفط وغاز عالمي المستوى. إن أمثلة التميز العديدة في مجال الصحة والسلامة والبيئة التي تحققت طوال العام قد عكّر صفوها فقدان أربعة من زملائنا المتعاقدين في حوادث ممرورية متعلقة بالعمل. كما شهدنا ٣٤ إصابة مضيعة للوقت وهي زيادة بنسبة ٦٢٪ بالمقارنة مع عام ٢٠١٩.

إن أكبر تحد في القرن الحادي والعشرين يواجهه 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، إذ 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.

ويستلزم هذا النهج دعم خطوات إزالة الكربون من سوق الطاقة، وتطوير سلاسل عمل عمالية ذات انبعاثات كربونية منخفضة بأسرع ما يمكن، وتسريع تطوير تقنيات الاستفادة من الطاقة الشمسية





للمحكمة الشخصية بما فيها الكمامات وأقنعة الوجه والنظارات الواقية وقفازات اليدين والمعاطف الطبية مع المؤسسات الصحية الحكومية وغير الحكومية.

فضلاً عن ذلك، قدمت الدائرة الطبية دعماً مالياً لأبحاث اللقاحات التي أجرتها وزارة الصحة، وتضمنت المعدات الأخرى التي تبرعت بها الشركة للمؤسسات الصحية في عُمان مناظير الحنجرة الرقمية وجهاز الموجات فوق الصوتية وأجهزة التنفس الاصطناعي ومقاييس الحرارة بالأشعة تحت الحمراء وأجهزة تنقية الهواء ومضخات الحقن والمحاقن وأجهزة مراقبة القلب.

عموماً لقد تبوأَت الشركة زمام الريادة في التصنيع المحلي والتوزيع لثمانية ملايين كمامة وحوالي ١٥٠ ألف لتر من معقمات اليدين للمؤسسات الصحية والهيئات الأخرى في جميع أنحاء البلاد بحلول نهاية عام ٢٠٢٠.

إضافة إلى ذلك، ساعدت الشركة على الإعداد لمستشفى ميداني جديد لمرضى كوفيد-١٩ في مطار مسقط القديم، وقد جُهِز في المرحلة الأولى من الجائحة بمئة سرير، ودعم مختبرنا الطبي مستشفيات وزارة الصحة من خلال تحليل اختبارات مسحة فيروس كورونا.

إن الاضطرابات والقيود المفروضة على تحركات القوى العاملة وزيادة التأجيل غير المخطط له الناتج عن سوء الأحوال الجوية لم تُثْنِ الشركة عن تحقيق أداء قوي في إنتاج النفط والغاز والمكثفات بلغ ١,٢٥٤ مليون برميل بمكافئ النفط يومياً. وشمل ذلك معدل إنتاج للنفط بلغ ٦٠١٥٣٠ برميلاً يومياً.

وفي الوقت نفسه، شهدت مديرية هندسة الآبار تحقيق رقم قياسي في أنشطة تجهيز الآبار وصيانتها (٢٧٥٠٠ نشاط)، إلى جانب تصنيف ٦٨٪ من آبارنا ضمن "الربع الأعلى" مقارنة مع منافسينا.

كما كان هنالك أمثلة على الأداء الفائق في أنشطة إنجاز الآبار في فريق نمر للاستعانة بالمصادر الداخلية، إذ في الربع الثاني من عام ٢٠٢٠، تبوأَت أجهزة الحفر في الشركة المرتبة الأولى من بين ٢٣ شركة حفر متعاقدة على مستوى العالم وذلك ضمن تصنيف شركة شل العالمية، واختارت شركة شل جهازنا للحفر (١٠٢) للفوز بجائزة (أفضل جهاز حفر بري في عام ٢٠٢٠). وما ذلك إلا تقدير للأداء المميز للفريق في مجال السلامة، والتحسينات الكبيرة في أداء الآبار، مع عدم وجود تأخير للعمل في آخر بئرين في عام ٢٠٢٠، وتسجيل أربعة سجلات حفر قياسية على التوالي.

ولقد كانت مديرتنا للاستكشاف على موعد مع التميز والريادة أيضاً، إذ بلغ مجموع ما أضافته المديرية في عام ٢٠٢٠ إلى الاحتياطي ١٠٢ مليون برميل من النفط و٥,٠ تريليون قدم مكعبة من الغاز غير المصاحب بوصفها موارد مجدية تجارياً. وقد حضرت المديرية ٣٣ بئراً استكشافية للنفط والغاز باتباع قواعد السلامة، وهي زيادة بنسبة ٢٧٪ بالمقارنة مع عام ٢٠١٩. ورُبِطت العديد من آبار استكشاف النفط بخطة الإنتاج لتحقيق عوائد مالية مبكرة، مما أدى إلى إنتاج أكثر من ١٩٠٠ برميل في المتوسط يومياً.



# مقدمة المدير العام

مولاي حضرة صاحب الجلالة، يشرفني أن أضع بين يديكم بكل فخر تقرير الاستدامة السنوي لعام ٢٠٢٠، الذي يستعرض أداءنا وأنشطتنا خلال عام اكتنفته تحديات غير معهودة.

لقد كان لجائحة كورونا تأثير مدمر على المستوى العالمي ولقد أثرت تأثيراً بالغاً في طريقة عمل الشركة.

بيد أن ذلك الاضطراب الهائل لم يوهن من عزيمتنا، ومن ثم يسعدني أن أقول إن مرونة موظفينا وعملياتنا مكنتنا من الحفاظ على استمرارية الأعمال وحماية سلاسل التوريد لدينا، وما زلنا نفي بالوعود التي قطعناها في جميع أرجاء طيف عملياتنا.

وفي بعض الحالات، لعل تقشي هذا المرض كان حافزاً ومُسرعاً لتوجهات الشركة مثل اعتماد الأدوات والحلول الرقمية واستخدامها التي تتيح لنا أداء أكثر أماناً وكفاءة.

وطوال ذلك كله، ظلت رعاية موظفينا وموظفي الشركات المتعاقدة معنا على رأس أولوياتنا، وتجلّى ذلك في استحداث تدابير صارمة للعزل الذاتي، والحجر الصحي، والتباعد الاجتماعي، وارتداء الكمامات، والنظافة الشخصية. وعدّلنا أيضاً نوبات العمل لاستدامة الإنتاج والحفاظ على سلامة الموظفين في مناطق العمليات، في حين طلبنا من الغالبية العظمى من الموظفين الذين يعملون بمقرنا في ميناء الفحل أن يعملوا عن بُعد.

ولقد يسر ذلك إجراء ترقية سريعة للبنية الأساسية لتقنية المعلومات في الشركة وزيادة سعتها، دون تجاهل الدور القيم لبرنامجنا للعمل عن بُعد "مكتبي"- الذي بدأ في عام ٢٠١٧- في ضمان انتقال سلس لبيئة العمل عن بُعد.

وعلى النوال نفسه، عززنا ووسّعنا نطاق استخدامنا لمنصات الاتصال الرقمية مثل "سكايب للأعمال" و"سيسكو ويبكس" لتمكين الموظفين من مواصلة التعاون في المجالات الحيوية كالإنتاج وإنجاز المشاريع وجاهزية الموجودات واللقاءات مع أصحاب الشأن. وأجرينا ما يزيد على ٢٧ ألف اتصال مرئي شهرياً في المتوسط وحافظنا على مستويات إنتاجية عالية جداً على مدار العام.

إن التطبيق على نطاق واسع لمثل هذه الحلول البرمجية والتقني المستمر والتنام لجميع الموظفين قد أدى إلى التخفيف من تأثير كوفيد-١٩ قدر الإمكان.

وإن الطريقة التي تأزرت بها الشركة في هذه الأزمة وضافرت جهودها لم يد العون للبلاد في وقت الحاجة لهو أمر رائع حقاً. فقد استطعنا أن نقدم دعماً كبيراً طبياً ومادياً ولوجستياً للجهود الوطنية الرامية للتصدي للمرض، وكانت دائرتنا الطبية تعمل على اتصال وثيق مع وزارة الصحة.

واستجابة للنقص العالمي في معدات الحماية الشخصية وأجهزة التنفس الاصطناعي، شاركت الدائرة الطبية بالشركة جزءاً كبيراً من معداتها





المرتبطة بالسلوكيات المهنية والامتثال وكذلك التحقيقات القائمة طوال العام. يرفع قسم السلوكيات المهنية تقاريره على أساس ربع سنوي إلى لجنة التدقيق التابعة لمجلس الإدارة ولجنة التدقيق الداخلي ويشمل ذلك تزويدها بالإحصاءات والاتجاهات الرئيسية للحوادث المبلغ عنها للتحقيق باستخدام قناتنا للإبلاغ عن المخالفات السرية، وتضارب المصالح، وإجراءات الحيلة الواجبة على الموردين ذات الصلة بمكافحة الرشوة والفساد، واستطلاع آراء المتعاقدين حول مكافحة الرشوة والفساد، فضلاً عن مشاركة المعلومات المتعلقة بمشاريع أو مبادرات مكافحة الرشوة والفساد.

وقد أثر أربعة تظلمات من خلال الخط الساخن للإبلاغ عن المخالفات في الشركة في عام ٢٠٢٠. حقق في حالتين منها وتبين أنه لا أساس لهما من الصحة، أما الحالتان المتبقيتان فقد أحييتا إلى الفريق المعني في مديرية الموارد البشرية لمراجعتهما.

وفي عام ٢٠٢٠، راجعت الشركة وحدثت الكثير من سياساتها وإجراءاتها المتعلقة بمكافحة الرشوة والفساد منها: إجراءات الحيلة الواجبة على الموردين ذات الصلة بمكافحة الرشوة والفساد، والهدايا، والضيافة والسفرات، وكذلك منهجية الشركة للاستجابة والتحقيق في حالات الاحتيال.

## ضبط التكاليف

إن كفاءة العمل هدف استراتيجي لضمان استدامة الشركة على المدى البعيد وإيجاد القيمة لأصحاب الشأن، لذلك عززت الشركة من نظامها الصارم لإدارة التكاليف في ضوء انخفاض أسعار النفط والقيود المفروضة جراء كوفيد-١٩.

وفي حين كانت استجابتنا متينة لكل منهما، أفدنا أيضاً من هذا المناخ الاقتصادي في إيجاد فرصة للطعن في التكاليف وخفضها تخفيضاً كبيراً لا سيما إنفاق الأطراف الثالثة معتمدين على ثلاثة عوامل للقيمة: الطلب والمواصفات والسعر. ولقد أدى هذا النهج إلى زيادة القيمة وخفض التكاليف.

وفي عام ٢٠٢٠ بلغت المصروفات الرأسمالية للشركة ٤,٤ مليار دولار أمريكي أي أقل بنسبة ١٧٪ مقارنة بعام ٢٠١٩ (٥,٣ مليار دولار أمريكي)، أما المصروفات التشغيلية فقد ظلت ثابتة عند مستوى (٢) مليار دولار أمريكي. ولقد حققنا أكثر من ٥٠٠ مليون دولار أمريكي من الوفورات المتراكمة الإجمالية. وتلك زيادة بنسبة ١٨٠٪ مقارنة مع عام ٢٠١٩. ويُعزى ذلك على نحو رئيسي إلى برنامجنا للاستدامة على المدى القريب الذي يرمي إلى إحداث نقلة نوعية في خفض هيكل التكاليف وإضفاء تحسينات على الإنتاجية على نطاق أكبر بكثير مما تحقق على مدار تاريخنا كله.

تتمثل مهمة البرنامج في تحقيق وفورات في التكاليف بقيمة مليار دولار أمريكي في ٢٠٢٠-٢٠٢١م، مسترشداً بفرق مجالات متعددة التخصصات لكل محافظة إنفاق. وقد كلف هؤلاء بإجراء تحقيقات متعمقة ومراجعات العقود والمفاوضات لتحقيق القيمة المثلثي.

ولقد قادت دوائر العمل هذه الفرق وتلقوا دعماً كبيراً من خلال موارد العقود والمشتريات المضمنة لتحقيق القيمة والكفاءة وتخفيضات التكلفة المستهدفة. كما عاونهم أيضاً مساهمات الخبراء في مجال المالية، وإدارة مخاطر المطالبات، واستقراء السوق، والكيانات الخارجية لضمان إجراء تحليل عميق لإنفاق الأطراف الثالثة.

ونتيجة لذلك، حقق البرنامج وفورات في التكلفة بلغت مليار دولار أمريكي كما كان مرجواً منه، وقد تلتبّع في الميزانية النهائية من خلال أكثر من ١١٠٠ عقد وفرصة غير مرتبطة بالعقد. ولم تقتصر فوائد البرنامج على توفير الفوري في التكاليف بل كان تجسيداً واقعياً للمرونة والمتانة المؤسسية والثقافة القائمة على إحراز النتائج في الشركة بصفتها مشغلاً منخفض التكلفة للوحدة.

وقد أدى التفاوض مع الشركات المتعاقدة المتعلق ببرنامج الاستدامة على المدى القريب إلى إيجاد ٨٠٠ فرصة عمل جديدة للعُمالين.

وفي عام ٢٠٢٠، حققت وفورات في المصروفات الرأسمالية النفطية بلغت ٤٢٠ مليون دولار أمريكي، جاءت نتاج مزيج من مراجعات هذا البرنامج، وكفاءة عمليات الحفر، والاستغلال الأمثل للآبار، وتحقيق الوفورات من مختلف المشاريع، فضلاً عن وفورات في المصروفات الرأسمالية للغاز بلغت ٩٦ مليون دولار أمريكي.

ولعام ٢٠٢١، بلغت الميزانية الرأسمالية الحالية ٤٩١٦ مليون دولار أمريكي، بما في ذلك ما يقرب من ١٣٥ مليون دولار أمريكي من إجمالي الوفورات المبدئية المتوقعة.

وخلال عام ٢٠٢٠، أجرت الشركة أيضاً ١٤ مراجعة للاستغلال الأمثل للعقود، وهي عبارة عن حلقات عمل مركزة تستمر لعدة أيام، حيث تحدد فيها الشركة مع المتعاقدين الفرص لتعزيز الكفاءة والقضاء على الهدر. وحددت هذه المراجعات وفورات محتملة في التكاليف تصل إلى ١٦,٧ مليون دولار أمريكي على مدى ٣ إلى ٤ سنوات.

ستستمر مراجعاتنا للاستغلال الأمثل للعقود في توفير منصة للتعامل مع المتعاقدين لتحديد طرق عمل مستدامة للطرفين وأكثر كفاءة وأكثر مرونة وقدرة على التكيف مع الظروف المحيطة.

## العضوية في المنظمات الإقليمية والدولية

الشركة عضو في المنظمات التالية:

- الميثاق العالمي للأمم المتحدة
- المنظمة الإقليمية للمحافظة على نظافة البحار
- اللجنة التوجيهية لشركات النفط الوطنية بدول مجلس التعاون الخليجي
- هيئة التقييس لدول مجلس التعاون الخليجي
- الجمعية العمانية للخدمات النفطية (أوبال)
- الرابطة الدولية لمنتهجي النفط والغاز (عن طريق شل)
- الرابطة الدولية للحفاظ على البيئة في الصناعة النفطية

ويذكر أن الشركة قد أكملت عشرين عاماً منذ أن أصبحت أول شركة نفط في الشرق الأوسط تحصل على شهادة الجودة العالمية "إيزو ١٤٠٠١" في مجال الإدارة البيئية في عام ١٩٩٩ (وأعيد تجديد الشهادة ذاتها في عام ٢٠١٩). كما أكملت الشركة بنجاح أول توثيق مستقل لبياناتها للغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري لعامي ٢٠١٧ و ٢٠١٨ وفقاً لمنهجية المنظمة الدولية للمعايير "إيزو ١٤٠٦٤" ونظامها للتقدير الكمي والإبلاغ والتوثيق المستقل لانبعاثات غازات الاحتباس الحراري المسجلة خارجياً وداخلياً. ويجري حالياً توثيق انبعاثات غازات الاحتباس الحراري لعامي ٢٠١٩ و ٢٠٢٠.

## مكافحة الرشوة والفساد

في عام ٢٠١١م، انتهجت الشركة خطة شاملة لمكافحة الرشوة والفساد تهدف إلى غرس ثقافة لا تتسامح بحال مع الرشوة والفساد. وقد أثبتت هذه الخطة فعاليتها في مجابهة التحديات المتعددة، وواصلت الشركة ريادتها في التزامها بمكافحة الرشوة والفساد في السلطنة.

وتسعى الشركة باستمرار لنشر سياساتها وإجراءاتها في مجال مكافحة الرشوة والفساد لكافة موظفيها، ففي عام ٢٠٢٠، حضر قرابة ٢٠٠ موظف التدريب التعريفي للشركة للموظفين الجدد الذي تضمن حلقة مرتبطة بالوعي في مجال مكافحة الرشوة والفساد، وقد أكمل قرابة ٧٠ موظفاً تدريباً مخصصاً لمسؤولي العقود وقد تضمن أيضاً التوعية في مجال مكافحة الرشوة والفساد.

وعلاوة على ذلك، وفي إطار جهود الشركة لتدريب وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، عُقد البرنامج التدريبي السنوي (تعزيز) في نسخته الرابعة في أكتوبر ٢٠٢٠، وقد غطى مجموعة واسعة من الموضوعات شملت أخلاقيات العمل.

وإلى وقت كتابة هذا التقرير أكمل حوالي ١١٤٠٠ من الموظفين وموظفي الشركات المتعاقدة برنامجاً تدريبياً إلكترونياً لمكافحة الرشوة والفساد، وقد دُشن هذا البرنامج في يناير ٢٠١٨ بُغية تدريب جميع الموظفين الذين لديهم إمكانية الوصول إلى شبكة الشركة على مكافحة الرشوة والفساد وأخلاقيات العمل. وتعمل الشركة حالياً على تحديث هذا البرنامج ومن المرجح إطلاق النسخة المنقحة منه في الربع الأول من العام القادم.

وتماشياً مع إجراءات الحيلة الواجبة على الموردين ذات الصلة بمكافحة الرشوة والفساد التي ابتدأ تطبيقها في عام ٢٠١٤ يُختبر امتثال جميع الموردين المسجلين لدى الشركة -سواء المحليون منهم والدوليون- لمكافحة الرشوة والفساد. ويتضمن ذلك مراجعة المعلومات التي يقدمونها إجابة على الأسئلة التي تطرحها الشركة حول امتثالهم لمكافحة الرشوة والفساد واحتمالية تورطهم في أي عمليات احتيال أو رشوة أو غيرها من المخاوف المتعلقة بمكافحة الرشوة والفساد. ودعم هذا بحث أجري على الشركات المعنية وملاكها.

كما تتولى الشركة إدارة عملية إلزامية إلكترونية تتعلق بتضارب المصالح والهدايا والضيافة والنقل والسفريات التي تحتم على جميع الموظفين الإعلان عن تضارب المصالح المحتمل لديهم، بالإضافة إلى أي هدايا أو ضيافة أو سفريات مدفوعة أو مقدمة إليهم، وكذلك تأكيد التزامهم بالسرية سنوياً. وبلغت نسبة الالتزام بعملية الإبلاغ عن تضارب المصالح لعام ٢٠٢٠، ٩٨٪ بالنسبة لموظفي الشركة و ٩٨،٥٪ بالنسبة لموظفي الشركات المتعاقدة الذين لديهم إمكانية الوصول إلى شبكتنا ومطلوب منهم إكمال الإعلان عن تضارب المصالح وتأكيدات السرية. وقد أبلغ موظفو الشركة والشركات المتعاقدة بالإجراءات المتبعة بحق من لم يمثل بذلك التي تشمل الحرمان من الوصول إلى أنظمة تقنية المعلومات في الشركة.

إن جميع أعضاء مجلس الإدارة ولجنة الإدارة التنفيذية على علم تام بسياسات وإجراءات مكافحة الرشوة والفساد المعمول بها. كما إن المدير العام للشركة وعدداً من المدراء هم أعضاء نشطين في مراجعة الحوادث

هذه المبادئ هي درع الشركة الذي يساعد في حماية سمعتها، ومن واجب جميع موظفي الشركة والشركات المتعاقدة معها التأكد من الالتزام بهذه المبادئ وتبنيها وحماية سمعة الشركة.

وتحدد القيم الأساسية والمبادئ العامة للعمل وقواعد السلوك المهني الوسائل التي يمكننا بها تجنب المواقف التي يمكن أن تضر بسمعة الموظف أو الشركة، كما تحدد المعايير والوسائل التي تساعد على ضمان النزاهة والأمانة والعدالة في كافة جوانب عمل الشركة. إن قواعد السلوك المهني مطبقة على كافة موظفي الشركة بلا استثناء، ويجب عليهم جميعاً العمل في إطار هذه القواعد والضوابط. وتتوقع الشركة الشيء نفسه في علاقاتها مع المتعاقدين والموردين.

وتتوقف سمعة الشركة ونجاحها مستقبلاً على الالتزام، ليس فقط بالقوانين والأنظمة ولكن أيضاً بأعلى المعايير الأخلاقية؛ فتمتع الشركة بسمعة طيبة من ناحية النزاهة يعد من العناصر التي لا تقدر بثمن. وتدعم قواعد السلوك المهني الجهود التي تقوم بها الشركة من أجل حماية هذا العنصر، كما أن هذه القواعد تحدد المبادئ والمعايير والسلوكيات الأساسية اللازمة لتحقيق القيم الأصيلة للشركة. وعلاوة على ذلك، توفر هذه القواعد المتطلبات والتوجيه اللازم في وثيقة واحدة مصوغة بشكل واضح ومختصر ومتناسق تسري على كافة الموظفين لتغطي مجموعة من المخاطر العامة التي يمكن أن تتعرض لها الشركة.

لهذا الغرض، قُسمت القواعد إلى خمسة أقسام أساسية تغطي الالتزام في الجوانب التالية:

١. الموظفون والسلامة
٢. مكافحة ممارسات الفساد
٣. حماية المعلومات والموجودات
٤. إدارة الاتصالات
٥. التجارة المحلية والدولية

وربما تؤدي أي مخالفة لأحكام هذه القواعد أو أي من السياسات والإجراءات والقوانين والأنظمة التي تحكم عملياتنا إلى عواقب وخيمة على الأشخاص المعنيين وأيضاً على الشركة.

في يناير ٢٠١٥ أصبحت شركة تنمية نفط عُمان أول شركة نفط وطنية في منطقة الخليج تحصل على عضوية الميثاق العالمي للأمم المتحدة؛ الذي يعد أضخم مبادرة في العالم للمسؤولية الاجتماعية التطوعية للشركات. وبموجب الاتفاق تلتزم الشركة بدعم المبادئ العشرة المتعلقة بحقوق الإنسان والعمال والبيئة ومكافحة الفساد. وفي سياق السعي للحصول على هذه العضوية أصدرت الشركة أول تقرير استدامة في تاريخها؛ حيث وثقت فيه تفاصيل التزامها إزاء أخلاقيات العمل والمجتمع والبيئة والاقتصاد وموظفيها.

وتلتزم الشركة بتعزيز إجراءات الرقابة الداخلية الصارمة فعلياً والحفاظ على عضويتها لدى الميثاق العالمي للأمم المتحدة. ونحن ملتزمون الآن أيضاً بأهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة.

## نبذة عن شركة تنمية طاقة عُمان

أسست شركة تنمية طاقة عُمان بموجب مرسوم سلطاني سام رقم (٢٠٢٠/١٢٨) بصفتها شركة مساهمة مغلقة بالكامل لحكومة سلطنة عُمان لتمويل توسع عمليات منطقة الامتياز رقم (٦) التي تديرها شركة تنمية نفط عُمان وعروض الطاقة في البلاد، بما في ذلك مصادر الطاقة المتجددة.

ستكون شركة تنمية طاقة عُمان شركة مستقلة، وقادرة على الاعتماد على التدفقات النقدية التي تولدها داخلياً وكذلك تمويل السوق للوفاء بمتطلباتها التمويلية، ولن تكون معتمدة على الدعم الحكومي. وستساعد هذه الاستقلالية البلاد على المضي قدماً في استثماراتها في قطاع الطاقة (النفط والغاز ومصادر الطاقة المتجددة) لإيجاد نمو اقتصادي مستقبلي في إطار قيود مخفضة.

ويقود شركة تنمية طاقة عُمان في المرحلة الانتقالية فريق تترأسه المديرية التنفيذية للمالية في شركة تنمية نفط عُمان هيفاء الخايفية بمنصب الرئيس التنفيذي.

## نبذة عن شركة تنمية نفط عُمان للخدمات

أسست شركة تنمية نفط عُمان للخدمات بصفتها شركة محدودة المسؤولية تابعة لشركة تنمية نفط عُمان في عام ٢٠٢١ للاستفادة تجارياً من القدرات الفنية القوية، والقدرات الكامنة والميزات التنافسية لشركة تنمية نفط عُمان في سبعة مجالات رئيسية: التدريب والتطوير في مجال أنشطة الشق العلوي، وحلول الاستكشاف الجيولوجية، والصحة والسلامة والبيئة والخدمات اللوجستية، وخطط تطوير الحقول، واستشارات التصميم الهندسية الأولية، واستشارات إدارة المشاريع، والتقنيات المبتكرة.

وتعمل شركة تنمية نفط عُمان للخدمات محلياً وإقليمياً ودولياً، فعلي الصعيد المحلي، تركز الشركة على إنشاء سلاسل توريد جديدة وسدّ فجوات القدرات في السوق العماني. أما على الصعيدين الإقليمي والدولي، تقدم الشركة خدمات تقليدية ومتخصصة للزبائن الذين يرغبون في الاستفادة من الخبرات والموارد الواسعة لشركة تنمية نفط عُمان.

## المبادئ العامة للعمل وقواعد السلوك المهني في الشركة

تعد المبادئ العامة للعمل في الشركة الأسس التي تقوم عليها استراتيجيات وأنشطة الأعمال في الشركة، وهي المبادئ التي تؤكد على الأمانة والنزاهة والعدالة في كافة الجوانب المتعلقة بعمل الشركة، بما في ذلك العلاقات مع الشركات المتعاقدة والموردين. ويجب على الشركة أن تقوم بشؤونها وفق هذه المبادئ؛ فالآخرون يحكمون علينا من خلال عملنا، ونحن نؤمن بأهمية المحافظة على سمعتنا عندما يتصرف كل منا وفقاً لهذه القوانين والمعايير الأخلاقية المحددة في بيان المبادئ العامة للعمل.

يتمثل هدف الشركة في العمل في مجال استكشاف الهيدروكربونات

## قواعد السلوك في الشركة

الالتزام بقواعد السلوك أمر محوري وطريقة مؤكدة للتنسك بنزاهتنا وقيمنا الأخلاقية في جميع أعمالنا

**الالتزام تجاه الموظفين والسلامة**

- الصحة والسلامة والبيئة
- المساواة في الفرص
- المضايقة
- إسداء استعمال المواد الخدرة

**الالتزام بمكافحة الفساد**

- مكافحة الرشوة والفساد
- تضارب المصالح
- العطاء والضيافة
- غسل الأموال

**الالتزام بحماية المعلومات والموجودات**

- المكية الفكرية
- خصوصية البيانات وحمايتها
- إدارة الوثائق
- حماية موجودات الشركة

**الالتزام بالاتصالات التي تتوخى الحذر**

- اتصالات العمل وقواعد استخدام البريد الإلكتروني
- الاستخدام الشخصي لتقنية المعلومات والاتصالات
- الإفصاح للجمهور
- التقارير المالية

**الالتزام محلياً ودولياً**

- منافسة حرة وعادلة
- ضوابط الاستيراد والتصدير وعقوباتها







فلنظهر التزامنا ولنكن مصدر فخر للشركة

شركة تنمية نفط عُمان  
Petrolium Development Oman

د. نوري بن مسعود  
المدير العام

http://www.pdo.om/Assets/6FLG/default.aspx

وإنتاجها وتطويرها وتخزينها ونقلها إلى جانب التحول تدريجياً إلى الطاقة المتجددة في سلطنة عُمان بطريقة آمنة وفعالة ومسؤولة. وتسعى الشركة إلى تحقيق أعلى معايير الأداء بهدف تعزيز المنافع بعيدة المدى للمساهمين والموظفين والمجتمع العُماني بأسره.

وتعتمد سياسة التعاقد في الشركة على أساس المناقصات المفتوحة التنافسية، متى ما أمكن ذلك، وفق إجراءات شفافة مع توفير فرص متساوية لكافة المتعاقدين والموردين المؤهلين. والشركة لا تعرض -بطريقة مباشرة أو غير مباشرة- أية رشاًوى، ولا تحت على عرضها، ولا تقبل استلامها ولا دفعها، بما في ذلك أي مبالغ لتسهيل الأعمال بأي شكل من الأشكال، ونطلب من موظفينا والشركات المتعاقدة معنا وموردينا والعاملين لديهم اتباع الأسلوب نفسه. ويتوقع من الموظفين توخي أقصى درجات الحذر حتى يتجنبوا وضع أنفسهم في مواضع الشبهات بحيث يضطرون إلى رد جميل مُعين بطريقة تُضر بمصالح الشركة.

ويجب على الموظفين عدم تحقيق مصالح شخصية لهم أو لآخرين من وراء عملهم في الشركة أو بسبب المعلومات التي يحصلون عليها نظراً لطبيعة عملهم في الشركة. وعلى الموظفين أيضاً الإبلاغ عن أي مصلحة خارجية يمكن أن تؤدي بشكل مباشر أو غير مباشر إلى حدوث تضارب في المصالح أو تؤدي إلى اشتراكهم في علاقات تجارية مع الشركة.

وقد صادق المساهمون على 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.

في نهاية عام ٢٠٢٠، وصل عدد الموظفين في الشركة إلى ٨٩٤٣ موظفاً، فضلاً عن أكثر من ٧٠ 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 ١٥ مديراً ضمت في عضويتها خلال عام ٢٠٢٠ ثلاث نساء - وهو إنجاز ليس على مستوى صناعة النفط والغاز فحسب، ولكن على مستوى المنطقة كلها.

## لجنة الإدارة التنفيذية

تُعَدُّ لجنة الإدارة التنفيذية بالشركة مسؤولة عن الأداء العام للشركة وتسيير أنشطتها.

ويرأس اللجنة المدير العام، ويعاونه ١٥ مديراً تتمثل مسؤوليتهم في تحديد المعايير الفنية والتشغيلية والمالية وتوزيع الموظفين وتطوير مهاراتهم.

يتولى مجلس إدارة الشركة مسؤولية متابعة اللجنة وتوجيه مسارها وتزويدها بالأهداف والمبادئ التوجيهية. ويتكون مجلس الإدارة من ١٣ عضواً، ستة منهم يمثلون الحكومة ومنهم رئيس مجلس الإدارة معالي الدكتور محمد بن حمد الرمحي، وزير الطاقة والمعادن، وخمسة أعضاء يمثلون الشركات المساهمة (شركة شل الهولندية الملكية وشركة توتال وشركة بي تي إي بي).

## التوسع خارج نطاق المنطقة الامتياز رقم (٦)

استرشاداً بالطموح العام للشركة المتمثل في توسيع نطاق اختصاصها الحالي واستغلال مجالات جديدة لإيجاد القيمة لعمان، أُسست شركتنا تنمية طاقة عُمان، وتنمية نفط عُمان للخدمات. إن الاستفادة تجارياً من خدماتنا والانتقال إلى مصادر الطاقة المتجددة - مدعوماً بتأسيس هاتين الشركتين - من شأنه أن يغير طبيعة عمل شركة تنمية نفط عُمان، ونطمح إلى إنشاء سلاسل توريد جديدة، وتعزيز تقديم القيمة والدخول في شراكات مع المؤسسات المحلية لتقديم مقترحات عمل لا نظير لها، دعماً لمبدئي الإنتاجية والاستدامة في رؤية عُمان ٢٠٤٠.

يتمثل الهدف الرئيسي لاستراتيجية الشركة في الوصول بالإنتاج إلى أقصى حد، وتخفيض التكاليف المالية للإنتاج، والحد من الأثر البيئي والاجتماعي لعملياتنا، وذلك من خلال اتباع أفضل الممارسات في مجال النفط والغاز. وهو ما يعني العمل بفاعلية ومسؤولية، وفوق هذا كله المحافظة على السلامة في أنشطة استكشاف الهيدروكربونات وإنتاجها وتطويرها وتخزينها ونقلها.

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، والآثار البيئية، وإيجاد فرص العمل للمواطنين، وفرص التدريب للموظفين وموظفي الشركات المتعاقدة، ودعم الأعمال المحلية وتطويرها، فضلاً عن الاستثمار الاجتماعي.

ومما يؤكد على هذا الأسلوب رؤية الشركة وهي: "أن يشار إلينا بالبنان بما لدينا من مواهب بشرية متميزة وما نحققه من فوائد لعمان ولأهلها وذوي الشأن." وهذا يعني ضرورة تحقيق أداء رائد على مستوى القطاع، والتطوير المستمر لموظفينا 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.



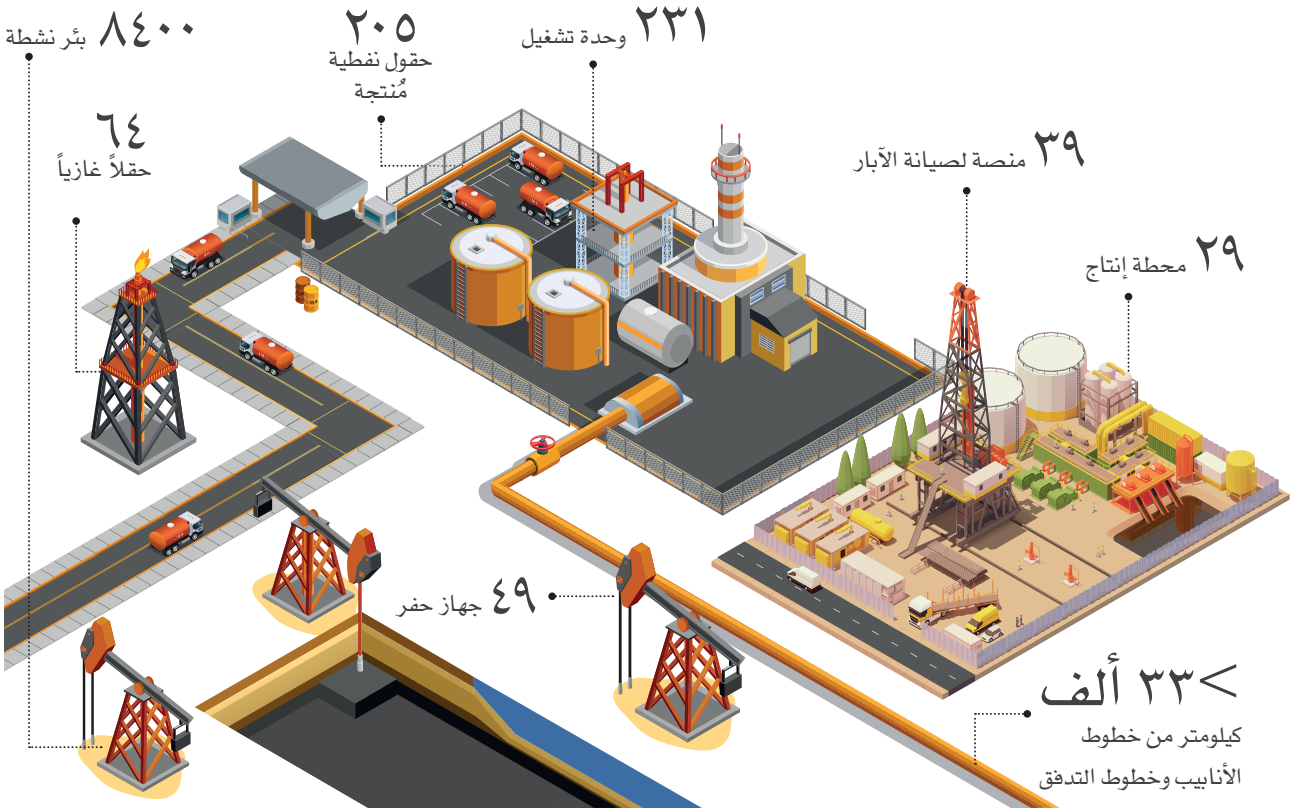


لقد أصبحت الشركة رائدة عالمياً في مجال الاستخلاص المعزز للنفط الذي لجأت إليه بسبب وصول موجوداتها إلى مرحلة النضج، فضلاً عن طبيعة جيولوجية السلطنة التي تتسم بالتعقيد وتكتنفها التحديات. والأساليب الثلاثة الرئيسية التي تستخدمها في الوقت الحالي هي: الحراري والكيميائي والحقن بالغاز الخلووط تحت ضغط عالي.

ونشغل ٢٠٥ حقول نفطية مُنتجة و٦٤ حقلاً غازياً و٢٩ محطة إنتاج وأكثر من ٨٤٠٠ بئر نشطة وأكثر من ٢٣ ألف كيلومتر من خطوط الأنابيب وخطوط التدفق و٢٣١ وحدة تشغيل في أسطولنا بهندسة الآبار بما في ذلك ٤٩ جهاز حفر و٣٩ منصة لصيانة الآبار.

وتتمثل مهمة الشركة في اكتشاف النفط والغاز وتطويرهما وإنتاجهما وفق قواعد السلامة وبطريقة مسؤولة ومربحة من أجل المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة في السلطنة حتى تعم الفائدة كافة أصحاب الشأن، كما أنّ الشركة هي التي تشرف على المصدر الرئيسي للدخل الوطني في السلطنة، وتعدّ من أكبر المؤسسات التي تستوعب العمالة في القطاع الخاص في السلطنة. وتدير الشركة العديد من حقول النفط 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.



## لمحة عن الشركة



والشركة مملوكة لحكومة السلطنة (٦٠ بالمائة) ومجموعة شل (٢٤ بالمائة) وشركة توتال (٤ بالمائة) وشركة بي تي إي بي (٢ بالمائة). وتشغل الشركة حصرياً معظم حقول الغاز ومحطات المعالجة نيابة عن الحكومة.

وفي ١ يناير ١٩٨٠ سجلت الشركة بموجب مرسوم سلطاني بوصفها شركة محدودة المسؤولية في سلطنة عُمان. وهي وإن كانت لا تحقق أرباحاً مباشرة إلا أنها تتحلّى بمسؤولية عالية في ضبط المصروفات. وفي عام ٢٠٢٠ بلغت المصروفات الرأسمالية للشركة ٤,٤ مليار دولار أمريكي والمصروفات التشغيلية ملياري (٢) دولار أمريكي، بإجمالي إنفاق بلغ ٦,٤ مليار دولار أمريكي وأقل بأكثر من ١,١ مليار دولار أمريكي من الميزانية المعتمدة لهذا العام.

وسُمّيت 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.

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.

# مجلس الإدارة

## الأعضاء الممثلون للحكومة

معالي الدكتور محمد بن  
حمد بن سيف الرمحي  
وزير الطاقة والمعادن  
رئيس مجلس الإدارة



معالي ناصر بن خميس الجشمي  
أمين عام وزارة المالية  
نائب رئيس مجلس الإدارة



سعادة سالم بن ناصر العوي  
وكيل وزارة الطاقة والمعادن



الفاضل مصعب بن  
عبدالله المحروقي  
ممثل الحكومة



سعادة عبد الله بن  
سالم الحارثي  
وكيل وزارة المالية



الدكتور سلمان بن محمد الشدي  
المدير العام لإدارة الاستثمارات  
البترونية  
وزارة الطاقة والمعادن



## الأعضاء الممثلون للشركات المساهمة

الفاضل وليد هادي  
شركة شل للتنمية-عمان



الفاضل ستيف فيمستر  
شركة شل للنפט



الفاضلة زوي يونوفيتش  
شركة شل العالمية



الفاضل كومسون تاكابانيتش  
شركة بي بي تي للاستكشاف  
والإنتاج العامة المحدودة



الفاضل لوران فيضييه  
توتال، فرنسا



## مقررة المجلس

الفاضلة هيفاء الخايضية  
المديرة التنفيذية للشؤون المالية  
شركة تنمية نفط عُمان



## الرئيس التنفيذي

الفاضل راؤول ريستوشي  
المدير العام  
شركة تنمية نفط عُمان



# تَوْطئة رئيس مجلس الإدارة

بسم الله الرحمن الرحيم

بشرفني أن أعرب -نيابة عن كل العاملين في قطاع النفط والغاز - عن التزامنا التام ودعمنا غير المحدود لمقامكم السامي مولانا حضرة صاحب الجلالة، متخذين من رؤية جلالكم السديدة منهاجاً لنا في سبيل النهضة المتجددة وتحقيق غايات النمو والتنمية المستدامة لهذا البلد العظيم عُمان.

إن هذه البيئة المشوبة بالتحديات الجسيمة التي أحدثها تفشي كوفيد-١٩، وتذبذب أسعار النفط، وقيود الإنتاج، والضغط على المصروفات المالية العامة، ومخاوف التغير المناخي، والتغيرات الكبيرة التي يفرضها التحول الرقمي، قد كانت اختباراً صعباً لشركة تنمية نفط عُمان التي أبت إلا أن تحافظ على المستوى المعهود منها وأن تمضي قدماً لتلبية الأهداف الموضوعة بوصفها المحرك الرئيسي لدفع عجلة الاقتصاد في البلاد.

فاستطاعت الشركة أن توفيه بل أن تتجاوز توقعات المساهمين وأهدافهم في كامل طيف أنشطتها التي تشمل الاستدامة البيئية، وإنجاز المشاريع، والاستكشاف، والتميز التشغيلي، والقيمة المحلية المضافة، وتطوير قدرات الموظفين.

وفي ظل عمل آلاف الموظفين عن بُعد جراء الجائحة، لقد أحسنت الشركة الاستفادة من الأدوات والأنظمة الرقمية أَيْما إحسان للحفاظ على استمرارية العمل واللقاءات مع أصحاب الشأن.

إن المرونة والقدرة على التأقلم مع المتغيرات التي أبداهها موظفو الشركة في أثناء هذه الأزمة وكذلك استعدادهم لمواصلة العمل متعاونين يداً بيد في ظل هذه الظروف العصيبة لهو أمرٌ حقيقٌ بكل الشاء والتقدير.

ولا يسعني إلا أن أشيد بجميع العاملين في حقول النفط والغاز الذين عملوا في نوبات مُمددة بعيداً عن عائلاتهم متوخين تحقيق القيمة لعُمان للحفاظ على الإنتاج وتسليم المشاريع بما في ذلك مشروع "جبال-خُف" الضخم - أكثر مشاريع الشركة تعقيداً من الناحية الفنية طوال لتاريخها - والذي سيُربط بخط الإنتاج لاحقاً وسيكون مورد دخل رئيسي للسلطنة.

ومما يثلج الصدر أن المواهب العمانية كانت في طليعة الكثير من قصص النجاح هذه، والشركة الآن تفخر بمستوى التعمين القياسي الذي حققته وعدد الموظفين فيها.

ولم تقف الشركة عند حدود مهمتها الرئيسية المتمثلة في استكشاف النفط والغاز وإنتاجهما، بل حققت أيضاً خطوات كبيرة في سبيل تحقيق طموحها بأن تكون شركة طاقة متكاملة وأن توسع نطاق صلاحياتها إلى ما وراء النفط والغاز، وقد تمثل ذلك في تأسيس شركة تنمية طاقة عُمان وشركة تنمية نفط عُمان للخدمات.

ستسعى الشركة جاهدة دوماً لتصبح مشغلاً يعمل وفق قواعد السلامة ويراعي الكفاءة ويتوخى المسؤولية، فضلاً عن حماية المجتمعات والبيئة التي تعمل فيها. ويبرز هذا التقرير بمنتهى الشفافية النجاحات التي حققتها الشركة وما واجهته من تحديات في عام ٢٠٢٠، فضلاً عن الجهود الهائلة التي يبذلها موظفوها وموظفو الشركات المتعاقدة معها يوماً إثر يوم لدعم مسيرة التنمية في هذا الوطن العزيز.

لقد كان للمدير العام للشركة راؤول ريستوشي دور حاسم وراء نجاحات شركة تنمية نفط عُمان والتطورات التي حققتها، ولا يسعني إلا أن أزجي خالص شكر وتقدير نظير قيادته الرائعة في حين يوشك فيه أن يتنحى عن قيادة دفة الشركة عقب ١١ عاماً من الخدمة الاستثنائية في الشركة وفي بلدنا العزيز عُمان.

وأتعهد لمقامكم السامي بأنني سوف أواصل بذل كل ما في وسعي لضمان استمرار الشركة وصناعة النفط والغاز في السلطنة ككل في تقديم أفضل أداء ممكن بغض النظر عن الظروف المحيطة.

ونتضرع إلى الباري عز وجل أن يحفظ جلالكم، وأن يُعَم عليكم بموفور الصحة والعافية، وأن يُديمكم ذخراً وسنداً لعُمان لتحقيق المزيد من التقدم والازدهار لشعبها الأبي في ظل رؤيتكم السديدة وقيادتكم الحكيمة.



محمد بن حمد بن سيف الرمحي

وزير الطاقة والمعادن ورئيس مجلس الإدارة





# المحتويات

٦	تَوطِئَة رَئيس مَجلس الإِدارة
٧	مَجلس الإِدارة
٨	لَمحة عَن الشَّركة
١٤	مَقدمة المَدير العام
٢٠	ذَوو الشَّأن ومَجالَّات الأولوية
٢٦	الاستكشاف وتحقيق الهيدروكربونات
٣٠	إنتاج الهيدروكربونات وإدارة المكامن
٣٤	التميّز في مَجال العمَليَّات
٤٠	إنجاز المَشاريِع
٤٤	القيمة المحليَّة المضافة
٥٢	الموارد البشريَّة وتطوِير الموظَّفين
٦٠	الرعاية العامَّة
٦٦	مواجهة كوفيد -١٩
٧٢	الاستدامة البيئيَّة والتكنولوجيا الجديدة
٨٢	الأداء في مَجال البيئَة والسلامة
٩٢	مؤشر المبادرة العالميَّة لإعداد التقارير

## عن التقرير



إن معظم التخصصات الفنية لدينا معتمدة من الجهات الدولية والمحلية المعنية وتخضع الشركة برمتها لتدقيق سنوي ينفذه جهاز الرقابة المالية والإدارية للدولة، وهو جهة مستقلة مالياً وإدارياً عن الشركة.

يغطي هذا التقرير السنوي السنة التقويمية ٢٠٢٠ ويأتي انطلاقاً من تقرير الاستدامة السنوي السابق لعام ٢٠١٩، الذي نشر في يونيو ٢٠٢٠. لم يُصادق عليه خارجياً، ولكن راجعته وزارة الطاقة والمعادن، كما خضع لفحص المسائل المادية وفق المبادئ الإرشادية للمبادرة العالمية لإعداد التقارير. وحيثما كان ممكناً، سعينا جاهدين لمعايرة ممارساتنا مقابل المعايير الوطنية والدولية، مثل شهادة الجودة العالمية "إيزو-١٤٠٠١". وبالتطلع إلى الأمام، نعتزم الحصول على مصادقة خارجية بالكامل.

وإن كان لديكم أي استفسار حول التقرير، يمكن الاتصال بنا على:  
[corporatecommunications@pdo.co.om](mailto:corporatecommunications@pdo.co.om)

### شركة تنمية نفط عُمان ش م م

صندوق البريد: ٨١ مسقط،

الرمز البريدي: ١٠٠

مسقط، سلطنة عُمان

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 تقرير هذا العام أداء الشركة في مجال الاستدامة، موضحاً سعيها للعمل بطريقة تراعي السلامة وتحلى بالمسؤولية وتتوخى الكفاءة لإيجاد فوائد اقتصادية دائمة لعمان قاطبة. ويغطي هذا التقرير الآثار الاقتصادية والبيئية والاجتماعية وفقاً للإصدار الرابع (جي ٤) من إطار إعداد تقارير الاستدامة الذي طوّرته المبادرة العالمية لإعداد التقارير، حسب المستوى الأساسي.

يدل هذا التقرير على التزامنا بالشفافية والأمانة في كل تعاملاتنا، وسوف نستخدمه لإبلاغ الميثاق العالمي للأمم المتحدة بالتقدم الذي أحرزته الشركة منذ انضمامها إلى عضوية هذا الميثاق في يناير ٢٠١٥. وما برحنا ملتزمين التزاماً راسخاً بمبادئ الميثاق العالمي العشرة في مجال حقوق الإنسان والعمل والبيئة ومكافحة الفساد.

ويمكن الاطلاع على هذا التقرير من موقع الشركة على الإنترنت [www.pdo.co.om](http://www.pdo.co.om) وعلى الشبكة الإلكترونية الداخلية للموظفين.



حضرة صاحب الجلالة السلطان هيثم بن طارق المعظم - حفظه الله ورعاه

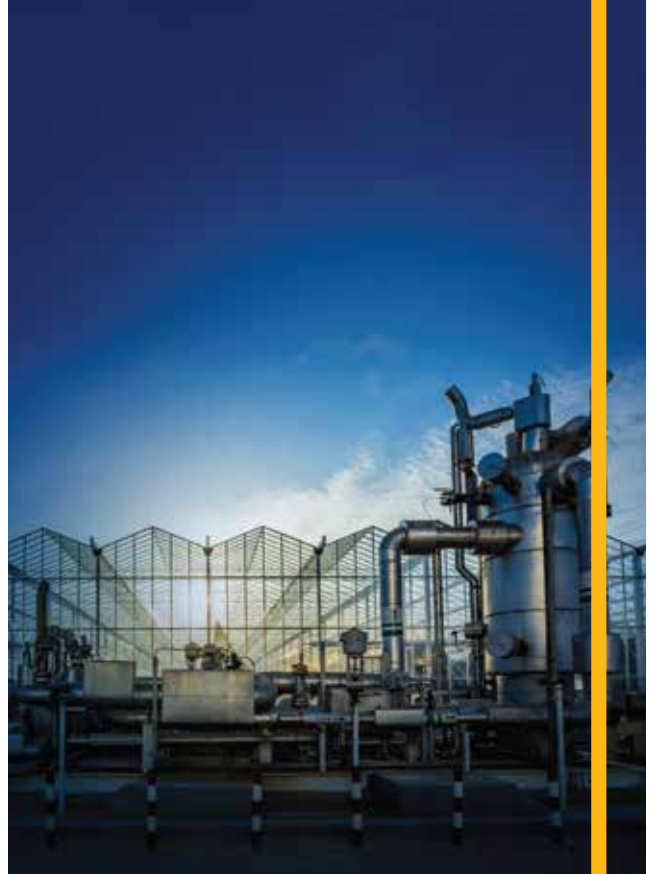




## عزائم مُتّقدة ونهضة مُتّجدة

"وسنواصلُ استلهامَ جوهر المبادئ والقيم ذاتها، في إرساءِ مرحلةٍ جديدةٍ تسيرُ فيها بلادُنا العزيرةُ .  
بِعونِ الله . بَخُطىٍ وأثقةٍ نحوَ المكانةِ المرموقةِ، التي نصبوُ إليها جميعاً مكرّسينَ كافةَ مواردنا،  
وإمكانياتنا؛ للوصولِ إليها، وسنحافظُ على مصالحتنا الوطنيةِ [...] سعياً إلى إحداثِ تحولاتٍ نوعيةٍ في كافةِ مجالاتِ الحياة، مجسدةً الإرادةَ الوطنيةَ الجامعة."

حضرة صاحب الجلالة السلطان هيثم  
بن طارق المعظم - حفظه الله ورعاه  
من النطق السامي بمناسبة العيد الوطني الخمسين  
للنهضة







شركة تنمية نفط عُمان  
Petroleum Development Oman

# تقرير الاستدامة

عزائم مُتّقدة ونهضة مُتجددة

٢٠٢٠