

**ABU DHABI OIL CO., LTD.(JAPAN)
SUSTAINABILITY REPORT**



2013

**STRENGTHENING THE
UAE-JAPAN PARTNERSHIP,
RESPONSIBLY**



ABU DHABI OIL CO., LTD. (JAPAN)



2013

CONTENTS

Statement from the General Manager	4
About this report	6
Section 01: About ADOC	8
Section 02: ADOC and Sustainability	14
Section 03: Governance and Ethics	17
Section 04: Our Commitments and Engagements	20
Section 05: Economics	22
Section 06: Our Environment	24
Section 07: Health and Safety	34
Section 08: Asset Integrity	38
Section 09: Our People	40
Section 10: Our Society	46
GRI Compliance Verification Index	48
Abbreviation List	60



This publication was printed in Abu Dhabi. The paper is Forest Stewardship Council (FSC) certified (sourced from well managed forests and chlorine free).

STATEMENT FROM THE GENERAL MANAGER



In 1968, ADOC became the first Japanese oil company to develop fields within the UAE. Since that time, we have expanded our operations in a safe and effective manner, ensuring compliance with a growing number of important health, safety and environmental regulations. Beyond regulatory requirements, we have undertaken a number of voluntary initiatives to make our business more sustainable—both environmentally and socially.

In December 2012, the UAE government renewed our concession agreement for another thirty years, and we were granted a new field – the Hail Oil Field. Development of new resources requires careful planning, not only from a financial perspective, but also from a sustainability perspective. In 2013, we implemented a five-year plan to enhance existing facilities and expand infrastructure to accommodate increased production from this field. I am pleased to report that over the past year, we made considerable progress against our integration plan while achieving our business goals. For example, we increased health and safety training for employees to ensure cultivation of a strong safety culture and we began development of a new Energy Management System to help us minimize our energy consumption.

In 2013, we continued our environmental initiatives such as responsible drilling methods and the preservation of biodiversity and ‘Cleaning Campaign’ on Mubarras Island. ADNOC recognised our efforts by awarding us the 2013 ADNOC HSE Special Recognition Award for new methods of testing offshore wells in environmentally sensitive areas. We are pleased to report that this year we achieved three years of zero Lost Time Injuries (LTI).

Our progress has been further bolstered by the active involvement of, and cooperation from, our

stakeholders. First and foremost, I am proud of our efforts to foster a diverse and inclusive workplace. As a company with individuals from diverse backgrounds, cultures and nationalities, respecting our differences and maintaining open communication among all staff members is our utmost priority.

We are also grateful to the UAE government for providing us the opportunity to develop fields within the UAE and for recognizing our responsibility in supporting the local community by recruiting and developing the Emirati Nationals. We offer a number of Competency-Based Training (CBT) programmes to nurture local talent to help ADOC become a culturally integrated family.

ADOC is committed to a sustainable future, and I am excited about our potential for continued success. I would like to thank all of our stakeholders, especially our employees, for their commitment and interest in ADOC. I invite everyone to reflect on our progress and to provide additional ideas for improving our operations in the future.

Yukihiro Tanaka,
Representative & General Manager,
ADOC.

Over the past year, we made considerable progress against our integration plan while achieving our business goals.

ABOUT THIS REPORT

Welcome to the 2013 Abu Dhabi Oil Co., Ltd. (Japan) Annual Sustainability Report. The report highlights our performance and approach in the elements of: environmental performance; safety, health and the workplace; corporate governance; economic development and supply chain management; and human rights.

We invite you to provide us with comments and feedback on this report and our sustainability performance. Please direct any questions or comments regarding our performance and this report to: auhse@adoc.ae.

Across the key focus areas such as environment, occupational health and workplace safety, we have recognized challenges, set high standards, defined clear metrics and strived for continuous improvement by measuring progress. This is our third annual report covering our activities in the United Arab Emirates (UAE).

The report focuses specifically on ADOC's achievements and performance of the 2013 calendar year in addition to looking ahead to our future activities.

REPORTING STANDARDS & SCOPE

Our report has been structured in line with Global Reporting Initiative (GRI) 3rd Generation (G3.1) Oil and Gas Sector Supplement (OGSS) Sustainability Reporting Guidelines 2011. GRI G3.1 is a globally recognised framework for reporting on an organisation's economic, social, and environmental performance. A GRI content index is included at the end of the report.

The report covers all our operations in the UAE. This includes our office in Abu Dhabi, Mussaffah Warehouse, Central Facilities Platform (CFP) and Mubarratz Island.

The scope of our report has the following limitations:

- Contractors, suppliers and clients' data are not included in this report unless otherwise stated;
- Labour practices data cover all ADOC employees based in UAE as registered in the payroll; and
- The report does not include data from our Head Office in Tokyo, Japan.

DATA MEASUREMENT TECHNIQUES

The sources of the quantitative data disclosed in this report originate from the following sources:

- Economic data are extracted from our finance and accounting databases system;
- Production data originate from our production database;
- Labour practices data are extracted from our Human Resources & Development (HR) Department / Administration (AD) Department database; and

We have recognized challenges, set high standards, defined clear metrics and strived for continuous improvement by measuring progress.

- Environmental data is determined through direct measurement, calculation (on the basis of specific or standard conversion factors) and estimates depending on parameters.

Presently, environmental data is consolidated and processed manually from a number of source systems, and Excel / Word spread-sheets are used to support calculations and reporting. Furthermore, our Development Department and HSE Departments are in charge of the monitoring and measurement of our biodiversity related activities like mangroves, wild plants, sea grasses and corals. Divers are used as an aid to monitor the propagation of corals.

In addition to the above, we also have an Action Tracking System to track all actions arising out of our Company operations. All departments are effectively involved in completing the Action Tracking System with necessary corrective actions on the outstanding gaps.

ASSURANCE

This third ADOC Annual Sustainability Report has not been subject to external verification by a third party auditor leading to a formal assurance report.

GRI APPLICATION LEVEL

Based on our own assessment of this report content against the GRI criteria, we have self-declared our third Annual Sustainability Report as Application Level <A>. This year we have sought GRI assistance for an 'Application Level Check' to assess the extent to which the GRI Guidelines have been applied in our reporting. The Check confirms that the required set and number of disclosures for the self-declared Application Level <A> have been addressed, and that the GRI Content Index is a correct representation of the Application Level.

Seeking Continuous Improvement in Sustainability Reporting

2011

- First Sustainability Reporting process initiated
- Self Declaration Application Level

2012

Cooperation beyond national borders

- Increased transparency through reporting in line with GRI 3.1
- Self Declaration Application Level <A>

2013

Strengthening the UAE-Japan partnership, responsibly

- More robust reporting in line with GRI 3.1 OGSS Standard
- Self Declaration Application level <A>
- GRI Application Level Check carried out

SECTION 1

ABOUT ADOC

Abu Dhabi Oil Co., Ltd. (Japan) is a 100% Japanese operating Oil Development Company, established on 17th January, 1968. Our Head Office is based in Tokyo, Japan.

Abu Dhabi maintains an oil operating system in which the Abu Dhabi National Oil Company (ADNOC), a state-owned corporation that is responsible for the production and marketing of all Abu Dhabi oil and gas, takes part in the oil and gas projects under the control of the Supreme Petroleum Council. The Supreme Petroleum Council is the highest legislative authority in Abu Dhabi Emirate in charge of formulating and supervising the implementation of Abu Dhabi's petroleum policies. Abu Dhabi is one of the very few cities in the world that allows 100 percent foreign oil companies to develop, produce and export oil.

ADOC has established a robust operations system in partnership with ADNOC. Since its establishment, ADOC has been highly regarded for its accomplishments in Abu Dhabi.

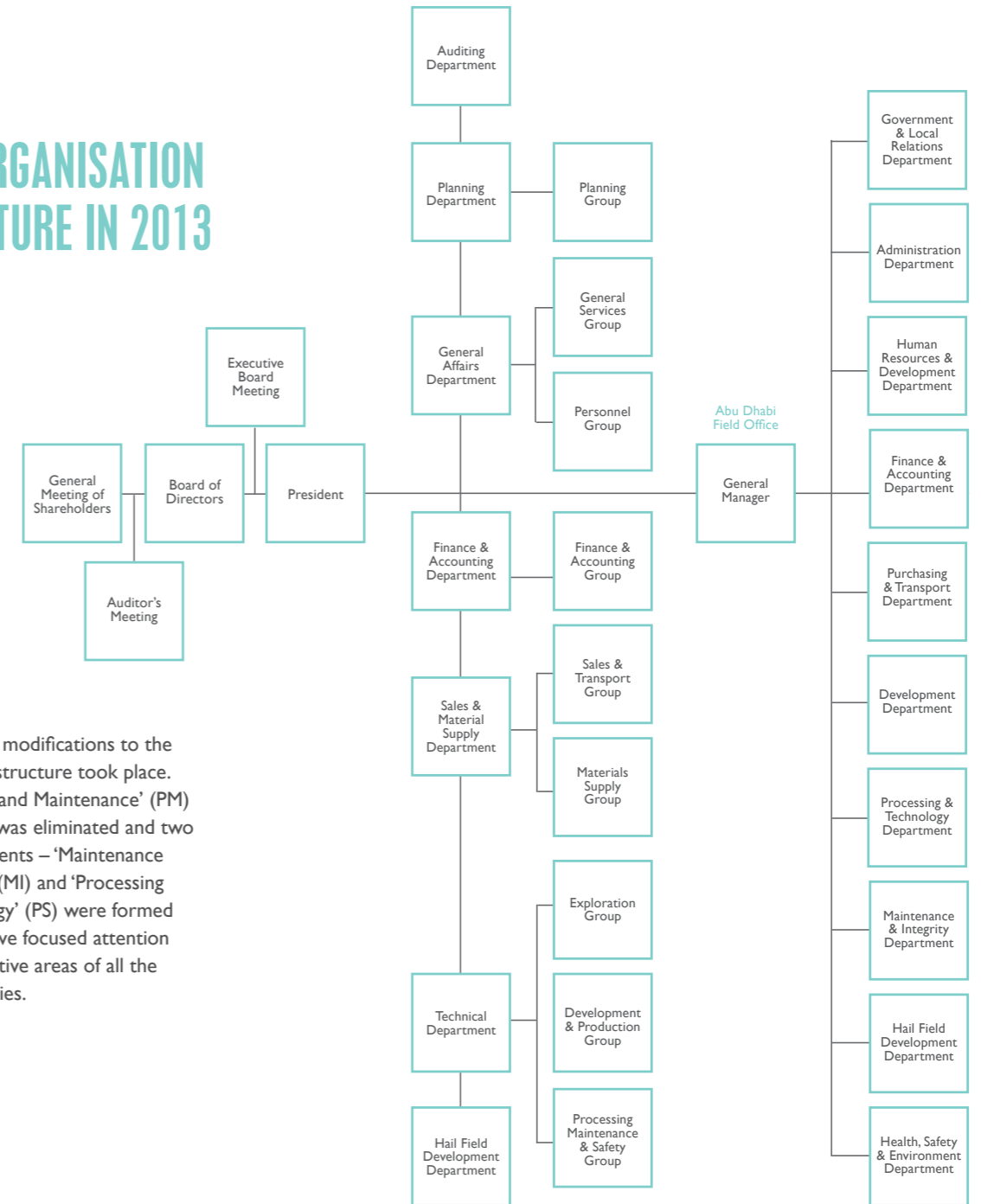
ADOC has earned a good reputation over the years and we continue to strengthen the same in the years to come. ADOC will continue to strive towards achieving enhanced oil production and carrying out our operations more efficiently with a special consideration for health, safety and environmental issues.

OUR SHAREHOLDERS

The ownership of ADOC lies with a number of Japanese shareholder companies. The shareholder selection criteria is primarily their interest in joining our company and continuously contributing to its development and growth. They are actively engaged, participating in key governance functions through an annual shareholders meeting, and are included in key decision-making processes regarding the future of our company. Shareholders receive benefits in the form of dividends proportionate to their shareholdings. Shareholdings are presented in the table below.

Shareholders	% of Share
Cosmo Energy Exploration & Production Co., Ltd.	64.2
JX Nippon Oil & Gas Exploration Corporation	32.1
Kansai Electric Power Co., Inc.	1.9
Chubu Electric Power Co., Inc.	1.9

OUR ORGANISATION STRUCTURE IN 2013



In April 2013, modifications to the organisation structure took place. The 'Process and Maintenance' (PM) Department was eliminated and two new departments – 'Maintenance and Integrity' (MI) and 'Processing and Technology' (PS) were formed in order to give focused attention to the respective areas of all the existing facilities.

183 EMPLOYEES

ADOC'S SCALE OF 2013 OPERATIONS

OUR OPERATIONS

We operate three offshore oil fields: Mubarraz, Umm Al Anbar (AR) and Neewat Al Ghalan (GA) which are located west of the Emirate of Abu Dhabi, UAE. The main processes and supporting facilities are located on Mubarraz Island, south of GA field. The Mubarraz Island facilities include oil and gas processing, crude storage, crude loading, utilities, accommodation and other related infrastructure. Crude oil from Mubarraz, AR and GA fields is blended at Mubarraz Island and shipped as Mubarraz Blend Crude oil.

THE MUBARRAZ FIELD

The Mubarraz field comprises the Central Facilities Platform (CFP), three production platforms and eighteen well platforms. The platforms are connected through sub-sea pipelines and cables. The crude oil from the production wells at Mubarraz field is gathered at the CFP through sub-sea pipelines and is transported to the final processing facilities at Mubarraz Island. The CFP is equipped with gas and water separators as well as power-generating facilities. Additional platforms, namely CFP Control Room (CCR) Platform, a living quarter platform and BB¹ well platform, are inter-connected by bridges. On the CCR platform, well monitoring and controlling apparatus is installed. The living quarter platform includes accommodation, helipad and other residential facilities. Production and disposal wells are located on the BB well platform. Separated water at the CFP is injected into the underground formation through the disposal well.

¹ BB is the name of one of ADOC's well platforms

AR & GA FIELDS

Commercial production commenced in the AR field in 1989 and in the GA field in 1995. AR Site Terminal (ARST) is located at the centre of the AR field and is equipped with oil processing facilities, sweet gas injection facilities and sour gas injection facilities. The well-head streams from both fields are gathered at the process facilities at ARST, where both oil and gas are then separated. The separated oil is sent to Mubarraz Island and the gas is sent to the sour gas injection facilities and sweet gas injection facilities through the sweetening units for gas injection. A causeway provides onshore access from north of Mubarraz Island to the ARST.

MUBARRAZ ISLAND

The crude oil from the Mubarraz, AR, and GA fields are transported via pipelines and gathered at Mubarraz Island where there are processing facilities to process the crude oil into the final crude product and loading facilities for shipment. There is also a residential facility accommodating approximately 500 personnel, together with sports and recreational facilities including a soccer ground, tennis courts and a golf course.



OUR OPERATIONAL PRIORITIES

MAINTAIN PRODUCTION

ZERO DISCHARGE

SAFETY IN OPERATIONS

RIG OPERATIONS

An offshore rig ND2 (Noble Dhabi 2) continued to be used for drilling new wells or to work over existing wells. We use a jack-up type offshore rig, specially designed for operating in shallow water in our fields, which is commonly utilised in the Arabian Gulf. The rig consists of a barge-shaped hull with three cylindrical legs and is equipped with a derrick and special devices for drilling and work over operations. The jack-up rig is towed to a location with its legs up, and the legs are firmly positioned on the sea bottom at the site for work over or drilling operations. In addition, a second rig NDF (Noble Dick Favor) designed similar to the existing rig was procured through the market tender and has commenced operation since 30th November 2013, in order to increase oil production and recovery.

HAIL FIELD

The Hail Field is located adjacent to ADOC's existing operating fields and includes undeveloped reservoirs, with the maximum oil production from these reservoirs anticipated to be similar to the current production rate of the existing oil fields. Intensive efforts were exerted on the Hail Field and expansion of existing facilities in 2013.

OUR PRODUCT



AWARDS AND ACHIEVEMENTS



Our product is the processed oil produced from ADOC's oil fields. This is briefly stored in storage tanks and exported through a Single Point Mooring (SPM) facility. Tankers loaded with crude oil from the Emirate of Abu Dhabi exit from the Arabian Gulf at the Straits of Hormuz, cross the Indian Ocean and pass through the Strait of Malacca delivering oil to Japan. The tankers travel a distance of approximately 11,500 kilometres with a sailing time of approximately 18 days.

In 2013, ADOC received the ADNOC HSE 'Special Recognition Award' – 'Offshore well testing in environmentally sensitive areas' which is described below.

BACKGROUND

A well test is the execution of a set of planned data acquisition activities to broaden the knowledge and understanding of hydrocarbon properties, and characteristics of the underground reservoir where hydrocarbons are trapped. The test also provides information about the state of the particular well used to collect data. The overall objective is to identify the reservoir's capacity to produce hydrocarbons, such as oil, natural gas and condensate. Normally, flow tests can only be carried out where access to production facilities is present.

The test was carried out using five 10,000L surge tanks. The tanks are designed in a similar manner to tank containers to allow them to be easily transported and secured to the rig deck. An oil and gas separator is used prior to entering the surge tanks which separates the two different phases.

During well testing, the oil and gas pass through a valve assembly into the oil and gas separator. The oil and gas phases are diverted via separate manifolds into the surge tanks. This is stored until testing is complete and the fluid is re-injected into the well.

However, the produced fluid was a gas condensate and was burnt at the Evergreen burner safely under ADNOC's permission.

METHOD

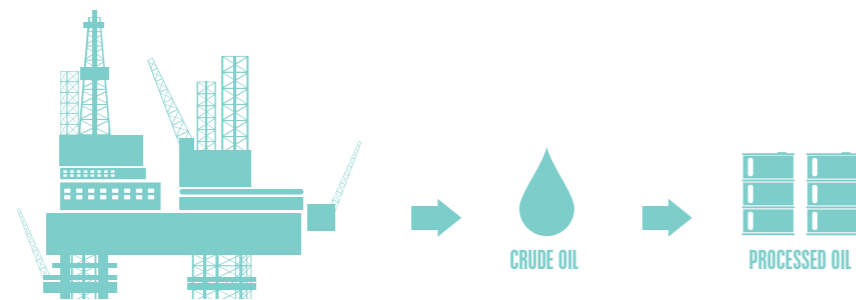
ADOC carried out well testing using Surge Tanks, a separator and an Evergreen Burner, a FIRST in the UAE, without the reliance on existing production facilities. This testing was carried out at the Hail Field at the request of ADNOC. The major issues with the well testing are as follows:

- It lies near an environmental sanctuary which is a zero discharge area;
- Very high H₂S content wells;
- No pipelines to send well test fluids to production facility; and
- Limited space on the rig.

BENEFITS

- Well testing can be conducted at any location offshore;
- Set-up of all equipment on the main deck despite limited space can be done. Coiled tubing and N₂ unit also can possibly be set up on the cantilever deck;
- Safe Operations can be carried out despite the high H₂S Conditions; and
- Separated oil is stored at the surge tank and can be re-injected to the reservoir after the testing operation is completed.

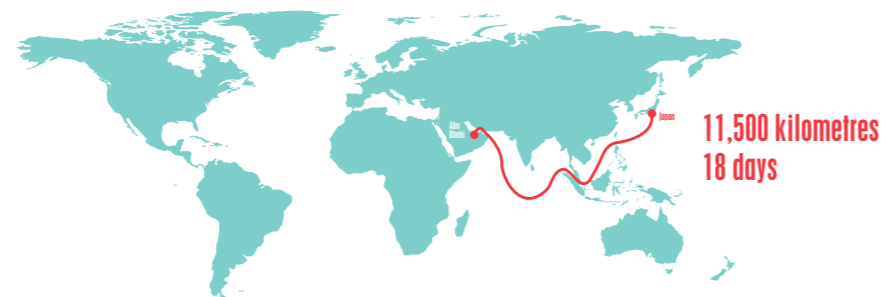
1
Processed oil is produced from ADOC's oil fields



2
Tankers are filled with oil from a single-point mooring facility



3
Oil travels from the Arabian Gulf to Japan



SECTION 2

ADOC & SUSTAINABILITY



A robust Health, Safety and Environment Management System (HSEMS) has been implemented in ADOC since the year 2008. The HSEMS procedures are in line with the ADNOC Codes of Practice (CoPs). Our senior management participates in the review and monitoring of implementation with their comments and feedback on the HSEMS. They also engage and motivate the workforce through an award scheme.

Our HSEMS strategy focuses on balancing business interests with HSE stewardship in compliance with ADNOC's corporate objectives. Our HSEMS is applied across all activities to enable us to achieve our HSE objectives in all areas. Quarterly reviews are conducted for HSEMS in order to ensure effective implementation.

Our HSE Policy forms the core of the company's strategic objectives, which

are developed in line with the HSE Policy commitments. The department-level targets and Key Performance Indicators (KPIs) are also based on these commitments. We do not have separate sustainability targets and objectives. Our sustainability targets are embedded within the HSE targets. All HSE related policies are reviewed and approved by the General Manager. HSE targets are discussed at quarterly meetings reviewing progress towards achieving these targets.

20

HSE AWARENESS SEMINARS

92%

CORPORATE KPIS ACHIEVED



OUR HSE POLICY

ADOC'S HSEMS OBJECTIVES AND COVERAGE

Prevent incidents, eliminate or reduce hazards and improve HSE performance at operational sites

All areas and operational aspects at the locations that have the potential to affect the health and safety of people or the environment

Ensure compliance with legislative requirements

All relevant legislation and other requirements

Provide a platform for continuous improvement

All elements of HSE management



HSE COMMITTEES

HSE Committees have been set up in order to implement and assess all aspects of HSEMS. HSE committee meetings are held quarterly. These committees are responsible for:

- Enforcing the Codes of Practice (CoP) proposed by ADNOC to cover all aspects of HSE activities;
- Carrying out a survey of the possible impacts of business projects, including existing facilities;
- Participation in HSEMS-related workshops;
- Formulating HSE education and training programmes;
- Conducting HSE patrols that are designed to enhance the onsite HSE Management;
- Carrying out emergency drills; and
- Submitting applications to the ADNOC Annual HSE Award programme, which recognises outstanding achievements in HSE activities.

INTERNAL HSEMS AUDIT

ADOC conducts an Annual HSEMS Internal Audit in order to identify any non-compliance, requiring immediate action and rectification. The 2013 scheduled HSEMS Internal Audit for all departments was conducted and gaps were identified through the process.

The results of the HSEMS Internal audit for 2013 show that ADOC's policy of continuous improvements in HSE activities are being complied with. Gaps were identified in the three risk categories, which are High Risk, High Medium Risk, and Medium Risk. The gaps will be followed up and monitored until closure in 2014.

Our HSE Policy forms the core of the company's strategic objectives, which are developed in line with the HSE Policy commitments.

ADOC will develop “Stretched Values” for selected Corporate KPIs in the forthcoming years to further improve its performance

We have been able to meet most of our environment, health and safety related targets last year, we will put in more efforts in order to achieve the KPIs we have been unable to meet. We have an exhaustive contractor audit schedule in place in the forthcoming year. ADOC employees are continuously encouraged to raise near miss reports and would be further engaged in the future.

PROJECT ACTIVITY	HSE STUDY
3D HSEIA Study (ADNOC)	HSEIA (Phases 1,2,3)
Dredging and Island Construction	HSEIA (Phases 1,2,3)
Surface Facility Development	Conceptual HSE studies

HSE RISK ASSESSMENT

At ADOC, we place great emphasis on the identification and mitigation of the HSE risks at every stage of our operations. Health, Safety and Environmental Impact Assessment (HSEIA) are conducted for all new projects. Task Risk Assessments (TRA) are carried out as a part of Permit to Work (PTW). There is also a critical activity catalogue listing all the critical activities involved in ADOC operations.

HSEIA studies were conducted for the new field - Hail Field Development.

The table above describes the status of HSE studies at the end of the year 2013 for the Hail Field Development Project.

CORPORATE TARGETS AND KPI PERFORMANCE

Annual targets are set within ADOC and revised according to the previous year's performance. A five year business plan has also been developed for HSE performance. This year, for the first time ADOC set corporate level targets for the Company. The following table summarises the KPI performance results during the year 2013:

ASPECT	KPI DESCRIPTION	TARGET	PERFORMANCE
ENVIRONMENT			
Flaring	Average Daily Gas Flared (MMSCFD)	Mub <0.2 & W/Mub <0.6	Mub <0.02 & W/Mub <0.33
Spills	No. of spills more than 1.0 m ³	0/year	No spills
HEALTH AND SAFETY			
Occupational Safety and Health	Medical case treated (average): ADOC and Contractors	ADOC: 80 Contractors: 200	ADOC: 72 Contractors: 155
	Fatalities (F)	ADOC: F – 0 Contractor: F – 0	ADOC: F – 0 Contractor: F – 0
	Lost Time Incidents (LTI)	ADOC: LTI – 1 Contractor: LTI – 2	ADOC: LTI – 0 Contractor: LTI – 0
	Lost Time Injury Frequency (LTIF)	ADOC: LTIF – 0.5 Contractor: LTIF – 1	ADOC: LTIF – 0 Contractor: LTIF – 0
	Total Reportable Incidents (TRI)	ADOC: TRI - 1 Contractor: TRI - 2	ADOC: TRI - 0 Contractor: TRI - 0
	Incident Severity Rate (ISR)	ADOC: ISR – 5 Contractor: ISR – 5	ADOC: ISR – 0 Contractor: ISR – 0
	Minor Accidents (MA)	ADOC: MA-5 Contractor: MA - 5	ADOC: MA - 7 Contractor: MA - 4
HSEMS			
	Close out of audit gaps	>70%	76%
	Minimum number of contractor audits by ADOC	11	7
OTHER			
	Near miss reports	360 (90 per quarter)	337

SECTION 3 GOVERNANCE AND ETHICS



The Board of Directors have the direct responsibility of governance in ADOC. Resolving legal and regulatory issues and items in the Articles of Incorporation comes under the purview of the Board of Directors. The Board also establishes management policy and supervises appointed directors.

Regulations governing the Board of Directors stipulate that, in principle, meetings are to be held on every quarter, and that extraordinary meetings are to be held when necessary. During meetings, directors make decisions on important management-related matters and examine progress on business initiatives and measures for resolving problems.

The Executive Board Meeting makes decisions and deliberates on basic policies and important matters concerning business execution in accordance with basic management policies as determined by the Board of Directors. Our President chairs these meetings with the attendance of our Executive Directors and Executive Auditors.

ADOC is under the umbrella of SPC/ ADNOC and the ADOC concession agreement governs this relation. All legal stipulations issued by Federal/ Abu Dhabi government are communicated to ADOC through SPC/ ADNOC. SPC is the highest regulatory authority and ADOC is fully under the jurisdiction of SPC instruction and orders. Any SPC command is communicated in writing to ADOC General Manager. The Government

and Local Relations (GL) department receives such requests and distributes to all concerned departments. Each department are custodians of the laws and regulations. All department managers attend a weekly meeting where such issues are discussed.

CONFLICTS OF INTEREST

ADOC's Code of Conduct prohibits conflicts of interest within the company. We do not engage in transactions that compete with the company. Transactions with company's competitors, or other acts that conflict with the company's interests are strictly prohibited.

We do not engage in behaviour that could conflict with the company's interests. This includes transactions that compete with the company's business.

THE PRINCIPLES THAT DRIVE OUR CODE OF CONDUCT

Employees and contractors in ADOC are expected to adhere to the Company's Code of Conduct. Our Code of Conduct sets out the initiatives we should take in order to put our corporate vision into practice, together with the ethical rules we should each observe as members of ADOC and the society at large. ADOC's code of Conduct relies on the following primary principles:

REWARD CUSTOMER AND SHAREHOLDER TRUST AND PROVIDE SATISFACTION

WE TAKE CARE OF THE GLOBAL ENVIRONMENT

WE VALUE PEOPLE

WE VALUE COMMUNICATIONS WITH SOCIETY

WE ASPIRE TO BECOME A SAFE, ACCIDENT-FREE COMPANY

WE STRIVE TO MAINTAIN OUR POSITION AS AN HONEST COMPANY

HUMAN RIGHTS



Our Code of Conduct includes an element on Human Rights. We respect individuals and their fundamental human rights, and strive to create a workplace environment where individual employees can demonstrate their abilities to the full.

BASIC APPROACH

We respect individuals and their fundamental human rights, and neither engage in, nor countenance, acts that infringe on human rights. We also support the principles and spirit of the Universal Declaration of Human Rights that calls, among other things, for respect of the individual, prohibitions on discrimination and slavery, and freedom of thought, conscience, religion and expression as common standards to which all peoples and nations should aspire.

PROHIBIT DISCRIMINATION

We neither discriminate nor condone discrimination on the grounds of birth, nationality, race, beliefs, religion, sex, age or disability.

PROHIBIT CHILD LABOUR

We do not condone child labour, or employ children.

RESPECT THE LANDS AND RIGHTS OF INDIGENOUS PEOPLES

We support the principles and spirit of the United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples, and respect the land and other rights of indigenous peoples.

APPROACH TO BUSINESS IN COUNTRIES WITH HUMAN RIGHTS ISSUES

We make decisions on starting and continuing businesses in countries with serious human rights issues after taking into consideration whether we can act in accordance with our Code of Conduct and have a beneficial, long-term impact on the countries in question.

SECURITY MEASURES THAT RESPECT HUMAN RIGHTS

We support international standards concerning the use of weapons such as the United Nations (UN)'s Code of Conduct for Law Enforcement Officials, and do not adopt security measures that infringe on human rights.

SECTION 4

OUR COMMITMENTS AND ENGAGEMENTS

ADOC recognises that it is accountable to stakeholders for its performance and acknowledges that its success depends upon understanding stakeholder interests and needs, and finding the most effective responses in collaboration with them.

STAKEHOLDERS AND METHODS OF ENGAGEMENT

We have identified our stakeholders, assessed their priority issues and developed appropriate approaches for engaging with them. We define a stakeholder as any person or group of people that may be affected positively or negatively by the financial, environmental, health, safety and social aspects of our operation, and those who have an interest in or have an influence on our activities.

STAKEHOLDERS AND METHODS OF ENGAGEMENT

Being a part of the UAE community, ADOC will continue building meaningful relationships with the community, and managing stakeholder expectations through continual two-way dialogues. A summary of the various stakeholders of ADOC and how they are engaged are as follows:

• EMPLOYEES

In ADOC, our AD Department is open to communication with our employees. All employees are free to discuss any personal/ professional issues with their line managers and above.

• COMMUNITIES

We are aware of our obligation to conduct ourselves in a socially responsible manner. We continue to engage in initiatives such as donations and other fundraising programmes which have a long term beneficial impact to society.

• SUPPLIERS AND VENDORS

We have an open dialogue with all our vendors at all times. The information received is analysed, and any concerns noted and addressed by the company.

• ACADEMIC INSTITUTES

We actively participate in career fairs and other promotional activities in various universities and technical institutions. We also offer job positions to candidates selected through this process.

• REGULATORY AUTHORITIES

Our Government and Local Relations (GL) Department communicate regularly with the regulatory bodies and strive to be compliant with all relevant laws and regulations at all times. The GL Department makes sure that the articles of the Concession Agreement are met timely and promptly in order to meet the expectations of the government. They promptly response to all queries from the regulators in order to continue operations in a smooth manner.

• MEDIA

We interact with the media on a case by case basis depending on our requirement. We send out congratulatory advertisements on different days of national importance. We also publicise ADOC's technical activities after verifying that the contents are in compliance with ADNOC's respective guidelines.

MEMBERSHIPS AND ENROLMENTS

The majority of our memberships have been obtained through ADNOC. Our main memberships include the following:

ABU DHABI SUSTAINABILITY GROUP (ADSG)

ADOC is a member of ADSG whose mission is to promote sustainability management in Abu Dhabi among Operating Companies. ADSG provides learning and knowledge sharing opportunities for government, private companies and not for profit organizations in a spirit of cooperation and open dialogue.

ABU DHABI EMERGENCY SUPPORT COMMITTEE FOR OFFSHORE OPERATORS (ADESCO)

Abu Dhabi oil companies operating offshore established a committee (ADESCO) in 1988 to coordinate arrangements for the provision of support between participants in the event of major emergency. The role of the committee is to coordinate arrangements to ensure that all participants are kept updated on the procedures and capabilities of participating companies for providing or requesting assistance in case of major emergency.

INTERNATIONAL ASSOCIATION OF OIL AND GAS PRODUCERS (OGP)

The International Association of Oil & Gas producers (OGP) is a unique global forum in which members identify and share best practices to achieve improvements in every aspect of health, safety, the environment, security, social responsibility, engineering and operations. Through ADNOC, ADOC reports OGP Environment and Safety data every year.

ADNOC HSE SUB-COMMITTEE (ENVIRONMENT, SAFETY AND OCCUPATIONAL HEALTH & SUSTAINABILITY)

ADOC is a member of ADNOC's HSE sub-committee team. This committee was formulated to cater to the various issues specifically related to the fields of Health, Safety, Environment and Sustainability. In this regard, ADOC has participated in the relevant trainings, workshops and seminars that were provided to all OPCO's.

CONFERENCES AND EXHIBITIONS

ADOC participated in Abu Dhabi International Petroleum Exhibition and Conference (ADIPEC), 2013 and some other workshops organised by the ADNOC Group.

TRAINING SESSION ON SUSTAINABILITY AWARENESS

An external training session was held on the October 2013 in ADOC's office. All the employees in ADOC's field office, Abu Dhabi were invited to attend the session. The main aim of the presentation were to create an awareness of sustainability issues particularly related to ADOC and provide details on the sustainability reporting process. The training was well attended by employees from the different departments and they were engaged in exercises related to materiality assessment. Views and opinions were gathered from the participants on their perceptions on sustainability in ADOC.



SECTION 5

ECONOMICS

The Abu Dhabi Economic Vision 2030 aims to achieve effective economic transformation of the Emirate's economic base and bring about global integration and enduring benefits to all. Abu Dhabi has a core commitment to build a sustainable and diversified, high value-added economy by 2030.

In line with this vision, ADOC focuses maximising production and long-term growth. Positive economic performance will have a direct impact on the profitability and reliability of the company and can further improve ADOC's position of that of an oil producer within the UAE.

The Key roles of the Finance & Accounts Departments are:

1. Proper management of Company funds
2. Cash Budget Estimation on monthly basis and control of all payments & receipts on actual basis
3. Inventory Management and control
4. Determining the overall cost of production and specific to wells & projects
5. Compilation of Budget and Forecasts in consultation with all other departments
6. Monthly, Quarterly and Yearly Closing of Accounts.
7. Providing various reports & data to the management
8. Evaluation & Recording of Company's Assets
9. Submission of Tax & Royalty
10. Ensuring Compliance of all rules and regulations related to Finance & Accounts

11. Ensuring that there no financial irregularities in Financial & Accounting matters
12. To keep the accounts of the Company as per the Concession Agreement, Company policies and Accounting Standards.

In 2013, we successfully implemented the process of Enterprise Resource Planning (ERP) system and started availing the facilities of on-line banking, staff payments and other payments.

There are four different teams of auditors who audit ADOC and they are as follows:

- i. Independent External auditors (Abu Dhabi Tax Audit);
- ii. SPC nominated auditors (Government/SPC Audit);
- iii. Japanese Tax auditors (Japanese GAAP and Tax Law Audit); and
- iv. Internal Auditor.



91%

OF TOTAL PROCUREMENT BUDGET SPENT ON LOCAL SUPPLIERS

INDIRECT ECONOMIC PERFORMANCE

We do not formally measure the indirect economic effect of its activities at both local and national levels. However, the indirect benefits include:

- **Development and creation of jobs within UAE**
- **High level employment work opportunities for UAE Nationals through Competency Based Training (CBT) programme**
- **Creation of contracting service opportunities for projects and on-going operations support**
- **Long term job creation, market development and stability creation for ADOC suppliers**

Since the crude oil is exported to Japan, the indirect economic benefits have the potential to reach far beyond the national borders.

PROCUREMENT

A central part of the effort involves managing contractors and the various subcontractors involved in ADOC's operations. Requirements are defined in the respective contracts, and ADOC has the right to audit contractor performance at any time. We have constant dialogue with our suppliers and only acquire services and products from a list of vendors who meet our specified quality standards. The Purchasing and Transport (PT) Department within ADOC is responsible for the procurement of materials. In addition each of the departments also has a list of registered suppliers/ consultants for procuring services.

Our pre-qualification process is stringent in which all vendors are registered and pre-qualified. Our tender processing is fair and transparent and meets international best standards. We take steps to suspend business transactions with trade partners if they engage in wrongful acts, acts that infringe on human rights, acts of environmental destruction and other behaviours that run counter to the aims of our Code of Conduct, and fail to make improvements.

Our procurement practices encourage local vendors based in the UAE in order to boost the

local economy and contribute to the Emirati community. The following measures were undertaken to develop local supply chain:

- Simplify the procurement process for local suppliers;
- Increase supplier capability to meet company standards (e.g., skills training, training on health, safety and environment); and
- Assist supplier development (e.g., capacity building, technical assistance or technology transfer, supplier network development, diversification).

We invite international vendors to bid on a particular product or service only in cases where a suitable pre-qualified vendor is unavailable in the UAE. In 2013, 91% of our total spending on procurement was on local vendors.

In 2013, the following procedures were issued by PT department:

- Field office regulations for purchasing and controlling materials;
- Basic Policy for Purchasing/ Focusing issues and basic policy for supplier selection; and
- Procedure for Supplier Registration and Prequalification.

All these documents have strengthened the existing purchasing system in ADOC.

SECTION 6

OUR ENVIRONMENT



The environmental issues of greatest direct significance for us rise from the inherent nature of our production processes and comprise air contaminant emissions, Greenhouse Gas (GHG) emissions, flaring, and water/ wastewater management. In addition to these key focus areas, we also manage other environmental issues associated with our operations which include waste management, biodiversity protection, spill prevention, environmental awareness and resource conservation.

9,837 TONNES

REDUCTION OF CO₂ EQUIVALENTS

(IN COMPARISON TO 2012 FIGURES)

NO NON-COMPLIANCES WITH ENVIRONMENTAL LAWS NOTED IN 2013

CONTINUOUS REDUCTION IN FLARING IN THE LAST 5 YEARS

We continue to act to minimise carbon emissions from our operations in line with the corporate KPI's we have set for ourselves.

MANAGEMENT OF ENVIRONMENTAL ASPECTS

ADOC is committed to sustainable development and considers the protection of the environment of operational areas as its social responsibility. All necessary steps have been put in place to achieve this objective in line with the relevant instructions from ADNOC and other legal agencies.

Our 2013 HSE targets and objectives have been discussed in the section – 'ADOC and Sustainability'. We have been able to achieve our environmental targets and hope to continue doing so for the next year.

COMPLIANCE WITH ENVIRONMENTAL LAWS

In accordance with UAE laws, we aim to ensure full compliance to all applicable environmental laws and also aspire to perform with greater efficiency to be in line with the ADNOC Codes of Practice (CoP). In 2013, no non-compliances with environmental laws were recorded.

ENERGY

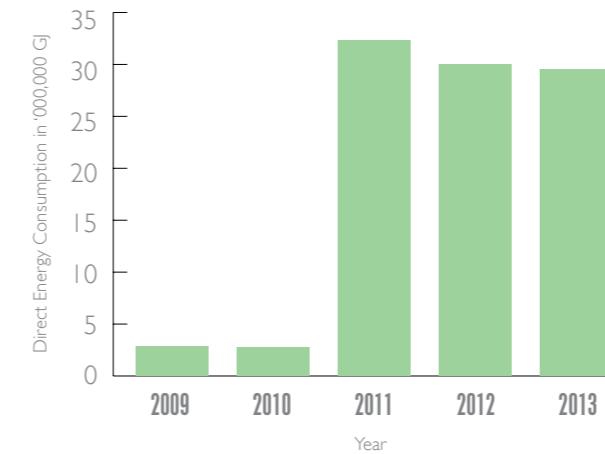
ADOC fully supports ADNOC energy management initiatives and is taking action in its own operations – as a consumer of energy – to use energy efficiently. ADOC at all times aspires to prevent any losses of gas through inefficiency and to keep processes such as flaring to a minimum. Avoiding losses contributes to the achievement of optimising our efficiency by saving costs and maximising the amount of product available for transportation and sale.

Both direct and indirect energy are consumed in order to run our operations. Direct energy is generated by us while the indirect energy is either imported or consumed from external sources (e.g. Abu Dhabi Water and Electricity Authority - ADWEA).

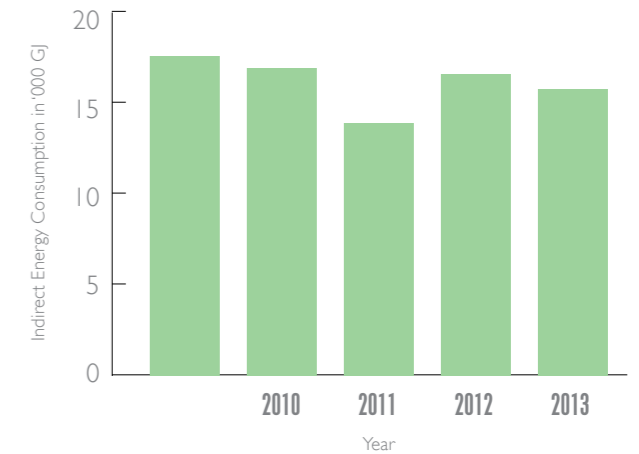
In ADOC, we are pursuing the use of renewable energy sources, such as solar power, and have existing solar power systems installed to power electrical equipment at our Abu Dhabi office. In 2013, 34 GJ of renewable energy was generated through this initiative.

Comparison of total Direct and Indirect Energy Consumption (2009 – 2013)

Direct Energy Consumption



Indirect Energy Consumption



The above graph shows a comparison of direct and indirect consumption for the years 2009 – 2013. A significant rise in energy consumption figures was noted between the years 2010 and 2011 due to a change in our data reporting mechanism.

In 2012 there was a 7.8% decline in our direct energy consumption in comparison to 2011 and 2013 witnessed a further reduction of 1.9%, whereas, for indirect energy, a 5% reduction in use was recorded between 2012 and 2013. ADOC has initiated the implementation of an energy management system with the aim of reducing energy usage in 2013 and onwards.

CASE STUDY

ENERGY CONSERVATION IN ADOC

ADNOC has developed a draft Code of Practice (CoP) on energy management systems. The purpose of this CoP is to provide guidance to ADNOC group companies on the procedures to improve energy performance, including energy efficiency, use and consumption. This CoP (draft) was distributed to all group companies through ADNOC's energy management committee for their review and comments.

2012 UPDATES:

- ADOC was monitoring all critical energy flows and balances historically.
- As a result of ADNOC's Steering Committee Meetings for Energy Management & Conservation, all OPCOs were requested to implement ISO 50001 by 3Q 2013.
- Among other Energy Management & Conservation means, ADOC started taking initiatives in this regard, complying with ADNOC's request.

2013 UPDATES:

- ADOC collected the basic Energy Management System (EnMS) data and conducted the Gap Analysis. Now we are finalizing the Gap Analysis Report.
- Draft Energy Policy prepared and waiting for management approval.
- Development of an EnMS with implementation planned to be completed in 1st quarter of 2014. The project officially started in mid-October 2013.

FUTURE UPDATES:

- To finalize the EnMS Manual and Procedures.
- Upon developing the Energy Management System Manual, then identify the significant energy users (SEU) and select the appropriate KPI/Energy Performance Indicators.
- Based on the SEU, KPI, and EnMS Manual, implementation of EnMS will be carried out.

CLIMATE CHANGE

ADOC's environmental management system incorporates measures to promote energy efficiency, underpinned by the goal of continuous performance improvement. ADOC has taken steps to increase operational efficiency through ADNOC's zero flaring strategy and in addition, has initiatives and projects in place to reduce our overall operational Green House Gas (GHG) emissions. Zero emissions of ozone-depleting substances were recorded from our sites in the year 2013.

5.6%

DECREASE IN GHG EMISSIONS IN 2013

GHG EMISSIONS

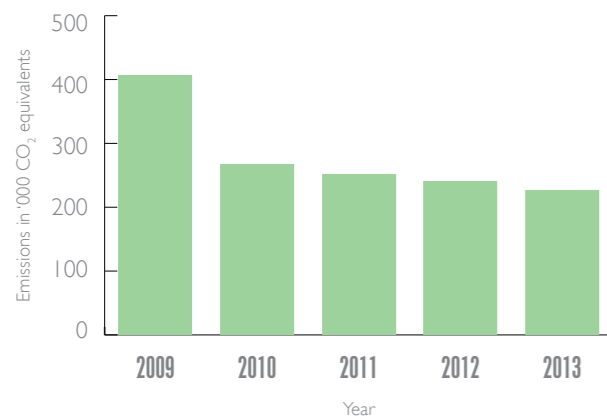
2013 witnessed a 5.6% decrease in our GHG emissions in comparison to 2012. The last four years have witnessed a steady decline in the GHG emission figures. Our direct GHG Emissions data includes annual emissions of CO₂, N₂O, and CH₄ from our own power generation, combustion processes and flaring. The values were computed based on converting to tonnes of CO₂ equivalent values based on the Global Warming Potential (GWP) values as per the International Panel on Climate Change (IPCC) 4th Assessment Report

2007 (100 year Time Horizon). Our indirect GHG emissions calculations have been based on the International Energy Agency (IEA) Report on the CO₂ Emissions from Fuel Combustion (2010 Edition).

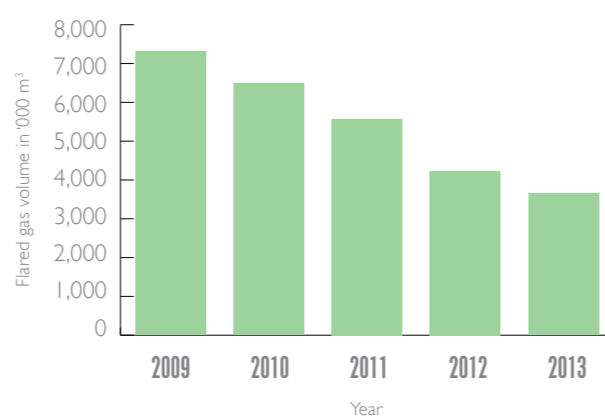
FLARE MANAGEMENT WITHIN ADOC

Flaring only occurs as a result of any emergency; continuous flaring is not undertaken in ADOC. The total volume of flared hydrocarbon for the year 2013 is 3,658,820 m³. The following graph show a comparative analysis of our flaring patterns in our sites during the period 2009-2013.

GHG Emissions in '000 (CO₂ eq)



Flared gas volume (in '000 m³)

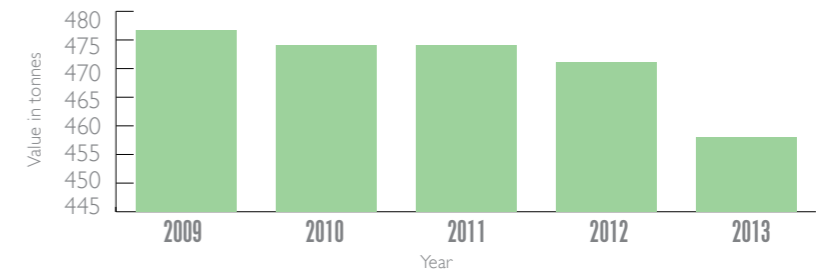


Other air emissions are generated at our facilities through power production and other operational activities. We monitor on a yearly basis the most significant emissions such as Nitrogen Oxides (NO_x), Sulphur Oxides (SO_x), Volatile Organic Carbon (VOC) along with Carbon dioxide (CO₂) emissions due to their Global Warming Potential (GWP) and detrimental health effects. While there has been a steady decline in our NO_x and VOC emissions, our SO_x emissions have seen to be increased (by 19%). This is due to increase in planned and unplanned shut down for maintenance and emergency purpose for the year 2013 when compare to 2012.

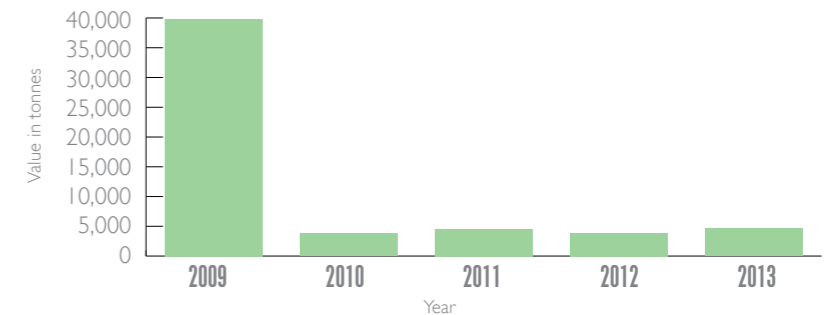
The following graphs show the quantities of non-CO₂ emissions for the years 2009-2013.

Non-CO₂ emissions for the years 2009-2013

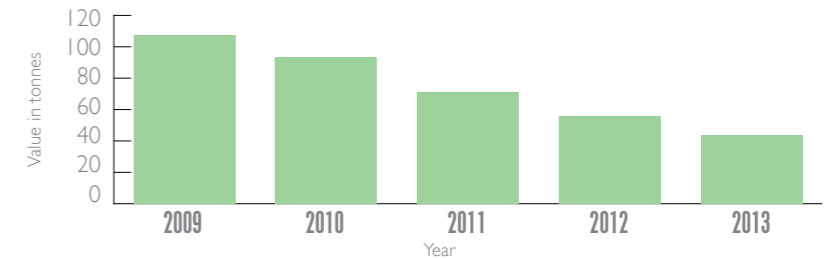
NO_x Emissions (in tonnes)



SO_x Emissions (in tonnes)



VOC Emissions (in tonnes)



WASTE



Both hazardous and non-hazardous waste are generated as a result of our operations in the CFP and Mubarraz Island. Wastes are produced during the every stage of the project lifecycle. Our aim is to minimise waste generation and align our current operations with international best practices. Moving into 2014, our focus will be on further improvement of our waste management system that will continue to implement best practices, improve efficiency and minimise costs.

Our wastes are managed in conformance with ADNOC CoPs on Waste Management and with due regard to Abu Dhabi & UAE Federal Regulations. Hazardous wastes primarily include Asphaltine and Petroleum Hydrocarbon (PHC) sludge. Non-hazardous wastes include food cans, glass bottles, glass sheets, wood waste (wooden pallets, hardboard, plywood), kitchen/ food waste, office waste (paper and cardboard), and Polyethylene Terephthalate (PET bottles).

SPILLS

No reportable spills were recorded for any ADOC activity in 2013. Spill management and recovery are part of ADOC's emergency response plans.

WASTE DISPOSAL METHODS

Quantities of hazardous and non-hazardous wastes produced at ADOC facilities in 2013 are 2,190 and 159 tonnes respectively. Out of the 159 tonnes, 92 tonnes of food wastes are being incinerated on site and 67 tonnes of municipal wastes is being sent to the municipal waste facility for treatment. Our municipal waste generation has decreased steadily over the last three year period due to our awareness campaigns at site. Hazardous waste is transported to BeAAT (Central Environmental Protection Facilities) through ESNAAD* for treatment and disposal. ADNOC ensures that all hazardous wastes are properly managed and disposed to BeAAT, Ruwais.

* ESNAAD is a wholly owned subsidiary of ADNOC and offers state-of-the-art facilities for the Offshore and Onshore Oil and Gas Industry

2,076

VOLUNTEERS ATTENDED
MUBARRAZ ISLAND
CLEAN-UP CAMPAIGNS

2,418

BAGS OF MARINE
DEBRIS COLLECTED
TO DATE

NO REPORTABLE SPILLS
WERE RECORDED FOR ANY
ADOC ACTIVITY IN 2013

CASE STUDY

MAINTAINING THE BEAUTY OF MUBARRAZ

ADOC has launched an initiative to comply with a '5 S' concept which was developed in-house.

- Straighten Up: decide what you need
- Store: everything in its place
- Shine: clean it up
- Sanitise: make it safe
- Strive: to complete these every day

KEY HIGHLIGHTS:

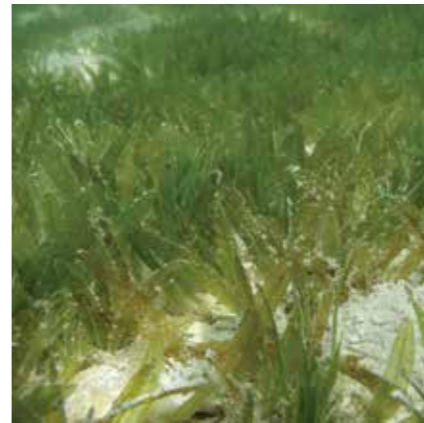
ADOC aims to give responsibilities to every individual working on Mubarraz Island to maintain a clean and hygienic environment by building a culture of voluntary work from the heart, and not by order or force. In line with this, ADOC launched a campaign to clean the entire shoreline of Mubarraz Island with the objective of ensuring environmental protection from marine debris. The campaign was officially launched in July 2012 and has been conducted weekly thereafter.

- Attendance by various staff from top management (President, General Manager and Manager) and Staff level.
- The cleaning campaign is voluntary.
- Conducted every Friday from 8:30 to 9:00 am.

- Attendance figures range from 14 to 46 people per week.
- After 71 weeks, 2,076 people attended, averaging 29 people per week.
- Due to the continuous Clean-up campaign creates more HSE Awareness among the employees to involve them voluntarily.
- Average of 34 bags per campaign day.
- 2,418 large garbage bags of marine debris collected to date.
- As a result of continuous cleaning campaign, the total number of volunteer increased constantly up to 40.
- Until now continued.



BIODIVERSITY



ADOC understands the importance of ADOC's biodiversity mix and that active conservation of the marine environment is crucial for achieving sustainable oil field development. Preserving sensitive habitats and protecting endangered species are important elements of ADOC's sustainability initiatives as well as our commitment to environmental stewardship. We are committed to the conservation of natural resources, ecosystems, wildlife and wildlife habitats.

21
**ARTIFICIAL OSPREY
 NESTS INSTALLED**

408,476
**MANGROVE SAPLINGS
 PLANTED**

Our biodiversity related initiatives include Mangrove Plantation, Preservation of Osprey, Greening Campaign, Preservation of Coral, and Sea Grass Transplantation. These initiatives have been actively conducted for many years, with particular emphasis over the past few years which have resulted in significant benefits to our environment.

MANGROVE PLANTATION PROJECT

The environmental importance of mangrove plantations are well understood by ADOC. These provide shoreline protection, maintain the water quality, filter pollutants and control erosion.

A steady growth has been observed in the mangrove coverage due to proper planning, installation of a nursery, site selection, and site preparation. Our ecologists have been involved in continuous surveillance, use of protection measures, and monitoring, using modern technologies. The campaign has improved the environment for small creatures such as shrimps and crabs. The island is also a haven for numerous migratory birds. ADOC has planted a further 408,476 saplings from 2005 to 2013 at

Mubarraz Island, Causeway and AR-Site. There are plans of planting of further 21,000 saplings in 2014.

CORAL PRESERVATION PROJECT

ADOC has been involved in investigating the possibility of propagating coral at Mubarraz shoal from as early as 2004. The growth of corals was not very promising in the year 2013. Some of the corals are still alive whereas some died showing colour bleaching probably due to high water temperature experienced in 2013.

The coral branches at aquarium are currently under close supervision. Extensive research was undertaken in 2012 regarding the improvement of coral growth.

OSPREY PRESERVATION PROJECT

We have been continuously carrying out monitoring and preservation of the osprey inhabiting Mubarraz Island since the year 2005. A total of 21 artificial Osprey nests were installed around Mubarraz Island and West Mubarraz up to September 2013.

Comparison between methods of Seagrass transplantation

DIRECT ROOT TRANSPLANTATION

The transplantation was effective only when the roots were re-planted to the no-habitation area near the natural seagrass vegetation.

MATTRESS METHOD

Thirty-nine (39) mattresses with settled seagrass were relocated to four sites with different environments (small scale transplantation). The settlement of seagrass was confirmed at three sites and the expansion of mattresses was confirmed at one site, one year after transplantation. However, seagrass was no longer present at the site on a sloped seabed.

SEA GRASS PLANTATION

The 'Expansion Project of Sea grass' was commenced in June 2007 by ADOC. The project included surveys of conditions of sea grass vegetation surrounding the Mubarraz Island followed by choosing of transplantable water areas, and expanding the seagrass populations by means of transplantation and proliferation.

In 2009, a basic survey of the number of coral species and an experiment related to transplantation was carried out in order to compare the growth conditions and various transplantation methods similar to sea grass. At present, corals are transplanted in the area surrounding Mubarraz shoal in order to prevent death due to increased coral biomass and changes in environmental conditions (e.g. abnormal rise in water temperature of the Arabian Gulf). We have carried out different ways of transplantation in ADOC – mattress method and root transplantation.

2013 Highlights:

- Monitoring and transplantation of mattresses were conducted and mattresses were installed for transplantation in the next year.
- Most transplanted mattresses were

covered with natural vegetation and the conditions of vegetation expanding out of mattresses could not be confirmed. Some types of sea grass have better coverage ratio in the deep water, and other types of sea grass have the better ratio in the shallow water, showing expansion out of mattresses.

- The coverage ratio in transplanted zones in 2012 increased up to 80% in comparison with that before 2012, showing expanding vegetation out of mattresses.
- Natural vegetation was observed to be expanding also in areas where mattresses were newly installed in 2012 for vegetation expansion from natural vegetation, therefore, mattress installation was confirmed to contribute to vegetation expansion better than natural conditions.

WILD PLANTATION

Since the year 2007 ADOC has been conducting research for the purpose of greening the islands through the 'Greening Campaign of Wild Plants' initiative. Since inception, the seeding and monitoring of wild plants including *Halopeplis perfoliata*, *Zygophyllum mandavillei*, *Anabasis setifera*, and *Bienertia cycloptera* has been taking place till date.

WATER WITHDRAWAL

We apply the approach of minimization wherever possible in our water management principles. We extract water from the Arabian Gulf for production and cooling purposes.

Over the coming years, we plan to reduce our consumption and increase recycling/ reuse of water in order to improve water usage efficiency at our facilities and in our offices.

CASE STUDY

WATER-SAVING TOILETS

ADOC installed innovative toilets in A-Camp residences in Mubarraz island, where the wash basin is mounted above the cistern. This allows the grey water to flow into the cistern and supplement fresh water usage during hand washing.

Up to three thousand litres of hand wash water per person are conserved per year. Through this installation alone up to 210,000 Litres of water conserved per year.

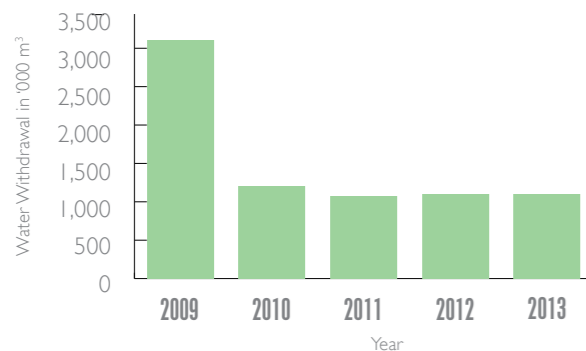
WATER DISCHARGES

There have been some changes in the way, we have been reporting water discharges in our previous report. We have captured cooling water and brine water from reverse osmosis outlet under process effluent discharges.

For the year 2013, 1,007,284 m³ of water was discharged into the sea and 1,071,056 m³ of produced water was also disposed into the deep injection wells as per the ADNOC CoP.

Water withdrawal pattern (2009-2013)

Water Withdrawal (in '000 m³)



Water discharge volumes (in '000 m³)

	2009	2010	2011	2012	2013
Produced water discharged to injection wells	1,272	1,385	1,321	1,456	1,071
Water and process effluent discharges	2,090	979	984	1,003	1,007

ENVIRONMENTAL IMPACT OF TRANSPORTATION 2013

ADOC continues to monitor emissions as a result of transportation activities such as transport of equipment, materials and personnel. Road vehicles, helicopters, and marine vessels are mainly used as transportation mechanisms. Currently, we do not have any policy in place to reduce our footprint resulting from

transportation; however, we carry out regular preventive maintenance of our transportation fleet to preserve their fuel efficiency. The following table summarises our impacts due to transportation in 2013. There were no spills recorded or significant wastes generated from our vessels.

Environmental Impact of transportation in 2013

ENVIRONMENTAL IMPACT	LOGISTIC PURPOSES			
	ROAD	PLANES	HELICOPTERS	VESSELS
Kilometres travelled	4,074,165	64,040	79,149	2,880,014
Energy use (GJ)	11,438	61	7,798	478,846
Emissions of NO _x (tonnes)	13	0	3	775
Emissions of SO _x (tonnes)	1	0	1	79
Emissions of CO ₂ (tonnes)	1,023	10	649	40,910

ENVIRONMENTAL IMPACT OF PRODUCT AND SERVICES

Oil loaded tankers leave the Emirate of Abu Dhabi to deliver to Japan. Since ADOC's responsibility is completed post the safe loading of the crude oil at the SPM facility, this section is not applicable to ADOC's operations.

SECTION 7

HEALTH & SAFETY

SAFETY MANAGEMENT

The health and safety challenge in our industry is significant, but ADOC's steady focus on accident prevention, improving operating practices and health promotion has improved the company's health and safety performance.

We strive for the highest standard of safety and are committed to a workplace that is free from injuries (i.e., zero harm) through the effective management of risk. While physical health and safety make up the foundation of our safety model, psychological and social health is also considered to be equally important to us.

- Lost Time Injury Frequency (LTIF)
- Total Recordable Incidents (TRI)
- Incident Severity Rate (ISR)
- Restricted Work Day Cases (RWDC)
- Medical Treatment Cases (MTC)

Improvement targets are reviewed regularly and the progress is reported quarterly, as well as annually. Our incident statistics show a reducing trend and we have taken initiatives to further reduce the likelihood of our employees being harmed at work.

We recorded no significant safety incidents in 2013, indicating that the implemented system, policy and procedures are effective; however we are putting in best efforts towards continuous improvement in this area.

SAFETY STATISTICS

We assess and monitor our safety performance through several parameters as defined in ADNOC CoPs, such as:

- Number of Fatalities
- Lost Time Injuries (LTI)

SAFETY MANAGEMENT PRINCIPLES



Our Safety Performance Summary (2007-2013)

PARAMETER	ORGANISATION	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	CORPORATE KPI
Fatalities	ADOC	0	0	0	0	0	0	0	0
	Contractor	0	0	0	0	0	0	0	0
Lost Time Incidents	ADOC	0	1	0	0	0	0	0	<1
	Contractor	2	2	1	1*	0	0	0	<2
Lost Time Injury Frequency	ADOC	0	3.5	0	0	0	0	0	<0.5
	Contractor	1.4	1.6	0.7	0.7	0	0	0	<1
Total Reportable Incidents	ADOC	0	1	0	0	0	0	0	<1
	Contractor	10	2	1	1	0	0	0	<1
Incident Severity Rate	ADOC	0	24.3	0	0	0	0	0	<5
	Contractor	74.9	66.3	4.2	4.9	0.0	0.0	0.0	<5
Minor Accidents	ADOC	0	1	0	0	2	4	7	<5
	Contractor	14	7	1	7	5	3	4	<5
Near Miss Reports (All)		96	124	197	322	364	325	337	360

* - This Lost Time Incident was reported from the contractor during the month of September 2010

NO WORK RELATED FATALITIES FOR EMPLOYEES OR CONTRACTORS RECORDED IN THE LAST 7 YEARS

FATALITIES, LTI, TOTAL REPORTABLE INCIDENTS, AND THE NUMBER OF OIL SPILLS WERE MAINTAINED ZERO

Our incident statistics show a reducing trend and we have taken initiatives to further reduce the likelihood of our employees being harmed at work.

CASE STUDY

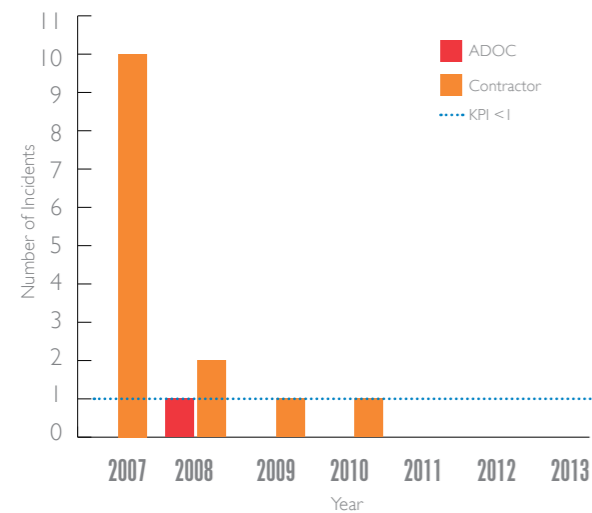
EDUCATION IS THE KEY – ADVANCED HSE TRAINING

In addition to the 2012 HSE training and awareness campaign, in 2013, the ADOC HSE department identified key training that would be beneficial to employees in 2014. In order to properly facilitate training, ADOC entered into a three year training contract with a third party consultant. The main role of the consultant is to carry out advanced training workshops in order to further awareness and knowledge of the employees. Our future plans related to trainings:

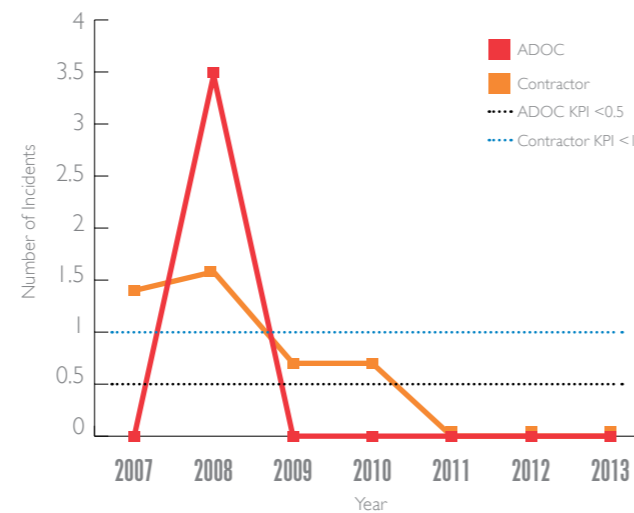
- Arrange at least three new advanced, non-mandatory training workshops per year;
- Hold refresher workshops for advanced training; and
- Reduce incidents throughout the company by going beyond our mandatory requirements.

TRI and LTIF rates during the past 7 years (2007-2013)

Total Reportable Incidents



LTIF Trend



THE FOLLOWING OCCUPATIONAL HEALTH RELATED SERVICES WERE UNDERTAKEN IN THE YEAR 2013:

ADVANCED FIRST AID TRAINING -

UNDERSTANDING THE CRITICALITY OF ADOC'S OPERATIONS, 18 OFFSHORE MEMBERS TRAINED IN FIRST AID COURSE

DEMONSTRATION AND INSTALLATION OF PURCHASED AUTOMATED ELECTRIC DEFIBRILLATOR (AED) TO REMOTE OFFSHORE AREAS, 22 TOTAL ATTENDEES

HEAT STRESS CAMPAIGN SUCCESSFULLY COMPLETED FOR ALL SITES



For the wellbeing of our employees, we have three clinics, one each in the Abu Dhabi office, Mubarraz and the CFP facility. The Abu Dhabi Clinic is audited by HAAD each year in order to check for compliance with local regulations. The primary clinic is located in Abu Dhabi while MUB and CFP Clinics are considered as satellite clinics.

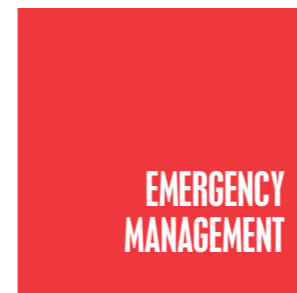
The Company Medical doctor is responsible for management of the various medical and occupational issues within ADOC. Health management is primarily governed by the following:

- Company Policies such as Medical, Housekeeping and Infection Control policies;

- ADNOC CoPs; and
- HAAD (Health Authority of Abu Dhabi) Regulations.

During site safety awareness in offshore, presentations were held on topics such as heart attack awareness and upper respiratory tract infection. This year annual medical check-up for all sub-contractors was also carried out by ADOC.

300
ATTENDEES IN HEAT STRESS AND HEART ATTACK AWARENESS PROGRAMMES



In 2013 we finalised the Site Safety Emergency Response Plan (SSERP) and Oil Spill Response Plan (OSRP) for implementation at all our sites. These would be activated in the event of an emergency incident in any ADOC facility. This is the basis for response to incidents that may occur offshore at Mubarraz Island, SPM and West Mubarraz facilities. All relevant personnel concerned with the operations are familiar with the contents of this document. In the event of an incident, it shall be consulted as a means of implementing the appropriate response procedure.

The General Manager, ADOC (through HSE Manager) is responsible to ensure that this SSERP is in place and operable and that selected personnel are trained to act as a team under the Incident Commander. The HSE Manager is responsible for ensuring that the SSERP is updated and that regular emergency response drills are carried out at the facilities to ensure that all operational personnel are aware of their duties in the event of an emergency.



The HSE Manager is the Head of Security in the Abu Dhabi office while the operational sites are under the supervision of Critical Infrastructure and Coastal Protection Authority (CICPA). Security Management System (SMS) procedures were developed in 2013 and implementation is in progress.

SECTION 8

ASSET INTEGRITY

ADOC is committed to identifying HSE hazards/aspects and managing its risks/impacts within its operations to the level of As Low As Reasonably Practicable (ALARP) in compliance with ADNOC Codes of Practice, UAE Laws & Regulations, applicable International Standards and the Best Practices in the industry.

The Asset Integrity Management System (AIMS) is a required sub element of HSEMS. The AIMS provides the ability of an asset to perform its required function effectively and efficiently whilst protecting health, safety and the environment and the means of ensuring that the people, systems, processes, and resources that deliver integrity are in place, in use and will perform when required over the whole lifecycle of the asset.

We need to sustain the License-to-Operate, improve the Operational Reputation and Business Continuity, and reduce future Occupational and Environmental Liabilities. To contribute to the satisfaction of those needs the AIMS is intended to reduce the number and the severity of failures of infrastructure, systems and equipment.

For achieving objectives on Health, Safety, Environment and Business Continuity, Asset Integrity is a key factor. Asset Integrity is strongly dependent on the performance of Critical Equipment and Systems.

In 2011, the AIMS Manual Procedures (Phase I) were started to be developed in ADOC and it was completed in 2012. ADOC started a comprehensive study and developed the Procedures as per the Phase I documents and updated the manual in Phase II, which was completed in March 2013. The Asset Integrity Management Plan started developing in late 2013. In 2014, the implementation phase will be initiated, beginning with the assets of HSE department. The results will be discussed with other departments as a guidance and full implementation of AIMS is anticipated in 2015.

AIMS PROGRESS IN ADOC

2011

- AIMS Phase I Started

2012

- Phase I rolled out
- Phase II started

2013

- Phase II rolled out
- Asset integrity management plan preparation started

2014

- Initiation of implementation phase

2015

- Full implementation of AIMS



SECTION 9

OUR PEOPLE

ADOC establishes and maintains a climate favourable to the development of harmonious and effective relationships between the Company and employees at all levels.

The Company maintains a robust system of communication between itself and its employees to promote good understanding by employees of Company objectives, policies and procedures and appreciation by the Company of the impacts these may have on its employees.

ADOC has HR Department and AD Department who are mainly responsible for the benefit, welfare and training of our people.

In 2013, the job descriptions of all ADOC employees with different job roles were assessed and defined. There were also some changes made in personnel policies with respect to offshore employees in order to align them with ADNOC requirements

AD/PE OBJECTIVES AND ACTIONS

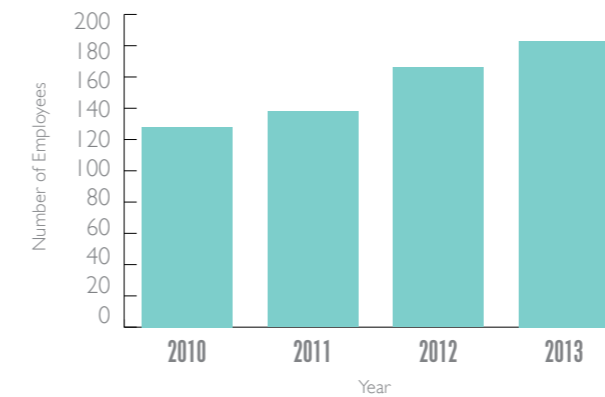
- Have available at the right time the required number of employees:
 - Forecast its manpower requirements in numbers and types of employees, on the basis of its operational plans and programmes;
- Employees to possess necessary skills and experience to carry out its operational programmes successfully:

- Develop and implement a recruitment plan to cover both its immediate need for employees to fill vacant positions and the longer term need for employees development and training;
- Develop and train employees to do their jobs up to and above the required standard, and prepare them for more important positions in due course, to benefit them and the Company; and
- Maximise the number of employees of UAE nationality

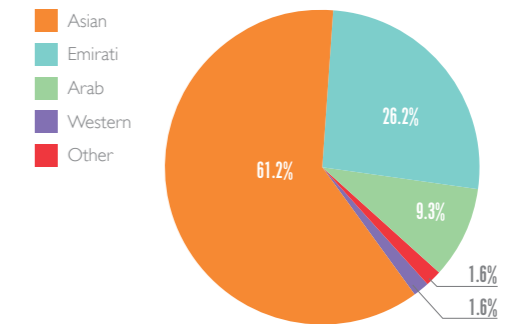
WORKFORCE

As of the end of 2013,ADOC had a total number of 183 employees which represents an increase of around 10% to the total workforce employed in 2012. This increase stems out of ADOC's belief that its workforce is the main pillar of the business.The increase also demonstrates ADOC's understanding of the importance of investment in human capital.

Distribution of Employees - Fulltime Employment (2010-2013)



Percentage breakdown of employees by region of origin



Though primarily a partnership between UAE and Japan, ADOC places high value on the benefits of diversity and has been able to attract global talent.

EQUALITY AND DIVERSITY

Employee retention is undertaken within ADOC by offering a comprehensive benefits package. The benefits for full-time employees include - life insurance, healthcare insurance, disability coverage, parental leave, study leave, retirement provision and education assistance.

ADOC aims to be an employer of choice, empowering employees through professional development programmes, and offering equal career opportunities for men and women. At the end of 2013,ADOC's workforce was 90.2 % male and 9.8% female. ADOC also ensures that there is equality between male and female salaries. No cases of discrimination, forced labour, or child labour have been reported in the year 2013. Engagement relations are managed by our Administration (AD) Department as no collective bargaining or union arrangements are permitted under the UAE labour law.

Though primarily a partnership between UAE and Japan,ADOC places high value on the benefits of diversity and has been able to attract global talent.The current breakdown of employees by region of origin are in the pie chart above.

In 2013, 20 people left the company as compared to 23 the previous year. There were also 34 new hires in the reporting year, three more than in 2012.

34%

INCREASE IN TRAINING EXPENDITURE IN 2013 FROM 2012

26%

EMIRATIZATION

15

NATIONALS IN CBT PROGRAMME IN 2013

TRAINING AND DEVELOPMENT

645,559

AED SPENT ON TRAINING IN 2013

ADOC is driven forward by one team of 183 highly talented permanent staff (excluding contractors) from diverse backgrounds such as Asian, Arabs and Westerners, each dedicated to advancing the Company's and Country's vision.

Well-trained employees are vital to the long-term success of any business and hence at ADOC, the Training and Development of our staff is a key priority. We realise that training programmes allow employees to address specific weaknesses in order to strengthen both their technical and non-technical workplace skills, thus ensuring a well-rounded and adaptable workforce.

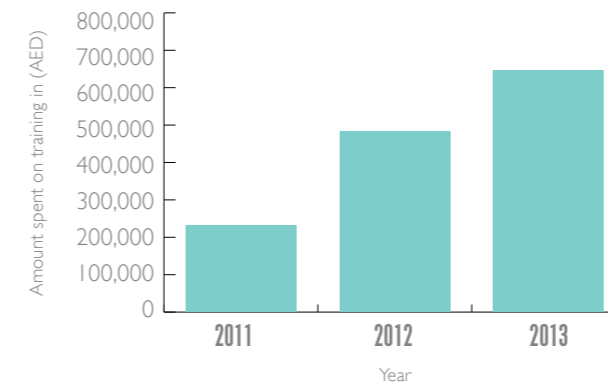
For every employee, we carry out a Training Needs Analysis with the help of the Training Manager in collaboration with Training co-ordinators of each department. Feedback is obtained on the various individuals' performance levels and their deficiencies are examined. After the completion of this review, the training requirements are identified and a list of soft/ behavioural skills is formulated. The training courses are then prioritised based on the maximum number of requirements noted for a

particular skill. A training schedule is then drafted and shared with employees. (as shown in the chart at the bottom)

Based on the recommendations received from the respective departments, we also arrange for trainings in specific technical courses. Our 2013 training cost (including both employees and contractors) are on the next page.

It is important to note that the cost of training in 2013 was approximately 645,559 AED which is significantly higher than 2012 and 2011.

Cost in Training



Well-trained employees are vital to the long-term success of any business and hence at ADOC, the Training and Development of our staff is a key priority.

HSE Training sessions have been conducted in 2013 on the following:

- HSE Induction
- Sea survival
- Helicopter underwater escape training
- H₂S breathing apparatus
- Advanced fire training
- Basic Scaffolding/ Erection and dismantling
- Scaffolding inspector
- Accident investigation and root cause analysis
- Crane operator refresher training
- NEBOSH IGC
- Radioactive Waste Management System
- Managing Risk Reliability and Loss Prevention in Process Plants
- HSEMS Awareness training
- HSEMS Internal auditor training
- Ergonomic Safety training
- Radiation Safety Officer
- Functional Safety Engineer
- Oil Spill management and response

- Supervision for safety
- Internal management system internal auditor training
- Environmental risk assessment and management
- Basic First Aid
- Implementation of effective dose monitoring
- HAZMAT/HAZCOM

TRAINING OPPORTUNITIES IN JCCP

Japan Cooperation Centre, Petroleum (JCCP) was founded in 1981 in Japan to promote technical cooperation and personnel exchanges with the oil-producing countries in the downstream sectors of the oil industry. In 2013, three of ADOC's staff had the opportunity to join different training programmes in Japan.



EMIRATIZATION



ADOC's Emiratization programme is in line with that of the Emirate of Abu Dhabi. ADOC provides a constant thrust on the training and competency development programme for all Emirati employees.

Recognising that our team is what makes our Company premier, our mission is to attract, develop, motivate and retain a high calibre, diverse workforce, reaching our Emiratization targets. We do this by focusing on developing new recruitment strategies, and through our training and development programmes and Emiratization programme, managed by our Human Resources (HR) Department. Throughout the year ADOC takes part in various career fairs and exhibitions in order to showcase ADOC as a company and also to attract National talent through these fairs. Following is a list of the Emiratization related activities in 2013:

- ADOC participated in the UAE University in Al Ain "Industry Walk" and ATHS career exploration day during the 1st quarter of 2013
- ADOC General Manager and other Departmental Managers paid a courtesy visit to the UAE University Vice Chancellor Mr. Ali Rashed Al Nueimi. The purpose was to strengthen the company's relationship with UAE educational institutions with respect to recruitment and study leave issues.



Five year Manpower Plan for UAE Nationals (2014 – 2018)

Total	2014	2015	2016	2017	2018
Number of UAE Nationals	58	62	66	70	74
Number of Staff in Total	189	190	194	186	189
Emiratization Percentage	30.7%	32.6%	34.0%	37.6%	39.2%



The CBTP will be based on ADOC's core competencies which are Business, HSE, Personal and Behavioural, and Job-Specific competencies.

CASE STUDY

COMPETENCY BASED TRAINING PROGRAMME (CBTP) IN ADOC

A special programme has been designed for UAE Nationals. ADOC has a strategic business objective in place to implement a Competency Based Training Management System to ensure that the organization remains competitive in the global energy industry. The CBTP System drives continuous improvement to support ADOC's competency goals with regard to:

- Business competencies.
- Health, Safety and Environment (HSE) competencies
- Personal and Behavioural competencies
- Job-Specific competencies.

The CBTP will be utilized by personnel as a guide to attaining the competencies required to fulfil their current role within the company. The CBTP will be based on ADOC's core competencies which are Business, HSE, Personal and Behavioural, and Job-Specific competencies. The CBTP contains specific details concerning the competencies required for each job role. Learning and development activities are specified in the CBTP to ensure that personnel attain the competencies required for the specific job role that they fill.

Fifteen UAE Nationals were involved in the CBT program in the year 2013.

All of our full-time employees (183 employees) receive annual performance and career development reviews as a follow-up regarding their career development plan over the duration of their employment.

PERFORMANCE REVIEW AND APPRAISAL

SECTION 10

OUR SOCIETY



ADOC believes in its responsibility to support the communities where it operates. With our core business, we understand that we have an impact on societal development. We continue to engage and invest in our local communities and ensure that we operate in an ethical and responsible manner.

We aim to positively contribute to the quality of life of our workforce, their families, as well as the communities and society in which we operate and conduct business. We contribute to everyday life through the support of education, health and human services.

JAPANESE LANGUAGE TEACHING PROGRAMME IN APPLIED TECHNOLOGY HIGH SCHOOL (ATHS)

We focus on nurturing of the young generation of Abu Dhabi by participating in the educational programmes of ATHS.

In ATHS, the current Japanese Language Teaching Programme (JLTP) objective is targeting a higher level of Abu Dhabi students with technical backgrounds to teach them the Japanese language and to introduce them to the Japanese culture. The programme is in the early stages, however we hope to strengthen the bilateral relations between the UAE and Japan in future through this programme.

ADOC CHAIRED PROFESSOR IN PETROLEUM INSTITUTE (PI)

ADOC established through the Petroleum Institute (PI), a Chaired Professor contribution to the Petroleum Geosciences Department. This contribution was given the name "ADOC Chaired Professor Fund" and the purpose of this fund is to sponsor the manpower requirement and the research costs of one highly qualified Chaired Professor in the Petroleum Geosciences Department or the Petroleum Engineering Department at the PI and to contribute to the improvement of educational programs for geosciences or petroleum engineering in Abu Dhabi. The fund was created by ADOC and the program was implemented on 1st January 2010 for a period of 5 years. The programme is a success and is currently on-going.



We contribute to everyday life through the support of education, health and human services

MEMBER OF UAE – JAPAN ASSOCIATION FOR YOUTH DEVELOPMENT AND EXCHANGES EDUCATION INITIATIVE

ADOC in collaboration with the UAE – Japan Association for Youth Development and Exchange (Non-profit Organisation registered in Japan) is supporting the Educational Programme for UAE National children at the Japanese School in Abu Dhabi together with Japanese Government, Abu Dhabi Education Council (ADEC), the Governing Board of the Japanese school and the Japanese Kindergarten in Abu Dhabi. In the school, Japanese and UAE children with their diverse backgrounds and customs – study with each other as friends. The Kindergarten offers specialised educational programmes exclusively for the UAE children to learn the Japanese language, Japanese culture, simple mathematics and social behaviour which enables each child to develop his/ her full potential for entering into the Japanese school.

UAE NATIONAL DAY CELEBRATIONS

As part of the UAE's 42nd National Day celebrations, ADOC management invited all its staff to celebrate the 'UAE National Day' in the company premises. The ceremony included a decoration of the company premises with the UAE national flag colours, distribution of gifts related to this occasion, typical UAE food and displaying some indigenous elements to introduce the UAE heritage and culture to the Japanese and other employees.



GRI INDEX



Statement GRI Application Level Check

GRI hereby states that **Abu Dhabi Oil Co., Ltd. (Japan)** has presented its report "2013 Sustainability Report" to GRI's Report Services which have concluded that the report fulfills the requirement of Application Level A.

GRI Application Levels communicate the extent to which the content of the G3.1 Guidelines has been used in the submitted sustainability reporting. The Check confirms that the required set and number of disclosures for that Application Level have been addressed in the reporting and that the GRI Content Index demonstrates a valid representation of the required disclosures, as described in the GRI G3.1 Guidelines. For methodology, see www.globalreporting.org/SiteCollectionDocuments/ALC-Methodology.pdf

Application Levels do not provide an opinion on the sustainability performance of the reporter nor the quality of the information in the report.

Amsterdam, 22 September 2014



Ásthildur Hjaltadóttir
Director Services
Global Reporting Initiative



The Global Reporting Initiative (GRI) is a network-based organization that has pioneered the development of the world's most widely used sustainability reporting framework and is committed to its continuous improvement and application worldwide. The GRI Guidelines set out the principles and indicators that organizations can use to measure and report their economic, environmental, and social performance. www.globalreporting.org

Disclaimer: Where the relevant sustainability reporting includes external links, including to audio visual material, this statement only concerns material submitted to GRI at the time of the Check on 04 September 2014. GRI explicitly excludes the statement being applied to any later changes to such material.

GRI	INDICATOR DEFINITION	LEVEL OF REPORTING	PAGE/DESCRIPTION	REASON FOR OMISSION
STRATEGY & ANALYSIS				
1.1	Statement from the most senior decision maker of the organisation	Fully	4	
1.2	Description of key impacts, risks, and opportunities	Fully	This is captured throughout the report. Each section of the report provides details of risks, impacts and opportunities related to the specific elements of ADOC's operations	
ORGANISATIONAL PROFILE				
2.1	Name of the Organisation	Fully	8	
2.2	Primary brands, products, and/ or services	Fully	12	
2.3	Operational structure of the organisation including main divisions, operating companies, subsidiaries, and joint ventures	Fully	9	
2.4	Location of organisation's headquarters	Fully	8	
2.5	Number of countries where the organisation operates, and names of countries with either major operations or that are specifically relevant to the sustainability issues covered in the report	Fully	ADOC's product is the processed oil produced from ADOC's oil fields located in the United Arab Emirates. Tankers loaded with crude oil are shipped to Japan. ADOC's operations are only limited to the UAE boundaries.	
2.6	Nature of ownership and legal form	Fully	Abu Dhabi Oil Co., Ltd. (Japan) is 100% Japanese operating Oil Development Company	
2.7	Markets served (including geographic breakdown, sectors served, and types of customers/ beneficiaries)	Fully	Report covers only those activities which occur in the UAE.	
2.8	Scale of the reporting organisation	Partially	8	The Net revenues figure has not been disclosed since it is considered confidential by ADOC.
2.9	Significant changes during the reporting period regarding size, structure or ownership	Fully	9	
2.10	Awards received in the reporting period	Fully	13	
REPORT PARAMETERS				
3.1	Reporting period (e.g. fiscal/ calendar year) for information provided	Fully	6	
3.2	Date of most recent previous report (if any)	Fully	7	
3.3	Reporting cycle (annual, biennial, etc.)	Fully	6	
3.4	Contact point for questions regarding the report or its contents	Fully	6	
3.5	Process for defining report content	Partially	6-7; At the onset of drafting report content for both 2012 and 2013 sustainability reports, brainstorming sessions were held between sustainability focal points and external sustainability consultants to understand ADOC's operations and how each indicator is material/ not material to their operations. During the discussions, all the stakeholders of ADOC (both external and internal) were also mapped. Training session on materiality was held with all employees where key topics considered material to them was understood. The results of these were also communicated to the senior management and their feedback incorporated. ADOC has also shared the report last year with their shareholders and all external stakeholders seeking feedback. ADOC as an independent operator of ADNOC has been a part of the materiality assessment process of ADNOC where they have provided feedback as a stakeholder but realise that an independent and systematic materiality assessment exercise involving all internal and external stakeholders is further required.	A rigorous and formalised materiality assessment involving both external and internal stakeholders has not been considered in this report. Though ADOC started initiating the process in 2013, the materiality assessment process will be completed in 2014 and will be thus shared as a part of the 2014 report.

GRI	INDICATOR DEFINITION	LEVEL OF REPORTING	PAGE/DESCRIPTION	REASON FOR OMISSION
3.6	Boundary of the report (e.g. countries, divisions, subsidiaries, leased facilities, joint ventures, suppliers).	Fully	6-7	
3.7	State any specific limitations on the scope or boundary of the report (see completeness principle for explanation of scope).	Fully	6-7	
3.8	Basis for reporting on joint ventures, subsidiaries, leased facilities, outsourced operations, and other entities that can significantly affect comparability from period to period and/or between organizations.	Fully	6-7	
3.9	Data measurement techniques and the bases of calculations, including assumptions and techniques underlying estimations applied to the compilation of the Indicators and other information in the report. Explain any decisions not to apply, or to substantially diverge from, the GRI Indicator Protocols.	Fully	6-7	
3.10	Explanation of the effect of any re-statements of information provided in earlier reports, and the reasons for such restatement (e.g., mergers/acquisitions, change of base years/ periods, nature of business, measurement methods).	Fully	32,40,9	
3.11	Significant changes from previous reporting periods in the scope, boundary, or measurement methods applied in the report.	Fully	9	
3.12	Table identifying the location of the Standard Disclosures in the report.	Fully	48	
3.13	Policy and current practice with regard to seeking external assurance for the report	Fully	7	
GOVERNANCE, COMMITMENTS, AND ENGAGEMENT				
4.1	Governance structure of the organization, including committees under the highest governance body responsible for specific tasks, such as setting strategy or organizational oversight.	Fully	17; All 13 members of ADOC's governing body are male. There are 11 Japanese (85%) and 2 Emiratis (15%) in the governing body. There are no minority group members.	
4.2	Indicate whether the Chair of the highest governance body is also an executive officer.	Fully	17	
4.3	For organizations that have a unitary board structure, state the number and gender of members of the highest governance body that are independent and/or non-executive members.	Fully	Our General Manager (male) represents our governance body.	
4.4	Mechanisms for shareholders and employees to provide recommendations or direction to the highest governance body.	Fully	This is undertaken through Executive team meeting where shareholders are represented. Employees also raise any concern they may have during the annual feedback reviews.	
4.5	Linkage between compensation for members of the highest governance body, senior managers, and executives (including departure arrangements), and the organization's performance (including social and environmental performance).	Not	ADOC endeavours to provide additional transparency on this indicator in our future reports	This is currently not tracked within ADOC. However, will be reported in subsequent reports

GRI	INDICATOR DEFINITION	LEVEL OF REPORTING	PAGE/DESCRIPTION	REASON FOR OMISSION
4.6	Processes in place for the highest governance body to ensure conflicts of interest are avoided.	Fully	ADOC's GL Department is responsible for ensuring ADOC's operations and activities are in compliance with the law and that any conflicts of interest are avoided.	
4.7	Process for determining the composition, qualifications, and expertise of the members of the highest governance body and its committees, including any consideration of gender and other indicators of diversity.	Fully	This is undertaken by the Shareholders of ADOC. The Board of Directors are selected based on agreement with the	
4.8	Internally developed statements of mission or values, codes of conduct, and principles relevant to economic, environmental, and social performance and the status of their implementation.	Fully	14, 15, 18	
4.9	Procedures of the highest governance body for overseeing the organization's identification and management of economic, environmental, and social performance, including relevant risks and opportunities, and adherence or compliance with internationally agreed standards, codes of conduct, and principles.	Fully	The General Manager regularly conducts meetings with each of the department heads and also with ADNOC and Tokyo head Office to ensure compliance with internationally agreed standards, codes of conduct, and principles. Sustainability performance is discussed in HSE Committee meetings which are conducted every quarter and Management Review meeting which are held twice every year.	
4.10	Processes for evaluating the highest governance body's own performance, particularly with respect to economic, environmental, and social performance.	Not	ADOC endeavours to provide additional transparency on this indicator in our future reports	This is currently not tracked within ADOC. However, will be reported in subsequent reports
4.11	Explanation of whether and how the precautionary approach or principle is addressed by the organization.	Fully	16	
4.12	Externally developed economic, environmental, and social charters, principles, or other initiatives to which the organization subscribes or endorses.	Fully	We support the principles and spirit of the Universal Declaration of Human Rights	
4.13	Memberships in associations (such as industry associations) and/or national/international advocacy organizations in which the organization: * Has positions in governance bodies; * Participates in projects or committees; * Provides substantive funding beyond routine membership dues; or * Views membership as strategic.	Fully	21	
4.14	List of stakeholder groups engaged by the organization.	Fully	20-21	
4.15	Basis for identification and selection of stakeholders with whom to engage.	Fully	20-21	
4.16	Approaches to stakeholder engagement, including frequency of engagement by type and by stakeholder group.	Fully	In the year 2013, ADOC has strived to maintain communication through all its stakeholders with a system of open dialogue. ADOC has plans to conduct a more rigorous and formalised materiality assessment in 2014.	
4.17	Key topics and concerns that have been raised through stakeholder engagement, and how the organization has responded to those key topics and concerns, including through its reporting.	Fully	There were some concerns raised by the offshore employees regarding their leave pattern, which was addressed by HR Department by adjusting their leave cycle. As a follow-up to the feedback received from the vendors, the PS department launched certain procedures on Purchasing and vendor selection, to improve the transparency of the Procurement process.	

GRI	INDICATOR DEFINITION	LEVEL OF REPORTING	PAGE/DESCRIPTION	REASON FOR OMISSION
ECONOMIC				
Disclosure on Management Approach				
	Economic Performance	Partially	22-23	Direct Economic performance has not been reported since it is considered business sensitive by ADOC.
	Market Presence, including local content	Fully	22-23	
	Indirect economic impacts	Fully	22-23	
	Reserves	Not	22-23	Volume of estimated proved reserves is considered commercially sensitive to ADOC and is therefore not disclosed in this report.
EC1	Direct economic value generated and distributed, including revenues, operating costs, employee compensation, donations and other community investments, retained earnings, and payments to capital providers and governments.	Not	As a privately held company, we do not disclose this information.	ADOC is a privately held company. We extract oil and transfer the same to two of our parent companies Cosmo Energy Exploration & Production Co., Ltd. & JX Nippon Oil & Gas Exploration Corporation. Our financial information is reported in sustainability reports of our parent companies. We also work for ADNOC, as an independent operator and our financial information is reported in ADNOC's sustainability report too. We therefore consider this information proprietary and do not wish to report financial figures of ADOC separately as a single entity.
EC2	Financial implications and other risks and opportunities for the organization's activities due to climate change.	Fully	No formal study of the implications of climate change to our operations has been conducted	
EC3	Coverage of the organization's defined benefit plan obligations.	Fully	Per the UAE government requirements	
EC4	Significant financial assistance received from government.	Fully	None	
EC5	Range of ratios of standard entry level wage by gender compared to local minimum wage at significant locations of operation.	Fully	UAE has no minimum wages; ADOC's wages are competitive with the market rates in the oil and gas sector	
EC6	Policy, practices, and proportion of spending on locally based suppliers at significant locations of operation.	Fully	22-23	
EC7	Procedures for local hiring and proportion of senior management hired from the local community at significant locations of operation.	Fully	44,45	
EC8	Development and impact of infrastructure investments and services provided primarily for public benefit through commercial, in-kind, or pro bono engagement.	Fully	None undertaken in 2013	
EC9	Understanding and describing significant indirect economic impacts, including the extent of impacts.	Fully	23	
OG1	Volume and type of estimated proved reserves and production.	Not	Volume of estimated proved reserves is not disclosed in this report	Volume of estimated proved reserves is considered commercially sensitive to ADOC and is therefore not disclosed in this report.
ENVIRONMENT				
Disclosure on Management Approach				
	Materials	Fully	24	
	Energy	Fully	24-25	
	Water	Fully	32	

GRI	INDICATOR DEFINITION	LEVEL OF REPORTING	PAGE/DESCRIPTION	REASON FOR OMISSION
	Ecosystem systems including biodiversity	Fully	30-31	
	Emissions, effluents and waste	Fully	28	
	Products and services	Fully	33	
	Compliance	Fully	24	
	Transport	Fully	33	
	Overall	Fully	24	
EN1	Materials used by weight or volume.	Fully	The following materials were used in ADOC's operations in the year 2013: Fuel: 1,608 MT Diesel: 119 MT Associated Gas: 753,488,900 m ³ Solar Energy: 9,350 kwh	
EN2	Percentage of materials used that are recycled input materials.	Fully	No recycled input materials used in the year 2013	
EN3	Direct energy consumption by primary energy source.	Fully	24-25	
EN4	Indirect energy consumption by primary source.	Fully	24-25	
EN5	Energy saved due to conservation and efficiency improvements.	Fully	24-25	
EN6	Initiatives to provide energy-efficient or renewable energy based products and services, and reductions in energy requirements as a result of these initiatives.	Fully	Not applicable given our product mix.	
EN7	Initiatives to reduce indirect energy consumption and reductions achieved.	Fully	24-25	
EN8	Total water withdrawal by source.	Fully	32	
EN9	Water sources significantly affected by withdrawal of water.	Fully	None	
EN10	Percentage and total volume of water recycled and reused.	Fully	No water recycling/ reuse carried out by ADOC	
EN11	Location and size of land owned, leased, managed in, or adjacent to, protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas.	Fully	Mubarratz Island is located in the Marawah Marine Protected Area, which is home to important marine and coastal ecosystems including sea grass meadows, coral reefs and mangroves.	
EN12	Description of significant impacts of activities, products, and services on biodiversity in protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas.	Fully	No such significant impacts have been identified	
EN13	Habitats protected or restored.	Fully	Mubarratz Island	
EN14	Strategies, current actions, and future plans for managing impacts on biodiversity.	Fully	30 - 31	
EN15	Number of IUCN Red List species and national conservation list species with habitats in areas affected by operations, by level of extinction risk.	Fully	None	
EN16	Total direct and indirect greenhouse gas emissions by weight.	Fully	26 Total GHG Emissions: 229,689 tonnes CO ₂ equivalent (Scope 1 GHG Emissions – 226,365 tonnes CO ₂ equivalent, Scope 2 GHG Emissions – 3,324 tonnes CO ₂ equivalent)	
EN17	Other relevant indirect greenhouse gas emissions by weight.	Fully	Our Scope 3 GHG emissions (through transportation) for 2013 was 43,587 tonnes CO ₂ equivalent.	
EN18	Initiatives to reduce greenhouse gas emissions and reductions achieved.	Fully	26	

GRI	INDICATOR DEFINITION	LEVEL OF REPORTING	PAGE/DESCRIPTION	REASON FOR OMISSION
EN19	Emissions of ozone-depleting substances by weight.	Fully	26	
EN20	NO _x , SO _x , and other significant air emissions by type and weight.	Fully	26	
EN21	Total water discharge by quality and destination.	Fully	27	
EN22	Total weight of waste by type and disposal method.	Fully	28	
EN23	Total number and volume of significant spills.	Fully	16	
EN24	Weight of transported, imported, exported, or treated waste deemed hazardous under the terms of the Basel Convention Annex I, II, III, and VIII, and percentage of transported waste shipped internationally.	Fully	No hazardous waste was imported or exported by ADOC across international borders in 2013	
EN25	Identity, size, protected status, and biodiversity value of water bodies and related habitats significantly affected by the reporting organization's discharges of water and runoff.	Fully	There are no water bodies affected by the ADOC's discharges of water and/ run-off	
EN26	Initiatives to mitigate environmental impacts of products and services, and extent of impact mitigation.	Fully	There were no such initiatives undertaken in 2013	
EN27	Percentage of products sold and their packaging materials that are reclaimed by category.	Fully	None – This indicator is not applicable to ADOC	
EN28	Monetary value of significant fines and total number of nonmonetary sanctions for non-compliance with environmental laws and regulations.	Fully	34	
EN29	Significant environmental impacts of transporting products and other goods and materials used for the organization's operations, and transporting members of the workforce.	Fully	33	
EN30	Total environmental protection expenditures and investments by type.	Fully	The total environmental protection expenditure amount is : 4,782,285 AED Waste: 2,875,656 AED Energy and Emissions: 10,211 AED Water and Effluent: 646,617 AED Biodiversity: 1,249,801 AED	
OG2	Total amount invested in renewable energy.	Fully	329,489 AED was invested in renewable energy	
OG3	Total amount of renewable energy generated by source.	Fully	24	
OG4	Number and percentage of significant operating sites in which biodiversity risk has been assessed and monitored.	Fully	Mubarraz Island is the only operating site of ADOC where biodiversity risk was perceived. ADOC is continuously protecting the biodiversity of the site by the following projects: • The Mangrove Plantation Project; • Seagrass Propagation Project ; • Coral Preservation Project; and • Breeding and monitoring of Ospreys The monetary value of the support provided through Mangroves plantation project in 2013 is 467, 831 AED.	
OG5	Volume of formation or produced water	Fully	32	
OG6	Volume of flared and vented hydrocarbon.	Fully	26	
OG7	Amount of drilling waste (drill mud and cuttings) and strategies for treatment and disposal.	Fully	Drilling is managed by drilling contractors and is not measured by ADOC. Hazardous wastes generated as a result to ADOC's operations have been reported under EN22.	

GRI	INDICATOR DEFINITION	LEVEL OF REPORTING	PAGE/DESCRIPTION	REASON FOR OMISSION
OG8	Benzene, Lead and Sulphur content in fuels.	Not	This indicator is not applicable to ADOC	Not Applicable since ADOC is only responsible of crude oil extraction and then shipping it to Japan. Refining of crude and dissemination of the product is not undertaken in UAE and hence is not applicable to ADOC
LABOUR PRACTICES AND DECENT WORK				
Disclosure on Management Approach				
	Employment	Fully	40-41	
	Labour/Management Relations	Fully	40-41	
	Occupational Health & Safety	fully	34-37	
	Training and Education	Fully	42-45	
	Diversity and Equal Opportunity	Fully	41	
	Equal remuneration for women and men	Fully	Yes; equal remuneration provided	
LA1	Total workforce by employment type, employment contract, and region, broken down by gender.	Fully	40-41; All the ADOC employees are full time employees are under permanent contracts with ADOC. Total number of permanent employees are in 2013 was 183 (165 males and 18 females). ADOC has 385 supervised contractors.	Not available since this information has not been captured by ADOC for the year 2014
LA2	Total number and rate of new employee hires and employee turnover by age group, gender, and region.	Partially	41; ADOC endeavours to report by age group and gender in 2014 report.	
LA3	Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees, by major operations.	Fully	41	
LA4	Percentage of employees covered by collective bargaining agreements.	Fully	Zero; employee associations, such as unions and collective bargaining are not permitted in the UAE under the federal law	
LA5	Minimum notice period(s) regarding significant operational changes, including whether it is specified in collective agreements.	Fully	ADOC has its own internal procedures (usually in the form of Intra Office Communication system) to ensure employees are suitably informed of operational changes, including the reason for change and how it impacts roles and responsibilities, well in advance of their implementation.	
LA6	Percentage of total workforce represented in formal joint management-worker health and safety committees that help monitor and advise on occupational health and safety programs.	Fully	Over 75% of formal joint management-workers are represented in company-wide health and safety committees.	
LA7	Rates of injury occupational diseases, lost days, and absenteeism, and number of work-related fatalities by region and by gender.	Partially	36; The Occupational Diseases rate (ODR) for total workforce in 2013 (total employees plus supervised workers): Zero, Lost Day Rate (LDR) for total workforce (total employees plus supervised workers) in 2013: zero, Lost day rate (LDR) for independent contractors working on-site in 2013: Zero.	Absenteeism data for 2013 is not available with ADOC.
LA8	Education, training, counselling, prevention, and risk-control programs in place to assist workforce members, their families, or community members regarding serious diseases	Fully	36; ADOC employees are not performing occupational activities in locations with a high risk or incidence of communicable diseases, and are not in professions that have a high incidence of specific diseases.	
LA9	Health and safety topics covered in formal agreements with trade unions.	Fully	Trade unions do not exist and are illegal in the UAE	
LA10	Average hours of training per year per employee by gender, and by employee category.	Partially	4,173 hours of training was delivered in the reporting year. ADOC does not have the breakdown values per employee by gender and employee category for the year 2013, but commit to report this from 2014 onwards.	Data per employee by gender and employee category is not available since this has not been captured by ADOC for the year 2014.
LA11	Programs for skills management and lifelong learning that support the continued employability of employees and assist them in managing career endings.	Fully	40-45	

GRI	INDICATOR DEFINITION	LEVEL OF REPORTING	PAGE/DESCRIPTION	REASON FOR OMISSION
LA12	Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews, by gender.	Fully	100%	
LA13	Composition of governance bodies and breakdown of employees per employee category according to gender, age group, minority group membership, and other indicators of diversity.	Fully	Our General Manager (male) represents our governance body.	
LA14	Ratio of basic salary and remuneration of women to men by employee category, by significant locations of operation	Fully	There are no women team members within the Executive and Senior Management Team of ADOC. 100% women staff in middle management team as well as other staff (professional, operational and administrative) receive remuneration as same as that of men of the same level.	
LA15	Return to work and retention rates after parental leave, by gender.	Fully	Two female employees took parental leave in the year 2013 and they both returned to work after the completion of their leave.	
HUMAN RIGHTS				
Disclosure on Management Approach				
Disclosure on Management Approach		Fully	22-33	
Investment and procurement practices		Fully	19 and 41	
Non-discrimination		Fully	19 and 41	
Freedom of association and collective bargaining		Fully	19 and 41	
Child Labour		Fully	19 and 41	
Prevention of forced and compulsory labour		Fully	19 and 41	
Security practices		Fully	19 and 37	
Indigenous rights		Fully	19	
Assessment		Fully	16	
Remediation		Fully	Confidential employee grievance is embedded in ADNOC's HR Policy and as an independent operator for ADNOC, ADOC also follows ADNOC requirements. ADOC ensures a fair and impartial approach. In ADOC, our Personnel Department is open to communication with our employees. All employees within ADOC are free to discuss any personal/ professional issues with their line managers and above.	
HR1	Percentage and total number of significant investment agreements and contracts that include clauses incorporating human rights concerns, or that have undergone human rights screening.	Fully	100%; all suppliers of ADOC adhere to ADNOC's ethical policies which address human rights issues. ADOC ensures compliance with ADNOC's zero tolerance stance on human rights violations.	
HR2	Percentage of significant suppliers, contractors and other business partners that have undergone human rights screening, and actions taken.	Fully	Zero%; all suppliers of ADOC adhere to ADNOC's ethical policies which address human rights issues. ADOC ensures compliance with ADNOC's zero tolerance stance on human rights violations	
HR3	Total hours of employee training on policies and procedures concerning aspects of human rights that are relevant to operations, including the percentage of employees trained.	Fully	Zero; ADOC does not at this point offer any training on human rights issues	
HR4	Total number of incidents of discrimination and corrective actions taken.	Fully	No significant incidents of discrimination (alleged and subsequently found to be of substance with disciplinary action necessary) were reported to ADOC in 2013	
HR5	Operations and significant suppliers identified in which the right to exercise freedom of association and collective bargaining may be violated or at significant risk, and actions taken to support these rights.	Fully	Zero; employee associations such as unions and collective bargaining, are not permitted in the UAE under the federal law. ADOC takes measures to engage employees individually and collectively as outlined in Page 20 of the report.	

GRI	INDICATOR DEFINITION	LEVEL OF REPORTING	PAGE/DESCRIPTION	REASON FOR OMISSION
HR6	Operations and significant suppliers identified as having significant risk for incidents of child labour, and measures taken to contribute to the effective abolition of child labour.	Fully	None of ADOC's operations are considered to have significant risk for incidents of child labour and/ young workers exposed to hazardous work	
HR7	Operations and significant suppliers identified as having significant risk for incidents of forced or compulsory labour, and measures to contribute to the elimination of all forms of forced or compulsory labour.	Fully	None of ADOC's operations are considered to have significant risk for incidents of compulsory labour.	
HR8	Percentage of security personnel trained in the organization's policies or procedures concerning aspects of human rights that are relevant to operations.	Fully	Security for ADOC's facilities is provided in-house. No formal training is provided to security personnel regarding human rights aspects relevant to their operations.	
HR9	Total number of incidents of violations involving rights of indigenous people and actions taken	Fully	ADOC does not operate in areas where indigenous communities are present or could be affected	
HR10	Percentage and total number of operations that have been subject to human rights reviews and/or impact assessments.	Fully	No human rights reviews and/ or impact assessments performed in 2013.	
HR11	"Number of grievances related to human rights filed, addressed and resolved through formal grievance mechanisms."	Fully	No grievances related to human rights were received in 2013	
OG9	Operations where indigenous communities are present or affected by activities and where specific engagement strategies are in place.	Fully	ADOC does not operate in areas where indigenous communities are present or could be affected	
SOCIETY				
Disclosure on Management Approach				
Local communities		Fully	46-47	
Corruption		Fully	No corruption related incidents in 2013. ADOC has planned to provide training sessions on 'Code of conduct' principles within ADOC which contains elements related to corruption, bribery, etc. to all employees in 2014.	
Public Policy		Not	Not material to ADOC	ADOC is an independent operator of ADNOC and abides by all ADNOC policies and standards. ADOC is not involved at a policy making level.
Anti-competitive behaviour		Fully	No cases of anti-competitive behaviour, anti-trust, and monopoly practices were received in 2013. There are currently no future plans in this respect.	
Compliance		Fully	46	
Emergency preparedness		Fully	37	
Involuntary resettlement		Not	Not applicable to ADOC's operations	ADOC operates only on offshore sites, so this indicator is not applicable
Asset integrity and process safety		Fully	38-39	
SO1	Percentage of operations with implemented local community engagement, impact assessments, and development programs	Fully	ADOC does not undertake any operations with significant potential or actual impacts on local communities. All our operations are subject to a structured Health, Safety and Environmental Impact Assessment (HSEIA) process that covers the duration of the operation's lifecycles.	
SO2	Percentage and total number of business units analysed for risks related to corruption.	Fully	Yes – all our three operating sites Mubarratz, West Mubarratz and CFB have been analysed for risks related to corruption.	

GRI	INDICATOR DEFINITION	LEVEL OF REPORTING	PAGE/DESCRIPTION	REASON FOR OMISSION
SO3	Percentage of employees trained in organization's anticorruption policies and procedures.	Fully	There is no anti-corruption training programme for ADOC employees, at present.	
SO4	Actions taken in response to incidents of corruption.	Fully	No incidents of corruption identified in the reporting year	
SO5	Public policy positions and participation in public policy development and lobbying	Fully	20; Not applicable to ADOC	
SO6	Total value of financial and in-kind contributions to political parties, politicians, and related institutions by country	Fully	ADNOC does not provide financial support on in-kind contributions to any political parties.	
SO7	Total number of legal actions for anti-competitive behaviour, anti-trust, and monopoly practices and their outcomes.	Fully	No cases of anti-competitive behaviour, anti-trust, and monopoly practices were received in 2013.	
SO8	Monetary value of significant fines and total number of non-monetary sanctions for non-compliance with laws and regulations.	Fully	No fines or non-monetary sanctions for non-compliance with laws and regulations were received in 2013	
SO9	Operations with significant potential or actual negative impacts on local communities.	Fully	ADOC's operations in 2013 did not result in any significant potential or actual negative impacts on local communities in 2013.	
SO10	Prevention and mitigation measures implemented in operations with significant potential or actual negative impacts on local communities.	Fully	Zero; no operations were identified to have any significant potential or actual negative impacts on local communities in 2013.	
OG10	Number and description of significant disputes with local communities and indigenous peoples.	Fully	Zero; no disputes with local communities and indigenous peoples took place in 2013.	
OG11	Number of sites that have been decommissioned and sites that are in the process of being decommissioned.	Fully	Zero; no sites were decommissioned nor in the process of being decommissioned in 2013.	
OG12	Operations where involuntary resettlement took place, the number of households resettled in each and how their livelihoods were affected in the process.	Fully	No operations involving voluntary or involuntary resettlement took place in 2013.	
OG13	Number of process safety events, by business activity.	Fully	38-39; No process safety related events in 2013.	
PRODUCT RESPONSIBILITY				
Disclosure on Management Approach				
	Customer health and safety	Not	Not Applicable	Not applicable to ADOC's operations since it is only restricted to extraction of oil and transferring it to Japan.
	Product and service labelling	Not	Not Applicable	Not applicable to ADOC's operations since it is only restricted to extraction of oil and transferring it to Japan.
	Marketing communications	Not	Not Applicable	Not applicable to ADOC's operations since it is only restricted to extraction of oil and transferring it to Japan.
	Customer privacy	Not	Not Applicable	Not applicable to ADOC's operations since it is only restricted to extraction of oil and transferring it to Japan.

GRI	INDICATOR DEFINITION	LEVEL OF REPORTING	PAGE/DESCRIPTION	REASON FOR OMISSION
	Compliance	Not	Not Applicable	Not applicable to ADOC's operations since it is only restricted to extraction of oil and transferring it to Japan.
	Fossil fuel substitutes	Fully	24	
PR1	Life cycle stages in which health and safety impacts of products and services are assessed for improvement, and percentage of significant products and services categories subject to such procedures.	Fully	This report only covers operations in the UAE. Aspects related to marketing and product use are managed by shareholders who receive the product.	
PR2	Total number of incidents of non-compliance with regulations and voluntary codes concerning health and safety impacts of products and services during their life cycle, by type of outcomes.	Not	Not applicable to ADOC's operations	Not applicable to ADOC's operations since it is only restricted to extraction of oil and transferring it to Japan.
PR3	Type of product and service information required by procedures, and percentage of significant products and services subject to such information requirements.	Not	Not applicable to ADOC's operations	Not applicable to ADOC's operations since it is only restricted to extraction of oil and transferring it to Japan.
PR4	Total number of incidents of non-compliance with regulations and voluntary codes concerning product and service information and labelling, by type of outcomes.	Not	Not applicable to ADOC's operations	Not applicable to ADOC's operations since it is only restricted to extraction of oil and transferring it to Japan.
PR5	Practices related to customer satisfaction, including results of surveys measuring customer satisfaction.	Not	Not applicable to ADOC's operations	Not applicable to ADOC's operations since it is only restricted to extraction of oil and transferring it to Japan.
PR6	Programs for adherence to laws, standards, and voluntary codes related to marketing communications, including advertising, promotion, and sponsorship	Not	Not applicable to ADOC's operations	Not applicable to ADOC's operations since it is only restricted to extraction of oil and transferring it to Japan.
PR7	Total number of incidents of non-compliance with regulations and voluntary codes concerning marketing communications, including advertising, promotion, and sponsorship by type of outcomes.	Not	Not applicable to ADOC's operations	Not applicable to ADOC's operations since it is only restricted to extraction of oil and transferring it to Japan.
PR8	Total number of substantiated complaints regarding breaches of customer privacy and losses of customer data.	Not	Not applicable to ADOC's operations	Not applicable to ADOC's operations since it is only restricted to extraction of oil and transferring it to Japan.
PR9	Monetary value of significant fines for non-compliance with laws and regulations concerning the provision and use of products and services.	Not	Not applicable to ADOC's operations	Not applicable to ADOC's operations since it is only restricted to extraction of oil and transferring it to Japan.
OG14	Volume of biofuels produced and purchased meeting sustainability criteria.	Not	Not applicable to ADOC's operations	Not applicable to ADOC's operations since it is only restricted to extraction of oil and transferring it to Japan.

ABBREVIATION LIST

°C	Degrees Celsius	GWP	Global Warming Potential
%	Percentage	HAAD	Health Authority of Abu Dhabi
AD	Administration	HR	Human Resources & Development (Department)
ADESCO	Abu Dhabi Emergency Support Committee for Offshore Operators	HSE	Health Safety and Environment
ADOC	Abu Dhabi Oil Co., Ltd. (Japan)	HSECES	Health, Safety and Environment Critical Equipment and Systems
ADNOC	The Abu Dhabi National Oil Company	HSEIA	Health Safety and Environmental Impact Assessment
ADNOC EHS	The Abu Dhabi National Oil Company Environment, Health and Safety	HSEMS	Health Safety and Environment Management System
ADSG	Abu Dhabi Sustainability Group	HSSE	Health Safety Security and Environment
AED	United Arab Emirates Dirham	ISO	International Organisation for Standardisation
AIMS	Asset Integrity Management System	JLTP	Japanese Language Teaching Programme
ALARP	As Low As Reasonably Practicable	KPI	Key Performance Indicator
AR	Umm Al-Anbar Oil Field	LTI	Lost Time Injury
ARST	AR Site Terminal	LTIFR	Lost Time Injury Frequency Rate
ATHS	Applied Technology High School	M ³	Cubic meter
CBTP	Competency Based Training Programme	NO _x	Nitrogen Oxides
CCR	CFP Control Room	N ₂ O	Nitrous Oxide
CFP	Central Facilities Platform	OGP	International Association of Oil and Gas Producers
CH ₄	Methane	OGSS	Oil and Gas Sector Supplement
CoP	Code of Practice	PI	Petroleum Institute
CO ₂	Carbon Dioxide	SE	Safety and Environment
ERP	Enterprise Resource Planning	SO _x	Sulphur Oxides
FRP	Facility Response Plan	SPC	Supreme Petroleum Council
GA	Neewat Al-Ghalan Oil Field	SPM	Single Point Mooring
GHG	Greenhouse Gas	UAE	United Arab Emirates
GJ	Giga Joules	UN	United Nations
GL	Government and Local Relations	VOC	Volatile Organic Compound
GRI	Global Reporting Initiative		

شركة نفط أبوظبي المحدودة
(اليابان)
تقرير الاستدامة



٢٠١٣

تعزير الشراكة بين
دولة الإمارات العربية
المتحدة واليابان على
نحو مسؤول



ABU DHABI OIL CO., LTD. (JAPAN)

المحتويات

٢٠١٣

٤	كلمة المدير العام
٦	عن هذا التقرير
٨	عن أدوك
١٤	أدوك والاستدامة
١٧	الحوكمة والمعايير الأخلاقية
٢٠	التزاماتنا ومشاركاتنا
٢٢	الاقتصاد
٢٤	بيئتنا
٣٤	الصحة والسلامة
٣٨	سلامة الأصول
٤٠	الموظفون
٤٦	مجتمعنا
٤٨	مؤشر التحقق من الالتزام بمبادرة الإبلاغ العالمية
٥٦	فائمة المصطلحات



طُبعت هذه المطبوعة في أبوظبي علي ورق
خال من الكلور ومعتمد من مجلس الإشراف
علي الغابات (FSC)، (تم الحصول عليه من غابات
تتم إدارتها جيداً).



كلمة المدير العام



في عام ١٩٦٨، أصبحت شركة نفط أبوظبي المحدودة (اليابان)، (أدوك)، أول شركة نفط يابانية تتولى تطوير حقول نفطية في دولة الإمارات العربية المتحدة. وقد دأبت، منذ ذلك الوقت، على توسيع مجال عملياتها بصورة آمنة وفخالة لتضمن الالتزام بجميع اللوائح والقوانين المهمة المتعلقة بالصحة والسلامة والبيئة. وبالإضافة إلى الوفاء بالمتطلبات القانونية، تقوم أدوك بتنفيذ عدد من المبادرات التطوعية الهادفة لزيادة معدلات الإستدامة في عملياتها، من الناحيتين البيئية والاجتماعية.

في ديسمبر ٢٠١٢، جددت دولة الإمارات العربية المتحدة اتفاقية الامتياز المعقودة مع شركتنا لمدة ثلاثين عاماً أخرى، وحصلنا على حقل جديد هو حقل نفط حيل. إن تطوير موارد جديدة يتطلب تخطيطاً دقيقاً، ليس من منظور المالي وحسب، وإنما من منظور الإستدامة أيضاً. ولهذا فقد بدأنا في ٢٠١٣ تنفيذ خطة خمسية لتعزيز المنشآت الحالية، وتوسيع منشآت البنية التحتية لتستوعب زيادة الإنتاج من هذا الحقل.

إنه لمن دواعي سروري أن اشير إلى أننا أحرزنا، على مدار العام الماضي، تقدماً ملحوظاً في خطتنا لتكامل سلامة المنشآت، مع تحقيق أهداف العمل في الوقت نفسه. لقد قمنا، على سبيل المثال، بزيادة التدريب على شؤون الصحة والسلامة لموظفينا لضمان غرس ثقافة قوية عن السلامة، وبدأنا في تطوير نظام جديد لإدارة الطاقة للمساعدة على تقليل استهلاكنا من الطاقة إلى الحد الأدنى.

لقد واصلنا في ٢٠١٣ تنفيذ مبادراتنا البيئية مثل استخدام أساليب الحفر المسؤولة والأكثر كفاءة، والحفاظ على التنوع الحيوي، وتنفيذ «حملة النظافة» في جزيرة مبرز. وقد ثمنت شركة أدنوك جهودنا من خلال منحنا جائزة التقدير الخاصة في الصحة والسلامة والبيئة من أدنوك لعام ٢٠١٣ عن الطرق الجديدة التي قمنا بتطبيقها في مجال اختبار الآبار البحرية في المناطق الحساسة من الناحية البيئية. ويسعدنا أن نذكر أننا في هذا العام قد أقمنا ثلاثة أعوام بدون إصابات مسببة لهدر الوقت.

وفيما يتعلق بتحسين وزيادة معدلات إنجاز أعمالنا المختلفة، أود أن أشيد بالمشاركة الإيجابية النشطة والتعاون البناء الذي لقيناه من الشركاء والأطراف المعنيين في شركتنا. إن أهم ما نفخر بذكره هو الجهود الدؤوبة التي بذلناها لتحقيق وترسيخ بيئة عمل متنوعة وممثلة للجميع، حيث يعمل في شركتنا أفراد من خلفيات وثقافات

وجنسيات متنوعة. إننا نعتبر هذا التنوع، وسعينا الدائم للحفاظ على قنوات اتصال مفتوحة بين جميع العاملين لدينا، من أولوياتنا القصوى.

ويسعدني أن أعبر عن شكرنا وعميق امتناننا لحكومة دولة الإمارات العربية المتحدة لمنحنا الفرصة لتطوير حقول نفطية في هذه الدولة المعطاء، ونذكر مسؤوليتنا في دعم المجتمع المحلي من خلال توظيف وتطوير قدرات مواطني الدولة. إننا نوفر عدد أمن برامج التدريب القائمة على الكفاءة لتعزيز و تطوير المواهب المحلية التي تساعد شركة أدنوك في أن تصبح أسرة متكاملة ثقافياً.

وتلتزم شركة أدوك بتحقيق مستقبل مستدام، ونحن نؤمن بفخر واعتزاز قدرتنا وقابليتنا على مواصلة تحقيق النجاح. وختاماً، أود أن أنتهز هذه الفرصة لأتوجه بالشكر والتقدير إلى كافة المعنيين، وشركائنا في المصالح والأعمال، وخاصة موظفينا، على التزامهم واهتمامهم بشركة أدوك ونجاحاتها كما أدعو الجميع إلى تطوير مساهماتهم الخلاقة في تحقيق التقدم الذي أحرزناه، وإلى تقديم ما لديهم من أفكار جديدة، لتحسين عملياتنا في المستقبل.

يوكيهيرو تاناكا
الممثل والمدير العام

لقد تمكنا، خلال العام الماضي، من تحقيق إنجازات كبيرة فيما يتعلق بخطة تكامل وسلامة المنشآت لدينا، مع الإستمرار في التقدم بثقة وثبات، في إنجاز عملياتنا بنجاح وكفاءة.

عن هذا التقرير

مرحباً بكم في تقرير الاستدامة السنوي لعام ٢٠١٣ لشركة نפט أبوظبي المحدودة (اليابان)، (أدوك)، الذي يتناول أداءنا ومنهجنا فيما يتعلق بالعناصر التالية: الأداء البيئي، والسلامة، والصحة ومكان العمل، وحوكمة الشركة، والتنمية الاقتصادية وإدارة سلسلة الإمداد، وحقوق الإنسان.

لقد تم إعداد هذا التقرير وفقاً لمبادرة الإبلاغ العالمية (GRI)، الجيل الثالث (G3.1)، وملحق قطاع النفط والغاز (OGSS). إن الخطوط العامة لنظام إعداد تقارير الاستدامة ٢٠١١.

GRI 3.1 هو إطار عمل معترف به دولياً لإعداد التقارير عن الأداء الاقتصادي والاجتماعي والبيئي للمؤسسات، والذي تم إعداد فهرس المحتويات الوارد في نهاية هذا التقرير وفقاً له.

يغطي التقرير كافة عملياتنا في دولة الإمارات العربية المتحدة، ويشمل ذلك مقر شركتنا في أبوظبي، ومستودع مصفح، ومنصة التسهيلات المركزية

لقد تم إعداد هذا التقرير ضمن نطاق الحدود التالية :

• لا ترد بيانات الشركات المقاوله والموردين والعملاء ضمن هذا التقرير، ما لم يُذكر خلاف ذلك.

• تغطي بيانات ممارسات العمل كافة موظفي أدوك في دولة الإمارات العربية المتحدة حسب ما هو مسجل في جدول الرواتب، و:

• لا يتضمن التقرير بيانات عن مقرنا الرئيسي في طوكيو، اليابان.

أساليب قياس البيانات

تعود أصول البيانات الكمية المذكورة في هذا التقرير إلى المصادر التالية:

• البيانات الاقتصادية المستمدة من نظام قاعدة البيانات المالية والمحاسبية لدينا.

• بيانات الإنتاج المستمدة من قاعدة بيانات الإنتاج لدينا.

• بيانات ممارسات العمل المستمدة من قاعدة بيانات دائرة الموارد البشرية / شؤون الموظفين، و:

• يتم تحديد البيانات البيئية من خلال القياس والحساب المباشر (على أساس عوامل تحويل محددة أو قياسية) وتقديرات مستندة إلى معايير محددة.

ويتم حالياً توحيد البيانات البيئية المأخوذة من عدد من نظم المصادر ومعالجتها يدوياً، وتستخدم الجداول الإلكترونية Excel / Word لدعم الحسابات وإعداد التقارير. وبالإضافة إلى ذلك، تتولى دائرة التطوير ودائرة الصحة والسلامة والبيئة في الشركة متابعة وقياس الأنشطة المتعلقة بالتنوع الحيوي التي ننفذها مثل زراعة أشجار القرم، والنباتات البرية، والأعشاب البحرية، والشعاب المرجانية. ويتم الاستعانة بغواصين للمساعدة في مراقبة تكاثر الشعاب المرجانية.

لقد واجهنا التحديات، ووضعنا لأنفسنا معايير واضحة، وحددنا أنظمة قياس وبذلنا كل ما في الإمكان لتحقيق التطوير المستمر من خلال متابعة وقياس التقدم.

وبالإضافة إلى ما سبق، فإن لدينا نظام تتبع للتأثيرات نرصد من خلاله كل التأثيرات الناشئة عن عمليات الشركة. وتشارك كل إدارات الشركة بفاعلية في تزويد نظام تتبع التأثيرات بالإجراءات التصحيحية والضرورية لمعالجة أية ثغرات يتم رصدها أثناء العمل.

التحقق

لم يخضع هذا التقرير، وهو السنوي الثالث للاستدامة في شركة أدوك، للتدقيق الخارجي من خلال مدقق حسابات كطرف ثالث لإعداد تقرير تحقق رسمي.

مستوى تطبيق مبادرة تقارير الإبلاغ العالمية

بناءً على تقييمنا لمحتوى هذا التقرير مقارنة بمعايير مبادرة الإبلاغ العالمية فإننا نعلن من جانبنا أن تقرير الاستدامة السنوي الصادر منا يندرج تحت مستوى التطبيق <A>. وقد سعينا هذا العام للحصول على مساعدة القائمين على مبادرة الإبلاغ العالمية «فحص مستوى التطبيق» وتقييم مدى الالتزام بتطبيق إرشادات مبادرة الإبلاغ العالمية في هذا التقرير. وقد جاءت نتيجة الفحص لتؤكد أن عدد وطبيعة البيانات التي يكشف عنها هذا التقرير تتفق مع المعايير المطلوبة في مستوى التطبيق المُعلن عنه ذاتياً <A>. إن فهرس محتويات مبادرة الإبلاغ العالمية هو تمثيل صحيح لمستوى التطبيق.

٢.١

• تم إطلاق أول عملية لإعداد التقارير عن الاستدامة

• مستوى تطبيق الإقرار الذاتي

٢.١.٢

التعاون عبر الحدود الوطنية

• زيادة الشفافية من خلال إعداد التقارير بما يتوافق مع مبادرة الإبلاغ العالمية ٣-١:

• مستوى تطبيق الإقرار الذاتي <A>

٢.١.٣

تعزيز الشراكة بين دولة الإمارات العربية المتحدة واليابان على نحو مسؤول

• إعداد التقارير بصورة أكثر فاعلية بما يتوافق مع معيار OGSS 3.1

• مستوى تطبيق الإقرار الذاتي <A> :

• تنفيذ فحص مستوى تطبيق مبادرة الإبلاغ العالمية

شركة نفط أبوظبي المحدودة (اليابان) هي شركة تطوير نفطية عاملة يابانية بالكامل، وقد تم إنشاؤها في ١٧ يناير ١٩٦٨. ويقع المقر الرئيسي للشركة في طوكيو باليابان.

المساهمون

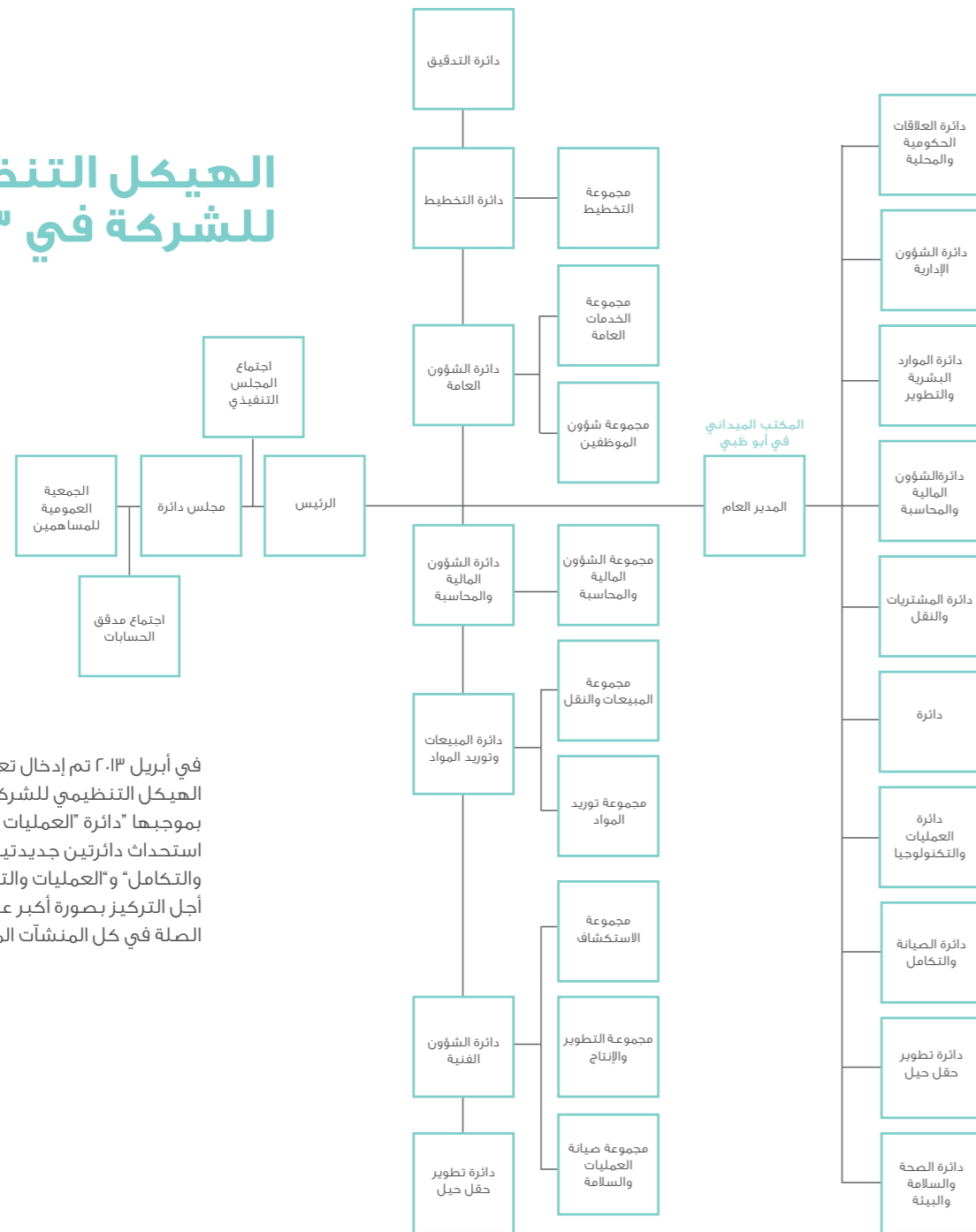
تعود ملكية شركة أدوك إلى عدد من الشركات المساهمة اليابانية. وتتمثل معايير اختيار المساهمين بصورة أساسية في درجة اهتمامهم بالانضمام إلى شركتنا ومساهماتهم المستمرة في تطويرها ونموها، وهم يشاركون بنشاط من خلال المشاركة في فعاليات الحوكمة الرئيسية من خلال الاجتماع السنوي للمساهمين، ويتم إشراكهم في عمليات صنع القرار الرئيسية فيما يتعلق بمستقبل الشركة. يحصل المساهمون على مزايا تتمثل في توزيعات الأرباح بحسب نسبة الأسهم التي يمتلكونها. يوضح الجدول أدناه حصص الشركات المساهمة في رأسمال الشركة.

تطبق أبوظبي نظاماً لتشغيل الحقول النفطية تشارك بموجبه شركة بترول أبوظبي الوطنية (أدنوك)، وهي شركة مملوكة للدولة ومسؤولة عن كافة أشكال إنتاج وتسويق النفط والغاز في أبوظبي، في مشروعات النفط والغاز تحت إشراف المجلس الأعلى للبترول، وهو أعلى هيئة تشريعية في إمارة أبوظبي مسؤولة عن صياغة السياسات المتعلقة بالبترول في أبوظبي والإشراف على تنفيذها. إن دولة الإمارات العربية المتحدة هي واحدة من بين دول قليلة جداً في العالم تسمح لشركات نفطية أجنبية بالكامل بتطوير وإنتاج وتصدير النفط.

وقد أنشأت شركة أدوك نظام عمليات فحلاً بالشراكة مع أدنوك. ومنذ إنشاء أدوك تحتل الشركة مكانة عالية نظراً لإنجازاتها في أبوظبي مما أكسبها سمعة طيبة على مدار السنوات، و سنواصل تعزيز هذه السمعة في الأعوام القادمة. وسوف تواصل شركة أدوك جهودها لزيادة معدلات إنتاجها من النفط، ولتنفيذ عملياتها على نحو أكثر كفاءة، مع زيادة الإهتمام بموضوعات الصحة والسلامة والبيئة.

المساهمون	% من الأسهم
شركة نفط كوزمو المحدودة	٦٤.٢
شركة جي أكس نيون للتنقيب عن النفط والغاز	٣٢.١
شركة كانساي للطاقة الكهربائية المحدودة	١.٩
شركة شوبو للطاقة الكهربائية المحدودة	١.٩

الهيكل التنظيمي للشركة في ٢٠١٣



في أبريل ٢٠١٣ تم إدخال تعديلات على الهيكل التنظيمي للشركة الغيت بموجبها "دائرة العمليات والصيانة" وتم استحداث دائرتين جديدتين هما "الصيانة والتكامل" و"العمليات والتكنولوجيا" من أجل التركيز بصورة أكبر على المجالات ذات الصلة في كل المنشآت الموجودة حالياً.

عملياتنا

تقوم أدوك بتشغيل ثلاثة حقول نفطية بحرية: مبرز وأم العنبر ونيوة الغلان وتقع جميعها غرب إمارة أبوظبي في دولة الإمارات العربية المتحدة. تقع منشآت العمليات الرئيسية والمنشآت المساندة في جزيرة مبرز جنوب حقل نيو الغلان. تشمل منشآت جزيرة مبرز مرافق معالجة النفط والغاز، وتخزين النفط الخام وتحميله وأماكن السكن ومنشآت البنية التحتية ذات الصلة. يتم خلط النفط الخام من حقول مبرز وأم العنبر ونيوة الغلان في جزيرة مبرز ويتم شحنه تحت اسم خليط نفط خام مبرز.

حقل مبرز

يضم حقل مبرز منصة التسهيلات المركزية وثلاث منصات للإنتاج وثمانية عشرة منصة للآبار ترتبط مع بعضها البعض من خلال أنابيب وأسلاك بحرية تحت المياه.

يتم تجميع النفط الخام من آبار الإنتاج في حقل مبرز في منصة التسهيلات المركزية من خلال شبكة أنابيب تحت المياه ثم يُنقل إلى منشآت المعالجة النهائية في جزيرة مبرز. وتم تجهيز منصة التسهيلات المركزية بأجهزة فصل الغاز والمياه علاوة على منشآت توليد الكهرباء. ويتم الربط المتداخل بين المنصات الإضافية، وهي تحديداً: منصة غرفة التحكم لمنصة التسهيلات المركزية ومنصة أماكن المعيشة ومنصة البئر، من خلال الجسور. وهناك أجهزة متابعة الآبار والتحكم فيها في منصة غرفة التحكم لمنصة التسهيلات المركزية. وتشمل منصة أماكن المعيشة غرف السكن ومنطقة هبوط الطائرات العمودية ومنشآت سكنية أخرى. وتقع آبار الإنتاج والصرف في منصة البئر. ويتم ضخ المياه التي يتم فصلها في منصة التسهيلات المركزية في التجويف تحت الأرضي من خلال بئر التصريف.

BB هو اسم إحدى منصات الآبار التابعة لشركة أدوك

أولوياتنا التشغيلية

الحفاظ على الإنتاج

عدم صرف النفايات في الوسط المحيط

السلامة في العمل

جزيرة مبرز

يُنقل النفط الخام من حقول مبرز وأم العنبر ونيوة الغلان من خلال الأنابيب ويتم تجميعه في جزيرة مبرز حيث توجد منشآت المعالجة وعمليات التصنيع لتكرير النفط الخام وتحويله إلى منتج خام نهائي، ومنشآت التحميل للشحن. وهناك أيضاً منشأة سكنية تتسع لحوالي ٥٠٠ شخصاً علاوة على المنشآت الرياضية والترفيهية التي تشمل ملعب كرة القدم وملعب تنس ومضمار الجولف.

عمليات الحفر

تُستخدم الحفارة البحرية المسماة «ظبي ٢» لحفر آبار جديدة أو لصيانة الآبار الموجودة حالياً. ونحن نستخدم حفارة بحرية شائعة الاستخدام في الخليج العربي من النوع ذاتي الرفع وقائمة على سطح مركب، وهي مصممة خصيصاً للعمل في المياه الضحلة في الحقول التابعة لنا. تتألف هذه الحفارة من هيكل على شكل بارجة وثلاثة سيقان اسطوانية، وهي مجهزة برافعة وأجهزة خاصة للحفر وأعمال الصيانة. يتم سحب هذه الحفارة ذاتية الرفع إلى موقع الحفر، مع ترك سيقانها مرفوعة، ثم تثبت السيقان بإحكام في قاع البحر في الموقع عند البدء بإجراء عمليات الصيانة أو الحفر.

حقل حيل

يقع حقل حيل بجوار حقول أدوك العاملة الحالية وهو يضم مكان نفطية غير مطورة ويتوقع أن يصل الحد الأقصى للإنتاج النفطي منه إلى معدل مشابه لمعدلات الإنتاج الحالية من الحقول النفطية المنتجة حالياً. وقد بُذلت جهود مكثفة في حقل حيل وتم توسيع المنشآت الموجودة حالياً خلال عام ٢٠١٣.





الجوائز والإنجازات



منتجاتنا

في عام ٢٠١٣ حصلت شركة أدوك على جائزة "التقدير الخاص" للصحة والسلامة والبيئة من أدنوك، عن المشاركة التي قدمتها تحت عنوان "اختبار الآبار البحرية في المناطق الحساسة من الناحية البيئية" والتي يرد وصفها أدناه:

تم تنفيذ الاختبار باستخدام خمسة خزانات اندفاع بسعة ١٠,٠٠٠ لتر، وهي مصممة بطريقة مشابهة لحاويات الصحاريح، لسهولة نقلها وربطها بظهر الحفارة. ويتم استخدام جهاز لفصل النفط والغاز قبل دخول الخزانات الاندفاع التي تفصل المرحلتين المختلفتين.

وأثناء اختبار البئر يمر النفط والغاز من مجموعة صمامات للدخول في جهاز فصل النفط والغاز، ويتم تحويل مجرى تدفق النفط عبر أنابيب متعددة التشعبات الجانبية للدخول في خزانات الاندفاع. ويتم تخزينها هناك حتى احتمال الاختبار، ثم يُعاد حقن السائل في البئر.

المزايا

- يُمكن تنفيذ اختبار البئر في أي موقع بحري.
- إمكانية تركيب كافة المعدات على السطح الرئيسي للحفارة بالرغم من المساحة المحدودة عليها. ويمكن أيضاً تركيب الأنابيب المرنة ووحدة N2 على السطح الناتج للحفارة.
- تنفيذ عمليات آمنة بالرغم من وجود كبريتيد الهايدروجين بتركيزات عالية نسبياً.
- يتم تخزين النفط المفصول في خزانات الإندفاع، ومن الممكن إعادة حقنه في الممكن عند انتهاء الإختبار.

الخلفية

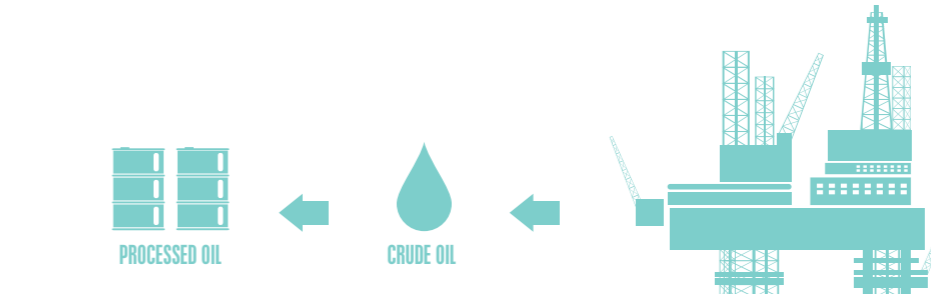
اختبار الآبار عبارة عن تنفيذ مجموعة من الأنشطة المخططة للحصول على البيانات التي تؤدي إلى لتوسيع أفق المعرفة والاستيعاب للخواص الهيدروكربونية وخصائص المكامن تحت الأرضية التي تكون الغازات الهيدروكربونية محبوسة فيها. كما يوفر هذا الإختبار معلومات عن حالة البئر المحدد الذي يُستخدم لجمع المعلومات. يتمثل الهدف العام في تحديد طاقة الممكن لإنتاج الغازات الهيدروكربونية مثل النفط والغاز الطبيعي ومواد التثخين. ولا يمكن، عادة، تنفيذ اختبارات التدفق إلا حيثما تكون هناك وسيلة للوصول إلى منشآت الإنتاج.

الطريقة

أجرت شركة أدوك اختبارات الآبار باستخدام خزانات للاندفاع وجهاز فصل وقؤود حريق من نوع "Evergreen" وذلك للمرة الأولى في دولة الإمارات العربية المتحدة دون الاعتماد على منشآت الإنتاج الحالية. وقد نُفذ هذا الاختبار في حقل حيل بناء على طلب شركة أدنوك. وتمثلت المشاكل الرئيسية لذلك الإختبار فيما يلي:

- إنه يقع بجوار محمية بيئية، وهي منطقة يمنع فيها تصريف أية مواد ورميها في مياه البحر.
- الآبار ذات محتوى عالٍ جداً من كبريتيد الهيدروجين.
- لا توجد أنابيب لإرسال سوائل اختبار البئر إلى مرفق الإنتاج، و:
- محدودية المساحة المتاحة على ظهر الحفارة.

تنتج أدوك النفط المعالج المستخرج من الحقول النفطية التابعة لها، والذي يتم تخزينه لفترة قصيرة في صهاريج التخزين وتصديره من خلال منشأة مرساة أحادية النقطة (SPM). تمر ناقلات النفط المحملة بالنفط الخام من إمارة أبوظبي عبر الخليج العربي من خلال مضيق هرمز وتعبر المحيط الهندي لتمر من مضيق ملقا لتوصيل النفط إلى اليابان. وتقطع ناقلات النفط مسافة ١١,٥٠٠ كيلومتر تقريباً في سفرتها التي تستغرق حوالي ١٨ يوماً.



١
يتم إنتاج النفط المعالج من حقول أدوك النفطية

٢
يتم تحميل الناقلات بالنفط الخام عند مرسة التحميل ذات النقطة المفردة

٣
يتم نقل النفط من الخليج العربي إلى اليابان

الفصل ٢ أدوك والاستدامة

عملياتنا

يتم تنفيذ نظام إدارة فَعَّال للصحة والسلامة والبيئة في شركة أدوك منذ عام ٢٠٠٨. وتتوافق إجراءات نظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة مع أصول الممارسات المهنية لشركة أدوك. وتشارك الإدارة العليا للشركة في مراجعة ومتابعة التنفيذ من خلال تعليقاتها وأرائها عن نظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة. كما تعمل على إشراك وتحفيز القوة العاملة من خلال خطة للمكافآت.

تركز إستراتيجية نظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة في شركتنا على تحقيق التوازن بين مصالح العمل ومراعاة الصحة والسلامة والبيئة بما يتوافق مع الأهداف المؤسسية لشركة أدوك. ويُطبق نظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة في شركتنا على جميع الأنشطة لنتمكن من إنجاز أهداف الصحة والسلامة والبيئة في جميع المجالات. ويتم إجراء مراجعات ربع سنوية لنظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة من أجل ضمان تنفيذه بصورة دقيقة وفعالة.

تُشكل سياسة الصحة والسلامة والبيئة في شركتنا جوهر الأهداف الإستراتيجية للشركة. تلك الأهداف التي يتم تطويرها

بما يتوافق مع التزامات سياسة الصحة والسلامة والبيئة. بالإضافة إلى صياغة وتطبيق الأهداف على مستوى الدوائر ومؤشرات قياس الأداء بناءً على هذه الالتزامات أيضاً. ونحن لا نفصل بين أهداف الاستدامة والأهداف العامة. لأن أهداف الاستدامة لدينا مدمجة ضمن أهداف الصحة والسلامة والبيئة. وتتم مراجعة واعتماد كافة السياسات المتعلقة بالصحة والسلامة والبيئة من قبل المدير العام. وتُطرح أهداف الصحة والسلامة والبيئة للنقاش في اجتماعات ربع سنوية مكرسة لبحث مستوى التقدم المتحقق في تنفيذ وتطبيق هذه الأهداف.

سياسة الصحة والسلامة والبيئة



أهداف ونطاق تغطية نظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة في شركة أدوك

تجنب الحوادث العارضة والقضاء على المخاطر أو تقليلها وتحسين مستوى الأداء في مجال الصحة والسلامة والبيئة في مواقع العمل

كافة المجالات والجوانب التشغيلية في المواقع التي من المحتمل أن تؤثر على صحة وسلامة الأشخاص أو البيئة

ضمان الالتزام بالمتطلبات والتشريعات القانونية

الامتثال لكافة التشريعات ذات الصلة وجميع المتطلبات الأخرى

توفير نقطة انطلاق للتحسين المستمر

جميع عناصر إدارة شؤون الصحة والسلامة والبيئة

لجان الصحة والسلامة والبيئة

شُكلت لجان الصحة والسلامة والبيئة من أجل تنفيذ وتقييم جميع الجوانب المتعلقة بنظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة. تعقد اجتماعات لجنة الصحة والسلامة والبيئة بصفة ربع سنوية، وتتولى هذه اللجان مسؤولية:

- تطبيق أصول الممارسات المهنية التي تقترحها شركة أدوك لتغطية جميع جوانب أنشطة الصحة والسلامة والبيئة.
- تنفيذ مسح لرصد التأثيرات المحتملة لمشروعات العمل بما في ذلك المنشآت الحالية.
- المشاركة في ورش العمل ذات الصلة بنظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة.
- صياغة برامج التثقيف والتدريب على شؤون الصحة والسلامة والبيئة.
- تسيير دوريات الصحة والسلامة والبيئة وهي مصممة لتحسين إدارة الجوانب المتعلقة بالصحة والسلامة والبيئة في المواقع.
- تنفيذ تجارب التعامل مع الطوارئ.
- إعداد طلبات المشاركة في برنامج الجائزة السنوية للصحة والسلامة والبيئة وتقديمها إلى أدوك، وهي جائزة مخصصة لتقدير الإنجازات المتميزة في مجال أنشطة الصحة والسلامة والبيئة.

التدقيق الداخلي على نظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة

تُنفذ شركة أدوك تدقيقاً داخلياً سنوياً على نظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة من أجل تحديد أي أوجه قصور تتطلب إجراءً فورياً وعلاجاً سريعاً. وقد تم إجراء التدقيق الداخلي الدوري لنظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة لعام ٢٠١٣ في جميع الدوائر. وتم رصد وتحديد بعض الثغرات أثناء هذه العملية.

وتظهر نتائج التدقيق الداخلي على نظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة لعام ٢٠١٣ أنه يتم الالتزام بسياسة شركة أدوك المتمثلة في إدخال تحسينات مستمرة على أنشطة الصحة والسلامة والبيئة. وتم اكتشاف الثغرات في فئات المخاطرة الثلاث وهي: مخاطرة عالية (٣ ثغرات) ومخاطرة متوسطة عالية (٢٦ ثغرة) ومخاطرة متوسطة (١٣٠ ثغرة). وسيتم متابعة الثغرات ومراقبتها حتى يتم التخلص منها في ٢٠١٤.

تشكل سياسة إدارة شؤون الصحة والسلامة والبيئة في شركتنا جوهر الأهداف الاستراتيجية لشركتنا التي يتم تطويرها بما يتماشى مع التزامات سياسة الصحة والسلامة والبيئة في الشركة



الفصل ٣

الحوكمة والمعايير الأخلاقية

يتحمل مجلس الإدارة المسؤولية المباشرة عن الحوكمة في شركة أدوك، وتدخل تسوية المشكلات والبنود القانونية والتنظيمية لعقد تأسيس الشركة ضمن نطاق اختصاص مجلس الإدارة، كما أن المجلس يضع سياسة الإدارة، ويشرف على المديرين المعيّنين.

تضارب المصالح

تحظر مدونة الممارسات المهنية في شركة أدوك تضارب المصالح داخل الشركة، فنحن لا نشارك في معاملات تدخل في إطار التنافس مع الشركة، والمعاملات مع المنافسين لشركتنا و أية أعمال أخرى تتعارض مع مصالح الشركة ممنوعة منعاً باتاً، كما أننا لا ندخل في تصرفات قد تتضارب مع مصالح الشركة، ويشمل ذلك المعاملات التي تمثل تنافساً مع أعمال الشركة.

وتنص اللوائح التي تنظم عمل مجلس الإدارة على أن اجتماعاته تُعقد، من حيث المبدأ، مرة كل ثلاثة شهور، وتُعقد الاجتماعات غير العادية عند الضرورة، يتخذ المديرون أثناء انعقاد هذه الاجتماعات القرارات حول الأمور المهمة ذات العلاقة بالإدارة ويتدارسون مستوى التقدم في مبادرات العمل والإجراءات اللازمة لتسوية المشكلات.

أما اجتماع المجلس التنفيذي فيشهد اتخاذ القرارات والتداول حول السياسات الأساسية والأمور المهمة ذات الصلة بتنفيذ أعمال الشركة بما يتوافق مع السياسات الأساسية للإدارة بحسب ما يحدده مجلس الإدارة، وتُعقد هذه الاجتماعات برئاسة رئيس الشركة وبحضور المديرين التنفيذيين ومدققي الحسابات التنفيذيين لدينا.

تعمل شركة أدوك تحت مظلة المجلس الأعلى للبتترول / شركة أدنوك، وتنظم اتفاقية الامتياز لشركة أدوك هذه العلاقة، يتم نقل كافة الشروط والأنظمة القانونية التي تصدرها الحكومة الاتحادية / حكومة أبوظبي إلى شركة أدوك من خلال المجلس الأعلى للبتترول / شركة أدنوك.

إن المجلس الأعلى للبتترول هو السلطة التنظيمية العليا وتخضع شركة أدوك بصورة كلية لتعليمات وأوامر المجلس الأعلى للبتترول. يتم إرسال أوامر وتعليمات المجلس الأعلى للبتترول خطياً إلى المدير العام لشركة أدوك، وتستلم دائرة العلاقات الحكومية والمحلية تلك الأوامر وتوزعها على الدوائر المعنية، وتعتبر كل دائرة راعية لتلك القوانين واللوائح، ويحضر كافة مدراء الدوائر اجتماعاً أسبوعياً لمناقشة هذه المسائل.

نشاط المشروع	دراسة الصحة والسلامة والبيئة
دراسة التقييم ثلاثية الأبعاد للتأثيرات على الصحة والسلامة والبيئة (أدنوك)	تقييم التأثيرات على الصحة والسلامة والبيئة (المراحل ١، ٢، ٣)
التجريف وإنشاء الجزر	تقييم التأثيرات على الصحة والسلامة والبيئة (المراحل ١، ٢، ٣)
تطوير المنشآت السطحية	دراسات الصحة والسلامة والبيئة التّصوّريّة

الجدول التالي حالة دراسات الصحة والسلامة والبيئة في نهاية العام ٢٠١٣ لمشروع تطوير حقل حيل النفطي:

أهداف الشركة وتنفيذ مؤشرات قياس الأداء

يتم وضع الأهداف السنوية في شركة أدوك ومراجعتها طبقاً لمستوى الأداء في العام السابق. وتمت صياغة خطة خمسية لمستوى الأداء في الصحة والسلامة والبيئة، وقد وضعت شركة أدوك هذا العام ولأول مرة أهدافاً على مستوى الشركة، ويشمل الجدول التالي تلخيصاً لنتائج الأداء في مؤشرات قياس الأداء خلال العام ٢٠١٣:

تقييم مخاطر الصحة والسلامة والبيئة

تركز شركة أدوك تركيزاً شديداً على تحديد مخاطر الصحة والسلامة والبيئة وتخفيف حدتها في كل مرحلة من مراحل عملياتنا، حيث يتم تنفيذ تقييم التأثيرات على الصحة والسلامة والبيئة لجميع المشاريع الجديدة، وتنفذ تقييمات المخاطر للمهام كجزء من عملية إصدار "التصريح بالعمل". وهناك أيضاً قائمة بالأنشطة الحيوية الحساسة تتضمن سرداً لجميع الأنشطة الحيوية الحساسة التي تنطوي عليها عمليات شركة أدوك.

وقد تم إجراء الدراسات المتعلقة بتقييم التأثيرات على الصحة والسلامة والبيئة للحقل الجديد - حقل حيل النفطي، ويصف

تقوم شركة أدوك بتطوير "قيم موسعة" لعدد معين من مؤشرات قياس الأداء للأعوام القادمة لتحقيق المزيد من التحسين في إنجاز أدائها.

لقد استطعنا تحقيق معظم الأهداف التي وضعناها للصحة والسلامة والبيئة في العام الماضي، وسنزيد من جهودنا لتحقيق مؤشرات قياس الأداء التي لم نستطع تحقيقها. ولدينا جدول تدقيق تفصيلي منظم سنطبقه على الشركات المقاوله خلال العام القادم.

وتشجع شركة أدوك موظفيها باستمرار على رفع تقارير الحوادث وشبكة الوقوع، وسيتم إشراكهم في ذلك بصورة أكبر في المستقبل.

الجانب	وصف مؤشرات قياس الأداء	الهدف	مستوى الأداء
البيئة			
الحرق	متوسط كمية الغاز الذي يتم حرقه يومياً (MMSCFD)	Mub <0.2 & W/Mub <0.6	Mub <0.02 & W/Mub <0.33
التسربات	عدد التسربات التي تزيد عن 3م1.0	0/العام	لا توجد تسربات
الصحة والسلامة			
السلامة والصحة المهنية	الحالات الطبية التي تبت معالجتها (المتوسط)، أدوك والشركات المقاوله	أدوك: ٨٠، الشركات المقاوله: ٢٠٠	أدوك: ٢٧، الشركات المقاوله: ١٥٥
	حالات الوفاة (الوفيات)	أدوك: وفاة - ، الشركات المقاوله: وفاة -	أدوك: وفاة - ، الشركات المقاوله: وفاة -
	الحوادث المسببة لهدر الوقت (LTI)	أدوك: حوادث مسببة لهدر الوقت - ١	أدوك: حوادث مسببة لهدر الوقت -
	معدل تكرار الإصابات المسببة لهدر الوقت (LTIF)	أدوك: معدل تكرار الإصابات المسببة لهدر الوقت - ٥، الشركات المقاوله: معدل تكرار الإصابات المسببة لهدر الوقت - ١	أدوك: معدل تكرار الإصابات المسببة لهدر الوقت - ٥، الشركات المقاوله: معدل تكرار الإصابات المسببة لهدر الوقت -
	إجمالي الحوادث المسجلة (TRI)	أدوك: إجمالي الحوادث المسجلة - ٢	أدوك: إجمالي الحوادث المسجلة -
	معدل خطورة الحوادث (ISR)	أدوك: معدل خطورة الحوادث - ٥، الشركات المقاوله: معدل خطورة الحوادث - ٥	أدوك: معدل خطورة الحوادث - ٥، الشركات المقاوله: معدل خطورة الحوادث -
	الحوادث البسيطة (MA)	أدوك: الحوادث البسيطة - ٥، الشركات المقاوله: الحوادث البسيطة - ٥	أدوك: الحوادث البسيطة - ٧، الشركات المقاوله: الحوادث البسيطة - ٤
نظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة			
	إغلاق ثغرات التدقيق	أقل من ٧٠٪	٧٦٪
	العدد الأدنى لمرات التدقيق على المقاولين من جانب أدوك	II	V
أخرى			
	تقارير الحوادث وشبكة الوقوع	٣٦٠ لكل ربع سنة	٣٣٧



حقوق الإنسان

تشمل مدونة الممارسات المهنية في شركتنا فضلاً عن حقوق الإنسان؛ فنحن نحترم الأفراد وحقوقهم الإنسانية الأساسية، ونكافح لإيجاد بيئة عمل يستطيع فيها كل موظف أن يظهر قدراته وإمكاناته الشخصية بصورة كاملة كاملة.

احترام أراضي وحقوق الشعوب الأصلية

نحن ندعم مبادئ وروح إعلان الأمم المتحدة بشأن حقوق الشعوب الأصلية، ونحترم الأرض والحقوق الأخرى للشعوب الأصلية.

نهج العمل في الدول التي لديها خروقات في حقوق الإنسان

نحن نتخذ القرارات حول بدء المشروعات والاستمرار فيها في الدول التي لديها مشاكل جدية في مجال حقوق الإنسان بعد أن نضع في الحسبان ما إذا كنا سنستطيع العمل وفقاً لمدونة أصول الممارسات المهنية في شركتنا، وما إذا كنا سنحدث تأثيراً مفيداً وطويل الأجل على تلك الدول.

تدابير أمنية تحترم حقوق الإنسان

نحن ندعم المعايير الدولية حيال استخدام الأسلحة مثل مدونة الأمم المتحدة لقواعد سلوك الموظفين المكلفين بإنفاذ القانون، ولا نتخذ تدابير أمنية تشكل اعتداءً على حقوق الإنسان.

المنهج الأساسي

نحن نحترم الأفراد وحقوق الإنسان الأساسية، ولا نشترك في أو نؤيد الأفعال التي تمثل اعتداءً على حقوق الإنسان، كما أننا ندعم مبادئ وروح الإعلان العالمي لحقوق الإنسان التي تدعو من بين أمور أخرى إلى احترام الفرد ومنع التمييز وحظر العبودية والإقرار بحرية الفكر والضمير والدين والتعبير باعتبارها معايير مشتركة يجب أن تطمح إليها كافة الشعوب والدول.

حظر التمييز

نحن لا نمارس التمييز ولا نتخاضى عنه، بسبب المولد أو الجنسية أو العرق أو المعتقدات أو الدين أو الجنس أو السن أو الإعاقة.

حظر تشغيل الأطفال

نحن لا نقبل عمالة الأطفال، ولا نشغل أطفالاً.

أصول الممارسات المهنية

مكافأة ثقة العملاء والمساهمين والسعي لإرضائهم

نحن نعتني بالبيئة العالمية

نحن ندرك قيمة الأشخاص

نحن نثمن وسائل التواصل مع المجتمع

نحن نطمح أن نكون شركة آمنة وخالية من الحوادث

نحن نبذل كل ما في وسعنا لنحافظ على المكانة التي وصلنا إليها كأحدى الشركات المتصفة بالأمانة والصدق

نتوقع من الموظفين وشركات المقاوله في شركة أدوك الالتزام بأصول الممارسات المهنية في الشركة، وتتضمن مدونة الممارسات المهنية في شركتنا المبادرات التي يجب علينا تنفيذها من أجل تطبيق رؤية الشركة، علاوة على القواعد الأخلاقية التي يجب علينا مراعاتها كأعضاء في شركة أدوك وفي المجتمع بصفة عامة. تقوم مدونة الممارسات المهنية في شركة أدوك على المبادئ الأساسية التالية:

التزاماتنا ومشاركاتنا

الأطراف المعنية وطرق المشاركة

لقد قمنا بتحديد الأطراف المعنية وتقييم الموضوعات ذات الأولوية لهم واستحداث أساليب مناسبة للتعاون معهم. ونحن نعرّف "الجهة ذات العلاقة" بأنها أي شخص أو مجموعة من الأشخاص ربما تتأثر إيجاباً أو سلباً بالجوانب المالية والبيئية والصحية وجوانب السلامة والجوانب الاجتماعية في عملنا، وتلك الجهات التي لها مصلحة في أنشطتنا أو تأثير عليها.

الأطراف المعنية وطرق المشاركة

انطلاقاً من كونها جزءاً من مجتمع دولة الإمارات العربية المتحدة، تستمر شركة أدوك في بناء علاقات مفيدة مع المجتمع وتتعامل مع توقعات الأطراف المعنية من خلال الحوار المتبادل المستمر. ويورد الجدول التالي تلخيصاً للجهات ذات العلاقة المتنوعة في شركة أدوك وكيفية إشراكهم معنا:

الموظفون

يرحب قسم شؤون العاملين في شركة (أدوك) بالتواصل مع موظفي الشركة، حيث يمتلك كافة الموظفين الحرية لمناقشة أي موضوعات شخصية/مهنية مع مديريهم المباشرين ومستويات الإدارة الأعلى.

المجتمعات

إننا على دراية بأن من واجبنا أن نتصرف على نحو مسئول من الناحية الاجتماعية، ونحن نواصل المشاركة في مبادرات مثل التبرعات وغيرها من برامج جمع الأموال التي لها تأثير مفيد طويل المدى على المجتمع.

الموردون والبايعون

نحن على اتصال دائم بالموردين ونتحاور معهم في جميع الأوقات، ويتم تحليل المعلومات الواردة ورصد أية سلبيات لكي تقوم الشركة بمعالجتها.

المؤسّسات الأكاديمية

نحن نشرك بنشاط في معارض الوظائف وغيرها من الأنشطة الترويجية في جامعات ومعاهد فنية متنوعة، كما نوفر وظائف للمرشدين الذين يتم اختيارهم من خلال هذه العملية.

السلطات التنظيمية

تتواصل دائرة العلاقات الحكومية والمحلية في شركتنا بانتظام مع الهيئات التنظيمية، وتعمل جاهدة على تحقيق الالتزام التام بكافة القوانين واللوائح ذات الصلة في جميع الأوقات. وتؤكد دائرة العلاقات الحكومية والمحلية من تنفيذ جميع متطلبات بنود اتفاقية الامتياز في الميعاد المناسب وبصورة عاجلة من أجل الوفاء بتطلعات الحكومة، وتتجاوب بصورة فورية مع جميع الاستفسارات التي ترسلها الهيئات التنظيمية بحيث تتواصل عملياتنا بسلاسة.

وسائل الإعلام

نحن نتفاعل مع وسائل الإعلام في كل حالة على حدة، وبناءً على احتياجاتنا، ونقوم بنشر إعلانات التهنئة في مختلف المناسبات ذات الأهمية الوطنية، كما أننا نعلن عن الأنشطة الفنية لشركة أدوك بعد التأكد من أن محتوياتها تتوافق مع الإرشادات والتعليمات ذات الصلة الصادرة من شركة أدنوك.

عضوية المؤسسات والتسجيل

نحصل على العضوية في أغلب المؤسسات والجمعيات المهنية من خلال شركة (أدنوك)، وتشمل حالات العضوية الرئيسية لشركتنا ما يلي:

مجموعة أبوظبي للاستدامة

شركة (أدوك) هي عضو في مجموعة أبوظبي للاستدامة التي تتمثل مهمتها في تعزيز إدارة الاستدامة في أبوظبي بين الشركات العاملة. وتوفر مجموعة أبوظبي للاستدامة فرص التعلم وتبادل المعرفة للشركات الحكومية والخاصة والمنظمات غير الهادفة للربح في إطار من روح التعاون والحوار المتبادل.

لجنة أبوظبي لدعم الطوارئ لمشغلي الحقول البحرية (ADESCO).

أنشأت شركات أبوظبي النفطية التي تعمل في الحقول البحرية لجنة أبوظبي لدعم الطوارئ لمشغلي الحقول البحرية (ADESCO) في ١٩٨٨ لتنسيق ترتيبات توفير الدعم بين المشاركين في حال وقوع طوارئ رئيسية. ويتمثل دور اللجنة في تنسيق الترتيبات التي تضمن إبقاء كافة المشاركين على دراية بإجراءات وقدرات الشركات المشاركة على توفير، أو طلب، المساعدة في حالة وقوع طوارئ رئيسية.

الاتحاد الدولي لمنتجي النفط والغاز (OGP)

الاتحاد الدولي لمنتجي النفط والغاز (OGP) عبارة عن منتدى عالمي فريد من نوعه يحدد فيه الأعضاء أفضل الممارسات ويتبادلون أحدث المعلومات لأجل تحسين وتطوير كل جوانب الصحة والسلامة والبيئة والتأمين والمسؤولية الاجتماعية والهندسة والعمليات. وترسل شركة أدوك من خلال أدنوك إلى الاتحاد الدولي لمنتجي النفط والغاز (OGP) بيانات عن البيئة والسلامة كل عام.

اللجنة الفرعية للصحة والسلامة والبيئة في أدنوك (البيئة والسلامة والصحة المهنية والاستدامة)

شركة أدوك هي أحد أعضاء فريق عمل اللجنة الفرعية للصحة والسلامة والبيئة في أدنوك. وقد شكّلت هذه اللجنة للاهتمام بموضوعات متنوعة تتعلق تحديداً بمجالات الصحة والسلامة والبيئة والاستدامة. وفي هذا الصدد، شاركت شركة أدوك في الفعاليات التدريبية وورش العمل وحلقات النقاش ذات الصلة والتي تقدم لكافة الشركات العاملة في الحقول البحرية.

المؤتمرات والمعارض

شاركت شركة أدوك في معرض ومؤتمر أبوظبي الدولي للبترول (أديبك) ٢٠١٣ وبعض ورش العمل التي نظمتها مجموعة شركات أدنوك.

دورة تدريبية حول التوعية بالاستدامة

نُظمت دورة تدريبية خارجية في أكتوبر ٢٠١٣ في مقر شركة أدوك، ووجهت الدعوة إلى كافة الموظفين في المقر الميداني للشركة في أبو ظبي لحضور هذه الدورة التي كانت الغاية الرئيسية منها لفت الانتباه إلى موضوعات الاستدامة والتركيز عليها، خاصة ما يتعلق بشركة أدوك، وتقديم تفاصيل حول عملية إعداد تقارير الاستدامة. شهد التدريب حضوراً مكثفاً من الموظفين من مختلف الدوائر. شارك هؤلاء الموظفون في التمارين المتعلقة بتقييم المواد، وتم القيام باستطلاع وتجميع وجهات النظر والآراء من المشاركين حول تصوراتهم بالنسبة لموضوع الاستدامة في شركة أدوك.





تسعى الرؤية الاقتصادية لأبوظبي ٢٠٣٠ إلى تحقيق التحول الاقتصادي الفعّال للقاعدة الاقتصادية للإمارات وتحقيق تكامل شامل وفوائد مستمرة للجميع، وتضع أبوظبي أمامها التزاماً جوهرياً لبناء اقتصاد مستدام ومتنوع وذو قيمة مضافة عالية بحلول عام ٢٠٣٠.

وانسجاماً مع هذه الرؤية، تركز شركة (أدوك) على مضاعفة الإنتاج وتحقيق النمو على المدى البعيد، حيث سيكون للأداء الاقتصادي الإيجابي تأثيراً مباشراً على ربحية الشركة واعتماديتها، مما يؤدي إلى تعزيز مكانتها بصورة أكبر لجعلها واحدة من منتجي النفط الرئيسيين في دولة الإمارات العربية المتحدة.

تتمثل الواجبات الرئيسية لدائرتي الشؤون المالية والحسابات في :

- ١- الإدارة الصحيحة لأموال الشركة
- ٢- تقييم الموازنة النقدية شهرياً، والرقابة على المدفوعات والوصلات على أسس واقعية
- ٣- إدارة ومراقبة جرد المخزون
- ٤- تحديد الكلفة الكلية للإنتاج فيما يتعلق بالحقول والمشاريع تحديداً
- ٥- تجميع مستلزمات الميزانية وتوقعاتها بالتشاور مع جميع الدوائر الأخرى
- ٦- إغلاق الحسابات على أسس شهرية وربع سنوية وسنوية
- ٧- إعداد تقارير و بيانات مختلفة وتقديمها إلى الإدارة
- ٨- تقييم وتسجيل قيمة أصول الشركة وموجوداتها
- ٩- إعداد وتقديم الضريبة والريع
- ١٠- التأكد من موافقة التطبيقات الخاصة بالشؤون المالية والحسابات لجميع القوانين والممارسات الصحيحة ذات العلاقة
- ١١- التأكد من عدم وجود اية اخطاء أو مخالفات في القضايا المالية والحسابات
- ١٢- المحافظة على حسابات الشركة بما يتفق اتفاقاً تاماً مع أحكام وشروط اتفاقية الإمتياز، ومع سياسات الشركة والقواعد الصحيحة للحسابات.

وفي عام ٢٠١٣، نجحنا في تطبيق عملية نظام التخطيط لموارد الشركة (ERP)، وبدأنا في الاستفادة من تسهيلات المعاملات المصرفية على الإنترنت، ودفع مستحقات العاملين وغيرها من الدفعات المالية. هناك أربعة فرق مختلفة من مدققي الحسابات الذين يقومون بالتدقيق على شركة أدوك وهي:

- i. مدققو الحسابات الخارجيون المستقلون (التدقيق الضريبي لأبوظبي)
- ii. مدققو الحسابات المعينون من المجلس الأعلى للبتترول (التدقيق من الحكومة / المجلس الأعلى للبتترول)
- iii. مدققو الحسابات الضريبيون اليابانيون (مجلس المعايير المحاسبية GAAP الياباني وتدقيق القانون الضريبي الياباني)، و؛
- iv. مدقق الحسابات الداخلي.

الأداء الاقتصادي غير المباشر

نحن لا نقيس رسمياً التأثيرات الاقتصادية غير المباشرة لأنشطة الشركة على المستويين المحلي والوطني. ومع هذا، فإن الفوائد غير المباشرة تشمل ما يلي:

• تطوير وإيجاد الوظائف

في دولة الإمارات العربية المتحدة

• إيجاد فرص العمل الوظيفية رفيعة المستوى لمواطني

الدولة من خلال برنامج التدريب القائم على الكفاءة

• توفير فرص خدمات مقاولات للمشاريع ودعم العمليات المستمرة

• إيجاد فرص توظيف بعيدة

المدى، وتطوير الأسواق، وتوفير الإستقرار لموردي ومجهزي أدوك

ولما كان النفط الخام يصدر إلى اليابان، فإن الفوائد الاقتصادية غير المباشرة يَحتمل أن تصل إلى ما وراء الحدود الوطنية بكثير.

المشتريات

ينطوي جزء أساسي من الجهد المبذول من قبل أدوك على التعامل مع الشركات المقاوله ومختلف شركات المقاوله من الباطن المشاركة في عمليات شركة أدوك. وترد المتطلبات في العقود ذات الصلة، ويحق لشركة أدوك التدقيق على أداء المقاول في أي وقت، ونحن في حوار دائم مع موردينا، ولا نحصل على الخدمات والمنتجات إلا من قائمة من الموردين الذين يفون بمعاييرنا المحددة للجودة. تتولى دائرة المشتريات والنقل في شركة أدوك المسؤولية شراء المواد، بالإضافة إلى أن كل واحدة من الدوائر لديها أيضاً قائمة بالموردين/الاستشاريين المسجلين لتوفير الخدمات.

وتتسم عملية التأهيل المسبق في شركتنا بالصرامة حيث إن جميع الموردين يتم تسجيلهم وتأهيلهم مسبقاً. وتتميز إجراءات المناقصات في شركتنا بالنزاهة والشفافية وتفي بأفضل المعايير الدولية، ونحن نتخذ الخطوات اللازمة لتعليق معاملات الأعمال مع الشركاء التجاريين الذين يشاركون في أعمال مخالفة للقانون أو أفعال تمثل اعتداءً على حقوق الإنسان أو أفعال تدمير البيئة أو السلوكيات الأخرى التي تخالف أهداف مدونة الممارسات المهنية لدينا، ويعجزون فيما بعد عن القيام بتنفيذ الإجراءات اللازمة لتصحيح ذلك.

وتشجّع ممارسات المشتريات في شركتنا الموردين المحليين الذي يتخذون من دولة الإمارات العربية المتحدة مقراً لهم لتعزيز الاقتصاد المحلي والمساهمة في تطوير المجتمع الإماراتي. وقد اتخذت الإجراءات التالية لتطوير سلسلة الإمداد المحلية.

- تبسيط عملية الشراء للموردين المحليين

- زيادة قدرة الموردين على تلبية معايير الشركة (على سبيل المثال التدريب على المهارات، التدريب على موضوعات الصحة والسلامة والبيئة) و؛

- المساعدة في تطوير قدرات الموردين (على سبيل المثال بناء القدرات، المساعدة الفنية أو نقل التكنولوجيا، تطوير شبكات الموردين، التنوع).

إننا لا ندعو الموردين الدوليين إلى تقديم عطاءات لمنهج معين أو خدمة معينة إلا في الحالات التي لا يتوفر فيها مورد مناسب ومؤهل مسبقاً من دولة الإمارات العربية المتحدة. وفي عام ٢٠١٣، تم إنفاق ٩١% من إجمالي ميزانية نفقات المشتريات على موردين محليين.

وفي ٢٠١٣ أيضاً، تم إصدار واعتماد الإجراءات التالية من جانب دائرة المشتريات:

- نظم المقر الميداني لشراء المواد والتحكم فيها
- السياسة الأساسية للمشتريات / موضوعات التركيز والسياسة الأساسية لاختيار الموردين، و؛
- إجراءات تسجيل الموردين والتأهيل المسبق لهم
- وقد أدى اعتماد وتطبيق هذه الوثائق والتعليمات جميعها إلى دعم نظام المشتريات الحالي في شركة أدوك.

٩١%

إنفاق ٩١% من إجمالي ميزانية المشتريات على موردين محليين.

بيئتنا

إن الموضوعات البيئية ذات الأهمية القصوى المباشرة تتبع من الطبيعة الذاتية لعمليات الإنتاج في شركتنا، وتتألف من انبعاثات الملوثات الهوائية وانبعاثات الغازات الدفيئة والإحراق وإدارة موضوع المياه/مياه الصرف. وبالإضافة إلى مجالات التركيز الرئيسية هذه فإننا نتعامل أيضاً مع موضوعات بيئية أخرى لها علاقة بعملياتنا وتشمل إدارة النفايات وحماية التنوع الحيوي ومنع التسرب النفطي والتوعية بالجوانب البيئية والمحافظة على الموارد.

الطاقة

تدعم شركة أدوك مبادرات أدنوك في مجال إدارة الطاقة دعماً تاماً، وتتخذ الإجراءات الكفيلة، في نطاق عملياتها باعتبارها أحد مستهلكي الطاقة، باستخدام الطاقة بكفاءة، وتتطلع شركة أدوك دائماً إلى تجنب أية خسائر في الغاز نتيجة للإستخدام غير الكفوء للطاقة، والتقليل من الجوانب السلبية للعمليات، مثل إحراق الغاز، إلى أدنى حد ممكن. ويساهم تجنب الخسائر في زيادة كفاءتنا من خلال توفير التكاليف وإنتاج أكبر كميات ممكنة من المنتجات الجاهزة للنقل والبيع.

ونستهلك كلاً من الطاقة المباشرة وغير المباشرة في إدارة وتنفيذ عملياتنا، ويتم توليد الطاقة المباشرة من خلال شركتنا، في حين يتم استيراد الطاقة غير المباشرة أو استهلاكها من مصادر خارجية (على سبيل المثال: من هيئة مياه وكهرباء أبوظبي - أدويبا).

ونحن في شركة أدوك نسعى لاستخدام مصادر الطاقة المتجددة، مثل الطاقة الشمسية، وقمنا بتركيب نظم طاقة شمسية موجود حالياً لتشغيل الأجهزة الكهربائية في مكاتب الشركة في أبوظبي. وفي عام ٢٠١٣ تم توليد ٣٤ ألف جول من الطاقة المتجددة من خلال هذه المبادرة.

ولا زالت شركة أدوك تعمل على تقليل انبعاثات الكربون من عملياتنا بما يتوافق مع ما وضعناه لأنفسنا من مؤشرات قياس الأداء للشركة.

إدارة الصحة و السلامة و البيئة

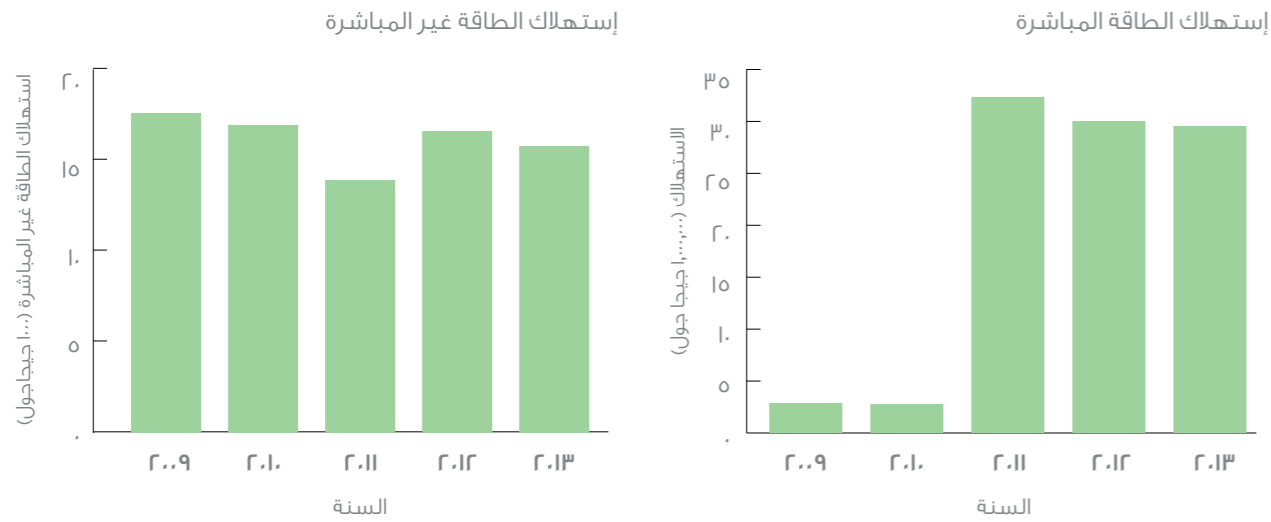
تلتزم شركة أدوك بتحقيق التنمية المستدامة، وتتنظر إلى موضوع حماية البيئة في مناطق العمليات باعتباره مسؤوليتها الاجتماعية. وقد وضعت كافة الخطوات الضرورية لتحقيق هذا الهدف بما يتوافق مع التعليمات ذات الصلة الصادرة من شركة أدنوك وغيرها من الجهات القانونية.

وقد تمت مناقشة أهداف وأغراض الصحة والسلامة والبيئة لعام ٢٠١٣ في شركتنا في القسم المندرج تحت عنوان - «أدوك والاستدامة»، لقد تمكنا من تحقيق أهدافنا البيئية ونأمل في مواصلة ذلك في العام القادم.

الالتزام بالقوانين البيئية

تنفيذاً للقوانين ذات العلاقة المعمول بها في دولة الإمارات العربية المتحدة فإننا نسعى إلى ضمان الالتزام الكامل بكل القوانين البيئية ذات العلاقة، كما نطمح إلى العمل بكفاءة أكبر لمسايرة مدونات أصول الممارسات المهنية الصادرة من أدنوك. وفي عام ٢٠١٣، لم يتم تسجيل أية حالة من حالات عدم الالتزام بالقوانين البيئية.

مقارنة بين إجمالي إستهلاك الطاقة المباشرة وغير المباشرة (٢٠١٣ - ٢٠٠٩)



دراسة حالة

ويعرض الرسم البياني التالي مقارنة للإستهلاك المباشر وغير المباشر للأعوام من ٢٠٠٩ إلى ٢٠١٣. ويرجع وجود الزيادة الملحوظة في استهلاك الطاقة بين العامين ٢٠١٠ و ٢٠١١ إلى التغيير الذي استحدثت خلال هذه الفترة في آلية الإبلاغ عن البيانات في الشركة.

في ٢٠١٢، كان هناك انخفاض بمقدار ٧,٨% في استهلاك الطاقة المباشرة لدينا مقارنة بعامي ٢٠١١ و ٢٠١٣ اللذين شهدنا انخفاضاً

إضافياً بمقدار ١,٩%، في حين تم تسجيل انخفاض مقداره ٥% في استخدام الطاقة

غير المباشرة بين العامين ٢٠١٢ و ٢٠١٣. لقد بدأت شركة أدوك في تطبيق نظام لإدارة الطاقة بهدف تقليل استخدام الطاقة ابتداءً من العام ٢٠١٣.

ترشيد استهلاك الطاقة في شركة أدوك

استحدثت شركة أدنوك مسودة مدونة ممارسات مهنية بشأن نظم إدارة الطاقة، والغرض من مدونة الممارسات هذه هو تقديم الإرشادات إلى مجموعة شركات أدنوك حول إجراءات تحسين الأداء في مجال الطاقة بما في ذلك كفاءة الطاقة واستخدامها واستهلاكها. وقد تم توزيع مدونة الممارسات المهنية هذه على جميع شركات المجموعة من خلال لجنة إدارة الطاقة في أدنوك للإطلاع وإبداء الملاحظات عليها.

المستجدات في ٢٠١٢:

- كانت شركة أدوك تتابع كل تدفقات وتوازنات الطاقة من منظور تسلسلها زمنياً.
- ونتيجة لل اجتماعات لجنة أدنوك التوجيهية لإدارة الطاقة وترشيد استهلاكها، تمت مطالبة كافة الشركات العاملة بتنفيذ معيار الأيزو 50001 في موعد أقصاه الربع الثالث من ٢٠١٣.
- ومن بين الوسائل الأخرى لإدارة الطاقة وترشيد استخدامها، بدأت شركة (أدوك) في إطلاق مبادرات في هذا الصدد وفقاً لطلب شركة أدنوك.

المستجدات في ٢٠١٣:

- جمعت شركة أدوك البيانات الأساسية لنظام إدارة الطاقة ونفذت تحليل الفجوات، ونحن الآن في مرحلة وضع اللمسات الأخيرة على تقرير تحليل الفجوات.
- تم إعداد مسودة سياسة الطاقة، وهي بانتظار اعتمادها من قبل الإدارة.
- من المقرر اكتمال تطوير نظام لإدارة الطاقة وتنفيذه في الربع الأول من عام ٢٠١٤. وكان هذا المشروع قد بدأ رسمياً في منتصف أكتوبر ٢٠١٣.

المستجدات في المستقبل:

- الانتهاء من دليل وإجراءات نظام إدارة الطاقة.
- عند الإنتهاء من إعداد دليل نظام إدارة الطاقة، يتم تحديد المستخدمين البارزين للطاقة واختيار مؤشرات قياس الأداء المناسبة / مؤشر الأداء الرئيسي المناسب.
- بناء على تحليل المستخدمين البارزين للطاقة ومؤشرات قياس الأداء ودليل نظام إدارة الطاقة، سيتم تطبيق نظام إدارة الطاقة.

التغيرات المناخية

يتضمن نظام إدارة البيئة في شركة أدوك تدابير محددة لزيادة كفاءة الطاقة، وتستهدف بشكل أساسي تحسين الأداء المستمر. وتتخذ شركة أدوك خطوات لزيادة الكفاءة التشغيلية من خلال تطبيق إستراتيجية شركة أدوك في القضاء على إحراق غاز الشعلات، علاوة على المبادرات والمشروعات المنفذة لتقليل إجمالي انبعاثات غازات البيوت الدفيئة أثناء القيام بعمليات الشركة، ولم يسجل انبعاث أية كمية من المواد المسببة لاستنفاد طبقة الأوزون من مواقعنا في العام ٢٠١٣.

٥.٦%

نسبة الانخفاض التي شهدتها العام ٢٠١٣ في كمية انبعاثات الغازات الدفيئة

انبعاثات الغازات الدفيئة

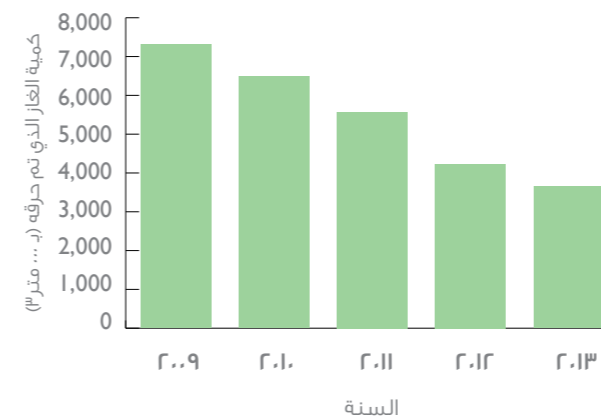
شهد عام ٢٠١٣ انخفاضاً بنسبة ٥,٦% في انبعاثاتنا من الغازات الدفيئة مقارنة بعام ٢٠١٢. في حين شهدت السنوات الأربع الأخيرة انخفاضاً مستمراً في انبعاثات الغازات الدفيئة. وتتضمن بياناتنا المباشرة عن انبعاثات الغازات الدفيئة انبعاثات سنوية من ثاني أكسيد الكربون وكبريتيد النيتروجين والميثان ناتجة عن عمليات توليد الطاقة وعمليات الاحتراق وإحراق الغازات لدينا. وتم حساب القيم على أساس التحويل إلى أطنان من قيم مكافئ ثاني أكسيد الكربون بناء على قيم دليل الاحتباس الحراري طبقاً لتقرير التقييم الرابع لعام ٢٠٠٧ للجنة الدولية للتغيرات المناخية الصادر عن اللجنة الدولية للتغيرات المناخية (الأفق الزمني ١٠٠ عام).

أما حساباتنا لانبعاثات الغازات الدفيئة غير المباشرة فقد اعتمدنا فيها على تقرير وكالة الطاقة الدولية حول انبعاثات ثاني أكسيد الكربون من احتراق الوقود (إصدار ٢٠١٠).

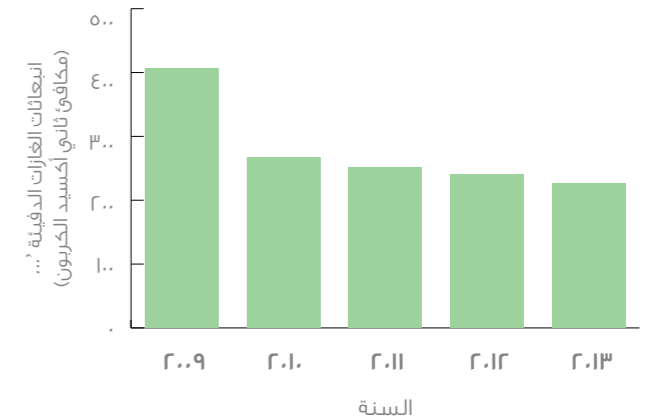
إدارة حرق الغاز في شركة أدوك

لا يحدث إحراق الغاز في أدوك إلا في حالات الطوارئ. أما الإحراق المستمر فلا يمارس في شركة أدوك. إن إجمالي كمية الهيدروكربونات التي تم إحراقها في العام ٢٠١٣ هي ٣.٦٥٨.٨٢٠ م٣. ويبين الرسم البياني التالي تحليلاً مقارنةً لأنماط الحرق في مواقع شركتنا خلال الفترة من ٢٠٠٩ إلى ٢٠١٣.

كمية الغاز الذي تم حرقه (بـ ١٠٠٠ متر ٣)



انبعاثات الغازات الدفيئة ... (مكافئ ثاني أكسيد الكربون)

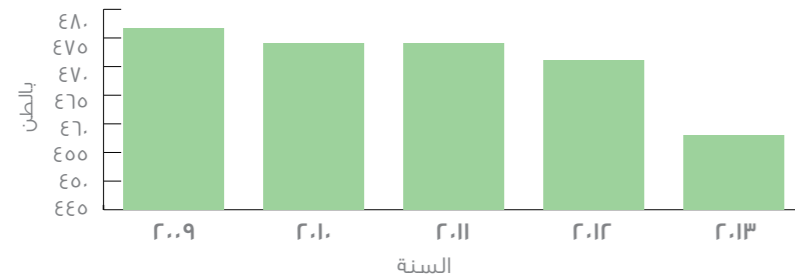


تحدث الانبعاثات الأخرى إلى الهواء في منشآتنا نتيجة عمليات إنتاج الطاقة والأنشطة التشغيلية الأخرى. نحن نراقب على أساس سنوي الانبعاثات الأكثر أهمية مثل أكاسيد النيتروجين (NOx) وأكاسيد الكبريت (SOx) والكربون العضوي المتطاير (VOC) والميثان. ويتم مراقبة الانبعاثات المذكورة آنفاً إلى جانب انبعاثات ثاني أكسيد الكربون (CO2) نظراً لنتائجها المحتملة على الاحتباس الحراري العالمي، وتأثيراتها المُنيرة بالصحة. وبينما نجد أن هناك انخفاضاً مستمراً في انبعاثات أكسيد النيتروجين والكربون العضوي المتطاير من مواقع العمليات في شركتنا، نلاحظ أن انبعاثاتنا من أكسيد الكبريت شهدت زيادة (بنسبة ١٩٪). ويرجع ذلك إلى زيادة في إيقاف التشغيل المخطط وغير المخطط، لأغراض الصيانة والطوارئ. في العام ٢٠١٣ مقارنة بالعام ٢٠١٢.

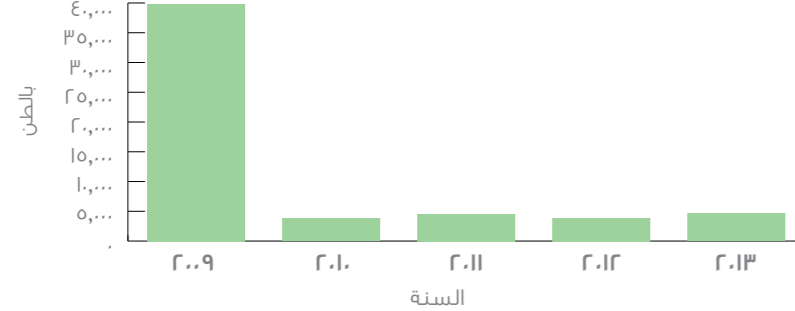
وتظهر الرسوم البيانية التالية كميات الانبعاثات من مواد غير ثاني أكسيد الكربون للأعوام ٢٠٠٩ - ٢٠١٣.

نمط الإحراق خلال الفترة من ٢٠٠٩ إلى ٢٠١٣

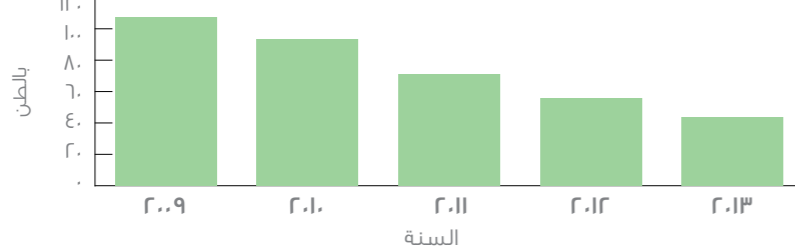
أكاسيد النيتروجين الانبعاثات (بالطن)



أكاسيد الكبريت الانبعاثات (بالطن)



انبعاثات الكربون العضوي المتطاير (بالطن)



النفايات



تستهدف شركة أدوك تقليل كمية النفايات الخطرة وغير الخطرة التي تنتج عن عملياتها في منصة التسهيلات المركزية وجزيرة مبرز. ويتمثل هدفنا في تقليل النفايات خلال كل مرحلة من مراحل الإنتاج ليضاهي مستوى عملياتنا الحالية أفضل الممارسات الدولية. أما في عام ٢٠١٤ فإن تركيزنا سينصب على تحقيق المزيد من التطوير في نظام إدارة النفايات، مع الإستمرار في تطبيق أفضل الممارسات المعتمدة، ورفع مستوى الكفاءة، وتقليل التكاليف.

طرق التخلص من النفايات

وصلت كميات النفايات الخطرة وغير الخطرة في منشآت شركة أدوك في ٢٠١٣ إلى ٢,١٩٠ و ١٥٩ طن على التوالي. ومن إجمالي ١٥٩ طن، تم حرق ٩٢ طن من النفايات الغذائية في موقعها. ويتم إرسال ٦٧ طن من النفايات البلدية إلى منشأة النفايات البلدية لمعالجتها. وقد انخفض معدل إنتاج النفايات البلدية لدينا بشكل ثابت على مدار فترة الثلاث سنوات الأخيرة نتيجة لحملة التوعية التي نفذها في المواقع. وتُنقل النفايات الخطرة إلى BeAAT (منشآت الحماية البيئية المركزية) من خلال مؤسسة إسناد لمعالجتها والتخلص منها. وتتأكد شركة أدوك من التعامل مع كل النفايات الخطرة والتخلص منها بصورة ملائمة في منشآت الحماية البيئية المركزية بالرويس.

وتتم إدارة شؤون النفايات طبقاً لمدونة الممارسات المهنية الصادرة من شركة أدوك بشأن إدارة النفايات مع الإلتزام باللوائح والأنظمة ذات العلاقة، سواءً الاتحادية في دولة الإمارات العربية المتحدة، أو في أبوظبي. وتشمل النفايات الخطرة بصورة أساسية المواد الأسفلتية ورواسب الهيدروكربونات البترولية (PHC)، في حين تتألف النفايات غير الخطرة من علب الأغذية والقوارير الزجاجية وألواح الزجاج والنفايات الخشبية (المنصات النقالة الخشبية، الخشب المضغوط، الخشب الحبيبي) ونفايات المطابخ / نفايات الأطعمة والنفايات المكتبية (الورق العادي والورق المقوى) والبولي إيثيلين تيرفتالات (القوارير المصنوعة من مادة البولي إيثيلين تيرفتالات PET).

التسربات

لم تتسبب نشاطات شركة أدوك في وقوع أية حوادث تسرب عام ٢٠١٣. وتضع أدوك خططا محكمة للتعامل مع التسربات ومكافحة آثارها كجزء من جاهزيتها للاستجابة لحالات الطوارئ

• BB هو اسم إحدى منصات الأبار التابعة لشركة أدوك شركة إسناد هي شركة تابعة مملوكة بالكامل لأدوك، وتوفر أحدث المنشآت المتاحة لصناعة النفط والغاز البحرية والبرية.

دراسة حالة

الحفاظ على جمال مبرز

أطلقت شركة أدوك مبادرة للإلتزام بمفهوم "العناصر الخمسة 5S" الذي تم تطويره داخل الشركة.

• Straighten Up: تحديد ما تريد

• Store: كل شيء في مكانه

• Shine: تنظيفها

• Sanitize: جعلها آمنة

• Strive: إكمال هذه المهام كل يوم

نقاط بارزة رئيسية

تهدف أدوك إلى إعطاء مسؤوليات لكل فرد يعمل في جزيرة مبرز تتركز في العمل على تحقيق بيئة نظيفة وصحية من خلال غرس ثقافة العمل التطوعي من القلب وليس بالأمر أو الإيجار. وفي إطار هذا الهدف، أطلقت شركة أدوك حملة لتنظيف خط الشاطئ كاملاً حول جزيرة مبرز بهدف ضمان حماية البيئة من المخلفات البحرية. وقد تم إطلاق الحملة رسمياً في يوليو ٢٠١٢، ويتم تنفيذها أسبوعياً منذ ذلك الحين.

• وتشهد الحملة مشاركة مجموعة متنوعة من العاملين بدءاً من الإدارة العليا (الرئيس والمدير العام والمدير) وحتى مستوى الموظفين

• حملات النظافة التطوعية

• ويتم تنفيذها كل يوم جمعة من الساعة ٨:٣٠ إلى ٩:٠٠ صباحاً.

• وتتراوح أرقام الحضور بين ١٤ إلى ٤٦ شخصاً في كل أسبوع

• وعلى مدار ٧١ أسبوعاً شارك في الحملة ٢,٠٧٦ شخصاً بمعدل ٢٩ شخصاً في الأسبوع

• ونظراً للتنظيف المستمر، فإن الحملة تعزز الوعي بالصحة والسلامة والبيئة بين الموظفين لإشراكهم تطوعياً.

• ويتم جمع ٣٤ كيساً في المتوسط في كل يوم من الحملة

• تم جمع ٢,٤١٨ كيس قمامة كبير من المخلفات البحرية حتى هذا التاريخ

• ونتيجة لحملة التنظيف المستمرة فإن إجمالي عدد المتطوعين يزيد باستمرار حتى وصل الآن إلى ٤٠ شخصاً

• ولا تزال الحملة قائمة حتى الآن

التنوع الحيوي



تدرك شركة أدوك أهمية التنوع الحيوي لديها وتؤمن بأن المحافظة النشطة على البيئة البحرية لا بديل عنها لإنجاز التطوير المستدام في الحقول النفطية. ويُعتبر الحفاظ على المواطن الطبيعية الحساسة ، وحماية الأنواع المعرضة للخطر، عناصر مهمة من مبادرات الاستدامة في شركة أدوك، علاوة على الإلتزام بحماية البيئة. إننا ملتزمون بالحفاظ على الثروات الطبيعية، والنظم البيئية، والحياة البرية، ومواطن الحيوانات البرية.

وتشمل مبادراتنا ذات الصلة بالتنوع الحيوي زراعة أشجار القرم، وحماية العقاب النُسرِي، وحملة التشجير، وحماية الشعاب المرجانية، وزراعة الأعشاب البحرية. وتنفذ هذه المبادرات بنشاط منذ عدة سنوات مع التركيز عليها بشكل خاص على مدار السنوات القليلة الماضية، مما أدى إلى فوائد ملحوظة للبيئة.

مشروع زراعة أشجار القرم

تدرك شركة أدوك الأهمية البيئية لأشجار القرم، حيث إنها تعتبر وسيلة حماية لخط الشاطئ والحفاظ على جودة المياه وتنقية الملوثات والحد من تآكل التربة. وقد لوحظ أن هناك نمواً مُنتظماً في اتساع تغطية أشجار القرم بسبب التخطيط السليم، وإنشاء مُشْتَل، واختيار المواقع وتجهيزها. وقد شارك خبراء البيئة لدينا في عملية الرصد المستمر وتطبيق تدابير الحماية والمتابعة، مستخدمين في ذلك الوسائل التكنولوجية الحديثة. وأسفرت الحملة عن تحسين البيئة للكائنات الصغيرة مثل الروبيان والسُلْطَحُون. كما أن الجزيرة ملاذ لكثير من الطيور المهاجرة. وقد زرعت شركة أدوك ٤٠٨,٤٧٦ نبتة إضافية من ٢٠٠٥ إلى ٢٠١٣ في جزيرة مبرز، وأنشأت جسراً وموقعاً لمراقبة جودة الهواء، وهناك خطط لزراعة ٢١,٠٠٠ نبتة إضافية في ٢٠١٤.

مشروع حِمَاية الشعاب المرجانية

تشارك أدوك في بحث إمكانية إكثار ونشر الشعاب المرجانية في جزيرة مبرز منذ العام ٢٠٠٤، ولم يكن نمو الشعاب المرجانية مباشراً بدرجة كبيرة في عام ٢٠١٣، حيث إن بعض الشعاب المرجانية لا تزال حية ولكن البعض الآخر مات وبهت لونه. وربما يرجع سبب ذلك إلى الزيادة الكبيرة في درجة حرارة المياه في العام ٢٠١٣.

وتخضع تفرعات الشعاب المرجانية الموجودة في الحوض السمكي لإشراف لصيق في الوقت الحاضر، وأجريت أبحاث واسعة في ٢٠١٢ بشأن تحسين نمو الشعاب المرجانية

مشروع حِمَاية العُقَاب النُسارية

نحن نقوم باستمرار بمراقبة العُقَاب النُسارية الذي يتخذ من جزيرة مبرز موطناً له، ونهتم بالمحافظة عليه وذلك منذ ٢٠٠٥، حيث تم تركيب ٢١ عشاً صناعياً للعُقَاب النُسرِي حول جزيرة مبرز وفي الجزر الواقعة غرب جزيرة مبرز وذلك حتى سبتمبر ٢٠١٣.

زراعة الأعشاب البحرية

تم إطلاق «مشروع توسعة الأعشاب البحرية» في يونيو ٢٠٠٧ من قبل شركة أدوك. تتضمن المشروع إجراء مسوحات لحالة نباتات الأعشاب البحرية المحيطة بجزيرة مبرز، وأعقبها اختيار المناطق المائية الصالحة للزراعة، وتوسيع تجمعات الأعشاب البحرية عن طريق زراعة النبتات والتكاثر.

ففي ٢٠٠٩ نُفذ مسح أساسي لتحديد عدد أنواع الشعاب المرجانية، وأجريت تجربة بشأن زراعة النبتات للمقارنة بين أجواء النمو وطرق

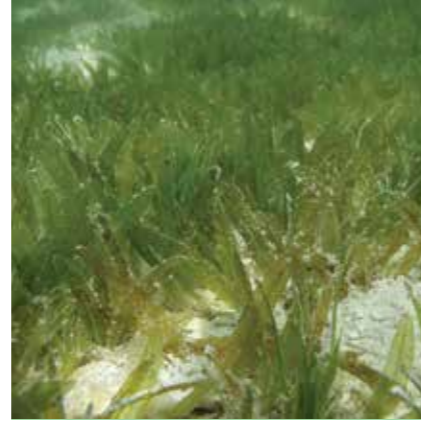
مقارنة بين طرق زراعة الأعشاب البحرية

زراعة الجذور مباشرة

لم تكن الزراعة فَعَالَة إلا عندما كان يتم إعادة غرس الجذور في منطقة الموطن الجديدة بالقرب من مناطق الأعشاب البحرية الطبيعية.

طريقة الفرشة

نُقلت تسعة وثلاثون (٣٩) فرشة بها أعشاب بحرية مستقرة إلى أربعة مواقع مختلفة البيئة (زراعة محدودة النطاق). وتم التأكد من استقرار الأعشاب البحرية في ثلاثة مواقع وتوسع الفرشة في موقع واحد بعد عام واحد من زراعتها. ومع هذا لم تعد الأعشاب البحرية موجودة في الموقع على قاع منحدر للبحر.



زراعة النبتات المتنوعة المشابهة للأعشاب البحرية. وفي الوقت الحاضر، تتم زراعة نبتات الشعاب المرجانية في المنطقة ٦ المحيطة بمنطقة مبرز الضحلة لمنع موتها بسبب زيادة الكتلة الحيوية للشعاب المرجانية والتغيرات في الظروف البيئية (على سبيل المثال الارتفاع غير المعتاد في درجة حرارة المياه في الخليج العربي). وقد استخدمنا في أدوك طرقاً مختلفة لزراعة النبتات .

٢٠١٣ النقاط البارزة

- تم تنفيذ المتابعة وزراعة الفرشّات، بالإضافة إلى تركيب فرشّات أخرى تمهيداً لزراعتها في العام التالي.
- غُطيت معظم الفرشّات المزروعة بنباتات طبيعية ولم يُمكن التأكد من امتداد النباتات خارج الفرشّات. وكان معدل التغطية في المنطقتين «ب» و«ج» حيث تكون المياه عميقة نسبياً، أعلى من تلك الموجودة في المنطقة أ التي تتميز بضخالة مياهها نسبياً، مما يظهر توسع الإنبات وامتداده إلى خارج الفرشّات.
- زاد معدل التغطية في المناطق المزروعة في ٢٠١٢ ليصل إلى ٨٠٪ مقارنة بالمعدلات التي كانت موجودة قبل ذلك، مما يظهر تمدد النباتات خارج الفرشّات.
- لُوَظ أن النباتات الطبيعية تتمدد أيضاً في المناطق التي تم تركيب الفرشّات فيها حديثاً في ٢٠١٢ لزيادة النباتات الطبيعية، ومن ثم اتضح أن تركيب الفرشّات ساهم في تمدد النباتات بصورة أفضل من الأجواء الطبيعية.

النباتات البرية

تجري شركة أدوك أبحاثاً منذ العام ٢٠٠٧ بهدف تشجير الجزر من خلال مبادرة «حملة التشجير بالنباتات البرية». ومنذ إطلاق المبادرة لم ينقطع بذر البذور ومتابعة النباتات البرية، بما في ذلك نبات الخرزة محيطية الأوراق والقرمل والشَّنَان والطرطيغ، حتى تاريخه.

سَحْب المياه

إننا في (أدوك) نتبني منهج تخفيض الاستهلاك حيثما أمكن كجزء من إدارة المياه لدينا. نحصل على المياه التي نستعملها لأغراض الإنتاج والعمليات والتبريد، من الخليج العربي.

وعلى مدار السنوات القادمة فإننا نخطط لتقليل استهلاكنا وزيادة إعادة تدوير / إعادة استخدام المياه من أجل تحسين كفاءة استخدام المياه في منشآتنا ومقراتنا.

سحب المياه

إننا في أدوك نتبني منهج تخفيض الاستهلاك حيثما أمكن كجزء من إدارة المياه لدينا. نحصل على المياه التي نستعملها لأغراض الإنتاج والعمليات والتبريد، من الخليج العربي.

دراسة حالة

المراحيض الموفرة للمياه

قامت شركة أدوك بتركيب مراحيض مبتكرة في مجمع السكن - أ في جزيرة مبرز، حيث تم تركيب حوض غسيل فوق حوض تخزين المياه لقاعدة المراحيض، مما يسمح بتدفق مياه غسل اليدين إلى حوض تخزين المياه للقاعدة و تستعمل نفس المياه لتنظيف التواليت، مما يؤدي إلى توفيراً مهماً في كمية المياه المستعملة.

ويتم بهذه الطريقة توفير كمية تصل إلى ثلاثة آلاف لتر من مياه غسيل اليدين لكل شخص في السنة. ويمكن من خلال هذه الفكرة فقط توفير كمية تصل إلى 10,000 لتراً من المياه في السنة.

تخطط ادوك لتخفيض الإستهلاك وزيادة إعادة التدوير، وإعادة استعمال المياه لأجل تحسين الكفاءة في استعمال المياه في منشآتنا الصناعية وفي مكاتبنا خلال الأعوام القادمة

معدل سحب المياه (٢٠٠٩ - ٢٠١٣)

سحب المياه بـ (م³/سنة)



مقادير صرف المياه (بـ م³)

السنة	٢٠١٣	٢٠١٢	٢٠١١	٢٠١٠	٢٠٠٩
المياه المنتجة التي تم صرفها في آبار الحفن	١,٠٧١	١,٤٥٦	١,٣٢١	١,٣٨٥	١,٢٧٢
المياه وتصريف مياه العمليات	١,٠٠٧	١,٠٠٣	٩٨٤	٩٧٩	٢,٠٩٠

التأثيرات البيئية لوسائل النقل في ٢٠١٣

تواصل شركة أدوك متابعة الانبعاثات الناتجة عن أنشطة النقل مثل نقل المعدات والمواد والأفراد، وتستخدم السيارات والطائرات ثابتة الجناح والطائرات العمودية والسفن البحرية بصفة أساسية كوسائل للنقل. وفي الوقت الحاضر، ليس لدينا أية سياسة جاهزة لتقليل الآثار الناتجة عن عمليات وسائل النقل، ولكننا نقوم بصيانة وقائية منتظمة لأسطولنا من

وسائل النقل للمحافظة على الكفاءة في استخدام الوقود. يتضمن الجدول التالي تلخيصاً لتأثيرات أسطول النقل التابع لنا في ٢٠١٣، ولم يتم تسجيل تسربات أو نفايات ملحوظة ناتجة من السفن التي نستخدمها.

التأثيرات البيئية لوسائل النقل

التأثيرات البيئية	الأغراض اللوجستية		
	المركبات	الطائرات	الطائرات العمودية
المسافة المقطوعة بالكيلومتر	٤٠,٧٤,١٦٥	٦٤,٠٤٠	٧٩,١٤٩
استخدام الطاقة (جيجا جول)	١١,٤٣٨	٦١	٧,٧٩٨
انبعاثات أكاسيد النيتروجين (بالطن)	١٣	.	٣
انبعاثات أكاسيد الكبريت (بالطن)	١	.	١
انبعاثات أكاسيد الكربون (بالطن)	١,٢٣	١٠	٦٤٩

تغادر الناقلات المحملة بالنفط إمارة أبوظبي لتفريغ حمولتها في اليابان. ولما كانت مسؤولية شركة أدوك تنتهي بعد التحميل الآمن للنفط الخام في منشأة المرساة أحادية النقطة (SPM)، فإن هذا القسم لا ينطبق على عملياتها.

التأثيرات البيئية للمنتجات والخدمات

إدارة شؤون السلامة

إن تحدي الصحة والسلامة في الصناعة النفطية كبير، ولكن تركيز شركة أدوك الدائم على منع الحوادث وتحسين ممارسات العمل وتعزيز الصحة أدى إلى تحسين أداءها في موضوعات الصحة والسلامة.

ونحن نبذل كل الجهود الممكنة لتحقيق أعلى مستويات السلامة، ونلتزم بتوفير بيئة عمل خالية من الإصابات (صفر أضرار) من خلال الإدارة الفعالة للمخاطر. وبينما تشكل الصحة والسلامة المادية الأساس الذي بني عليه نموذج السلامة لدينا فإن اعتبارات ومتطلبات الصحة النفسية والاجتماعية تحظى أيضاً بنفس الأهمية من جانبنا.

إحصائيات السلامة

نحن نقيّم ونراقب مستوى أداءنا في توفير السلامة من خلال معايير عديدة بحسب ما ورد في مدونة الممارسات المهنية الصادرة من شركة أدوك مثل:

- عدد حالات الوفيات
- الإصابات المسببة لهدر الوقت (LTI)
- معدل تكرار الإصابات المسببة لهدر الوقت (LTIF)

- إجمالي الحوادث المسجلة (TRI)
- معدل خطورة الحوادث (ISR)
- حالات يوم العمل المحدود (RWDC)
- حالات العلاج الطبي (MTC)

تخضع أهداف التحسين للمراجعة باستمرار، ويتم إعداد تقرير عن مستوى التقدم كل ثلاثة شهور، وكذلك سنوياً. وتظهر بيانات الحوادث لدينا اتجاهًا نحو الانخفاض، ونحن ننفذ مبادرات تقلل بصورة أكبر من احتمال تعرض موظفينا للأذى أثناء العمل. ولم نسجل حوادث سلامة خطيرة في ٢٠١٣، مما يشير إلى فاعلية النظام والسياسة والإجراءات المطبقة في الشركة. ومع هذا فإننا نبذل قصارى جهودنا لتحقيق التحسين المستمر في هذا المجال.

مبادئ دائرة الصحة والسلامة والبيئة



لم يتم تسجيل أية حالة وفاة في العمل بين الموظفين أو الشركات المقاوله في السنوات السبع الأخيرة.

ملخص أداء السلامة في أدوك (٢٠٠٧ - ٢٠١٣)

المعايير	المؤسسة	٢٠٠٧	٢٠٠٨	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢	٢٠١٣	مؤشرات قياس الأداء للشركة
حالات الوفيات	أدوك	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
	شركات المقاوله	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
الحوادث المسببة لهدر الوقت (LTI)	أدوك	٠	١	٠	٠	٠	٠	٠	<١
	شركات المقاوله	٢	٢	١	١٠	٠	٠	٠	<٢
معدل تكرار الإصابات المسببة لهدر الوقت	أدوك	٠	٣.٥	٠	٠	٠	٠	٠	<٠.٥
	شركات المقاوله	١.٤	١.٦	٠.٧	٠.٧	٠.٧	٠	٠	<١
إجمالي الحوادث المسجلة (TRI)	أدوك	٠	١	٠	٠	٠	٠	٠	<١
	شركات المقاوله	١٠	٢	١	١	٠	٠	٠	<١
معدل خطورة الحوادث	أدوك	٠	٢٤.٣	٠	٠	٠	٠	٠	<٥
	شركات المقاوله	٧٤.٩	٦٦.٣	٤.٢	٤.٩	٠	٠	٠	<٥
الحوادث البسيطة	أدوك	٠	١	٠	٠	٢	٤	٧	<٥
	شركات المقاوله	١٤	٧	١	٧	٥	٣	٤	<٥
تقارير الحوادث وشبكة الوقوع (جميعها)		٩٦	١٢٤	١٩٧	٣٢٢	٣٦٤	٣٢٥	٣٣٧	٣٦٠

* - تم الإبلاغ عن هذا الحادث المسبب لهدر الوقت من خلال شركة تشغيل الحفارة إنسكو خلال شهر سبتمبر ٢٠١٠

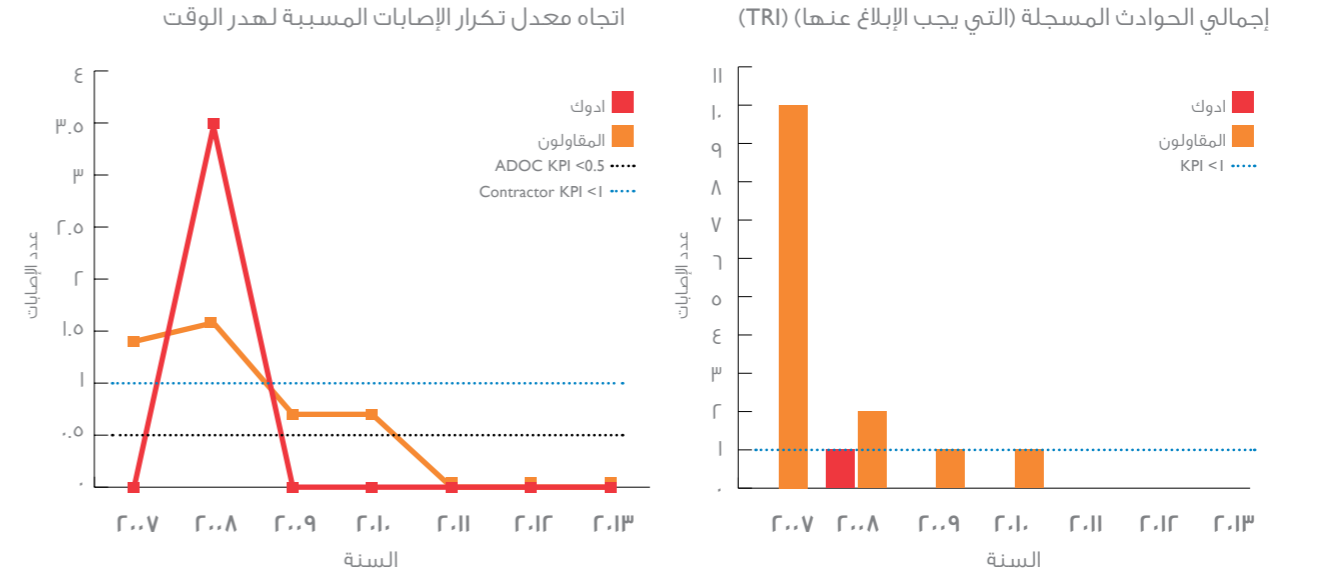
دراسة حالة

تبين إحصائيات الحوادث انخفاضاً مستمراً في عددها وقد تم إطلاق عدد من المبادرات لتقليل احتمال وقوع حوادث من هذا النوع وتضرر موظفينا نتيجة ذلك.

التثقيف عنصر رئيسي - تدريب متقدم على الصحة والسلامة والبيئة
بالإضافة إلى حملة التدريب والتوعية لعام ٢٠١٢ عن الصحة والسلامة والبيئة، حددت دائرة الصحة والسلامة والبيئة في شركة أدوك في ٢٠١٣ أنواع التدريب الرئيسية التي ستكون ذات فائدة للموظفين في ٢٠١٤. ورغبة في تنفيذ التدريب على نحو ملائم، فإن شركة أدوك أبرمت عقداً مدته ثلاث سنوات مع استشاري طرف ثالث لهذا الغرض، ويتمثل الدور الأساسي للاستشاري في تنفيذ ورش عمل تدريبية متقدمة من أجل زيادة مستوى الوعي والمعرفة بين الموظفين.

- الخطط المستقبلية للشركة حيال التدريب:
- تنظيم عدد لا يقل عن ثلاث ورش تدريبية جديدة متقدمة وغير إلزامية في السنة؛
 - عقد ورش عمل تنشيطية للتدريب المتقدم؛ و
 - تقليل الحوادث في جميع أنحاء الشركة للوصول إلى مستوى يفوق المتطلبات الإلزامية المحددة.

معدلات الإصابات المسببة لهدر الوقت ومعدل تكرار الإصابات المسببة لهدر الوقت على مدار السنوات السبع الماضية (٢٠٠٧ - ٢٠١٣)



التدريب المتقدم على الإسعافات الأولية في ظل إدراك خُطورة عمليات شركة أدوك، شارك ١٨ شخصاً من العاملين في الحقول البحرية في دورة الإسعافات الأولية

تنظيم عَرَض وتركيب جهاز إزالة الرجفان الآلي للقلب
(AED) في المناطق البحرية البعيدة، ووصل إجمالي
الحضور إلى ٢٢

تم تنفيذ الخدمات
التالية ذات العلاقة
بالصحة المهنية في
عام ٢٠١٣

اكتملت بنجاح حملة مكافحة الإجهاد بسبب الحرارة في جميع المواقع

يتولى المدير العام في (أدوك) (من خلال مدير الصحة والسلامة والبيئة) مسؤولية ضمان وجود خطة الاستجابة لطوارئ السلامة في المواقع (SSERP) ويتأكد من تطبيقها و من وجود وجاهزية الأشخاص المختارين الذين يتم تدريبهم للعمل على تنفيذها كفريق عمل واحد تحت إشراف قائد الحوادث. إن مدير السلامة والبيئة مسؤول عن ضمان تحديث خطة الاستجابة لطوارئ الصحة والسلامة والبيئة في الموقع، وعن تنفيذ تدريبات مستمرة على الاستجابة للطوارئ في المنشآت وذلك لنضمن أن جميع الأفراد المعنيين بالعمليات على دراية بواجباتهم في حالة وقوع أحد حوادث الطوارئ.

في عام ٢٠١٣ انتهينا من صياغة خطة الاستجابة لطوارئ السلامة في المواقع (SSERP) وخطة الاستجابة للتسربات النفطية (OSRP) لكافة المواقع التابعة لنا. وسيتم تفعيل هذه الخطط في حال وقوع حوادث طوارئ في أي من منشآت شركة أدوك. وهذا هو الأساس الذي نعتد عليه في الاستجابة للحوادث التي قد تقع في جزيرة مبرز أو محطة المرساة أحادية النقطة (SPM) ومنشآت غرب مبرز. ويدرك كل العاملين المعنيين ذوي العلاقة بالعمليات محتويات هذه الوثيقة، وفي حالة وقوع أحد الحوادث، يتم الرجوع إليها باعتبارها وسيلة لتنفيذ إجراءات الاستجابة الملائمة.

إن مدير دائرة الصحة والسلامة والبيئة هو رئيس الأمن في مكتب أبوظبي، في حين تخضع مواقع العمليات لإشراف جهاز حماية المنشآت الحيوية والسواحل (CICPA). وقد تم إعداد وتطوير إجراءات نظام إدارة الأمن (SMS) في ٢٠١٣، والعمل جار حالياً في تنفيذها.

إدارة الطوارئ

الأمن

توفر الشركة ثلاث عيادات لرعاية موظفيها؛ واحدة في مقر الشركة في أبوظبي والثانية في جزيرة مبرز والثالثة في منشأة منصة التسهيلات المركزية. وتخضع عيادة أبوظبي، وهي العيادة الرئيسية، لرقابة هيئة الصحة كل عام للتأكد من التزامها باللوائح المحلية. في حين أن عيادتي جزيرة مبرز ومنصة التسهيلات المركزية تعتبران عيادتين فرعيتين.

- لوائح هيئة الصحة (هيئة الصحة في أبوظبي)
- وخلال حملة التوعية بأهمية قضايا السلامة في المواقع البحرية، تم تنفيذ عروض توضيحية مباشرة حول مجموعة من القضايا الصحية التي شملت التوعية بالنوبات القلبية والتهابات الجهاز التنفسي العلوي، كما قامت أدوك هذه السنة بإجراءات الفحص الطبي السنوي لجميع موظفي المقاولين الثانويين.

ويتولى طبيب الشركة مسؤولية إدارة مختلف الموضوعات المتعلقة بالجوانب الطبية والمهنية داخل شركة أدوك. وتخضع إدارة الجوانب الصحية بصفة أساسية لما يلي:

- سياسات الشركة مثل السياسات الطبية والخدمة والتنظيف وسياسات مكافحة العدوى؛
- مدونة الممارسات المهنية الصادرة من أدنوك؛ و

الصحة

شخص شارك في برامج التوعية بالإجهاد بسبب الحرارة والنوبات القلبية

سلامة
الأصول

سلامة الأصول

تلتزم شركة أدوك بتحديد ورصد مخاطر وجوانب الصحة والسلامة والبيئة، وبإدارة مخاطرها وتأثيراتها على عمليات الشركة للوصول إلى الحد الأدنى الممكن عملياً (ALARP) بما يتوافق مع مدونات الممارسات المهنية الصادرة من أدنوك، والقوانين والنظم السارية في دولة الإمارات العربية المتحدة، والمعايير الدولية المعمول بها، وأفضل الممارسات في هذه الصناعة.

إن نظام إدارة سلامة الأصول (AIMS) هو أحد العناصر الفرعية المطلوبة لنظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة، وهو جزء من نظام الإدارة ككل في شركة (أدوك). يوفر نظام إدارة سلامة الأصول (AIMS) إمكانية تنفيذ أحد أصول (موجودات) الشركة وظيفته المطلوبة بفاعلية وكفاءة مع حماية الصحة والسلامة والبيئة، وأن وسائل ضمان جاهزية الأشخاص والنظم والعمليات والموارد التي تكفل تحقيق السلامة، جاهزة وموجودة في مكانها، وسيتم تطبيقها عند الطلب طوال فترة الحياة الكاملة لذلك الأصل.

إننا نحتاج إلى المحافظة على رخصة التشغيل، وتحسين السمعة التشغيلية واستمرارية الأعمال وتقليل المسؤوليات والأعباء المهنية والبيئية في المستقبل، وللمساهمة في تلبية تلك الاحتياجات فإن نظام إدارة سلامة الأصول يسعى إلى تقليل عدد وخطورة الأعطال في منشآت البنية التحتية والنظم والمعدات. إن سلامة الأصول ومتانة أوضاعها تعتبر عاملاً جوهرياً لتحقيق أهداف الصحة والسلامة والبيئة واستمرارية الأعمال. وتعتمد سلامة الأصول بشدة على مستوى أداء المعدات والنظم المهمة والحساسة.

في عام ٢٠١١، بدأ العمل في إعداد إجراءات دليل نظام إدارة سلامة الأصول (المرحلة الأولى) في شركة (أدوك)، واكتمل ذلك في ٢٠١٢. لقد بدأت شركة أدوك في إعداد دراسة شاملة واستحداث الإجراءات طبقاً لوثائق المرحلة الأولى، وقامت بتحديث الدليل في المرحلة الثانية، واكتمل ذلك في مارس ٢٠١٣. وبدأ العمل على تطوير خطة إدارة سلامة الأصول في أواخر ٢٠١٣. وسيتم في ٢٠١٤ البدء في مرحلة التنفيذ إنطلاقاً من أصول السلامة والبيئة، واعتماداً على معطيات ونتائج سير العمل في أصول السلامة والبيئة. ستتم مناقشة نتائج السلامة والبيئة مع الدوائر الأخرى لاتخاذها كدليل استرشادي ومن المتوقع أن ينتهي التطبيق الكامل لنظام إدارة سلامة الأصول في ٢٠١٥.

مراحل تطبيق
نظام إدارة
سلامة الأصول
في شركة أدوك

٢٠١١

• بدء المرحلة الأولى لنظام
إدارة سلامة الأصول

٢٠١٢

• بدء تنفيذ المرحلة الأولى
• بدء إعداد المرحلة الثانية

٢٠١٣

• بدء تنفيذ المرحلة الثانية
• البدء في إعداد خطة إدارة
سلامة الأصول

٢٠١٤

• البدء في مرحلة التنفيذ

٢٠١٥

• تطبيق نظام إدارة سلامة الأصول
بالكامل



تتبنى شركة أدوك وتحافظ على مناخ إيجابي لتطوير علاقات متناغمة وفعالة بين الشركة والموظفين على جميع المستويات.

- تطوير قدرات الموظفين وتدريبهم على تنفيذ وظائفهم بالمستوى المطلوب من الكفاءة، وتخصيه، بالإضافة إلى إعدادهم لتولي مناصب أكثر أهمية في الوقت المناسب، مما يعود بالفائدة عليهم وعلى الشركة، و:
- مضاعفة عدد الموظفين من مواطني دولة الإمارات العربية المتحدة إلى الحد الأقصى.

القوى العاملة

إدراكاً منا بأن موظفي الشركة هم الذين يحققون لها التميز والنجاح، فإن مهمتنا تتركز في جذب وتطوير وتحفيز قوة عاملة متنوعة رفيعة المستوى والتأهيل، والإحتفاظ بها، إضافة إلى الالتزام بخطة التوظيف لدينا. ونحن نحقق ذلك من خلال التركيز على استحداث وتطوير إستراتيجيات توظيف جديدة، ومن خلال برامج التدريب والتطوير، وبرنامج التوظيف في شركتنا. وفي نهاية عام ٢٠١٣، وصل إجمالي عدد الموظفين في شركة أدوك إلى ١٨٣ موظفاً، بزيادة قدرها حوالي ١٠٪ عن إجمالي القوى العاملة في ٢٠١٢. وقد جاءت هذه الزيادة نتيجة إيمان شركة أدوك بأن قوتها العاملة هي العمود الأساسي للعمل المتميز في الشركة، كما تعكس هذه الزيادة رؤية شركة أدوك لأهمية الاستثمار في رأس المال البشري.

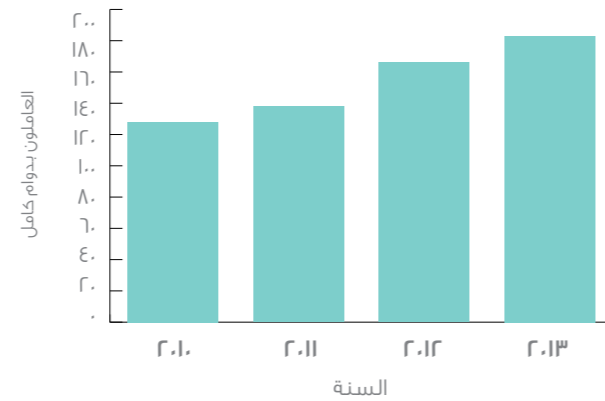
تطبيق الشركة نظاماً قوياً للتواصل بينها وبين موظفيها لتعزيز الرؤية الجيدة والفهم الصحيح لدى الموظفين لأهداف وسياسات وإجراءات الشركة، وتقدير الشركة للتأثيرات التي ربما تسببها تلك العناصر لموظفيها. ويوجد في شركة أدوك دائرة للموارد البشرية ودائرة للشؤون الإدارية (قسم شؤون الموظفين) تتولى إدارة أساسية مسؤولية رعاية وتدريب العاملين لدينا.

في ٢٠١٣ تم تقييم وتحديد وثائق التوصيف الوظيفي لجميع العاملين في شركة أدوك بمختلف الأدوار الوظيفية، كما أدخلت بعض التغييرات على سياسات شؤون الموظفين فيما يتعلق بالموظفين في الحقول البحرية وذلك انسجاماً مع متطلبات (أدوك) بالنسبة لظروف العمل الوظيفي.

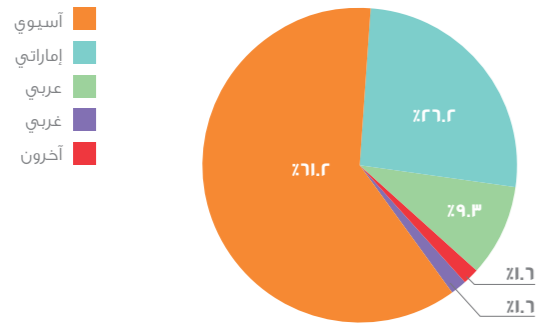
أهداف وإجراءات الشؤون الإدارية/العاملين

- توفير العدد المطلوب من الموظفين في الوقت المناسب
- وضع التوقعات عن متطلبات الشركة من القوة البشرية من حيث أعداد الموظفين وتصنيفاتهم، على أساس خطط وبرامج العمليات التشغيلية لديها.
- يجب أن يتمتع الموظفون بالمهارات والخبرات الضرورية لتنفيذ برامج عمليات الشركة بنجاح.
- إعداد وتنفيذ خطة توظيف تغطي احتياجاتها الفورية من الموظفين وسد الشواغر القائمة، من ناحية واحتياجاتها بعيدة الأمد لتطوير قدرات الموظفين وتدريبهم، من ناحية أخرى.

توزيع الموظفين (٢٠١٠ - ٢٠١٣)



النسب المئوية للموظفين حسب المنشأ:



المساواة والتنوع

يتم الاحتفاظ بالموظفين في شركة أدوك من خلال تقديم حزمة مزايا متكاملة لهم تشمل هذه الحزمة بالنسبة للموظفين الذين يعملون بدوام كامل تأميناً على الحياة، وتأمين الرعاية الصحية، وتغطية الإعاقة والإجازة العائلية، وأجازة للدراسة، وترتيبات محددة مخصصة للتقاعد، والإعانة التعليمية.

وتسعى شركة أدوك إلى أن تكون صاحب العمل المفضل من خلال تمكين الموظفين من المساهمة في تحمل المسؤولية عبر برامج التطوير المهني، وتوفير فرص عمل متساوية للرجال والنساء على حد سواء. وفي نهاية العام ٢٠١٣، كانت القوة العاملة في شركة أدوك ٩٠.٢٪ ذكور و٩.٨٪ إناث، وتضمن شركة أدوك أيضاً المساواة بين الذكور والإناث في الرواتب، ولم يتم الإبلاغ عن أي حالات تمييز أو عمل قسري أو عمالة أطفال في الشركة في ٢٠١٣. وتتم إدارة علاقات المشاركة من خلال إدارة الشؤون الإدارية في الشركة لأن المساومة الجماعية، وترتيبات النقابات العمالية غير مسموح بها بموجب قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة.

”رغم أنها في الأساس مشروع مشاركة بين الإمارات العربية المتحدة واليابان، إلا ان أدوك تبدي اهتماماً كبيراً بمزايا التنوع بالنسبة للعاملين لديها، واستطاعت بالفعل أن تستقطب مواهب من مختلف أنحاء العالم للعمل لديها“

وبالرغم من أن أدوك هي في الأساس شركة بين دولة الإمارات العربية المتحدة واليابان، إلا أنها تبدي اهتماماً كبيراً بمزايا التنوع بالنسبة للعاملين لديها، واستطاعت جذب مواهب من مختلف أنحاء العالم.

يبين الشكل البياني الدائري أعلاها لتقسيم الحالي للموظفين حسب المنشأ.

في عام ٢٠١٣، ترك الشركة عشرون موظفاً مقارنة بـ ٢٣ موظفاً في العام السابق له، مما يشير إلى تحسن في معدلات دوران الموظفين، وتم أيضاً تعيين ٣٤ موظفاً جديداً في عام إعداد التقرير، وهو ما يزيد بثلاثة موظفين عن ٢٠١٢.

٣٤٪

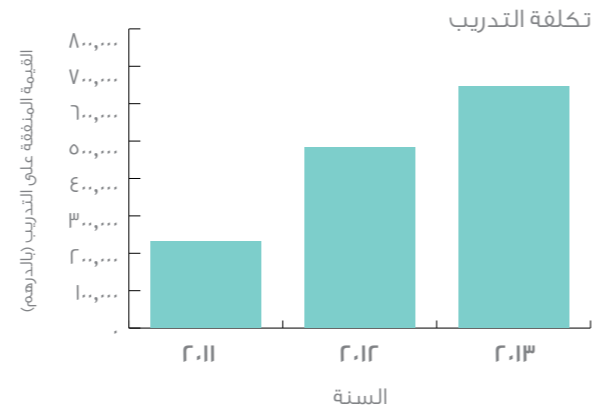
نسبة زيادة الإنفاق على التدريب في ٢٠١٣ عن ٢٠١٢

٢٦٪

وصلت نسبة التوطين

١٥

مواطنناً إلتحقوا ببرنامج التدريب القائم على الكفاءة في ٢٠١٣



تمضي شركة أدوك قدماً بجهود فريق عمل واحد مؤلف من ١٨٣ موظفاً دائماً (باستثناء الشركات المقاوله) ذوي مواهب عالية ومن خلفيات متنوعة، مثل الآسيويين والعرب والغربيين الذين يكرس كل منهم جهوده لتعزيز رؤية الشركة والدولة.

التدريب والتطوير

٦٤٥,٥٥٩

المبلغ الذي أنفقته أدوك على التدريب في عام ٢٠١٣ بالدرهم

تنفذ أدوك تحليلاً للاحتياجات التدريبية لكل موظف لديها بمساعدة مدير التدريب وبالتعاون مع منسقي التدريب في كل دائرة، ويتم الحصول على الآراء والتعليقات عن مستويات الأداء لمختلف الأشخاص وفحص أوجه القصور لديهم. وبعد اكتمال هذه المراجعة النقدية، يتم تحديد الاحتياجات التدريبية وصياغة قائمة بمهارات التواصل / المهارات السلوكية التي يحتاج إليها الموظف. وبعدها تُحدد الأولويات للدورات التدريبية بناء على العدد الأقصى للمتطلبات المدونة لمهارة معينة، ثم يتم صياغة جدول زمني للتدريب بالمشاركة مع الموظفين.

إن الموظفين المدربين تدريباً جيداً عنصر حيوي في النجاح بعيد المدى لمؤسسة، ولهذا فإننا في شركة أدوك نضع تدريب وتطوير موظفينا بين الأولويات الرئيسية. نحن ندرك أن البرامج التدريبية تتيح للموظفين التعامل مع نقاط ضعف معينة ومعالجتها بنجاح وذلك لتقوية مهاراتهم الفنية وغير الفنية على حد سواء في مكان العمل، وبهذا نضمن وجود قوة عاملة مؤهلة وقادرة على التكيف.

”إن الموظفين المدربين تدريباً جيداً عنصر حيوي في النجاح بعيد المدى لمؤسسة، ولهذا فإننا في أدوك نضع تدريب وتطوير موظفينا بين الأولويات الرئيسية“

وبناءً على التوصيات المستلمة من الدوائر ذات الصلة، فإننا ننظم كذلك تدريباً على دورات فنية معينة. ويبين الرسم البياني التالي الإحصائيات التدريبية لعام ٢٠١٣ (ويشمل ذلك موظفينا وموظفي الشركات المقاوله)؛ من المهم أن نلاحظ أن تكلفة التدريب في ٢٠١٣ كانت ٦٤٥,٥٥٩ درهم تقريباً وهي أعلى بصورة ملحوظة عن عامي ٢٠١٢ و٢٠١١.

نُظمت دورات تدريبية في ٢٠١٣ في المجالات التالية:

- مقدمة عن الصحة والسلامة والبيئة
- البقاء على قيد الحياة في البحر
- تدريب الخروج من الطائرات العمودية تحت الماء
- جهاز التنفس لكبريتيد الهيدروجين
- تدريب متقدم على مكافحة الحريق
- أساسيات عمل السقالات / نصبها وتفكيكها
- مفتش سقالات
- التحقيق في الحوادث وتحليل الأسباب الجذرية
- تدريب تنشيطي لمشغلي الرافعات (الكرين)
- دورة NEBOSH IGC
- نظام إدارة النفايات المشعة
- إدارة اعتمادية المخاطر وتجنب الخسائر في محطات المعالجة (التصنيع)
- تدريب التوعية بنظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة
- تدريب مدققي الحسابات الداخليين على نظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة
- تدريب السلامة لهندسة بيئات العمل
- مسؤول السلامة من الإشعاع

- مهندس سلامة وظيفية
- إدارة التسربات النفطية والاستجابة لها
- الإشراف لضمان السلامة
- تدريب مدققي الحسابات الداخليين على نظام الإدارة الداخلية
- تقييم وإدارة المخاطر البيئية
- التدقيق على سلامة الغذاء (المستوى ٣)
- الإسعافات الأولية الأساسية
- تنفيذ المراقبة الفعالة على الجمرات
- المواد الخطرة / الإخطار بالمواد الخطرة

دراسة حالة

الفرص التدريبية في مركز التعاون الياباني للبتترول

تأسس مركز التعاون الياباني للبتترول (JCCP) عام ١٩٨١ في اليابان لنشر وتعميم التعاون الفني وتبادل العاملين مع الدول المنتجة للنفط في قطاعات التكبير والمعالجة لصناعة النفط. وفي عام ٢٠١٣ أتحت الفرصة لثلاثة من موظفي شركة أدوك للالتحاق ببرامج تدريبية مختلفة في اليابان.

تحليل الاحتياجات التدريبية

تحديد الدورات التدريبية المطلوبة

تحديد الأولويات بناء على الحد الأقصى للمتطلبات

تطوير وتطبيق جدول زمني للتدريب

التوطين



يسير برنامج التوطين في شركة أدوك وفقاً لمسيرة البرنامج في إمارة أبوظبي. وتعطي شركة أدوك دعماً دائماً لبرنامج التدريب والتطوير المبني على الكفاءة لكافة الموظفين الإماراتيين.

- شاركت شركة (أدوك) في فاعلية "مسيرة الصناعة" في جامعة الإمارات العربية المتحدة في العين، وفي يوم "استكشاف الوظائف" في معهد التكنولوجيا التطبيقية خلال الربع الأول من عام ٢٠١٣.
- قام المدير العام لشركة أدوك ومديرو الدوائر الآخرون بزيارة مُجافلةً إلى نائب مدير جامعة الإمارات العربية المتحدة السيد علي راشد النعيمي كجزء من جهود الشركة لتقوية علاقاتها مع المؤسسات التعليمية في دولة الإمارات العربية المتحدة فيما يتعلق بموضوعات التوظيف وأجازات التفرغ للدراسة.

وانطلاقاً من إدراكنا لحقيقة أن فريق العمل في الشركة هو الذي يضعها في مصاف الشركات الرائدة، فإن مهمتنا هي جذب وتطوير وتحفيز قوة عاملة ريفية المستوى ومتنوعة، والإحتفاظ بها، إضافة إلى الالتزام بأهداف التوطين لدينا. ونحن ننفذ ذلك من خلال التركيز على استحداث إستراتيجيات توظيف جديدة ومن خلال برامج التدريب والتطوير، وبرنامج التوطين لدينا، وهوما تقوم به دائرة الموارد البشرية لدينا.

وتشارك شركة أدوك على مدار العام في معارض وظائف متنوعة للتعريف بنفسها كشركة متميزة وكذلك لجذب الكفاءات المواطنة من خلال هذه المعارض. وتبين أدناه قائمة بالأنشطة ذات العلاقة بالتوطين في عام ٢٠١٣:



الخطة الخمسية للقوى البشرية لمواطني دولة الإمارات العربية المتحدة (٢٠١٤ - ٢٠١٨)

المجموع	٢٠١٤	٢٠١٥	٢٠١٦	٢٠١٧	٢٠١٨
عدد الموظفين المواطنين	٥٨	٦٢	٦٦	٧٠	٧٤
إجمالي عدد الموظفين	١٨٩	١٩٠	١٩٤	١٨٦	١٨٩
النسبة المئوية للتوطين	٪٣٠.٧	٪٣٢.٦	٪٣٤.٠	٪٣٧.٦	٪٣٩.٢



دراسة حالة

يستهدف تطبيق نظام التدريب القائم على الكفاءة الوصول بالموظفين إلى امتلاك القدرات والمهارات التي تعتبر الأساس في إدارة الأعمال، وقضايا الصحة والسلامة والبيئة، والكفاءات السلوكية، بالإضافة إلى الكفاءات اللازمة لكل واحدة من الوظائف بصورة محددة .

برنامج التدريب القائم على الكفاءة (CBTP) في شركة أدوك

تم تصميم برنامج خاص لمواطني دولة الإمارات العربية المتحدة، وتبني شركة أدوك هدفاً إستراتيجياً للعمل يركز على تنفيذ نظام إدارة تدريب قائم على الكفاءة لضمان أن تحافظ المؤسسة على ميزتها التنافسية في صناعة الطاقة العالمية. ويسعى نظام برنامج التدريب القائم على الكفاءة CBTP إلى التحسين المستمر لدعم أهداف الكفاءة في شركة (أدوك) فيما يتعلق بـ:

- الكفاءة في الأعمال
- الكفاءات في مجال الصحة والسلامة والبيئة
- الكفاءات الشخصية والسلوكية
- الكفاءة المحددة لكل وظيفة.

وسوف يستخدم الموظفون برنامج التدريب القائم على الكفاءة كدليل استرشادي للحصول على الكفاءات اللازمة لأداء وظائفهم الحالية في الشركة، وسوف يبنى

تطبق الشركة نظاماً لتقييم أداء موظفي الدوام الكامل لديها (١٨٣ موظفاً) يتم بموجبه تقييم الأداء ومراجعة سبل التطوير الوظيفي لكل منهم وذلك كجزء من متابعة خطة تطويرهم الوظيفي أثناء فترة عملهم.

مراجعة وتقييم الأداء



تؤمن شركة أدوك بمسؤوليتها في دعم المجتمعات التي تعمل فيها. ومن خلال عملنا الأساسي، ندرك أننا نحدث تأثيراً على التطور المجتمعي. إننا نواصل المشاركة والاستثمار في مجتمعاتنا المحلية ونتأكد من أن أعمالنا وأنشطتنا تنفذ على نحو أخلاقي ومسؤول.

إننا نسعى إلى المساهمة الإيجابية في نوعية حياة القوى العاملة لدينا وعائلاتهم، علاوة على المجتمعات المحلية والمجتمع الذي نعمل وندفع أعمالنا فيه. ونحن نساهم في الحياة اليومية من خلال دعم التعليم والصحة والخدمات الإنسانية.

أدوك ترعى أحد مناصب الأستاذية في المعهد البترولي

ترعى شركة أدوك من خلال المعهد البترولي منحة إبتاذ في قسم علوم الأرض للبترول. وأطلق على هذه المنحة اسم «صندوق أدوك لكرسي الأستاذية». إن الغرض من هذا الصندوق هو رعاية متطلبات التوظيف وتكاليف الأبحاث لأستاذ مؤهل تأهيلاً عالياً في قسم علوم الأرض للبترول أو قسم هندسة البترول في المعهد البترولي، والمساهمة في رفع مستوى البرامج التعليمية لعلوم الأرض أو هندسة البترول، في أبو ظبي. وقد تم إنشاء هذا الصندوق برعاية شركة أدوك، وبدأ تنفيذه في الأول من يناير ٢٠١٠ ولمدة خمس سنوات. ويمثل هذا البرنامج الذي لا يزال مستمراً في الوقت الحاضر إحدى قصص النجاح المتميزة في أبو ظبي.



”نحن نساهم في رفع مستوى الحياة اليومية من خلال الدعم والصحة والخدمات الإنسانية“

احتفالات عيد الاتحاد لدولة الإمارات العربية المتحدة

في إطار الاحتفالات بعيد الاتحاد الثاني والأربعين لدولة الإمارات العربية المتحدة، دعت شركة أدوك كافة موظفيها إلى الاحتفال بـ”العيد الوطني لدولة الإمارات العربية المتحدة“ في مقر الشركة بأبوظبي. وتضمن الإحتفال تزيين مباني الشركة بالوان العلم الوطني لدولة الإمارات العربية المتحدة وتوزيع الهدايا الخاصة بهذه المناسبة، وتقديم الأطباق الشعبية الإماراتية، وعرض بعض العناصر الأصلية من تاريخ المجتمع الإماراتي لإطلاع الموظفين اليابانيين وغيرهم على التراث والثقافة الإماراتية.

عضوية جمعية الإمارات العربية المتحدة واليابان لتنمية الشباب ومبادرة تبادل البرامج التعليمية

تدعم شركة أدوك بالتعاون مع جمعية الصداقة بين الإمارات العربية المتحدة واليابان جهود تنمية الشباب والتبادل (و هذه الجمعية هي منظمة لا تهدف للربح مسجلة في اليابان) ومن ضمن النشاطات تنفيذ برنامج تعليمي لأطفال مواطني دولة الإمارات العربية المتحدة في المدرسة اليابانية في أبو ظبي، وذلك بدعم من الحكومة اليابانية ومجلس أبو ظبي للتعليم (أدك) ومجلس أمناء المدرسة اليابانية والحضانة اليابانية في أبو ظبي. وفي هذه المدرسة، يدرس الأطفال اليابانيون والإماراتيون، بخلفياتهم وعاداتهم المتنوعة، بجوار بعضهم البعض كأصدقاء، في حين توفر الحضانة برامج تعليمية متخصصة حصرياً للأطفال الإماراتيين لتعلم اللغة اليابانية والثقافة اليابانية وأساسيات الحساب والسلوك الاجتماعي، مما يمكن كل طفل من تطوير قدراته / قدراتها الكاملة المؤهل للتسجيل في المدرسة اليابانية.

مؤشر التحقق
من الالتزام
بمبادرة الإبلاغ
العالمية

المؤشر	مستوى الإبلاغ	الصفحة / الوصف	سبب الحذف
الإستراتيجية والتحليل			
١.١	كامل	٤	
١.٢	كامل	يقدم كل قسم من التقرير تفاصيل عن المخاطر والآثار والفرص المتعلقة بعناصر محددة من عمليات أدوك	
الملف التنظيمي			
٢.١	كامل	٨	
٢.٢	كامل	١٤	
٢.٣	كامل	٩	
٢.٤	كامل	٨	
٢.٥	كامل	منتجات أدوك هي النفط المكرر المنتجة من حقول نفط أدوك الموجودة في دولة الإمارات العربية المتحدة. يتم شحن ناقلات محملة بالنفط الخام إلى اليابان. أما عمليات أدوك تقتصر فقط على حدود دولة الإمارات العربية المتحدة	
٢.٦	كامل	أدوك هي 71- شركة تنمية نفط يابانية	
٢.٧	كامل	يعطي التقرير الأنشطة التي تحدث في الإمارات فقط.	
٢.٨	جزئياً	٨	لم يتم الإبلاغ عن صافي الإيرادات لأن هذه المعلومات تعتبر سرية من قبل أدوك
٢.٩	كامل	٩	
٢.١٠	كامل	١٣	
مؤشرات التقرير			
٣.١	كامل	٦	
٣.٢	جزئياً	٧	
٣.٣	كامل	٦	
٣.٤	كامل	٦	
٣.٥	جزئياً	في بداية صياغة محتوى التقرير لكل منتقارير الاستدامة ٢٠١٢ و ٢٠١٣. عقدت جلسات العصف الذهني بين ممثلو الاستدامة في أدوك و الاستشاريين الخارجيين لفهم عمليات أدوك و إذ المؤشر المادي/غير المادي لعملياتهم وخلال المناقشات. تم تفصيل كل أصحاب المصلحة في ADOC (سواء خارجياً أو داخلياً). عقدت دورة تدريبية حول موضوع النسبية مع جميع الموظفين حيث تم فهم الموضوعات الرئيسية التي تعتبر جوهرية بالنسبة لهم. وأرسلت هذه النتائج إلى الإدارة العليا و تم دمج ملاحظاتهم. وقد كشفت أدوك أيضاً تقرير العام الماضي مع مساهميتها وجميع أصحاب المصلحة الخارجيين لتسعى على الحصول على ردود الفعل. أدوك باعتبارها مشغل مستقل عن أدنوك. كانت جزءاً من عملية التقييم المادية من قبل أدنوك حيث قدمت أدوك ردود الفعل باعتبارها من أصحاب المصلحة. إن أدوك تدرك أن عملية تقييم نسبية مستقلة ومنتظمة مطلوبة حيث تشارك فيها جميع الجهات المعنية الداخلية والخارجية	لم يتم النظر في هذا التقرير بتقييم الأهمية النسبية بطريقة صارمة ورسمية تشمل كلا من أصحاب المصالح الداخلية والخارجية. وعلى الرغم من ذلك، بدأت أدوك في القيام بهذه العملية في عام ٢٠١٣. حيث سيتم الانتهاء من عملية التقييم النسبية في عام ٢٠١٤ وبالتالي سيتم الاعلان عنها كجزء من تقرير عام ٢٠١٤.
٣.٦	كامل	٦-٧	
٣.٧	كامل	٦-٧	
٣.٨	كامل	٦-٧	
٣.٩	كامل	٦-٧	
٣.١٠	كامل	٩.٤-٣٢	
٣.١١	كامل	٩	
٣.١٢	كامل	٤٨	
٣.١٣	كامل	٧	



Statement GRI Application Level Check

GRI hereby states that **Abu Dhabi Oil Co., Ltd. (Japan)** has presented its report "2013 Sustainability Report" to GRI's Report Services which have concluded that the report fulfills the requirement of Application Level A.

GRI Application Levels communicate the extent to which the content of the G3.1 Guidelines has been used in the submitted sustainability reporting. The Check confirms that the required set and number of disclosures for that Application Level have been addressed in the reporting and that the GRI Content Index demonstrates a valid representation of the required disclosures, as described in the GRI G3.1 Guidelines. For methodology, see www.globalreporting.org/SiteCollectionDocuments/ALC-Methodology.pdf

Application Levels do not provide an opinion on the sustainability performance of the reporter nor the quality of the information in the report.

Amsterdam, 22 September 2014

Ásthildur Hjaltadóttir

Ásthildur Hjaltadóttir
Director Services
Global Reporting Initiative



The Global Reporting Initiative (GRI) is a network-based organization that has pioneered the development of the world's most widely used sustainability reporting framework and is committed to its continuous improvement and application worldwide. The GRI Guidelines set out the principles and indicators that organizations can use to measure and report their economic, environmental, and social performance. www.globalreporting.org

Disclaimer: Where the relevant sustainability reporting includes external links, including to audio visual material, this statement only concerns material submitted to GRI at the time of the Check on 04 September 2014. GRI explicitly excludes the statement being applied to any later changes to such material.

المؤشر	مستوى الإبلاغ	الصفحة / الوصف	سبب الحذف
EC6	كامل	٢٢-٢٣	
EC7	كامل	٤٤-٤٥	
EC8	كامل	لم يتم أي إجراء في عام ٢٠١٣	
EC9	كامل	٢٣	
OG1	لم يبلغ عنه	لا يحتوي هذا التقرير على أي تقدير لحجم الاحتياطي الفعلي.	لم يتم الإفصاح عن مستوى الاحتياطي الفعلي نظراً لحساسية المعلومات من وجهة نظر الشركة
البيئة			
الكشف على نهج إدارة			
المواد	كامل	٢٤	
الطاقة	كامل	٢٤-٢٥	
المياه	كامل	٣٢	
خدمات النظام الإيكولوجي بما في ذلك التنوع البيولوجي	كامل	٣١-٣٠	
انبعاثات والنفائات السائلة والنفائات	كامل	٣١-٣٠	
المنتجات والخدمات	كامل	٣٣	
الامتثال	كامل	٢٤	
النقل	كامل	٣٣	
عموما	كامل	٢٤	
EN1	كامل	استهلكت عمليات شركة أدوك الكميات التالية من الموارد : الوقود: ١٦٠٨ طن الديزل: ١١٩ طن الغاز: ٧٥٣,٤٨٨,٩٠ متر مكعب الطاقة الشمسية: ٩٣٥٠ ساعة كيلواط	
EN2	كامل	لم تستخدم أي مواد معاد تدويرها ضمن الموارد المستهلكة خلال عام ٢٠١٣.	
EN3	كامل	٢٥-٢٤	
EN4	كامل	٢٥-٢٤	
EN5	كامل	٢٥-٢٤	
EN6	كامل	لا ينطبق على منتجات الشركة	
EN7	كامل	٢٥-٢٤	
EN8	كامل	٣٢	
EN9	كامل	لا شيء	
EN10	كامل	لا تقوم الشركة بأي إعادة تدوير أو إعادة استخدام للمياه	
EN11	كامل	تقع جزيرة مبرز ضمن محمية مروخ البحرية و تحتوي على عدد من الأنظمة الإيكولوجية (البيئية) البحرية والساحلية الحيوية التي تتضمن أعشاب البحر والشعاب المرجانية وأشجار القرم	
EN12	كامل	لم تسجل أي تأثيرات تذكر من هذا النوع	
EN13	كامل	جزيرة مبرز	
EN14	كامل	٣١-٣٠	
EN15	كامل	لا شيء	
EN16	كامل	٢٦ إجمالي انبعاثات غازات الاحتباس الحراري: ٢٢٩١٨٩ طن معادل لثاني أكسيد الكربون (الانبعاثات المستوى الأول: ٢٢٦٣٦٥ طن معادل لثاني أكسيد الكربون، انبعاثات المستوى الثاني: ٣٣٢٤ طن معادل لثاني أكسيد الكربون)	

الحكم والالتزامات والمشاركة			
٤.١	كامل	١٧: كل من الأعضاء ال ٣ امن الهيئة الإدارية في أدوك هم من الذكور. هناك ١١ يابانيا (٢٨٥٪) و إماراتيين (٢١٥٪) في الهيئة الإدارية. لا يوجد أعضاء أقلية.	
٤.٢	كامل	١٧	
٤.٣	كامل	المدير العام (ذكر) يمثل هيئة الحكم لدينا	
٤.٤	كامل	وذلك من خلال اجتماع الفريق التنفيذي. حيث يتم تمثيل المساهمين	
٤.٥	كامل	أدوك تسعى لتوفير شفافية إضافية على هذا المؤشر في تقاريرنا القادمة	
٤.٦	كامل	يعتبر قسم العلاقات الحكومية والمحلية لشركة أدوك مسؤولاً عن توافق نشاطات الشركة مع القوانين. وعن تقادي حالات تضارب المصالح بكل أنواعها.	
٤.٧	كامل	تقوم الأطراف المالكة للشركة بهذه المسؤولية.	
٤.٨	كامل	يجتمع المدير العام بشكل دوري مع رؤساء الأقسام المختلفة ومع ممثلين عن شركات أدوك والمقر الرئيسي لشركة أدوك في طوكيو لضمان توافق عمل الشركة مع أحدث المعايير والأسس والمستويات العالمية. تدخل مستويات الأداء في مجال الاستدامة ضمن الاجتماعات الربع سنوية للجنة الصحة والسلامة، والاجتماعات نصف السنوية للإدارة.	
٤.٩		ستعمل شركة أدوك على تحسين مستوى الشفافية في هذا المجال في المستقبل.	
٤.١٠	كامل	تلتزم شركة أدوك بدعمها لمبادئ وروح الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.	
٤.١١	كامل	حافظت شركة أدوك خلال عام ٢٠١٣ على مستويات التواصل مع كافة الأطراف المعنية من خلال نظام اتصالات شفاف وصريح.	
٤.١٢	كامل		
٤.١٣	كامل	تطمح شركة أدوك إلى تنفيذ تقييم نسبية أكثر دقة ورسمية في العام ٢٠١٤.	
٤.١٤	كامل	يعتبر قسم العلاقات الحكومية والمحلية لشركة أدوك مسؤولاً عن توافق نشاطات الشركة مع القوانين. وعن تقادي حالات تضارب المصالح بكل أنواعها.	
٤.١٥	كامل	تقوم الأطراف المالكة للشركة بهذه المسؤولية.	
٤.١٦	كامل	يجتمع المدير العام بشكل دوري مع رؤساء الأقسام المختلفة ومع ممثلين عن شركات أدوك والمقر الرئيسي لشركة أدوك في طوكيو لضمان توافق عمل الشركة مع أحدث المعايير والأسس والمستويات العالمية. تدخل مستويات الأداء في مجال الاستدامة ضمن الاجتماعات الربع سنوية للجنة الصحة والسلامة، والاجتماعات نصف السنوية للإدارة.	
٤.١٧	كامل		
الاقتصاد			
الكشف على نهج إدارة			
الأداء الاقتصادي	جزئي	٢٣-٢٢	لم يتم الإفصاح عن الأداء الاقتصادي المباشر نظراً لحساسية المعلومات من وجهة نظر الشركة
الوجود في السوق بما في ذلك المحتوى المحلي	كامل	٢٣-٢٢	
الأثر الاقتصادية الغير مباشرة	كامل	٢٣-٢٢	
الاحتياطي	لم يبلغ عنه	٢٣-٢٢	لم يتم الإفصاح عن مستوى الاحتياطي الفعلي نظراً لحساسية المعلومات من وجهة نظر الشركة
EC1	لم يبلغ عنه		إن شركة أدوك هي شركة خاصة وتحفظ لذلك بالحق في عدم الإفصاح عن هذه التفاصيل.
EC2	كامل		لم يتم إجراء أية دراسة حول تأثيرات التغير المناخي على عمل ونشاطات الشركة.
EC3	كامل		حسب متطلبات حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة.
EC4	كامل		لا يوجد أي مساعدة مالية
EC5	كامل		لا يوجد في دولة الإمارات العربية المتحدة تحديد لأجور الدنيا، وتعتبر الأجور التي تدفعها الشركة تنافسية بالنسبة لقطاع النفط والغاز.

المؤشر	مستوى الإبلاغ	الصفحة / الوصف	سبب الحذف
LA3	كامل	٤١	
LA4	كامل	لا توجد نقابات عمال وهي غير قانونية في دولة الإمارات العربية المتحدة.	
LA5	كامل	تعتمد الشركة على نظام الاتصالات الداخلي لضمان إبلاغ كافة موظفيها بأية تغييرات عملية. بما في ذلك الأسباب والتأثيرات على واجبات وأدوار الموظفين. وذلك قبل حصول تلك التغييرات بمدة كافية.	
LA6	كامل	تتضمن لجان الصحة والسلامة ممثلين عن نسبة ٧٥% من الموظفين العاملين في الشركة تحت إشرافها وفي كل المجالات	
LA7	جزئي	٣٦ معدل الإصابة بالأمراض المهنية لعام ٢٠١٣ بالنسبة لعدد الموظفين الكلي (العقود المباشرة والمقاولين الخارجيين)؛ صفر معدل الأيام دون عمل لعام ٢٠١٣ بالنسبة لعدد الموظفين الكلي (العقود المباشرة والمقاولين الخارجيين)؛ صفر معدل الأيام دون عمل بالنسبة لمجموع الموظفين المتعاقدين مع الشركة للعمل كمقاولين خارجيين في مواقعها لعام ٢٠١٣ ، صفر	
LA8	كامل	٣٦ لا يقوم أي موظف في الشركة بأية نشاطات مهنية في مواقع ذات تصنيف عال بالنسبة للخطورة أو احتمال الإصابة بالأمراض المعدية. ولا تعتبر وظائف الشركة من النوع المرتبط بارتفاع فرص التعرض لأمراض معينة.	
LA9	كامل	لا توجد نقابات عمال. وهي غير قانونية في دولة الإمارات العربية المتحدة.	
LA10	جزئي	قدمت الشركة ٤,١٧٣ ساعة من التدريب لموظفيها في هذا العام ولكنها لم تحتفظ بالبيانات المتعلقة بالعمر والجنس. توثق الشركة تسجيل هذه البيانات ابتداء من العام المقبل	
LA11	كامل	٤٥-٤٠	
LA12	كامل	71٠٠	
LA13	كامل	يعتبر المدير العام (ذكر) هو المشرف على الحوكمة.	
LA14	كامل	تخو الإدارات التنفيذية والعليا للشركة من النساء. وبالنسبة للنساء في مستويات الإدارة الوسطى (المكونة من النساء حصراً) وغيرها، فإنهن يتقاضين نفس الرواتب التي يتقاضاها الموظفون الرجال في نفس الدرجة الوظيفية.	
LA15	كامل	تمتعت موظفان بإجازة الوضع خلال عام ٢٠١٣. وعادتا إلى العمل عند انتهاء الإجازة	
حقوق الإنسان			
مستوى الإبلاغ في مجال شؤون الإدارة			
	كامل	٢٣-٢٢	ممارسات المشتريات والإستثمار
	كامل	١٩, ٤١	المساواة (عدم التمييز)
	كامل	١٩, ٤١	عدم وجود النقابات والمساومات الجماعية
	كامل	١٩, ٤١	عمل (تشغيل) الأطفال
	كامل	١٩, ٤١	منع العمل الإجباري والقسري
	كامل	١٩, ٣٧	ممارسات السلامة
	كامل	١٩	حقوق الأقوام الأصلية
	كامل	١٦	التقييم
	كامل		العلاج إن نظام تظلم الموظفين السري منصوص عليه في سياسة أدنوك الخاصة بشؤون الموظفين. ولما كانت أدنوك شركة تشغيل مستقلة عاملة لحساب أدنوك، فإنها تنفذ متطلبات أدنوك بهذا الخصوص أيضاً. أن دائرة شؤون الموظفين في أدنوك تلتزم بتطبيق سياسة عادلة وغير متحيزة في التعامل مع موظفيها وهي مفتوحة للتواصل مع جميع الموظفين الذين لهم كامل الحرية في الاتصال برؤوسائهم المباشرين، أو رؤوسائهم الأعلى إذا تطلب الأمر، لمناقشة أية قضايا مهنية أو شخصية معهم.
HR1	كامل		يلتزم جميع موردي أدنوك إنتماً تاماً بجميع سياسات أدنوك الخاصة بقييم العمل التي تتعامل مع حقوق الإنسان. كما تضمن أدنوك التطبيق الكامل لسياسة أدنوك الخاصة بالإنتماً المطلق بحقوق الإنسان وعدم السماح بحدوث أي خرق لها مهما كان بسيطاً.
HR2	كامل		يلتزم جميع موردي ومجهزي أدنوك إنتماً تاماً بجميع سياسات أدنوك الخاصة بقييم العمل التي تتعامل مع حقوق الإنسان. كما تضمن أدنوك التطبيق الكامل لسياسة أدنوك الخاصة بالإنتماً المطلق بحقوق الإنسان وعدم السماح بحدوث أي خرق لها مهما كان بسيطاً.
HR3	كامل		لا توجد. لا توفر أدنوك في الوقت الحالي أية دورات تدريبية حول قضايا حقوق الإنسان.

المؤشر	مستوى الإبلاغ	الصفحة / الوصف	سبب الحذف
EN17	كامل	إجمالي انبعاثات المستوى الأول (أعمال النقل) في عام ٢٠١٣: ٤٣٥٨٧ طن معادل لثاني أكسيد الكربون	
EN18	كامل	٢٦	
EN19	كامل	٢٦	
EN20	كامل	٢٦	
EN21	كامل	٢٧	
EN22	كامل	٢٨	
EN23	كامل	١٦	
EN24	كامل	لم تقم شركة أدوك باستيراد أو تصدير أية مواد خطرة عبر الحدود الدولية في عام ٢٠١٣.	
EN25	كامل	لا تؤثر نشاطات التفرغ لشركة أدوك على أي مناطق مائية	
EN26	كامل	لم تقم الشركة بأية نشاطات من هذا النوع في عام ٢٠١٣.	
EN27	كامل	لا ينطبق هذا المؤشر على شركة أدوك	
EN28	كامل	٣٤	
EN29	كامل	٣٣	
EN30	كامل	بلغ إجمالي تكاليف إجراءات حماية البيئة: ٤٧٨٢٨٥ درهم. موزعة كما يلي: التفانيات: ٢.٨٧٥.٦٥٦ درهم الطاقة والانبعاثات: ١.٢١١ درهم المياه والصرف الصحي: ٦٤٦.٦١٧ درهم التنوع البيئي: ١.٢٤٩.٨٠١ درهم	
OG2	كامل	تم استثمار مبلغ ٣٢٩,٤٨٩ درهم في مصادر الطاقة المتجددة	
OG3	كامل	٢٤	
OG4	كامل	إن جزيرة ميرز هي الموقع الوحيد من كل مواقع عمل الشركة الذي يعتبر التنوع البيئي فيه محدوداً. و تعمل شركة أدوك على تنفيذ عدد من المشاريع لحماية التنوع البيئي في هذا الموقع. وهي: مشروع زراعة أشجار القرم مشروع زراعة الأعشاب البحرية مشروع المحافظة على الشعب المرجانية مشروع تكاثر العقاب النسرية ومتابعتها بلغت قيمة الدعم الذي وفرته الشركة من خلال مشروع زرع أشجار القرم في عام ٢٠١٣ مبلغ ٤٦٧٨٣١ درهماً	
OG5	كامل	٣٢	
OG6	كامل	٢٦	
OG7	كامل	وكلت أعمال الحفر إلى مقاولين خارجيين. وهي ليست ضمن إحصائيات شركة أدوك. تم حصر التفانيات الخطرة الناتجة عن عمليات الشركة تحت البند EN22	
OG8	لم يبلغ عنه	لا ينطبق هذا المؤشر على شركة أدوك لا ينطبق هذا المؤشر على شركة أدوك نظراً لكونها مسؤولة فقط عن استخراج النفط الخام وتصديره إلى اليابان. إن عمليات التصفية والتوزيع تجري خارج الإمارات العربية المتحدة ولهذا فإنها تقع خارج نطاق مسؤولية شركة أدوك.	
ظروف العمل وكرامة العمال			
مستوى الإبلاغ في مجال شؤون الإدارة			
	كامل		التوظيف
	كامل		العلاقة بين الموظفين والإدارة
	كامل		الصحة والسلامة المهنية
	كامل		التدريب والدراسة
	كامل		نعم- تم تطبيق مبدأ المساواة في الرواتب
LA1	كامل	٤١-٤٠ يعمل الموظفون وعددهم ١٨٣ موظف (١٦٥ من الرجال/١٨ من النساء في عام ٢٠١٣) في شركة أدوك بدوام كامل وفقاً لعقود غير محددة. تشرف الشركة على عمل ٣٨٥ متعهداً خارجياً، بالإضافة إلى ذلك.	
LA2	جزئي	٤١ ستعمل الشركة على توفير تفاصيل الموظفين من حيث العمر والجنس في التقرير الخاص بعام ٢٠١٤	

المؤشر	مستوى الإبلاغ	الصفحة / الوصف	سبب الحذف
OG11	كامل	صفر – لم يتم إغلاق أية مواقع عمليات ولا كانت اي منها في طور الإغلاق في عام ٢٠١٣.	
OG12	كامل	لم تقع أية عمليات تنطوي على إعادة توطين طوعية أو غير طوعية خلال عام ٢٠١٣.	
OG13	كامل	٣٩-٣٨ لم تقع في سنة ٢٠١٣ أية أعمال تهدد السلامة في مناطق التصنيع	
المسؤولية عن المنتج			
مستوى الإفصاح في مجال شؤون الإدارة			
صحة وسلامة العملاء	لم يبلغ عنه	لا ينطبق	لا تنطبق على عمليات أدوك طالما أنها تقتصر على استخراج النفط ونقله إلى اليابان.
تصنيف المنتجات وتوصيف الخدمة	لم يبلغ عنه	لا ينطبق	لا تنطبق على عمليات أدوك طالما أنها تقتصر على استخراج النفط ونقله إلى اليابان.
اتصالات التسويق	لم يبلغ عنه	لا ينطبق	لا تنطبق على عمليات أدوك طالما أنها تقتصر على استخراج النفط ونقله إلى اليابان.
خصوصية العملاء	لم يبلغ عنه	لا ينطبق	لا تنطبق على عمليات أدوك طالما أنها تقتصر على استخراج النفط ونقله إلى اليابان.
الإذعان	لم يبلغ عنه	لا ينطبق	لا تنطبق على عمليات أدوك طالما أنها تقتصر على استخراج النفط ونقله إلى اليابان.
العناوين الفرعية للوقود الاحفوري	كامل	٢٤	
PR1	كامل	يغطي هذا التقرير العمليات التي تمت في دولة الإمارات العربية المتحدة فقط. أما الجوانب المتعلقة بالتسويق واستعمال المنتجات، فتم إدارتها من قبل الشركات المساهمة التي تستلم تلك المنتجات.	
PR2	لا يوجد	لا ينطبق على عمليات أدوك	لا تنطبق على عمليات أدوك طالما أنها تقتصر على استخراج النفط ونقله إلى اليابان.
PR3	لا يوجد	لا ينطبق على عمليات أدوك	لا تنطبق على عمليات أدوك طالما أنها تقتصر على استخراج النفط ونقله إلى اليابان.
PR4	لا يوجد	لا ينطبق على عمليات أدوك	لا تنطبق على عمليات أدوك طالما أنها تقتصر على استخراج النفط ونقله إلى اليابان.
PR5	لا يوجد	لا ينطبق على عمليات أدوك	لا تنطبق على عمليات أدوك طالما أنها تقتصر على استخراج النفط ونقله إلى اليابان.
PR6	لا يوجد	لا ينطبق على عمليات أدوك	لا تنطبق على عمليات أدوك طالما أنها تقتصر على استخراج النفط ونقله إلى اليابان.
PR7	لا يوجد	لا ينطبق على عمليات أدوك	لا تنطبق على عمليات أدوك طالما أنها تقتصر على استخراج النفط ونقله إلى اليابان.
PR8	لا يوجد	لا ينطبق على عمليات أدوك	لا تنطبق على عمليات أدوك طالما أنها تقتصر على استخراج النفط ونقله إلى اليابان.
PR9	لا يوجد	لا ينطبق على عمليات أدوك	لا تنطبق على عمليات أدوك طالما أنها تقتصر على استخراج النفط ونقله إلى اليابان.
OG14	لا يوجد	لا ينطبق على عمليات أدوك	لا تنطبق على عمليات أدوك طالما أنها تقتصر على استخراج النفط ونقله إلى اليابان.

المؤشر	مستوى الإبلاغ	الصفحة / الوصف	سبب الحذف
HR4	كامل	لم تسجل في أدوك خلال العام ٢٠١٣ أية حوادث تميز (يقصد بذلك الأذعاءات التي يثبت بعد التحقيق فيها انها حقيقة وتستدعي اتخاذ إجراءات تاديبية)	
HR5	كامل	لا توجد. أن التخصيمات الخاصة بالموظفين مثل النقابات والمساومات الجماعية غير مسموح بها في دولة الامارات العربية المتحدة حسب القوانين الاتحادية. تتخذ أدوك الإجراءات اللازمة لتوظيف الموظفين بشكل فردي وجماعي كما هو منصوص عليه في صفحة ٢٠ من التقرير	
HR6	كامل	لا تعتبر أي عملية من عمليات أدوك من التي تنطوي على أخطار مهمة تتعلق بالحوادث المنضوية تحت مجال تشغيل العمال الأطفال/ الأحداث العاملين في مجالات الأعمال الخطرة	
HR7	كامل	لا تعتبر أي عملية من عمليات أدوك من التي تنطوي على أخطار مهمة تتعلق بالحوادث المنضوية تحت مجال العمل القسري.	
HR8	كامل	تتولى أدوك بنفسها توفير السلامة لمنشأتها. لا يتم توفير التدريب الرسمي على شؤون السلامة لموظفي السلامة فيما يتعلق بجوانب حقوق الإنسان الخاصة بأعمال الشركة.	
HR9	كامل	لا تعمل أدوك في أية مواقع توجد فيها تجمعات للسكان الاصليين بشكل فد يؤثر على وجودهم في تلك المناطق	
HR10	كامل	لم تجر عام ٢٠١٣ أية مراجعة لحقوق الإنسان و/ أو تقييم للتأثيرات المحتملة.	
HR11	كامل	لم يتم استلام أية تظلمات تتعلق بحقوق الإنسان عام ٢٠١٣	
OG9	كامل	لا تعمل أدوك في أية مواقع توجد فيها تجمعات للسكان الاصليين بشكل فد يؤثر على وجودهم في تلك المناطق.	

المجتمع			
مستوى الإفصاح في مجال شؤون الإدارة			
المجتمعات المحلية	كامل	٤٧-٤٦	
الفساد الإداري	كامل	لم يتم عام ٢٠١٣ تسجيل أية حوادث متعلقة بالفساد. لقد خططت أدوك لتوفير دروس تدريبية حول مبادئ المدونة السلوكية داخل الشركة التي تتضمن العناصر المتعلقة بالفساد أو الرشوة الخ. لجميع موظفيها في عام ٢٠١٤.	
السياسات العامة	لم يبلغ عنه	ليس اساسيا بالنسبة لأدوك	أن أدوك هي شركة مستقلة تعمل كمشغلة لحساب أدوك وهي تلتزم بتنفيذ جميع سياسات ومعايير أدوك، ولا تشارك أدوك في عمليات على مستوى اتخاذ القرارات
السلوك المضاد للفساد الإداري	كامل	لم يتم تسجيل أية حالة من حالات التصرفات المناقصة أو أية ممارسات تدخل في مجال القيود غير المشروعة والاحتمار في عام ٢٠١٣. ولا توجد حاليا أية خطة إضافية بهذا الخصوص	
الإذعان	كامل	٤٦	
الجاهزية للطوارئ	كامل	٣٧	
إعادة التوطين غير الطوعي (القسري)	لا يوجد	لا ينطبق على عمليات أدوك	تحتصر عمليات أدوك في المناطق البرية فقط ولهذا فإن هذا المؤشر لا ينطبق عليها.
سلامة الأصول وسلامة عمليات التصنيع	كامل	٣٩-٣٨	
SO1	كامل	لا تتولى أدوك أية عمليات تنطوي على احتمال كبير أو تأثير حقيقي، أو احتمال كبير في حصول ذلك، على المجموعات السكانية المحلية. تخضع جميع عمليات الشركة الي عملية تقييم التأثيرات المتعلقة بالصحة والسلامة والبيئة. تغطي هذه العملية الفترة التي تستغرقها كل واحدة من تلك العمليات	
SO2	كامل	نعم- لقد تم القيام بعملية تحليل لاحتمالات وقوع الفساد الإداري بالنسبة لمواقع العمل لدينا جميعها. وهي ميزر، وغرب ميزر، ومنصة المنسآت المركزية	
SO3	كامل	لا يوجد في أدوك حالياً برنامج لتدريب الموظفين على مكافحة الفساد الإداري	
SO4	كامل	لم يتم رصد أية حالة من حالات الفساد الإداري في سنة إعداد التقرير.	
SO5	كامل	٢٠ – لا تنطبق على أدوك	
SO6	كامل	لا تقوم أدوك بدفع أية مبالغ كدعم مادي، أو أية منح كتبرعات لأي حزب سياسي.	
SO7	كامل	لم يتم تسجيل أية حالة من حالات التصرفات المناقصة أو أية ممارسات تدخل في مجال القيود غير المشروعة والاحتمار في عام ٢٠١٣.	
SO8	كامل	لم تتكبد الشركة أية غرامات مالية، ولم تفرض عليها أية عقوبات غير مالية نتيجة عدم الالتزام بالقوانين والأنظمة خلال العام ٢٠١٣.	
SO9	كامل	لم تسجل نتيجة لعمليات أدوك عام ٢٠١٣ أية آثار سلبية كبيرة، فعلا أو احتمالاً، على التجمعات السكانية المحلية	
SO10	كامل	صفر- لم تسجل نتيجة لعمليات أدوك عام ٢٠١٣ أية آثار سلبية كبيرة، فعلا أو احتمالاً، على التجمعات السكانية المحلية	
OG10	كامل	صفر- لم يقع أي خلا ف مع مجموعات سكانية محلية أو مع السكان الاصليين خلا عام ٢٠١٣.	

قائمة المختصرات

إمكانية الإحترار العالمي	GWP	درجة حرارة مئوية	C°
هيئة الصحة في أبوظبي	HAAD	نسبة مئوية	%
الموارد البشرية	HR	شؤون إدارية	AD
الصحة والسلامة والبيئة	HSE	لجنة أبوظبي للطوارئ والدعم	ADESCO
المعدات والأنظمة الحيوية للصحة والسلامة والبيئة	HSECES	لمشغلي الحقول البحرية	ADOC
تقييم التأثير على الصحة والسلامة والبيئة	HSEIA	شركة نفط أبوظبي المحدودة (اليابان)	ADNOC
نظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة	HSEMS	شركة بترول أبوظبي الوطنية	ADNOC EHS
الصحة والسلامة والأمن والبيئة	HSSE	البيئة والصحة والسلامة في شركة بترول أبوظبي الوطنية	ADSG
المنظمة الدولية للتقييس	ISO	مجموعة أبوظبي للاستدامة	AED
برنامج تعليم اللغة اليابانية	JLTP	درهم إماراتي	AIMS
مؤشر الأداء الرئيسي	KPI	نظام إدارة سلامة الأصول	ALARP
الإصابات المسببة لهدر الوقت	LTI	الحد الأدنى المقبول عملياً	AR
معدل تكرار الإصابات المسببة لهدر الوقت	LTIFR	حقل نفط أم العنبر	ARST
متر مكعب	M3	محطة الموقع في حقل نفط أم العنبر	ATHS
أكسيد النيتروجين	NOx	ثانوية التكنولوجيا التطبيقية	CBTP
أكسيد النيتروس	N2O	برنامج التدريب القائم على الكفاءة	CCR
الجمعية الدولية لمنتجاتي النفط والغاز	OGP	غرفة التحكم لمنصة التسحيلات المركزية	CFP
ملحق قطاع النفط والغاز	OGSS	منصة التسحيلات المركزية	CH4
المعهد البترولي	PI	الميثان	CoP
الصحة والسلامة والبيئة	SE	قواعد و أصول الممارسة	CO2
أكسيدات الكبريت	SOx	ثاني أكسيد الكربون	ERP
المجلس الأعلى للبترول	SPC	تخطيط الموارد للمشروعات	FRP
المرسى ذو النقطة المفردة	SPM	خطة الاستجابة للمنشآت	GA
دولة الإمارات العربية المتحدة	UAE	حقل نفط نيوة الغلان	GHG
الأمم المتحدة	UN	الغازات الدفيئة (الإحتباس الحراري)	GJ
الكربون العضوي المتطاير	VOC	جيغا (ألف مليون) جول	GL
		العلاقات الحكومية والمحلية	GRI
		مبادرة الإبلاغ العالمية	