



الشركة العمانية للغاز الطبيعي المسال ش.م.ع.

Oman LNG LLC.

Employee Value Proposition



www.omanlng.com

2010

Partner in Leading National Growth



EMPLOYEE VALUE PROPOSITION (EVP)

At Oman LNG we are proud to be a company that has a reputation for caring for its employees. We have strong values that are practised throughout the organisation and provide excellent opportunities for career development and progression.

Driven by a compelling vision and strategy which is communicated to all staff, we believe our people are what makes our organisation successful and always strive to create a culture that enhances the lives of all employees- personally and professionally.

As a company, Oman LNG is guided by its core values of Care; Transparency; Fairness; Loyalty and Respect. Our people are at the heart of these values – leading the way in Excellence and Team Work.

Our value proposition, being the key enabler in achieving our success, has been one of the critical success factors in attracting, retaining and engaging quality people.

Our unique system of employee benefits and rewards are very competitive and play an important role in making Oman LNG a great place to work. Some of the benefits incorporated in the EVP are:

Healthy Work Life Balance

Oman LNG recognises that work constitutes just one element of our employees' lives, so we offer a spectrum of options to balance work, home and family commitments. Actively engaging our employees to ensure this balance between work and family needs is maintained has been and remains one of the strategies of the company.

Fully cognisant that people perform better when leading well-rounded lives we have introduced a range of work/life balance initiatives to assist employees in meeting the demands they face in their personal lives. These initiatives include paid maternity/paternity leave, flexible working hours and rostered days off.

Part of the engagement process has also led to programs where the staff and their family participate to bring themes closer to home e.g.

- a) Family Day
- b) QHSE Week
- c) Annual Oman LNG Day



In addition to the general leave benefits such as annual and sick leave, other types of leave available are:

- 1) Bereavement Leave : To allow one bury and grieve a family member
- 2) Examination Leave: To allow one take recognised examinations
- 3) Hajj Leave: To enable one embark on the Hajj

In order to encourage staff adopt a healthy life style, the company sponsors the membership of staff in sports and fitness clubs in Oman.

Leadership & Communication:

Strong leadership is the single most powerful feature in motivating and keeping employees. Oman LNG appreciates that poor leadership will impact not only the success of the company but the quality of the work environment and our employees ability to develop and build a career.

Our employees care about the quality of leadership and about the company's ability to identify and develop leaders among its people.

The company has a leadership team that regularly engages employees through consultation, participation and transparent communication. Quarterly staff meetings (Barzahs) are held to intimate and engage

staff on topical issues concerning Oman LNG, its stakeholders and their activities.

Furthermore, the company has an in-house union in response to the Royal Decree and Ministerial Decisions that recognise the existence of trade unions in the Sultanate of Oman. Union executives are elected triennially by their members.

As part of the continuous dialogue and constructive engagement with our employees, bi-monthly meetings are held between representatives of management and the union . All issues bordering on staff welfare are discussed and resolved at the meetings.

Oman LNG is an organisation where our people are engaged, developed, challenged and well rewarded for performance. We recognise the importance of leadership at all levels of our organisation in order to succeed in a challenging environment, and are committed to providing practical processes and programmes to identify, develop and inspire all our current and future leaders.

We also understand the importance of leading by example and encourage our managers to establish clear lines of communication, foster teamwork between employees, acknowledge achievements, provide recognition and constructive feedback and act as a coach to others.



Grants are provided to eligible employees to complete specialised, technical and under- and post graduate studies.

Total Compensation:

One of our desires is to be the premium employer in the market.

As such we are committed to retaining and attracting high calibre employees through the provision of highly competitive packages that reflect the value we place on employees.

Oman LNG, benchmarks its compensation packages against the local market annually and participates in Compensation and Benefits Surveys conducted by Independent Consultants and Researchers in Oman to ensure that we remain competitive in the labour market.

In addition, we offer a compensation package that recognises individual and team performances through the provision of performance related incentives like performance bonus and annual merit increments.

Our salary and grading structures are freely available to all employees because we believe openness and transparency are crucial to building trust.

But rewards also include intangibles such as career prospects, development opportunities and social contact with co-workers.

Learning & Development:

A business is only as good as the quality of people that execute the deliverables which are important for its success. Oman LNG has long committed to creating and sustaining an environment that stimulates employees to take a leading role in enhancing and broadening their competencies to meet the requirements of our dynamic business, through the provision of self-development tools like Personal Development Plans that feed into individual training needs.

The company has at its disposal an annual training budget to finance the achievement of individual development plans that enable staff to stay at the cutting edge of their respective specialisations.

Our robust Competency Development Programme revolves around skill pools, knowledge, and attitudes (behaviours).

Some of the Skill Pools in the company are:

- Engineering
- Operations
- Human Resources
- Finance
- Health, Safety, Security and Environment (HSSE)
- Commercial
- Information Technology (IT)



- Legal
- Administration, etc

Employees in the course of their careers with Oman LNG have the opportunity to specialise and are also encouraged to work across the skill pools as a way of broadening their professional competencies and knowledge of the industry.

Furthermore, Oman LNG is dedicated to continuously developing its employees through challenging work that facilitates their career development. Our people are encouraged to participate in multi-disciplined projects, cross-functional/location teams, and various company committees and working groups.

Our internal resourcing practices provide our employees with a unique opportunity to apply for jobs in other disciplines and find new career paths for which they could be equally suited. In addition, the availability of a number of short-term assignments and cross-posting opportunities both locally and internationally for our people help them to gain international exposure and acquire new, and requisite knowledge and skills as well as broaden their general perspectives.

One of our primary objectives at Oman LNG is to sustain a culture of performance – a culture enabling us to “raise the bar”

and ensure sustained business success in a rapidly changing and increasingly competitive market.

We are committed to giving our staff opportunities to grow and realise their full potential by creating an environment of continuous performance improvement and personal development.

At Oman LNG all staff participate in a performance appraisal and development planning process. This enables staff to focus on setting goals and clarifying expectations within the organisation. In addition, this approach promotes a culture of continuous improvement, supports individuals in meeting their development goals and strengthens organisational capabilities.

We believe that through this commitment, which offers challenging and rewarding career opportunities, we enhance our resolve to be an attractive employer.

As a company we place great emphasis on learning and development. We are committed to providing opportunities for personal development and strive to assist every employee in reaching their full potential.



Educational Assistance / Sponsorship

Oman LNG encourages employee self-development by providing educational assistance in form of scholarship and sponsorship to eligible employees to complete pre-approved courses of study.

We have a generous Study Assistance Programme and encourage staff to continually develop their skills.

Service Awards

To motivate and retain employees over the long term, the company established the Long Service Awards Scheme. Service with Oman LNG is recognised by the presentation of Service Awards on established anniversary dates, generally beginning with fifth year of service and at five-year intervals thereafter.

Positive Working Environment

We work hard to create a positive and enjoyable working environment for all employees. We also sponsor sporting activities, hold various wellbeing classes and staff social events. We believe in celebrating our successes by rewarding and recognising the contribution that our employees make.

Corporate Social Responsibility

At Oman LNG we realise that success cannot just be measured in terms of profit and growth alone but also how we relate to the community in which we undertake our business, the wider society and the impact we have on the environment. As a result we have a commitment to corporate social responsibility and set aside a part of our yearly budget towards contributing to activities and initiatives which help in the development of the society.

Dedicated Private Housing Estate For Employees¹

Oman LNG has a dedicated housing estate, the Hay Al Shurooq, with state-of-the-art club and sporting facilities for employees of the company residing at Sur, where our plant operations are based.

Within the estate there are schools maintained and run according to international standards for staff children and dependants.

The housing complex currently includes 130 houses and community facilities such as mosque, recreational centre, sports hall, elementary school, kindergarten and commercial centre.

The houses are all double storey buildings

¹* Housing in Hay Al Shurooq is subject to availability



having maid quarters and private shaded parking. The mixture of 3 and 4 bedroom houses, built around the periphery, are in five clusters containing 21-32 houses. Each house is provided with air conditioning and satellite TV.

The recreation centre also functions as a community centre, catering for recreation and social functions as well as specialist sporting activities including squash and tennis courts. It includes three swimming pools, games rooms, a well-equipped fitness centre, library/computer room, a restaurant, bar and function rooms.

Separate to the recreational centre is a sports field, suitable for soccer and hockey. A small public garden and park with shaded structures, fountain and seating area is located in the centre of the Housing Complex.

The sports hall is a two-storey building with courts for badminton, volleyball, tennis and squash. These areas have shower and changing facilities.

There is the kindergarten for staff children less than 3 years and an elementary school for expatriate children aged between 4 and 12 years. In addition, an Arabic private school offering elementary up to secondary education following the Oman Bi-lingual stream set by the Ministry

of Education is on offer for national staff. Physical education lessons cover gymnastics, athletics and games skills.

The elementary school offers a broad curriculum within a friendly, disciplined and caring community which strives to fulfil the academic, linguistic, physical and social potential of each child.

The housing complex has a mosque with prayer hall that can accommodate 230 people and a commercial centre that includes a supermarket and a clinic.

Medical

Oman LNG has well-equipped dedicated clinics in the plant based in Sur and in the housing complex with pharmacies to cater for the needs of staff and recognised dependants.

Apart from these in-house clinics, the company provides employee; spouse; children and recognised dependants access to medical and health services and resources.

Insurance and Pension Scheme

The company has a comprehensive Travel, Group Life and Workmen Compensation Insurances in place that provides adequate cover for staff in line with regulatory requirements. In addition, the company



fully funds a Top-Up Pension Scheme, which complements the Government administered PASI Scheme.

It is our inveterate belief that putting our staff first is pivotal to the running of successful operations and staying not only

in the competition but ahead of the other companies. In 2009, for example Oman LNG spent over USD 4 million on staff training and development.

Recently, we were honoured with the Regional Employer of the Year 2009.





الموضوعة من قبل حكومة السلطنة.
وتؤمن الشركة ايماننا راسخا بوضع احتياجات
الموظفين في المقدمة مما يجعل الشركة في طليعة
الشركات الرائدة في تحفيز ودعم موظفيها، فقد
استثمرت الشركة في عام ٢٠٠٩ اكثر من ٤ ملايين

دولار امريكي في تدريب موظفيها، كما حصلت
على جائزة التميز في العناية بالموارد البشرية لعام
٢٠٠٩.





بالصحة والتربية الرياضية وتشمل حصصاً للرياضة وتنمية اللياقة البدنية.

توفر المدرسة الابتدائية منهجاً بأعلى المستويات لضمان حصول أبناء الموظفين على تعليم شامل لعدة مقررات أكاديمية وبدنية واجتماعية لكل طالب.

ويتسع المسجد بحي الشروق لحوالي ٢٣٠ مصلي. بينما يتضمن المركز التجاري بقالة وعيادة.

الصحة :

ولدى الشركة عيادتها الخاصة المزودة بأحدث التقنيات الطبية بمصنع الشركة بصور وأخرى بالمجمع السكني لخدمة الموظفين وعائلاتهم وكلها مزودة بصيدلية.

بالإضافة الى عيادات اخرى تتعاقد معها الشركة لتوفير خدماتها للموظفين وعائلاتهم لضمان حصول الجميع على الخدمات الصحية التي قد يحتاجونها.

التأمين ونظام التقاعد :

توفر الشركة نظام تأمين توظيفي للعاملين فيها حيث تغطي البوليصه نظام التقاعد حسب الشروط

الى غرفة خارجية لمدرسة المنزل، وموقف سيارات مظلل. ويحتوي كل منزل على ٣ او ٤ غرف نوم (حسب الحاجة). وهناك من ٢١ إلى ٢٢ منزل بكل سكة. جميعها مجهزة بأجهزة استقبال اقمار صناعية، واجهزة تبريد.

ويعمل المركز الترفيهي كمركز اجتماعي شامل لعدة مرافق ترفيهية حيث يضم ملعباً للتنس والاسكواش، و٣ احواض سباحة، وغرف مزودة بالالعاب الاطفال، ومركزين صحين للرجال والنساء، ومكتبة، ومختبر الحاسوب، ومطعم، وصالة للفعاليات وورش العمل.

بجوار المركز الترفيهي ملعب متعدد الاستخدامات يمكن ممارسة الرياضات فيه ككرة القدم والهوكي، كذلك يوجد بالمجمع حديقة عامة ومواقف مظلة للسيارات. وتتكون الصالة الرياضية من طابقين مع ملعب داخلي لكرة الطائرة والتنس، والاسكواش مزودة بغرف تغيير الملابس.

وتوفر الشركة روضة لأطفال الموظفين الذين تقل اعمارهم عن ٣ سنوات كما توفر مدرسة ابتدائية لابناء الموظفين بين ٤ و١٢ سنة للأجانب. ومدرسة ابتدائية ثنائية اللغة لابناء الموظفين العمانيين تتبع أنظمة وزارة التربية والتعليم. كما تهتم المدارس



بصحة موظفيها. كما تؤمن بالاحتفال بنجاحاتها من خلال مكافأة الموظفين على ما يقدمونه من اسهام.

المسؤولية الاجتماعية :

تعي الشركة ان نجاحها لا يقاس من خلال الدخل والارباح فحسب بل وأيضاً بمقدار ما تساهم به لخدمة المجتمع وبالأخص المجتمع المحلي والحفاظ على البيئة، ولذلك تلتزم الشركة بالمسؤولية الاجتماعية وخصصت جزءاً من موازنتها السنوية للمساهمة بمشاريع تساهم في تنمية المجتمع.

حي سكني للموظفين :

قامت الشركة بإنشاء حي سكني متكامل وهو حي الشروق السكني والذي يضم مجمعاً رياضياً للموظفين بصور حيث يقع مصنع الشركة، كما يتضمن المركز السكني مدرستين على مستوى عالمي لآبناء الموظفين.

يحتوي المركز حالياً على ١٣٠ منزلاً، ومسجد، ومركز ترفيهي، وصلات رياضية، ومدرسة ابتدائية، وروضة أطفال، ومركز تجاري.

وتتكون المنازل من طابقين مع ملحقاتها، بالإضافة



الطريقة في العمل خلق بيئة عمل مرتكزها التطور المتواصل وتحفز الموظف على تحقيق الأهداف المرجوة منه وتعزز امكانيات الشركة.

البعثات والتسهيلات الدراسية :

تشجع الشركة موظفيها على السعي لتطوير انفسهم بمساندتهم بالدعم المادي والمعنوي لآكمال دراستهم سواء بتمويل تكاليف الدراسة لمن تطبق عليه الشروط من الذين وضعت الدراسة في خطة تطويرهم، وتقديم المساعدات الدراسية لتشجيعهم لتنمية مهاراتهم.

مكافأة الخدمة :

لتحفيز الموظفين والحفاظ عليهم، قامت الشركة بتأسيس برنامج مكافأة الخدمة الطويلة حيث تقدم مكافأة للموظف الذي يكمل خمس سنوات من العمل لديها ومكافأته كل خمس سنوات بعد ذلك في مراسم يتم تعيين تواريخها سنويا.

بيئة عمل إيجابية :

تسعى الشركة للحفاظ على بيئة عمل إيجابية وممتعة لموظفيها كما ترعى أنشطة رياضية مختلفة وتظم احتفالات اجتماعية وملتقيات للاهتمام



وكفاءتهم. وتقوم الشركة بتوفير فرص التدريب للموظفين من حيث ممارستهم لتحديات العمل والوظيفة. كما تشجع الإدارة الموظفين بالمشاركة في فرق عمل مختلفة ولجان متعددة وغيرها لمنحهم فرص اكتساب الخبرة والمعرفة في مجالات متعددة.

وتوفر الشركة فرصاً للانتقال من وظيفة إلى أخرى داخليا لخلق فرص عمل مستقبلية أخرى قد يتميز بها الموظف أكثر. وتوفر الشركة نظاماً آخر للتعلم والتدريب حيث توفر فرصة انتداب للموظفين بشركات أخرى خارجية أو محلية قد تكون على المدى القصير أو الطويل لمنح الموظف التعرف على نطاق أوسع في عمله.

يتمثل احد اهداف الشركة المهمة في المحافظة على ثقافة الاداء من خلال رفع حدود المستوى والتأكد من تزايد نمو الشركة والتنافس مع سوق العمل. وتوفر الشركة فرص التطور للموظفين ليتعرفوا على اقصى امكانياتهم ولتمييزهم الشخصية من خلال إيجاد بيئة عمل تشجع الأداء المتميز.

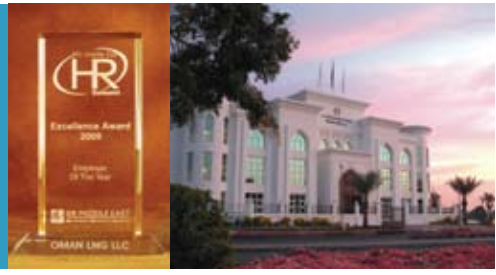
ويتم مشاركة الموظفين في تقييم الأداء وعملية التخطيط مما يمنحهم المقدرة على وضع الأهداف وتوضيح التوقعات. علاوة على ذلك، تشجع هذه

المهارات الشخصية كالعامل على خطة التطوير الشخصي والتي تضع مستلزمات التطور لكل موظف. وتعين الشركة سنوياً موازنة خاصة لتدريب الموظفين لمساعدتهم على تطوير وتنمية مستوياتهم واكتسابهم مهارات على حسب تخصصاتهم العملية، حيث تضع الشركة برنامج تطوير كفاءات الموظفين من حيث مهاراتهم والمهارات المراد اكتسابها في مجالات العمل، ومنها:

- الهندسة
- العمليات
- الموارد البشرية
- الشؤون المالية
- الصحة والأمن والسلامة والبيئة
- الشؤون التجارية
- نظم المعلومات
- الشؤون القانونية
- الشؤون الإدارية

حيث يتمكن الموظفون من خلال عملهم بالشركة من التخصص في مجالات معينة ويتم تشجيعهم للعمل والتطور بمجالات أخرى لتوسعة قاعدة معرفتهم

Grants are provided to eligible employees to complete specialised, technical and under- and post graduate studies.



يجرى بواسطة مستشارين مستقلين للتأكد من أن الشركة لا تزال في المقدمة في السوق المحلي.

وتعرض الشركة مجموعة التعويض بحيث انها تعني كل موظف شخصياً على حسب مؤهلاته وتخصيص علاوة كل موظف على حسب أدائه مع زيادة الراتب الاساسي سنوياً.

ويتوفر هيكل العلاوات والرواتب لجميع الموظفين للاطلاع عليه، حيث ان مبدأ الشفافية في التعامل هو من أهم المبادئ لتعزيز أواصر الثقة بين الشركة وموظفيها.

وتوفر الشركة مكافآت غير مباشرة مثل فرص التطور الوظيفي وفرص التطور المهني والاستطلاع المستقبلي للموظف وبناء العلاقات الاجتماعية بين الموظفين.

التدريب والتطوير:

يمثل الموظفون العماد الأساس الذي يركز عليه نجاح عمل وذلك بناءً على تقانينهم في عملهم واتقانهم له وجودة ما ينتجونه. وفي هذا الاطار تقوم الشركة بتوفير البيئة الملائمة للموظفين لتهيأتهم لأخذ ادوار قيادية وتعزيز جو المنافسة لمواجهة المتطلبات الديناميكية عن طريق تطوير

الادارة ونقابة العمال ، تقام اجتماعات كل شهرين بين ممثلي الادارة والنقابة لمناقشة شؤون الموظفين وايجاد حلول لاي عوائق قد تستجد.

توفر الشركة بيئة عمل تشارك الموظفين وتطورهم وتكافئهم على جهدهم. وتركز الشركة على الريادة على جميع المستويات بالشركة لتواجه التحديات بنجاح. وتقوم الشركة بتوفير البرامج والأسس العملية لمعرفة وتطوير وتعزيز جميع الموظفين على الريادة.

تدرك الشركة اهمية وضع أمثلة يحذى حذوها إذ تحت المدراء على التواصل مع بقية الموظفين بوضوح وشفافية، وتحفز الموظفين على العمل كضيق والاعتراف بانجازاتهم، والعمل كمدرين لبعضهم البعض.

نظام مكافآت متكامل:

تسعى الشركة إلى خلق بيئة عمل من بين الأفضل في القطاع، فقد التزمت بجذب نخبة الموظفين بتقديم عروض مغرية تعكس صورتها في سوق العمل المحلي كواحدة من افضل الجهات الموفرة للعمل.

وتقيس الشركة مجموعة التعويض سنوياً في السوق المحلي وتشارك في استبيان التعويض والمزايا الذي



٢. الريادة والاتصالات:

ان الريادة هي من اقوى عناصر تحفيز الموظفين وحثهم لتقديم افضل جهودهم. وتعي الشركة اهمية هذا العامل حيث ان الريادة الضعيفة قد تزل من مستوى الشركة وتؤثر على بيئة العمل وتطور الموظفين.

ويهتم الموظفون بجودة الريادة وعلى مقدرة الشركة على تعيين وتطوير فريق ريادة ما بين الموظفين. وللشركة فريق ريادة يشرك الموظفين في اتخاذ القرارات باستشارتهم والاستماع إلى آرائهم والتعامل معهم بشفافية. وأبرز مثال على ذلك هو ملتقيات ”البرزة“ الدورية التي تشرك جميع الموظفين لمناقشة ما يطرحونه من مواضيع ولاعلامهم بأداء الشركة وما يتعلق بأنشطتها والمتعاملين معها.

وكمثال على تعزيز الاتصالات الداخلية، تم تشكيل لجنة نقابة العمال اثر المرسوم السلطاني الذي سمح بتأسيس نقابات العمال بالسلطنة، حيث يتم ترشيح ادارة النقابة العمال من قبل الموظفين المنضمين لها.

وكجزء من اقامة الحوار والتخاطب البناء بين

وتنظم الشركة عدة فعاليات تدرج تحت نظام الاتزان بين العمل والحياة الاجتماعية تدعم نهجها في توطيد العلاقات العائلية بين الموظفين، منها:

- اليوم العائلي

- اسبوع الامن والصحة والسلامة والبيئة

- اليوم السنوي للشركة

وبالاضافة الى الاجازات الاعتيادية كلاجازات السنوية والمرضية فهناك اجازات اخرى قد تمنحها الشركة للموظفين عند الحاجة، منها:

أ- اجازة الحداد: وهي للموظفين الذين فقدوا فرداً من العائلة ويتوجب عليهم حضور مراسم العزاء

ب- اجازة الاختبارات: للموظفين الذين يقدمون اختبارات اكااديمية معتمدة

ت- اجازة الحج: لتمكين الموظفين من اداء فريضة الحج

كذلك تحفز الشركة موظفيها على اتباع حياة صحية حيث تقوم على سبيل المثال بتحمل معظم نفقات العضوية في صالات رياضة ولباقة إضافة إلى الصالات التي تملكها.

مزايا الموظفين

تعزز الشركة العمالية للغاز الطبيعي المسال بكونها شركة تهتم بموظفيها. وتتبع الشركة قيماً ومبادئ تدعم إيجاد التطور الوظيفي والفرص المهنية المميزة.

وبرؤية مستقبلية تم نشرها على جميع الموظفين بشفافية تؤمن الشركة بأن النجاح والتقدم يقوده الموظفون، وتسمى الشركة دائماً لخلق ثقافة تحسين المعيشة على صعيد المستوى الشخصي والعملي لجميع الموظفين.

وتتبع الشركة قيماً أساسية كالعناية، والشفافية، والعدل، والولاء، والاحترام. حيث بهذه السياسة ينتج الموظف افضل ما لديه كجزء من فريق العمل.

وما تقدمه الشركة من بيئة عمل تتيح للموظف العديد من المزايا هو أحد ركائز نجاح الشركة، ويساهم في جذب وابقاء واشراك اشخاص اكفاء للعمل معنا.

توفر الشركة لموظفيها عروضاََ ومناافع مميزة وتنافسية تجعله وجهة ومقراً مفضلاً للعمل. ومن المزايا التي تقدمها الشركة:

التوازن بين الحياة والعمل:

تدرك الشركة ان العمل يشكل جزءاً من الحياة اليومية كما تدرك أن هناك عناصر أخرى تكون الحياة اليومية، ولذلك تقدم الشركة بعض الانشطة لتشجيع الموظفين على خلق توازن بين عملهم وحياتهم الاجتماعية. فالشركة تتبنى اشراك موظفيها في عدة انشطة لضمان استمرارية محافظتهم على الاتزان بين العمل والانشطة الخارجية كأحد الاساسيات المتبعة بالشركة.

وتؤمن الشركة بأن الموظف يبذل جهداً مميزاً عند تكامل حياته العملية والاجتماعية، ولذلك تقوم بتوفير عدة تسهيلات لمساعدتهم على تخطي بعض العقبات التي قد يواجهونها في حياتهم اليومية. وتتضمن هذه التسهيلات اجازة الوضع/اجازة الابوة، ونظام ساعات عمل مرن، والاجازات الدورية لموظفي المناوبات.



الشركة العمانية للغاز الطبيعي المسال ش.م.ع.

Oman LNG L.L.C.

مزايا الموظفين



٢٠١٠

www.omanlng.com

في مقدمة المساهمين في التنمية