



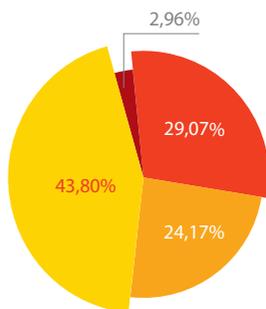
Ressources Humaines

La CNPC met l'accent sur les mécanismes des ressources humaines pour former un effectif plus fort en termes de compétence, d'efficacité et de motivation pour soutenir sa croissance.

Plaçant toujours l'être humain au centre de ses préoccupations, la CNPC respecte et protège les divers droits et intérêts des employés, leur offre un milieu de travail juste, équitable, harmonieux et une plate-forme favorable à leur développement. La CNPC crée un effectif bien structuré, compétent et efficace, avec un niveau de localisation et de diversité plus élevé pour réaliser le développement des employés en commun avec l'entreprise.

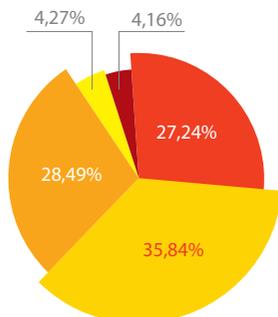
Niveau de scolarité des employés

- Master ou supérieur
- Collège supérieur
- Licence
- Collège intermédiaire ou moins



Age des employés

- 25 ans et moins
- De 26 à 35 ans
- De 36 à 45 ans
- De 46 à 55 ans
- 56 ans et plus



Politique de l'Emploi

La CNPC respecte strictement les lois et les règlements pertinents, applique une politique de l'emploi équitable et non discriminatoire et offre à tous les employés des possibilités d'emploi impartiales, équitables et une plate-forme de développement, peu importe sa nationalité, sa race, son sexe, sa religion et sa culture. La CNPC met ses efforts dans l'optimisation de l'effectif, dans la perfection d'un système de gestion des ressources humaines, de recrutement, de l'emploi, de l'évaluation du rendement et de la rémunération. En même temps, la CNPC applique le principe de démocratie, de transparence, de concurrence et de mérite, dans la sélection et le recrutement des talents à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise.

En 2016, nous avons recruté 3 091 diplômés universitaires et 73% issues des meilleurs universités au niveau national ou des collèges liés à l'industrie pétrolière. 30% d'entre eux détenaient un diplôme de master ou de doctorat. A la fin de 2016, la CNPC comptait 1 403 000 d'employés, 32% d'entre eux détenaient un diplôme de licence ou supérieur. Les femmes représentaient 34%, dont 48 cadres supérieurs et 1 842 gestionnaires intermédiaires.

Formation

Notre système de formation du personnel s'évalue avec les installations de formation et d'internet développées. La CNPC renforce les initiatives de formation dans quatre domaines, à savoir la gestion, les compétences, les techniques et l'internationalisation. Selon les besoins du développement des affaires, nous fournissons des programmes de formation du personnel à différents niveaux, à différents secteurs et en différents formes, ce qui a amélioré la compétence du personnel.

Nous avons envoyé des cadres et des experts techniques suivre la formation dans des entreprises de premier rang telles que Siemens et GE, et participer au cours dans des universités prestigieuses, à savoir l'Université de Tsinghua, l'Université du pétrole de Chine et l'Université de Stanford. Les programmes et les cours couvraient un large éventail de sujets, y compris la gestion d'entreprise, la gestion financière, l'application des technologies et de l'information, l'exploration et la production, la pétrochimie et HSE. En 2016, la direction de la société a organisé 163 programmes de formation pour plus de 20 000 employés.

Nous avons amélioré davantage le système de formation en ligne, le cadre du système et le plan fonctionnaire du système. Nous avons accompli la mise à jour de réseau et ajouté de nouveaux logiciels de formation. En 2016, la CNPC a eu 258 programmes de formation en ligne pour 430 000 participants, et réalisé 38 440 jours de formation.

Nous avons pris l'initiative de promouvoir « l'esprit d'artisanat » à nos employés grâce à une série de concours professionnels. En 2016, nous avons organisé des concours pour la cimentation de puits, l'enregistrement des données de puits et la prospection sismique. De plus, nos employés ont participé au Deuxième Concours National de sauvetage chimique dangereux, au Huitième Concours National de compétences en industrie pétrolière et chimique, au Quatrième XCMG Concours National de compétences de Levage, au Concours ARC de soudage 2016 « quatrième édition », et à d'autres concours au niveau national ou mondial. Les employés excellents ont été cités en exemple et récompensés.

Développement Professionnel

La CNPC attache une grande importance au développement de carrière de ses employés, en améliorant les mécanismes internes, en établissant de divers canaux et une grande plateforme d'autoréalisation et de développement de carrière.

La CNPC a adopté une politique de rémunération orientée vers l'ajout de connaissance pour créer un milieu de travail qui encourageait l'innovation et tolère l'échec, et pour renforcer le développement des talents technologiques. Une série de programmes de formation ont été mises au point ou lancées, y compris l'un pour les scientifiques du pétrole, l'un pour les jeunes talents, l'un pour l'avancement carrière des opérateurs, l'un pour le développement de compétence sur l'innovation et l'efficacité, l'un pour le « master du pétrole », etc. En même temps, des studios d'experts qualifiés ont été mis en place pour nourrir les talents scientifiques et technologiques. La réforme des postes professionnels aux talents scientifiques s'est étendue et a été menée successivement dans 84 institutions des recherches scientifiques rattachées à la CNPC.

À la fin de 2016, la CNPC comptait environ 180 000 techniciens de divers spécialités, 840 000 opérateurs, et 54 studios d'experts qualifiés, dont 14 sont au niveau national. En total, 175 380 employés ont participé à la qualification professionnelle, 113 595 d'entre eux ont obtenu des certificats.

Cao Hong et Gao Xionghou sélectionnés dans le « Programme de Dix Mille Talents Supérieurs »

La Chine a lancé le « Programme de dix mille talents » en 2012 dans le but de sélectionner et de fournir un soutien spécial pour 10 000 de talents supérieurs en sciences naturelles, en génie, en philosophie, en sciences sociales et en enseignement supérieur pendant une période de 10 ans.

En 2016, dans le cadre du « Programme de Dix Mille Talents », Cao Hong et Gao Xionghou de la CNPC ont été sélectionnés comme talent leader de l'innovation et de l'avancement technologique.

Cao Hong, directeur du Laboratoire de prospection géophysique RIVED et expert senior chez CNPC, est spécialisé dans la recherche fondamentale, la R&D et l'application de théories de la pétrochimie sismique et de la détection des hydrocarbures. Cao Hong et son équipe, a établi un laboratoire pétrophysique sismique le plus sophistiqué en Chine grâce aux réalisations de pointe dans les théories et les technologies pour la modélisation pétrophysique des médias poreux et la détection sismique du gaz naturel.

Gao Xionghou, vice-président de l'Institut de recherche pétrochimique de la CNPC et chef de l'équipe de R&D sur craquage catalytique, était responsable d'un certain nombre de projets de R&D et a apporté une contribution exceptionnelle à l'amélioration de qualité de l'essence, à la conversion efficace de l'huile lourde et la production de matériaux chimiques à haute valeur ajoutée.

Emploi Local

Au principe d'une coopération mutuellement bénéfique et d'un développement commun, la CNPC s'engage à créer des emplois locaux et favoriser l'emploi local durant ses projets à l'étranger. À la fin de 2016, la CNPC comptait 50 870 employés étrangers et a atteint un taux de l'emploi local de 90%.

Dans l'objectif d'améliorer les compétences professionnelles et techniques, de créer plus d'opportunités, d'augmenter le pourcentage des employés locaux dans les postes de gestion et ceux de technologies clés, la CNPC a mis en œuvre une série de formations telles que la formation sur place, la formation dans des pays tiers, la formation organisée par une agence professionnelle locale, la formation en Chine etc. Au Soudan, un programme unique de formation des employés connu sous le nom SHADOW a été pris. Après avoir sélectionné les employés locaux d'élite, le programme visait à former les personnels qualifiés dans des postes importants à l'aide des formations pratiques sur les champs, aux formations d'administration et de gestion, aux formations dans les entreprises partenaires. En outre, la CNPC a mis en place un programme de formation pour jeunes talents locaux. Depuis 2011, la filiale Pipeline de l'Asie du Sud-

Est a embauché 128 diplômés locaux du Myanmar et les a envoyés aux universités pétrolières à Rangoon et en Chine pour apprendre la langue, la théorie sur le stockage et le transport du pétrole, pour accumuler des expériences durant le stage sur place dans les stations de pipeline. Humphery « Han Lei en chinois », jeune employé du Myanmar, s'est distinguée dans la troisième compétition de compétences sur l'épissage de la fusion de fibres optiques tenue à Mandalay et a remporté le titre « Expert en épissage de fibre optique ».

