

Abordarea dezvoltării durabile

Integrarea dezvoltării durabile

Înțelegem prin sustenabilitate capacitatea de a răspunde nevoilor prezente fără a compromite capacitatea viitoarelor generații să răspundă propriilor nevoi. Petrom abordează dezvoltarea durabilă echilibrând aspectele referitoare la creșterea economică, dezvoltarea socială și protecția mediului. Pentru a răspunde acestei provocări, integrăm dezvoltarea durabilă în afacere și ne modificăm, în concordanță, comportamentul de zi cu zi. Integrarea dezvoltării durabile în procesele de afaceri este gestionată pe baza a trei piloni:

- ▶ **Oameni** - responsabilitate socială față de părțile interesate externe și interne
- ▶ **Planetă** - managementul mediului și minimizarea impactului asupra mediului
- ▶ **Profit** - succes economic pe termen lung

Secțiunea de dezvoltare durabilă din Raportul Anual se concentrează pe pilonii Oameni și Planetă. Subiectele legate de pilonul Profit sunt incluse în celelalte secțiuni ale acestui raport, care acoperă aspectele economice ale activităților noastre.

Pentru a consolida integrarea problemelor de sustenabilitate în procesele de afaceri, începând cu 2010, pe termen mediu, ne focalizăm pe trei zone:

- ▶ **Diversitate și Educație:** promovarea dezvoltării unei forțe de muncă multiculturală și internațională, bazată pe rădăcinile noastre culturale, dar și pe oportunități egale pentru bărbați și femei
- ▶ **Sănătate și Siguranță:** promovarea programelor de sănătate ocupațională cu scopul de a ne asigura că angajații sunt apti pentru munca prestată; includerea proiectelor de sănătate pentru comunitate în strategia de dezvoltare durabilă a programelor și a proiectelor; îmbunătățirea performanței siguranței muncii
- ▶ **Reducerea emisiilor de dioxid de carbon și Eficiența Energetică:** scăderea emisiilor directe și indirecte; îmbunătățirea gradului de conștientizare și susținerea schimbărilor de comportament ale angajaților, furnizorilor și clienților noștri

Dezvoltarea durabilă este încorporată atât în strategia corporativă, cât și în strategiile diviziilor Petrom. Strategiile funcționale de CSR, HSE și HR asigură dezvoltarea echilibrată a aspectelor economice, sociale și de mediu. Managementul

dezvoltării durabile este un element-cheie în atingerea obiectivelor companiei.

Managementul CSR

Strategia CSR Petrom

Obiectivul nostru este să devenim o companie model pentru dezvoltarea durabilă și CSR în România. În acest scop, facem eforturi continue pentru a integra eficient elementele CSR în cultura noastră corporativă și în dezvoltarea durabilă, în general.

Strategia CSR Petrom este conformă cu strategia Grupului OMV și este concepută să ofere sprijin pentru dezvoltarea durabilă a companiei.

Obiectivele principale pentru 2010 sunt următoarele:

- ▶ Dezvoltarea CSR într-un factor important în dezvoltarea durabilă a Petrom
- ▶ Continuarea eforturilor pentru atingerea dezideratului companiei de a deveni un cetățean corporativ responsabil și un model în România
- ▶ Dezvoltarea și îmbunătățirea sistematică a dialogului cu grupurile de părți interesate, în concordanță cu nevoile companiei
- ▶ Creșterea gradului de conștientizare a angajaților privind comportamentul orientat spre performanță, care contribuie proactiv la succesul companiei

Activitatea CSR este dezvoltată ca un sistem de management și oferă bazele pentru atingerea cu succes a obiectivelor ambițioase din acest domeniu.

Organizarea CSR în Petrom

Comitetul Consultativ CSR Petrom asistă Directoratul Petrom cu privire la aspectele de dezvoltare durabilă. Acesta propune obiectivele strategice CSR și prioritățile aferente, dar și recomandă acțiuni pentru implementarea politicilor CSR. De asemenea, comitetul analizează noile provocări ale Grupului Petrom și măsura în care acțiunile CSR pot ajuta la gestionarea riscurilor aferente.

Comitetul Consultativ CSR este format din Directorul General Executiv Petrom (președinte onorific), reprezentantul departamentului Afaceri Corporative și Dezvoltare Durabilă din Grupul OMV, directorii departamentelor Afaceri Corporative

**Integrarea CSR
în afacere**

și Conformitate, Comunicare Corporativă, HSE, HR, Dezvoltare Corporativă și Relația cu Investitorii, ofițerii CSR din cadrul diviziilor Petrom, Managerul CSR & Comunicare Internă, precum și din reprezentantul departamentului Achiziții Corporative.

Coordonarea activității CSR din întreaga companie este realizată de către Departamentul Afaceri Corporative și Conformitate. Directorul acestui departament îi raportează Directorului General Executiv Petrom progresul proiectelor corporative CSR, iar responsabilitatea comunicării interne și externe a proiectelor CSR Petrom revine departamentului Comunicare Corporativă. Activitățile CSR din diviziile Petrom sunt coordonate de ofițerii CSR, numiți de către membrii responsabili ai Directoratului companiei.

De asemenea, o echipă de responsabili CSR asigură suport ofițerilor CSR și directorilor funcțiilor corporative în vederea desfășurării proceselor, activităților și proiectelor CSR din departamentele respective. Responsabilii CSR participă și în echipe temporare de proiect, stabilite în contextul abordării de noi aspecte CSR și al elaborării planurilor pentru punerea în practică a deciziilor Directoratului.

Managementul HSE

Politica HSE

Oricine lucrează cu sau pentru Petrom, oriunde, este responsabil pentru respectarea standardelor HSE. O performanță HSE bună, precum și sănătatea, siguranța și securitatea tuturor celor care lucrează pentru noi sunt de o importanță majoră pentru succesul afacerii noastre.

Politica HSE Petrom a fost elaborată în conformitate cu politica HSE a Grupului OMV și enunță obiectivele, performanța și managementul HSE în Petrom.

Vom continua să diminuăm impactul activităților noastre asupra mediului și asupra sănătății prin reducerea deșeurilor, a emisiilor și evacuărilor în atmosferă, dar și prin utilizarea eficientă a energiei. Ne-am luat angajamentul de a realiza produse de calitate, care pot fi utilizate în condiții de siguranță de către clienții noștri.

Responsabilitatea organizațională pentru aspectele HSE

Responsabilitatea generală pentru aspectele

HSE revine membrilor Directoratului, precum și managerilor din Petrom. Activitatea HSE este organizată într-o structură matriceală. Astfel, o rețea amplă de manageri HSE la toate nivelurile organizatorice oferă consiliere și asigură suport managerilor locurilor de muncă, pentru ca aceștia să-și asume pe deplin responsabilitatea HSE. Mai mult, toți angajații Petrom sunt solicitați să joace un rol activ și să fie competenți în domeniul HSE. Aceasta include, spre exemplu, participarea la instruirile HSE, precum și implicarea activă în raportarea incidentelor fără urmări și a pericolelor.

Instruirea și conștientizarea în domeniul HSE

Creșterea gradului de conștientizare a aspectelor HSE și promovarea culturii HSE reprezintă o prioritate. În 2009, a fost elaborată Directiva „Conștientizare și Competențe HSE” și au fost definite, în conformitate cu politica noastră, cunoștințele de bază necesare pentru a implementa cerințele HSE în cadrul companiei. În 2009, fiecare angajat a primit în medie 4 ore de instruire HSE.

Numărul orelor de instruire HSE

2006	2007	2008	2009
222.800	282.800	197.300	119.652

Sistemul de management HSE

Sistemul de management HSE la nivelul corporativ al Grupului OMV reprezintă pentru Petrom cadrul de lucru pentru îmbunătățirea continuă a standardelor de mediu, sănătate, siguranță și securitate. Alinierea Petrom la standardele HSE ale Grupului OMV, pentru a răspunde în cele din urmă așteptărilor părților interesate, este un proces dinamic. Îndeplinirea acestui obiectiv necesită o gestionare a companiei într-o manieră sistematică și vizibilă. În scopul îmbunătățirii managementului de sănătate și siguranță ocupațională a contractorilor, în 2009, s-a stabilit un cadru de lucru pentru Auditul Sistemului de Management HSE, cu accent pe managementul contractorilor.

Auditare

Auditurile HSE au un rol fundamental în a ne asigura că cerințele sistemului de management HSE sunt îndeplinite și că, în cele din urmă, obiectivele HSE Petrom sunt realizate.

Managerii Petrom au fost implicați activ în auditurile HSE, fie în calitate de auditori, fie de persoane audiate. De exemplu, cele aproximativ 7.800

Îmbunătățirea continuă a performanței HSE

de evaluări HSE desfășurate în Petrom în anul 2009 au reprezentat tot atâtea oportunități de a discuta riscurile HSE și de a stabili măsuri pentru a le menține sub control. De asemenea, acestea au contribuit la asumarea de către manageri a responsabilității în domeniul HSE.

Sisteme certificate de management al mediului

Diviziile Petrom au dezvoltat sisteme de management conform specificului de activitate și în concordanță cu directiva corporativă „Sistemul de Management HSE al Petrom”.

Divizia Rafinare Petrom (cu rafinăriile Petrobrazii și Arpechim, Incerp și sediile centrale), divizia Gaze Petrom și Petrom Distribuție Gaze S.R.L. au implementat sisteme de management certificate. Sistemele de management al mediului și calității din divizia Rafinare Petrom au fost certificate conform ISO 9001 și ISO 14001 de către compania TÜV Rheinland. De asemenea, sistemele de management al mediului și calității din divizia Gaze Petrom, Petrom Distribuție Gaze S.R.L. și Petrom Gaze S.R.L. au fost certificate conform ISO 9001 și ISO 14001 de către Simtex-OC. Astfel, 100% din activitățile de prelucrare a țițeiului în rafinăriile Petrom și 100% din activitățile de furnizare și distribuție a gazelor la nivelul Petrom au fost certificate conform ISO 14001. În același timp, 12% din angajații Petrom lucrează sub incidența unui sistem certificat de management al mediului.

Sisteme certificate de management al sănătății și securității ocupaționale

Sistemul de management al sănătății și securității ocupaționale din divizia Rafinare Petrom, de exemplu, rafinăriile Arpechim și Petrobrazii și sediile principale, a fost certificat conform OHSAS 18001, în 2007. Astfel, 10% din angajații Petrom își desfășoară activitatea în medii de lucru certificate conform OHSAS 18001.

Managementul HSE al contractorilor

Petrom solicită contractorilor săi să adere la standardele și politicile sale. Petrom furnizează standardele și instrucțiunile HSE tuturor contractorilor și îi implică în conceptul și programele de instruire HSE. Aspectele HSE sunt discutate înainte de implementarea contractelor, iar contractorii sunt informați că performanța HSE reprezintă un criteriu de succes pentru viitoarea colaborare cu Petrom.

Conform standardelor Grupului OMV de performanță HSE a contractorilor, Petrom monitorizează și auditează performanța acestora. Urmărirea aplicării măsurilor aferente constatărilor și recomandărilor se realizează în mod regulat.

Inspecția și testarea instalațiilor și echipamentelor utilizate de Petrom și de contractorii săi reprezintă o parte esențială a monitorizării conformității HSE, așa cum este solicitată de către autoritățile de reglementare și stipulată prin cerințele contractuale. Contractorii sunt solicitați să aibă implementate sisteme de inspecție și testare pentru a asigura conformitatea în acest sens. Obiectivul este ca toți contractorii să înțeleagă și să respecte standardele sistemului de management HSE în Petrom.

Managementul HR

Misiunea managementului de Resurse Umane este de a asigura organizației angajați capabili și motivați, oferind astfel suport în atingerea obiectivelor strategice. Managementul resurselor umane are o organizare matriceală, cu rolul de a susține creșterea eficientă și profitabilă a companiei.

Resurse Umane Petrom – organizare pe 3 niveluri



Rating în domeniul dezvoltării durabile

Oekom research, una dintre principalele agenții internaționale de rating în domeniul investițiilor sustenabile, a atribuit companiei noastre o notă generală de B-. Aceasta clasifică Petrom ca o companie PRIME, conform cu metodologia de evaluare oekom. În consecință, acțiunile Petrom pot fi eligibile pentru investiții care se bazează pe aspecte sociale și ecologice.

Aplicarea standardelor internaționale de management HSE

Importanța managementului HR

Urmărirea unor principii înalte de afaceri

Codul de conduită Petrom

Prin aderarea la spiritul și principiile „Codului de Conduită OMV”, Petrom declară că toate obiectivele și acțiunile sale vor fi în concordanță cu principiile United Nations Global Compact. Acesta constituie un angajament fundamental de a depune eforturi pentru conformarea cu standarde etice ridicate și cu cerințele legale aplicabile, oriunde Petrom își desfășoară activitatea.

Codul de Conduită furnizează reguli în domeniile-cheie referitoare la angajați, drepturile omului, managementul mediului, responsabilitatea socială și guvernanta corporativă. Acesta conține liniile directoare care ajută compania să-și urmeze valorile. Valorile noastre și Codul de Conduită sunt puncte de referință pentru cultura corporativă și se aplică în toate activitățile companiei.

Valorile noastre

Petrom se conduce pe baza valorilor de **Profesionalism, Pionierat și Parteneriat**:

- ▶ **Profesionalism** - Excelența profesională asigură un succes durabil. În acest sens, învățăm, avem rezultate, reușim.
- ▶ **Pionierat** - Spiritul schimbării pentru o dezvoltare continuă. În acest sens, explorăm, ne punem în mișcare, creștem.
- ▶ **Parteneriat** - Relații de lucru responsabile pentru beneficii reciproce. În acest sens, respectăm, relaționăm, ne pasă.

Modelarea comportamentelor pe bază de valori

Petrom crede cu convingere că transpunerea acestor valori în acțiuni creează beneficii pe termen lung pentru toate părțile interesate, cum ar fi acționari, clienți, angajați, furnizori, comunități.

Aplicarea valorilor Petrom

Demonstrarea unui înalt nivel de profesionalism, pionierat și parteneriat este o parte importantă a succesului în compania noastră. Aceste valori oferă suport dezvoltării ca individ și ca echipă. În Petrom, ne încurajăm constant angajații să se gândească la valorile noastre și la relevanța acestora pentru activitățile lor profesionale. Credem că a fi un bun profesionist, un bun partener și pionier stă la baza creării unei echipe și a unei performanțe înalte, în mod continuu.

În 2009, am continuat să asigurăm, prin comunicare, un climat în care angajații sunt încurajați să aplice valorile în activitățile zilnice și să susțină dezvoltarea companiei, prin schimbarea la nivel personal. Pentru a clarifica rolul valorilor Petrom, am folosit o metaforă sportivă într-o serie de ateliere de lucru interactive pentru manageri, precum și o caravană prin locațiile principale din țară. Mesajul nostru a fost că succesul depinde de atitudine și valori, fiind livrat ca o paralelă între viața sportivă și cea profesională.



Activitățile personalizate, construite în jurul valorilor Petrom, au permis interacțiunea cu angajații și au fost susținute de doi promotori externi puternici: Octavian Belu - un model pentru manageri - și campionul mondial la box Leonard Doroftei - un model pentru angajații din teritoriu.

Pentru colegii din teritoriu, am redescoperit mândria de a face parte din echipa petroliștilor și am discutat cu ei despre modul în care valorile îi pot ajuta în activitatea lor. Peste 360 de petroliști ne-au împărtășit cu mândrie poveștile lor de viață, inspirate din activitatea desfășurată în companie. Cele mai emoționante povești au fost premiate pe 8 septembrie 2009, cu ocazia Zilei Internaționale a Petroliștilor.

Valorile Petrom oferă angajaților oportunitatea să fie recompensați pentru performanța muncii. De aceea, am urmărit să îmbunătățim implicarea angajaților și să le arătăm, prin recunoaștere efectivă, că trăirea valorilor este apreciată. Timp de câteva luni, o campanie internă organizată

sub forma unei competiții, a căutat exemple ale valorilor în acțiunile zilnice, cu mesajul „Ce-i mai bun în noi”. Angajații au fost invitați să-și nominalizeze colegii sau echipele care încorporează spiritual valorile noastre. Am acordat trofeul „Campionul „Ce-i mai bun în noi”” celui care a demonstrat că aplică zilnic cele trei valori ale companiei, precum și trofeul „Voluntarul anului” celui care a fost implicat activ în acțiuni de voluntariat în anul 2009.

Guvernanță corporativă

Un proces decizional transparent, bazat pe reguli și obiective clare consolidează încrederea părților interesate într-o companie. Acesta contribuie la protejarea drepturilor acționarilor, îmbunătățește rezultatele generale ale companiei, oferă un acces mai bun la capital și diminuează riscurile. Prin urmare, Petrom acordă o mare importanță principiilor bunei guvernante și caută să respecte Codul aplicabil de Guvernanță corporativă.

Începând cu aprilie 2007, Petrom a implementat sistemul dualist de management, alcătuit din Directorat, care gestionează activitățile zilnice, și Consiliul de Supraveghere, ales de acționari, cu rolul unui organism de monitorizare. Atribuțiile acestor organisme sunt descrise în Actul Constitutiv al societății și în reglementările interne relevante, disponibile pe pagina de internet a companiei, la secțiunea Guvernanță corporativă.

Condițiile de aprobare, atribuțiile fiecărui membru al Directoratului, procedurile și modul de abordare a conflictelor de interese sunt stipulate în Regulamentul Intern al Directoratului. Regulamentul Intern al Consiliului de Supraveghere cuprinde proceduri detaliate privind modul de rezolvare a conflictelor de interese și al tranzacțiilor persoanelor inițiate, implicând membrii acestui organism. Ambele regulamente conțin și alte prevederi referitoare la cele două organisme corporative, care le completează pe cele deja existente în Actul Constitutiv. Acest cadru de reglementare, aplicat sistemului de guvernare corporativă a Petrom, a fost revizuit la sfârșitul anului 2009, în concordanță cu ultimele evoluții din legislația națională și europeană aplicabilă societăților comerciale, dar și pentru a reflecta

expirarea unor clauze conținute în Contractul de Privatizare Petrom.

În conformitate cu principiile bunei guvernante corporative, Petrom este administrată într-un climat deschis, pe baza discuțiilor oneste dintre Directorat și Consiliul de Supraveghere, dar și în cadrul fiecăruia dintre aceste organisme. Membrii organismelor menționate au datoria de diligență și loialitate față de societate. Astfel, Directoratul și Consiliul de Supraveghere iau deciziile fără influența propriilor interese, spre binele societății, având în vedere, în primul rând, interesele acționarilor și ale angajaților.

Directoratul coordonează orientarea strategică a Petrom, împreună cu Consiliul de Supraveghere, și raportează regulat acestuia din urmă, la timp și în mod detaliat cu privire la toate problemele aferente desfășurării activităților și aplicării strategiei. În acest context, orice abatere de la valorile planificate, dar și circumstanțele de importanță deosebită pentru profitabilitatea și lichiditatea societății sunt imediat comunicate Consiliului de Supraveghere. Conform dispozițiilor Legii societăților comerciale, nici unul dintre membrii Consiliului de Supraveghere nu deține o funcție executivă în cadrul societății. Totodată, s-a constatat că unii dintre membrii Consiliului de Supraveghere întrunesc criteriile de independență, definite de Legea societăților comerciale, neavând nicio legătură cu principalii acționari.

Un Comitet de Audit, alcătuit din patru membri ai Consiliului de Supraveghere, a fost înființat pentru a acorda sprijin organelor de administrare Petrom, în domeniul controlului intern și raportării financiare. Acest comitet are sarcina să pregătească adoptarea bilanțurilor financiar-contabile anuale și să propună distribuirea profitului. De asemenea, acest comitet supraveghează strategia Petrom de management al riscului, precum și rezultatele financiare ale societății și analizează rapoartele auditorilor interni.

În conformitate cu Legea societăților comerciale, Comitetul de Audit cuprinde și experți din domeniul auditului financiar și al contabilității. Cel puțin unul dintre membrii acestui comitet întrunește criteriile de independență prevăzute de Legea societăților comerciale.

**Angajarea
pentru bună
guvernanță**

În anul 2009, membrii Directoratului s-au întâlnit aproape săptămânal, pentru schimbul de informații importante pentru funcționarea curentă a societății și pentru a lua decizii asupra problemelor care au necesitat aprobarea acestui organism. În cursul perioadei de raportare, Consiliul de Supraveghere s-a întrunit în șapte ședințe. De asemenea, în cazuri urgente, atât Directoratul, cât și Consiliul de Supraveghere au luat decizii prin circulare, fără convocarea unei ședințe propriu-zise. În cursul anului supus analizei, s-au convocat trei ședințe ale Comitetului de Audit.

Drepturile acționarilor minoritari ai societății sunt protejate adecvat, în conformitate cu legislația națională relevantă. Astfel, la solicitarea acționarilor ce dețin cel puțin 5% din acțiunile Petrom, trebuie convocată o Adunare Generală Extraordinară. De asemenea, acești acționari pot supune hotărâri spre aprobarea Adunării Generale. Toți acționarii înregistrați legal au dreptul să participe la Adunările Generale, în persoană sau prin reprezentanți, și să voteze în ședința propriu-zisă sau prin corespondență. Petrom promovează activ participarea acționarilor săi la Adunările Generale, aceștia fiind invitați să adreseze întrebări cu privire la punctele de pe ordinea de zi dezbătute în aceste Adunări.

Cultura performanței

Într-o piață caracterizată de volatilitate și incertitudine, cu provocări la fiecare pas, atingerea celui mai înalt nivel al potențialului companiei este o sarcină complexă și dificilă. În ultimii ani, compania noastră a trecut printr-un proces de restructurare, care a permis îmbunătățirea performanței. Pentru a ne atinge viitoarele obiective ambițioase, ne adaptăm constant modul de gândire și comportament, pentru o cultură a performanței în toată compania.

Petrom aspiră să-și transforme cultura organizațională într-o „Cultură a Performanței”, unde considerăm că resursa noastră cea mai bună sunt oamenii. O companie puternică progresaază cu adevărat atunci când angajații săi împărtășesc aceeași viziune, aceleași obiective și valori. Noi credem că unul dintre activele-cheie ale Petrom este echipa de management.

De aceea, în momentul de față, ne concentrăm atenția pe dezvoltarea abilităților manageriale ale angajaților noștri, element important într-o cultură a performanței.

Prin diverse proiecte pe care le derulăm, dezvoltăm o cultură orientată spre performanță, cu scopul de a crea un spirit comun și de a crește suportul pentru managerii noștri. În viața organizațională, atingerea rezultatelor depinde în mare măsură de abilitatea de a lucra cu oamenii. În acest sens, în 2009 au fost realizate analize și cercetări ample, au fost organizate grupuri de lucru, unde cultura actuală a fost analizată în detaliu.

Noi creдем că într-o cultură a performanței, obiectivele strategice ale companiei sunt cunoscute de către toți angajații, deciziile sunt luate într-un mod responsabil, angajații lucrează eficient într-o echipă, se simt respectați și apreciați pentru rezultatele obținute. De asemenea, identificarea unei probleme și furnizarea de soluții sunt aspecte recunoscute și recompensate.

Perspective 2010

În 2010, vom analiza și dezvolta subiectele-cheie din cultura performanței menționate mai sus, concentrându-ne pe:

- ▶ **Obiective.** Dorim să creăm un mediu de lucru optim, unde angajații să poată transforma obiectivele în acțiuni concrete.
- ▶ **Procese.** Analizăm procesele pentru a reduce sarcinile administrative ale managerilor. Astfel, accelerăm procesul de aprobare și oferim transparență și claritate în procesul de luare a deciziilor.
- ▶ **Comunicare.** Ne concentrăm pe informarea periodică a managerilor asupra activității operaționale. Dorim să le oferim infrastructura optimă pentru a putea face schimb de experiență pe problemele-cheie, ceea ce va spori înțelegerea rolului în companie.
- ▶ **Oameni.** Oferim managerilor instrumentele necesare pentru a-și îmbunătăți abilitățile de a crea echipe motivate și de succes, iar programul Managementul Talentelor va identifica adevăratele talente și va oferi perspective de avansare atractive pentru cei care sunt cu adevărat capabili să ocupe poziții-cheie în viitor.
- ▶ **Sistem de management al performanței.** Completăm acțiunile cu un sistem de

management al performanței, care clarifică obiectivele și indicatorii-cheie ai activităților, precum și criteriile de recompensare, făcând legătura dintre evaluare, nevoia de dezvoltare personală și decizia de promovare.

Petrom, în dialog cu părțile interesate

Angajamentul părților interesate este important pentru dezvoltarea durabilă a companiei și include toate activitățile care facilitează dialogul cu acestea. Părțile interesate de activitatea Petrom includ acționari, investitori, analiști, angajați, clienți, furnizori, competitori, parteneri de afaceri, contractori, universități, autoritățile de stat, organizațiile nonguvernamentale, mass-media și lideri de opinie ai comunităților.

Standardul Petrom „Managementul angajamentului cu părțile interesate” constituie cadrul de realizare a unui angajament constructiv cu părțile interesate, prin definirea principalelor etape și obiective care să susțină acest proces. Dialogul cu părțile interesate poate lua diferite forme, cum ar fi forumurile cu părțile interesate, comitetele de experți, grupurile de lucru, discuțiile bilaterale și implementarea în comun a proiectelor (parteneriate).

Dialogul cu părțile interesate externe

Forumul cu părțile interesate la nivel corporativ

În 2009, Petrom a organizat primul forum de dialog cu părțile interesate la nivel corporativ. Acest eveniment a dezbătut una dintre temele de actualitate din domeniul energiei, și anume „Eficiența Energetică și Energia Durabilă”

Pornind de la faptul că fiecare avem responsabilitatea de a asigura un viitor mai bun generațiilor viitoare, inițiativa a urmărit realizarea unui schimb constructiv de idei între Petrom și părțile interesate, cum ar fi autorități, instituții financiare, organizații nonguvernamentale, mediul academic sau reprezentanți ai comunității.

În urma discuțiilor deschise, au fost identificate oportunități reale de colaborare. Obiectivul acestui prim forum a fost de a cunoaște așteptările părților interesate de dezvoltarea durabilă a sectorului energetic, în special prin îmbunătățirea eficienței

energetice. Evenimentul s-a bucurat de un real interes, fiind animat de discuții ale reprezentanților Petrom cu părțile interesate participante. Petrom a centralizat și analizat toate propunerile și va elabora un plan de acțiune, ca răspuns la problemele ridicate de părțile interesate.

Dialogul cu părțile interesate la nivel local

Dialogul cu părțile interesate la nivelul diviziilor Petrom este dezvoltat prin intermediul unor proiecte sociale, conferințe și întâlniri regulate.

În decursul implementării proiectelor sociale, reprezentanții Petrom E&P au avut peste 130 de întâlniri cu diferite grupuri de părți interesate.

Una dintre conferințele organizate de Petrom E&P, la finalizarea unui proiect educațional, a reunit peste 70 de participanți (cadre didactice, reprezentanți Petrom, reprezentanți ai Consiliilor Locale, reprezentanți ai organizațiilor nonguvernamentale) din cinci comunități aflate în aria de operare Petrom, în care proiectul a fost implementat în ultimii doi ani.

În cadrul Petrom E&P, a fost stabilit un Centru de Resurse pentru Comunitate în comunitatea localității Schela. Acesta este un spațiu de dialog, care găzduiește întâlniri lunare între reprezentanții Petrom, autoritățile locale și comunitate, menite să identifice impactul activităților Petrom și să găsească soluții de comun acord.



Dialogul cu părțile interesate interne

Dialogul Directorului General Executiv cu angajații

Petrom are un număr mare de angajați pe întreg cuprinsul țării. Pentru a îmbunătăți comunicarea dintre managementul la cel mai înalt nivel și

Angajamentul părților interesate

Angajamentul angajaților

angajați, dar și de a reduce distanța dintre sediile centrale și teritoriu, în 2009 a fost inițiat un program de chat online. Scopul a fost acela de a oferi celor 15.000 de angajați, cu acces la intranet, posibilitatea unei discuții deschise, lunare, cu Directorul General Executiv Petrom despre dezvoltarea companiei. Întrebările angajaților care nu au primit răspuns în timpul de o oră dedicat sesiunii de chat au primit răspunsuri ulterior, din partea echipei de Comunicare. Întreaga arhivă a sesiunilor de chat este postată pe intranet, astfel încât toți angajații să poată vizualiza întreaga discuție.

Aproximativ 3.000 de angajați au folosit acest mijloc modern de comunicare, iar Directorul General Executiv a comunicat direct cu aproximativ 250 de angajați prin intermediul acestei platforme online.

Dialogul cu reprezentanții Sindicatului

Din 2005, managerii HR au avut un dialog constant, deschis, cu reprezentanții sindicatului și cu angajații, cu scopul de a găsi cele mai bune soluții, în conformitate cu Codul Muncii, atât pentru angajați (în funcție de caz), cât și pentru viitorul companiei. În 2009, pe lângă reprezentarea la nivel de companie pentru o nouă negociere a Contractului Colectiv de Muncă, departamentul HR s-a implicat activ și în negocierile contractului colectiv de muncă la nivel de ramură și grupuri de unități. O etapă ulterioară în îmbunătățirea comunicării cu părțile interesate interne a constat în înființarea și organizarea cu succes a Structurilor de Dialog Social în divizii, ca platforme de discuții regulate, referitoare la aspectele relevante din companie.