

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, mediu 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