

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