

Progresul în domeniul social

Angajați

În 2010, Petrom a continuat procesul de promovare și implementare a culturii bazate pe performanță. În acest sens, am elaborat și comunicat intern și extern strategia Petrom până în 2015 și am continuat alte inițiative cu privire la performanță: accentuarea comunicării pozitive, considerarea obiectivelor de dezvoltare a echipei la fel de importante ca și obiectivele afacerii, implementarea unui sistem solid de management al performanței, proiectarea unui proces și a unor programe de management al talentelor și de eliminare a deficiențelor în comunicarea dintre sediul central și sediile din teritoriu. Scopul final al acestor programe îl constituie dezvoltarea bazei manageriale în Petrom și crearea unei culturi organizaționale unitare, bazate pe transparență și performanță.



În scopul eficientizării activității și pentru a răspunde atât nevoilor de afaceri, cât și celor ale angajaților, în 2010 a avut loc o reorganizare a activității și responsabilității funcțiilor corporatiste. Noua structură a intrat în vigoare începând cu 1 ianuarie 2011, asigurând sinergia proceselor la nivel de grup. Pe parcursul anului, o serie de reglementări interne referitoare la drepturile angajaților au fost revizuite – de exemplu, în privința acordării de ajutoare sociale în caz de deces al unui angajat, familia a fost inclusă ca beneficiar al unor drepturi bănești, iar în cazul Directivei de Relocare, s-au adus unele clarificări cu privire la principiile de alocare, în termeni de eligibilitate.

În anul 2010, în pofida dificultăților financiare cauzate de criza economică, Petrom a continuat să organizeze activități de instruire pentru angajați. Diversele programe de instruire și dezvoltare inițiate în anii anteriori au continuat, la nivel corporativ, divizional sau de grup, concentrându-se pe calitatea

serviciilor prestate, calitatea participării la cursuri și relevanța subiectului pentru activitatea profesională. Programele de instruire au fost disponibile pentru toți angajații, prin intermediul Catalogului de cursuri de instruire disponibil pe Intranet. În 2010, Petrom a cheltuit 6,5 mil. EUR pentru activitățile de formare profesională, care au implicat servicii externe. Activitățile de formare profesională au acoperit diverse arii de interes (de exemplu, limbi străine, management, IT, cunoștințe tehnice, dar și cursuri personalizate), rezultând o medie de 1,5 zile de instruire pentru fiecare angajat.



Prin sistemul CSP (Career and Succession Planning – Planificarea Succesiunii în Carieră), Petrom a investit în identificarea și reținerea talentelor la nivel corporativ, dar și la nivelul fiecărei divizii. Astfel, managementul la cel mai înalt nivel a solicitat dezvoltarea de programe speciale pentru mai mult de 200 de poziții-cheie, care au avut drept scop dezvoltarea și păstrarea celor mai buni profesioniști, pentru o carieră de succes în cadrul companiei. În 2010, angajații Petrom au avut posibilitatea de a folosi sistemul PDS (Performance Development System – Sistemul de Dezvoltare a Performanțelor), pentru a-și urmări propriile performanțe și pentru a comunica interesele și obiectivele lor profesionale. Aplicația PDS a fost îmbunătățită, de exemplu, prin oferirea unei legături directe cu Catalogul de cursuri de instruire. În scopul furnizării de sprijin rapid tuturor utilizatorilor, atunci când este necesar, am creat un prim nivel de contact pentru angajații care folosesc PDS.

Procesul de restructurare a fost corelat cu un program de plasament, demarat în 2006, cu scopul de a-i ajuta pe foștii angajați în găsirea unui nou loc de muncă sau începerea unei mici afaceri. În acest scop, s-au creat 15 Centre de Tranziție la nivelul întregii țări, costurile fiind suportate în totalitate de Petrom. Participarea la program este gratuită și necondiționată. Angajatul însuși are posibilitatea

Accent pe dezvoltarea unei culturi bazate pe performanță

de a se înscrie în program. Aceasta nu afectează dreptul foștilor angajați la beneficiile de șomaj sau la salariile compensatorii. Centrele de Tranziție au oferit servicii de suport pentru mai mult de 800 de persoane în 2010, cu o rată de succes de 83%. În 2010, Departamentul Resurse Umane a reușit să atragă 5 mil. EUR din Fonduri Structurale Europene, pentru a demara un program de consiliere și reintegrare pe piața muncii pentru cel puțin 25.000 de șomeri din toată țara, inclusiv foști angajați Petrom.

Sănătate

Eforturi pentru îmbunătățirea sănătății angajaților

Sănătatea este o valoare universală, iar accesul egal la promovarea sănătății trebuie să fie disponibil tuturor. Fiecare angajat beneficiază de standarde înalte de sănătate ocupațională (SO) și de o gamă variată de inițiative în ceea ce privește sănătatea. Deoarece succesul pe termen lung depinde de sănătatea și motivația forței de muncă, managementul sănătății aduce o contribuție fundamentală la performanța companiei noastre.

Abordarea noastră

Sănătatea angajaților noștri constituie un lucru de preț și o resursă importantă pentru noi. Prin politica HSE, ne-am angajat să promovăm o stare bună din punct de vedere fizic și mental a angajaților noștri. Dorim să ne asigurăm că aceștia sunt apti să realizeze sarcinile care le-au fost atribuite. Obiectivele noastre includ aplicarea standardelor de sănătate utilizate la nivel internațional, evaluarea sistematică și reducerea riscurilor referitoare la sănătate. Organizarea Petrom în domeniul sănătății ocupaționale se bazează pe conceptul „shared services” (nucleu de management și expertiză), iar monitorizarea permanentă a performanței creează premisele pentru o îmbunătățire continuă.

Calitatea în domeniul sănătății ocupaționale

În Petrom, serviciile de sănătate ocupațională sunt furnizate de PetroMed, entitate juridică proprie, înființată în 2008. Printr-o rețea de 28 de clinici în toată România, le oferim angajaților noștri programe de îngrijire curativă și de prevenire. Calitatea deosebită a acestor servicii depășește adesea cerințele legale locale în domeniu. Echipele de sănătate ocupațională din cadrul Petrom promovează sănătatea, prin oferirea de tratamente medicale moderne, asistență medicală preventivă și consiliere psihologică.

Prin informarea permanentă asupra subiectelor de interes și a practicilor în domeniul sănătății, experții în sănătate ocupațională sprijină managementul pentru a-și asuma răspunderea finală asupra sănătății ocupaționale. Echipele operative de sănătate ocupațională se concentrează pe adaptarea activităților internaționale la nevoile specifice diviziilor de afaceri și depun efort pentru a-i motiva pe toți angajații să joace un rol activ în promovarea sănătății personale.

În 2010, eforturile noastre au fost concentrate pe îmbunătățirea celor trei dimensiuni ale calității serviciilor de sănătate ocupațională, după cum urmează:

- ▶ **Calitatea din punct de vedere structural** (clinici, echipamente): trei clinici deservind peste 1.700 de angajați se află într-un proces de modernizare. În toate clinicile au fost instalate echipamente IT de ultimă generație; pentru modernizarea următoarelor clinici (începând cu 2011) a fost aprobat în 2010 un plan revizuit în acest sens.
- ▶ **Calitatea instruirii personalului** (doctori, asistente și personal administrativ) – personalul PetroMed a fost reinstruit în conformitate cu standardele de sănătate ale Grupului OMV, instruirea fiind concentrată pe cerințele legale specifice din România (ortopedie preventivă, simulări pentru situații de urgență).
- ▶ **Calitatea proceselor** (proceduri și procese) – procedurile în domeniul sănătății ocupaționale au fost actualizate (de exemplu: evaluarea riscului în ceea ce privește sănătatea), iar altele noi au fost elaborate. Referitor la evaluarea de risc privind sănătatea, după evaluarea a 14.126 de angajați în 2009, alți 5.903 au fost evaluați în 2010, iar rezultatele vor sta la baza îmbunătățirii condițiilor de muncă și a măsurilor de reducere a riscurilor în ceea ce privește sănătatea.



În conformitate cu angajamentul privind calitatea serviciilor în acest domeniu, s-au desfășurat audieri

de sănătate ocupațională în 11 clinici PetroMed. Principalele concluzii au arătat că noile reglementări, cele revizuite, precum și procedurile de lucru interne au fost, în mare parte, implementate și că activitatea medicală s-a desfășurat în mod corespunzător, pe o bază solidă de competență. Consolidarea comunicării și alinierea la nivel local vor sprijini dezvoltarea acestei tendințe pozitive și în 2011.

Inițiative de promovare a sănătății

În 2010, Petrom a continuat acțiunile de promovare a sănătății angajaților. Principalele acțiuni includ:

- ▶ Programe specializate de prevenire a tulburărilor coloanei vertebrale și articulațiilor, campanii de vaccinare împotriva gripei și hepatitei.
- ▶ Campania de promovare a unui stil de viață și unei alimentații sănătoase – „Programul de prevenire a bolilor cardiovasculare” început în 2009, a arătat că una dintre cauzele majore ale bolilor cardiovasculare este alimentația nesănătoasă. Această campanie a fost bine primită de angajații Petrom și a inclus acțiuni precum distribuirea de postere/pliante privind un mod de viață sănătos și piramida nutrițională, publicarea de articole pe Intranet, dar și a unui calculator pentru calcularea Indicelui de Masă Corporală (IMC) și a caloriilor conținute de alimente.
- ▶ Pregătirea pentru situații de urgență – simulările pentru situații de urgență efectuate la rafinăriile Petrobrazi și Arpechim, la Doljchim și platformele offshore, au condus la actualizarea planurilor de instruire și reînnoirea echipamentelor; instruirea pentru acordarea primului ajutor (2.500 de persoane special instruite pentru acordarea de prim-ajutor și 1.000 de șoferi).
- ▶ Suport medical pentru persoanele din străinătate – peste 1.000 de examinări pentru expați și familiile lor.
- ▶ Verificări medicale voluntare – aproape 10.500 de angajați au luat parte la acest program.
- ▶ Campanie Petrom pentru donarea de sânge – sprijinirea campaniei pentru donarea de sânge în nouă comunități în care avem operațiuni.
- ▶ Sprijin psihologic – linie de consiliere psihologică disponibilă nonstop, pentru situații de urgență.

Provocări și obiective 2011

Programele de sănătate ocupațională se bazează pe evaluările de risc, rezultatele examinărilor medicale și problemele epidemiologice curente. În 2011, ne vom concentra pe:

- ▶ Activitățile de promovare a unui stil de

viață sănătos, în vederea prevenirii bolilor cardiovasculare și a afecțiunilor de ochi, coloană și articulații.

- ▶ Prevenirea abuzului de alcool și sprijinirea persoanelor dependente.
- ▶ Campanii de vaccinare (gripă, hepatită, encefalită de căpușă).

În 2011, accentul va fi pus pe armonizarea reglementărilor medicale și a celor din domeniul sănătății ocupaționale, pe implementarea continuă a propriilor standarde de sănătate, inclusiv audituri, precum și pe revizuirea și dezvoltarea relațiilor interne și externe cu furnizorii locali de asistență medicală. Managementul sănătății se va concentra pe dezvoltarea registrului privind riscurile în domeniul sănătății și a unui sistem de gestionare a cunoștințelor, pe evaluarea rezultatelor examinărilor, ca bază pentru dezvoltarea următoarelor programe de sănătate, precum și pe furnizarea de instruire și materiale de comunicare legate de managementul sănătății preventive. Renovarea sau modernizarea clinicilor PetroMed este planificată să fie finalizată în 2011.

Siguranța muncii

Crearea unui mediu de muncă sigur, atât pentru angajații noștri, cât și pentru contractori, este una dintre prioritățile Petrom. Facem tot ce este posibil pentru a preveni accidentele și pentru a asigura desfășurarea în siguranță a operațiunilor, pe baza standardelor stabilite în directivele noastre corporative. Vom continua să instruiem și să conștientizăm oamenii să lucreze în condiții de siguranță și, de asemenea, vom aplica practicile de identificare a pericolelor și de gestionare a riscurilor, pentru reducerea incidentelor și a pierderilor.

Abordarea noastră

Toate procesele și locurile de muncă trebuie să fie sigure pentru Petrom, pentru părțile interesate, dar și pentru mediul înconjurător. Credem că toate accidentele pot fi prevenite. Directivele și standardele de siguranță ale Petrom, instrumentele de management și de raportare, cursurile de formare contribuie împreună la îmbunătățirea performanțelor în domeniul siguranței muncii. Acordăm o atenție deosebită siguranței transportului și a managementului contractoarelor. Siguranța muncii este o responsabilitate a managementului,

**Îmbunătățire
continuă a
performanței
în domeniul
siguranței
muncii**

Siguranță sporită în munca de zi cu zi

căruia i se oferă consultanță de specialitate în acest domeniu. Indicatorii de efort și de efect aferenți siguranței muncii sunt monitorizați lunar și stau la baza deciziilor conducerii. Sistemul nostru de management al siguranței muncii asigură o îmbunătățire continuă a performanțelor în acest domeniu. Sistemul de management al sănătății și siguranței în muncă în divizia Petrom Rafinare (rafinăriile Arpechim, Petrobrazii și sediile centrale) a fost certificat în conformitate cu standardul OHSAS 18001, de către TÜV Rheinland din 2009. Astfel, 10% din angajații Petrom lucrează în conformitate cu un sistem de management certificat OHSAS 18001.

Instruirea și conștientizarea în domeniul siguranței muncii

Promovăm siguranța la locul de muncă prin diferite acțiuni, care includ educația, informarea, realizarea de instrucțiuni de lucru și instruirea în cadrul Petrom.

Instruirea în domeniul siguranței muncii

Cursurile de instruire în domeniul siguranței muncii au constituit cea mai mare parte a celor 177.382 de ore de instruire HSE ce au avut loc în 2010. Subiecte specifice de siguranța muncii au fost prezentate și discutate în timpul cursurilor de instruire din rafinării, ca, de exemplu, lucrul în spații închise, lucrul la înălțime, gestionarea incidentelor, tehnici de investigare, reguli de circulație, alunecare, cădere, împiedicare, lucrul cu substanțe periculoase, dispozitive de respirație și altele. Ca urmare a îmbunătățirii sistemului de acordare a permiselor de lucru la Petrobrazii, toți maeștrii, șefii de unitate, precum și reprezentanții contractorilor au fost instruiți conform procedurii revizuite. Toate aceste instruirii sunt esențiale pentru dezvoltarea continuă a unei puternice culturi în domeniul siguranței muncii în cadrul Petrom.

Construirea unei culturi a siguranței muncii

În 2010, Petrom Rafinare a implementat proiectul „Îmbunătățirea Culturii Siguranței Muncii”. Scopul proiectului a fost de a îmbunătăți performanțele în domeniul siguranței în muncă, prin sporirea gradului de conștientizare la toate nivelurile organizaționale, pentru a crea un sentiment de angajament personal față de siguranța muncii și pentru a promova o schimbare de mentalitate în cadrul companiei. Principalul obiectiv a fost de eliminare a concepției că accidentele fac parte din munca de zi cu zi și că numai personalul operațional trebuie să fie preocupat de siguranță. Acest proiect a creat o

structură strategică pentru schimbarea culturii și a fost implementat după cum urmează:

- ▶ Au fost înființate comitete de siguranță în rafinării și sediile centrale, cu scopul de a coordona aspectele legate de protecția muncii la toate nivelurile organizației.
- ▶ Au fost stabilite echipe cu sarcini în domeniul siguranței, incluzând angajați-cheie din diferite activități importante pentru zonele de interes, în scopul îmbunătățirii proceselor critice.
- ▶ Au fost realizate întâlniri tematice și seminarii la toate nivelurile organizaționale.
- ▶ Au fost comunicate aspectele de siguranță, inclusiv pentru contractorii principali.

Proiectul s-a bucurat de un angajament excepțional din partea managementului, o participare remarcabilă a angajaților de la toate nivelurile și a creat o stare de conștientizare, credibilitate și empatie cu privire la siguranța muncii în divizia Rafinare. Petrom a primit pentru acest proiect „Premiul de Siguranță DuPont 2010” la categoria „Impact Sustenabil al Afacerii”

Raportarea în domeniul siguranței muncii

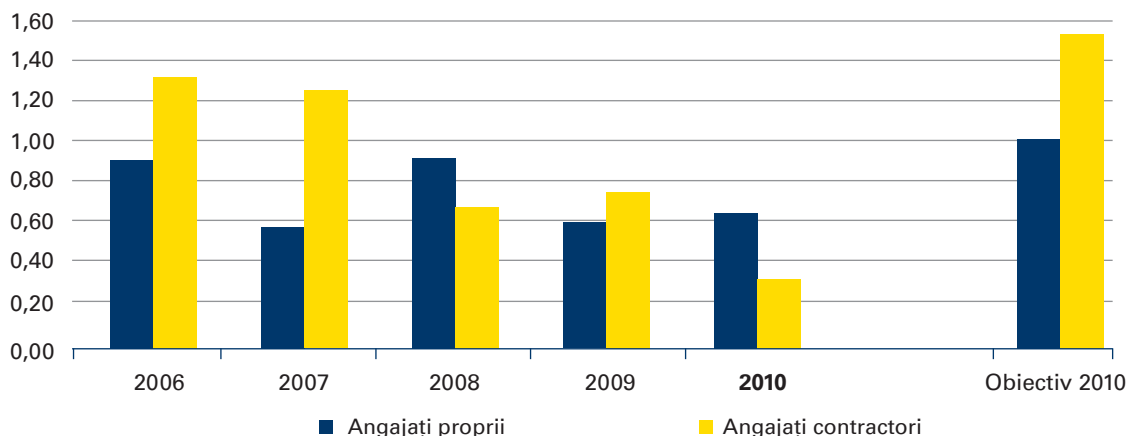
Prin înregistrarea și investigarea incidentelor, inclusiv a celor fără urmări, putem fi siguri că am învățat din experiențele anterioare și putem preveni reparația acestora. Centralizarea rapoartelor despre incidentele fără urmări, a pericolelor potențiale și a constatărilor, precum și utilizarea evaluărilor și învățarea din experiențe trecute ne ajută să reducem probabilitatea de apariție a incidentelor. Cifrele de mai jos demonstrează eforturile depuse pentru a crește gradul de conștientizare și pentru a reduce incidentele de muncă, prin promovarea raportării:

- ▶ Peste 148.471 de înregistrări (incidente, incidente fără urmări, investigații, constatări, pericole, evaluări și măsuri) au fost introduse în sistemul CARE.
- ▶ Peste 64.757 de constatări și pericole au fost raportate și urmărite, cu 43.268 de măsuri aplicate.
- ▶ Peste 50.324 de măsuri au fost stabilite și 89% din acestea au fost soluționate la termen.

Siguranța la locul de muncă

Ca rezultat al acțiunilor de promovare a siguranței la locul de muncă, în 2010 s-a constatat o reducere a accidentelor de muncă, comparativ cu 2009. Din păcate, cu toate acestea, au existat trei victime în divizia Explorare și Producție: trei angajați Petrom au murit ca urmare a accidentelor de muncă.

Petrom LTIR*



*LTIR = frecvența medie a incidentelor cu una sau mai multe zile lucrătoare pierdute față de timpul de lucru prestat

În 2010, indicatorul LTIR pentru Grupul Petrom a fost de 0,64 incidente la un milion de ore lucrute pentru angajații proprii și a scăzut la 0,32 pentru contractori.

Siguranța muncii la contractori

Petrom lucrează cu diferiți contractori pentru furnizarea de bunuri și servicii. Contractorii noștri reprezintă părți interesate-cheie și, prin urmare, acordăm o importanță deosebită promovării siguranței muncii acestora, pentru beneficii reciproce.

Managementul Siguranței Contractorilor

Departamentul de achiziții supraveghează evaluarea preliminară și selecția furnizorilor și contractorilor, luând în considerare nu numai cerințele financiare, tehnice, de producție, organizatorice, dar și pe cele legate de HSEQ (Health, Safety, Environment and Quality – Sănătate, Siguranță, Mediu și Calitate). Performanța contractorilor în domeniul siguranței muncii este evaluată și monitorizată sistematic pe toată durata contractului. În scopul de a crește obiectivitatea evaluării, Petrom Rafinare a implementat o matrice cu indicatori-cheie de performanță a contractorilor, pentru a măsura și evalua performanța, în comparație cu obiectivele stabilite.

Pentru îmbunătățirea comunicării și monitorizarea performanței în domeniul siguranței muncii s-au organizat întâlniri lunare cu contractorii. În cazul nerespectării regulilor, există un sistem de sancționare. Pe de altă parte, există și un sistem de recompensare, intitulat „Te-am prins lucrând în condiții de siguranță”. În anul 2010, în cadrul rafinăriilor, instructorii interni au furnizat instructaje

de siguranța muncii și audit pentru 90 de contractori și au condus sesiuni de responsabilizare cu 230 de contractori, concentrându-se asupra acțiunilor pe care angajații le pot realiza la locul de muncă. O altă măsură de îmbunătățire a managementului contractorilor în domeniul siguranței muncii a fost implementarea unui nou sistem de instruire introductivă pentru contractorii din rafinăriile Petrom.

Siguranța în timpul lucrărilor de construcție la Petrom City

Construirea noului sediu Petrom, denumit Petrom City, a început în februarie 2007 și s-a încheiat în septembrie 2010. Trei mari societăți de construcții au fost implicate în demolarea construcțiilor vechi, decontaminarea terenurilor aferente, precum și în lucrările de construcție a clădirilor și infrastructurii. În faza de construcție, antreprenorii principali au fost permanent supervizați de către experți HSE din Petrom. Aceștia au efectuat zilnic vizite pe șantier, au înregistrat constatările, au urmărit implementarea unor acțiuni corective/preventive, au revizuit și auditat documentația HSE a contractorilor, procedurile de siguranța muncii și instrucțiunile de lucru. La întâlnirile săptămânale, experții HSE ai Petrom au discutat cu toți contractorii și subcontractorii despre măsurile de îmbunătățire a siguranței la locul de muncă. Periodic, au fost efectuate exerciții de evacuare, pentru a se asigura că toți angajații cunosc căile de evacuare, punctele de adunare și procedurile de evacuare. Acțiunile de mai jos arată amplexarea eforturilor noastre pentru siguranța lucrărilor la Petrom City:

► Instruiri introductive (generale sau la locul de

Petrom City – un loc de muncă sigur pentru angajații noștri

- muncă) cu angajații contractorilor: 4.524
- ▶ Întâlniri cu angajații contractorilor: 124
- ▶ Număr total de ore lucrate de angajați: 3.174.216
- ▶ Număr de angajați în ultima săptămână a fazei de construcție (nivel maxim): 923
- ▶ Număr de accidente: 5 (din care o victimă, în 2009)

Aspectele legate de siguranța muncii la mutarea angajaților în Petrom City

Relocarea angajaților în Petrom City a început în mai 2010, a continuat în noiembrie 2010, procesul fiind în desfășurare. Încă din etapa de elaborare a proiectului, a fost efectuată o evaluare a riscului, pentru a ne asigura că noile locuri de muncă oferă condiții sigure. Toți angajații au primit o instruire introductivă înainte de începerea activității în noul sediu Petrom, inclusiv informații despre clădire, căile de evacuare, puncte de adunare, procedurile de evacuare și utilizare a facilităților de lucru.

Aspectele legate de siguranța muncii la scoaterea din funcțiune a combinatului chimic Doljchim

Activitățile de dezafectare a combinatului chimic Doljchim, planificate să se finalizeze în 2012, vor include demolarea tuturor instalațiilor aferente și reabilitarea amplasamentului. Aceste activități, cu risc ridicat, necesită o planificare atentă și respectarea unor standarde înalte de siguranța muncii.

După închiderea combinatului, conservarea instalațiilor a fost efectuată în cele mai bune condiții, pentru a evita degradarea echipamentelor.

Un număr mare de instalații vechi, care erau închise, au fost vândute, iar dezafectarea lor este în desfășurare. Au fost realizate recepțiile finale pentru lucrările de demolare a peste zece instalații vechi, care s-au închis, și a utilităților aferente. De asemenea, a fost demarată procedura de dezafectare a ultimelor opt instalații vechi.

În timpul lucrărilor de demolare, nu au avut loc incidente de muncă. Reprezentanții HSE au fost prezenți în fiecare zi în zonele de lucru. TÜV Austria sprijină echipele HSE de pe teren, pentru a asigura demolarea instalațiilor de la Doljchim în conformitate cu cele mai bune practici internaționale.

Siguranța proceselor

Managementul siguranței proceselor are ca scop reducerea probabilității și a gravității unor descărcări neprevăzute, care pot duce la incidente de mediu sau de siguranță.

Cele mai vechi active din Petrom prezintă provocări semnificative, pe care le rezolvăm printr-o abordare complexă în ceea ce privește integritatea acestora.

În 2010, un grup de lucru, destinat managementului siguranței proceselor, s-a concentrat pe implementarea la nivel de grup a sistemului de raportare a indicatorilor de performanță privind siguranța procesului (PSP), precum și pe stabilirea unui standard comun pentru gestionarea schimbării.

Pericolele de accidente majore (MAHs) și măsuri pentru reducerea riscurilor în E&P

În 2010, patru dintre instalațiile Petrom E&P au fost scoase de pe lista locațiilor Seveso II de către autorități, ca urmare a reducerii producției sub capacitățile proiectate. Acest fapt a determinat decizia de a evalua punerea în aplicare a planurilor de reducere a riscurilor majore, întocmite pentru situațiile inițiale. Evaluarea a pus în evidență faptul că implementarea acțiunilor din planurile de reducere a riscurilor trebuie intensificată.

Principalul progres a fost realizat la operațiunile offshore, unde măsurile de reducere a riscurilor majore au fost implementate sau demarate și au fost făcute investiții semnificative.

În plus, au fost întreprinse eforturi semnificative pentru a îmbunătăți situația HSSE din operațiunile offshore la nivelul celei din operațiunile terestre, contribuind astfel la reducerea pericolelor majore HSSE. Cu toate acestea, toate evaluările au arătat că integritatea echipamentelor este în continuă scădere, mai ales a echipamentelor considerate ca fiind elemente critice pentru siguranță (SCE – Safety Critical Elements), relevante pentru siguranța sau protecția mediului.

Sistemul de management HSSE a fost implementat în cursul ultimilor trei ani.

Organizația a făcut eforturi majore pentru a reduce incidentele legate de transport. Sistemul permiselor de lucru a fost revizuit în totalitate și implementat, în timp ce s-au depus eforturi considerabile pentru monitorizarea proiectelor de conformare cu cerințele legate de protecția mediului.

După concentrarea puternică pe îmbunătățirea

Dezafectarea combinatului Doljchim cu respectarea unor standarde înalte de siguranța muncii

siguranței personale, vom intensifica eforturile de urmărire a pericolelor de accidente majore și a măsurilor pentru reducerea riscurilor, utilizând CARE – sistemul de înregistrare și gestionare a incidentelor – folosit la nivel de grup. În plus, s-a alocat un buget pentru instalațiile cu cele mai semnificative riscuri și, de asemenea, s-a stabilit instruirea managementului în acest sens. Pentru noua centrală electrică pe bază de gaze, pe care Petrom o construiește, s-a realizat o evaluare preliminară a integrității procesului, cursurilor de instruire, competențelor și a sistemului de management.

Siguranța rutieră

În 2010, Petrom a continuat implementarea inițiativei în domeniul siguranței rutiere, cu scopul de a reduce numărul de accidente. După instalarea a aproximativ 1.000 de sisteme de monitorizare amplasate în vehiculele de serviciu în anul 2009, în 2010 s-au organizat cursuri de instruire în domeniul siguranței rutiere, după cum urmează:

- ▶ 1.013 șoferi ai Petrom au participat la cursurile de prim-ajutor, cu o durată de 6 ore, organizate de Crucea Roșie Română.
- ▶ Aproximativ 1.013 șoferi au participat la programul PetroMed de testări medicale și psihologice, pentru a identifica problemele care le-ar putea afecta comportamentul la volan.
- ▶ 2.798 de șoferi au participat la două zile de curs, cu scopul de a-și dezvolta abilitățile de siguranță rutieră.

Campania de conștientizare „Să ai o călătorie sigură cu Petrom Rafinare” s-a axat, de asemenea, pe conducerea preventivă. Carduri cu sfaturi pentru a călători în siguranță pe drumurile din România au fost distribuite și postate pe Intranet. Campania „Condu pentru Viață”, referitoare la conducerea preventivă în rafinărie, a inclus controale radar, teste, instruire. În 2010, au avut loc 152 de accidente rutiere, soldate cu puține persoane rănite și niciun caz mortal.

Gestionarea situațiilor de urgență și de criză

O bună comunicare în cazul situațiilor de criză se concretizează prin furnizarea de informații clare, detaliate, atât către mass-media și public, cât și către angajați. Comunicarea între echipa desemnată pentru gestionarea crizei și serviciile de urgență trebuie să fie administrată eficient. Exerciții de simulare au avut loc în diferite divizii

și la nivel corporativ, de mai multe ori pe an.

Provocări și obiective în 2011

În 2011, vom continua să ne concentrăm pe managementul contractorilor, cu scopul de a ne asigura că aceștia respectă cerințele sistemului de management HSE al Petrom. Astfel, demonstrăm că riscurile HSE au același nivel de prioritate precum cele tehnice și comerciale. În plus, vom acorda o mare importanță incidentelor cu potențial mare de pericol, astfel încât acestea să fie investigate în mod corespunzător, să aibă stabilite acțiuni adecvate, care să fie implementate.

Drepturile omului

Drepturile omului sunt considerate un element esențial al pilonului social, din cadrul eforturilor în domeniul dezvoltării durabile a Petrom. Prin Politica pentru Drepturile Omului, Petrom își exprimă implicarea și angajamentul în abordarea cuprinzătoare a drepturilor omului.

Deși responsabilitatea asigurării respectării drepturilor omului revine în primul rând guvernelor, Petrom consideră că are responsabilitatea de a observa implementarea și promovarea drepturilor omului în sfera sa de influență și de a nu deveni complice la încălcări ale acestora și, implicit, ale legislației internaționale în vigoare.

Având în vedere caracterul diferit al intereselor și nevoilor diverselor grupuri sau indivizi, Petrom consideră respectarea drepturilor omului ca pe o cale de a echilibra interesele și nevoile tuturor părților interesate relevante, arătând respect față de valorile și practicile culturale ale acestora. Petrom și-a reglementat responsabilitățile în domeniul drepturilor omului prin documentul Matricea Drepturilor Omului. Aceasta este completată de alte reglementări elaborate și implementate, în vederea îndeplinirii responsabilităților noastre din domeniul drepturilor omului.

Pentru a avea o imagine de ansamblu asupra implementării Matricei Drepturilor Omului în cadrul Petrom, în anul 2010 am desfășurat evaluări pe bază de chestionare de autoverificare. În funcție de rezultate, vom stabili și implementa măsurile care se impun.

În acest context, este deosebit de important ca procesul de creștere a conștientizării, de

Sporirea gradului de conștientizare privind drepturile omului

dezvoltare a competențelor și de cunoaștere a drepturilor omului să fie parte integrantă a programelor de instruire pentru toți angajații. De aceea, pentru anul 2011, ne-am propus să creăm un instrument de e-Learning destinat drepturilor omului, care să fie pus la dispoziția tuturor angajaților Petrom.

Etica în afaceri

Aplicarea principiilor de etică în activitatea noastră

În conformitate cu principiile Codului de conduită, Petrom promovează etica în afaceri ca una dintre componentele esențiale care stau la baza valorilor și culturii noastre organizaționale. Suntem conștienți că fiecare dintre noi reprezintă întreaga companie și este astfel răspunzător pentru integritatea și corectitudinea acțiunilor sale. În această privință, promovăm comportamentul transparent în activitatea noastră.

Directiva noastră corporativă „Etica în afaceri” stabilește reguli pentru toți angajații, referitoare la conflictele de interese existente sau posibile, oferirea sau primirea de cadouri, plățile de facilitare, evaluarea terțelor părți. În vederea creșterii conștientizării și asigurării unei înțelegeri clare și complete a acestei reglementări, am continuat în anul 2010 să instruiem aproximativ 1.018 angajați. În acest scop, am pus la dispoziție instrumente suplimentare referitoare la etica în afaceri, precum:

- ▶ Aplicația de e-Learning, care a intrat în funcțiune în 2010 și a fost accesată de 2.115 angajați;
- ▶ Linia de asistență telefonică și adresa dedicată de e-mail, care au fost utilizate pentru consilierea eficientă a celor care au solicitat asistență de la ofițerul de conformitate corporativă, în domeniul eticii în afaceri;
- ▶ Declarația de conflict de interese, care a fost semnată de aproape 1.160 de manageri la nivel înalt din cadrul organizației, care și-au demonstrat astfel angajamentul de a soluționa în mod etic posibilele cazuri de conflict de interese.

În scopul diseminării prevederilor directivei „Etica în afaceri”, ne propunem ca în anul 2011 să continuăm procesul de instruire și totodată să întreprindem diverse acțiuni educative, inclusiv informări interne.

Implicarea în comunitate

În 2010, implicarea noastră în cadrul comunităților a fost o direcție strategică importantă și ne-a consolidat poziția de companie-model pentru

comunitatea de afaceri din România. În contextul mediului economic provocator, Petrom a continuat să dezvolte proiecte variate pentru rezolvarea problemelor comunităților locale și ale societății românești, în general. Domeniile în care ne-am concentrat eforturile au fost educația, sănătatea și mediul înconjurător.

Principalele proiecte pentru comunități

TaraluiAndrei.ro – Spiritul civic, grija pentru mediul înconjurător și respectul pentru comunitatea în care trăim constituie baza programelor noastre. În 2010, TaraluiAndrei.ro a devenit o comunitate de peste 240.000 de cetățeni, care vor să schimbe România în bine. În 2010, peste 300 de persoane din toată țara au propus proiecte destinate rezolvării problemelor din comunitatea lor. Petrom a finanțat cu 110.000 de euro 23 de proiecte pentru comunitățile locale, care au inclus renovarea instituțiilor de învățământ, sisteme de colectare selectivă a deșeurilor, curățarea și realizarea de zone verzi etc. Aproximativ 390.000 de persoane din România au beneficiat de toate aceste proiecte.

În 2010, proiectul TaraluiAndrei.ro a fost ales de către tinerii români ca fiind a doua platformă de voluntariat ca importanță din România (după Greenpeace), conform unui studiu GFK. Peste 2.000 de cetățeni au participat la acțiunile de voluntariat din „Țara lui Andrei”

De asemenea, în 2010, 1.400 de voluntari au plantat 46.000 de copaci, pe 9,5 hectare, transformând în fapte reale toate eforturile cetățenilor din Țara lui Andrei, realizate în mediul online. Acțiunile de plantare au avut loc în Ploiești (județul Prahova) și Moinești (județul Bacău), două comunități afectate fie de alunecările de teren, fie de lipsa spațiilor verzi și unde compania își desfășoară activitatea de zi cu zi.



În primavara anului 2010, prin proiectul **Școala lui Andrei** i-am încurajat pe toți copiii din școlile generale din România să se implice în rezolvarea responsabilă a problemelor din comunitățile lor. Îndrumați de profesori și cu ajutorul liderilor de

opinie cheie, elevii au identificat o problemă în comunitatea lor, au propus un plan de acțiune pentru rezolvarea ei și l-au implementat. Peste 5.600 de copii, coordonați de către 241 de profesori, din 240 de școli din toată țara, au participat la concurs și au propus 241 de proiecte pentru comunitățile în care trăiesc. Peste 65.000 de persoane au fost implicate în procesul de vot pentru selectarea câștigătorilor. Petrom a premiat primele trei echipe câștigătoare cu 24.000 euro, bani care vor fi utilizați pentru rezolvarea problemelor specifice celor trei școli.

Pe baza votului public din „Școala lui Andrei”, aproximativ 600 de copii (din primele 20 de echipe votate) au câștigat dreptul de a participa la „Tabăra din Țara lui Andrei”, organizată în stațiunea montană Cheia, din județul Prahova. În tabără, copiii au aflat despre utilizarea responsabilă a resurselor naturale, prin experimente interactive, au primit sfaturi despre cum pot supraviețui în natură, și-au dezvoltat abilitățile de lucru în echipă și de lideri și au fost îndrumați în elaborarea știrilor.

Rețeaua de telemedicină de urgență – Din respect pentru viața românilor și pentru nevoile angajaților companiei, Petrom, în parteneriat cu Ministerul Sănătății, a sprijinit sistemul național medical de urgență, investind peste 410.000 de euro în rețeaua de telemedicină și în sistemul de instruire pentru personalul medical de urgență. Astfel, rețeaua actuală de telemedicină, dezvoltată în 2009, a fost extinsă, cu sprijinul companiei Petrom, cu încă 17 spitale, dintre care trei clinici PetroMed. Toate spitalele incluse în program au fost conectate printr-un sistem video-audio de înaltă fidelitate, care îi ajută pe medicii de la urgență să primească ajutor în timp real de la specialiștii Spitalului de Urgență Floreasca din București. Acest lucru presupune scurtarea timpului de intervenție, stabilirea unui diagnostic corect, schimbul de experiență pentru personalul medical și, mai presus de toate, salvarea vieților. Peste 4,7 milioane de persoane vor beneficia, cu ajutorul Petrom, de această extindere a rețelei de telemedicină.



Campania de donare de sânge – În toamna anului 2010, Petrom, în parteneriat cu Institutul Național de Hematologie, Centrul de Transfuzie de Sânge București și Asociația React, a derulat prima campanie de donare de sânge, în care voluntarii nu au primit niciun stimulent material. Programul a avut ca scop creșterea conștientizării în ceea ce privește importanța donării de sânge și încurajarea românilor să devină donatori permanenți. În mai puțin de o lună, aproximativ 500 de persoane din nouă comunități în care activează compania (București, Constanța, Ploiești, Craiova, Timișoara, Suplacu de Barcău, Oradea, Bacău și Moinești) au donat sânge în centrele mobile de colectare.

Sprijin pentru Viitor – În 2010, Petrom a continuat campania „România prinde rădăcini”, un proiect desfășurat în parteneriat public-privat cu Realitatea TV, Regia Națională a Pădurilor (Romsilva) și Asociația MaiMultVerde. Obiectivele campaniei sunt creșterea numărului suprafețelor împădurite din România, acționarea în vederea prevenirii inundațiilor și contribuția la îmbunătățirea calității aerului. În 2010, Petrom și partenerii săi au plantat 87.500 de copaci, pe 22 de hectare de teren, în patru comunități din România (județele Vaslui, Suceava, Galați și Dolj). Petrom a investit 130.000 de euro în programul de împădurire. „România prinde rădăcini” se diferențiază de alte campanii de împădurire prin abordarea pe termen lung privind prevenirea inundațiilor și prin implicarea autorităților locale, a societății civile, a comunității de afaceri și media în această problemă de mediu.

Voluntariatul în Petrom – Înțelegem că resursele umane sunt o componentă vitală în progresul durabil al unei companii. De aceea, în Petrom, fiecare angajat este considerat a fi un reprezentant al companiei, care, prin acțiunile sale, transmite comunității mesajul nostru de responsabilitate socială. În 2010, peste 600 de angajați au participat la acțiunile de voluntariat desfășurate de Petrom, fie participând la activitățile de plantare, fie sprijinind copiii dezavantajați social.

Fii și tu Moș Crăciun! – Începând cu 2008, Petrom a desfășurat proiectul „Fii și tu Moș Crăciun!”, prin care colegii noștri au avut ocazia să readucă speranța pentru copiii dezavantajați social din România. În 2010, aproximativ 400 de copii cu un nivel de trai scăzut, din zona Podu Turcului (județul Bacău) și Potlogi (județul Dâmbovița), i-au scris scrisori

87.500 de copaci plantați în 2010 în cadrul campaniei „România prinde rădăcini”

Moșului, cerându-i lucruri simple, care le-ar aduce puțină fericire de Crăciun. Programul a fost primit cu entuziasm de angajații companiei, care au răspuns prompt invitației și au cumpărat cadouri pentru copii.



Alte proiecte pentru comunități

În 2010, Petrom, în parteneriat cu autoritățile locale, furnizori, organizații nonguvernamentale și voluntari locali au implementat proiecte locale, în comunitățile unde compania are operațiuni. Aceste proiecte au constat în sprijinul acordat infrastructurii școlare din zonele rurale (fie prin construirea sau renovarea instituțiilor educaționale, fie prin seminarii pe teme ca siguranță sau comportamentul ecocivic sau asigurându-le copiilor defavorizați social accesul la educație), încurajând astfel eforturile societății civile de a spori nivelul de conștientizare în ceea ce privește problemele de mediu și de a deveni parte activă la dezvoltarea comunității, prin ajutorul acordat oamenilor din categoriile dezavantajate. Cu o investiție de 380.000 de euro, au fost renovate 18 școli. Aproximativ 4.600 de copii beneficiază acum de condiții mai bune de studiu.

4.600 de copii beneficiază în urma renovării de către Petrom a 18 școli

Angajații Petrom din toată țara au acționat rapid când dezastrele naturale au afectat patru comunități locale și au donat 50.000 de euro și alte bunuri pentru 975 de persoane.

În 2010, Petrom a sprijinit ONG-ul „Fundația de sprijin comunitar” cu 15.000 de euro pentru finalizarea Centrului educațional din satul Slobozia Nouă (județul Bacău). Astfel, toți copiii din sat vor avea acces la condiții moderne de studiu. Proiectele CSR derulate în stațiile de alimentare cu carburanți Petrom au transmis clienților și altor părți interesate mesajul de responsabilitate socială al companiei. Împreună cu ONG-ul „Ecopolis” și „Asociația Salvați Dunărea și Delta” Petrom a derulat campania „Plantează un copac!”, având ca scop conștientizarea importanței activităților de plantare. Pentru fiecare odorizant de mașină vândut în benzinăriile Petrom, Petrom s-a angajat să planteze un copac. Astfel, s-au plantat 27.559 de copaci,

proiect în care Petrom a investit 55.000 de euro. Timp de o lună, Petrom a derulat în stațiile sale de alimentare cu carburanți o campanie privind importanța comportamentului responsabil al conducătorilor auto față de mediul înconjurător. Pentru mai mult de 30 de litri de combustibil cumpărați o dată, Petrom le-a oferit clienților săi, la preț redus, coșuri din hârtie pentru colectarea deșeurilor. Petrom a investit 300.000 euro în această campanie.

În 2010, Petrom a sprijinit mai multe orfelinate, donând mobilierul locurilor de joacă din fostele stații PetromV și alte materiale educaționale, implicând copiii în activități educaționale și oferindu-le asistență medicală. Contribuția companiei a fost în valoare de 93.000 de euro.

Provocări și obiective în 2011

În 2011, urmărim să ne menținem poziția de top în comunitatea de afaceri din România, privind implicarea noastră în rezolvarea nevoilor specifice ale comunităților în care activăm și ale societății românești, în general. Pe lângă activitățile ce au în vedere comunitățile, ne vom concentra și pe dezvoltarea competențelor angajaților noștri la nivel local, în vederea îmbunătățirii relațiilor cu comunitățile în care ne desfășurăm activitatea, de exemplu cu autoritățile locale, ONG-uri sau locuitorii din aceste zone.

Recunoașterea în exterior

În 2010, practicile durabile de afacere ale Petrom au fost recunoscute prin intermediul mai multor premii, după cum urmează:

- ▶ Distincția „Ruban d’Honneur” (Top 10 companii din Uniunea Europeană) la categoria „Premiul pentru Sustenabilitate Corporativă”, în cadrul competiției European Business Awards
- ▶ Trofeul „Zece pentru România”, din cadrul proiectului inițiat de Realitatea TV, pentru „Proiecte în folosul comunității”
- ▶ Premiul pentru „Practici de business sustenabile”, la Gala Anuală Business Review
- ▶ Premiul revistei Forbes „Petrom, compania care investește cel mai mult în CSR”, la Top Filantropi;
- ▶ Cel mai bun program de responsabilitate socială – „Școala lui Andrei”
- ▶ Investiția anului – pentru proiectul Centrala de la Brazi
- ▶ Premiile Debizz Business Gala – „Cea mai bună companie”, revistă lunară pentru comunitatea de afaceri vorbitoare de limbă germană din România