



2016
Raport de
Sustenabilitate

Pasiune pentru energie. Angajament pentru viitor.

OMV Petrom Resourcefulness



OMV Petrom





Introduzione

Scrisoare CEO

Brașă cititorule,

Am plăcerea să împărtășesc cu tine primul nostru Raport de Sustenabilitate elaborat în conformitate cu Global Reporting Initiative – G4. Acest raport prezintă acțiunile întreprinse de noi pentru atingerea obiectivelor stabilite în strategia de sustenabilitate OMV Petrom – Resourcefulness. Concentrându-se pe trei domenii cheie – Eco-eficiență, Eco-inovație și Educație pentru Dezvoltare – aceasta reunește angajamentele responsabile ale companiei privind HSSE (Sănătate, Siguranță, Securitate și Mediu), diversitate, etică în afaceri, drepturile omului și implicarea părților interesate.

Sustenabilitate economică

Operăm într-un mediu dinamic și volatil care, în ultimii ani, ne-a oferit provocări majore care ne-au testat capacitatea de a ne menține și de a ne îmbunătăți sustenabilitatea pe termen lung. În 2016, contextul în care am operat a fost caracterizat de scăderea prețurilor și a marjelor de rafinare care au afectat întreaga industrie de țiței și gaze. În aceste condiții, OMV Petrom a demonstrat rezultate suficient de stabile datorită economiilor de costuri și contribuției îmbunătățite a tuturor segmentelor de activitate. De asemenea, în cursul acestui an am demarat un proces de revizuire a strategiei noastre, stabilind obiective ambițioase pentru orizontul 2021. Conform Strategiei Actualizate 2021+, ne propunem realizarea de investiții de cca. 1 miliard Euro în medie, anual, pentru perioada 2017–2021.

Responsabilitate socială

În ultimii 10 ani, ne-am adresat nevoilor comunității în care operăm, investind doar în 2016 mai mult de 4.000.000 de Euro, dezvoltând un mix eficient de proiecte majore de responsabilitate socială în domeniul educației profesionale și antreprenoriale, precum și proiecte de infrastructură, programe de voluntariat și inițiative de mediu. Am continuat să oferim comunității proiecte de referință, să instruim mai mult de 5.000 de persoane și să

susținem peste 100 de comunități cu grad ridicat de interes în cadrul platformei de responsabilitate socială a OMV Petrom „Țara lui Andrei”.

Sănătate, Siguranță, Securitate și Mediu

HSSE reprezintă cele mai importante aspecte materiale din acest raport, pentru care ne preocupăm neîncetat să îmbunătățim performanța. În cadrul tuturor operațiunilor am stabilit un sistem puternic și bine structurat de management al HSSE, care deschide calea către o performanță mai bună, asigurând condiții de lucru mai sigure pentru toți angajații și contractorii noștri și, în cele din urmă, către reducerea impactului asupra mediului, utilizând cât mai eficient resursele naturale. OMV Petrom este preocupată de prevenirea pierderilor, apelând la cele mai bune practici din industrie în elaborarea și gestionarea proiectelor și, de asemenea, pentru reducerea deversărilor și a scurgerilor de țiței prin implementarea unor programe de mentenanță pentru îmbunătățirea integrității conductelor. Astfel, în a doua jumătate a anului 2016, am înregistrat o scădere a numărului de scurgeri. De asemenea, prin modernizarea rafinăriei Petrobrazi și implementarea proiectelor de eficiență energetică, am reușit să reducem emisiile totale de GES ale companiei, cu 5,9% în 2016 față de 2015.

Cu toate realizările de până acum, am demonstrat că OMV Petrom este capabilă să creeze valoare pentru acționari și pentru comunitate, chiar și în condiții dificile, prin implementarea unor strategii robuste care să conducă la performanță. Ne angajăm să continuăm să ne desfășurăm în mod responsabil activitatea și să integram sustenabilitatea de-a lungul întregului lanț valoric.

Mariana Gheorghe
Director General Executiv



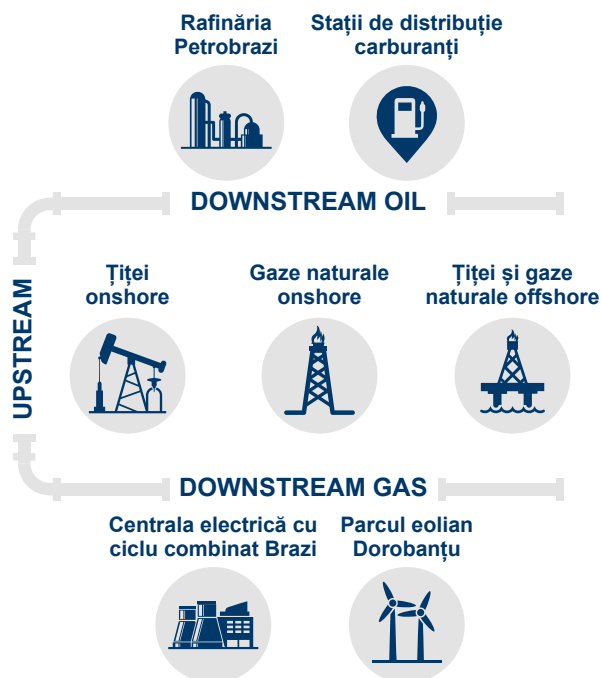


OMV Petrom

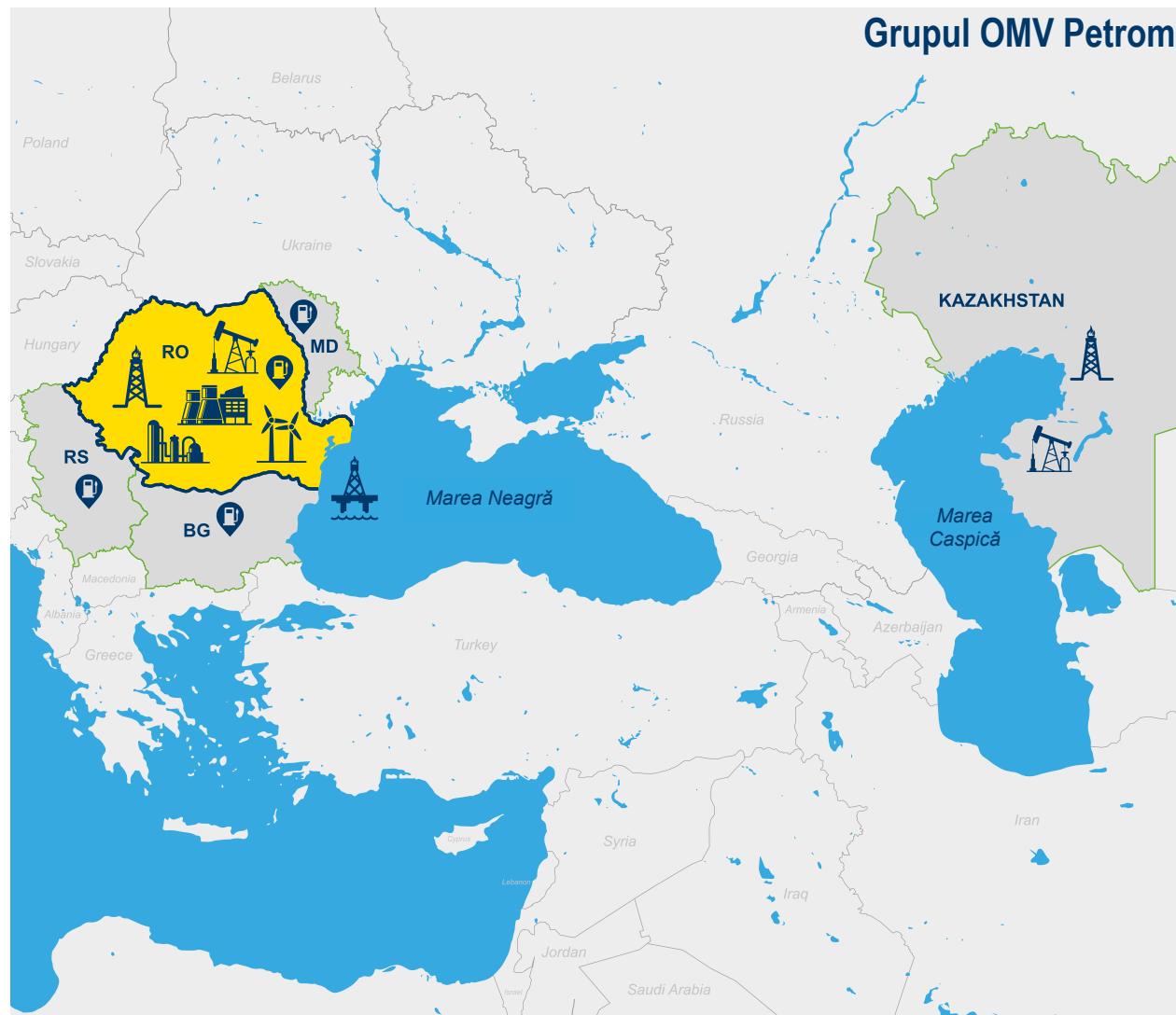
Profilul Companiei OMV Petrom

OMV Petrom S.A. este o societate pe acțiuni înființată în conformitate cu Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 49/1997, fiind societatea-mamă a tuturor societăților consolidate în cadrul Grupului OMV Petrom. OMV Petrom este unul dintre cele mai mari grupuri integrate de petrol și gaze din Europa de Sud-Est și cea mai mare companie industrială din România.

Compania **face parte din Grupul OMV**, de asemenea, un actor integrat de țitei și gaze ce activează pe piața internațională și își desfășoară activitatea fie direct, fie prin intermediul entităților sale afiliate.



Notă: în acest raport, termenii „Compania” și „OMV Petrom” sunt folosiți pentru a face referire la OMV Petrom S.A. În schimb, termenul „OMV Petrom Group” este folosit pentru a face referire la OMV Petrom S.A. și filialele sale.



Profilul Companiei OMV Petrom

Grupul OMV Petrom este organizat în trei segmente de activitate integrate operațional: **Upstream**, **Downstream Oil** și **Downstream Gas**.

Upstream

Segmentul Upstream explorează, dezvoltă și extrage țiței și gaze naturale în România, inclusiv în partea românească a Mării Negre și Kazahstan.

Downstream Oil

Activitățile din segmentul Downstream Oil includ procesarea și rafinarea țițeiului în **rafinăria Petrobrazi cu o capacitate de 4,5 mil. t/an** și furnizarea de produse rafinate (benzină, motorină, kerosen/combustibil de aviație, păcură, GPL, cocs de petrol, etc.) prin vânzare cu amănuntul în stațiile de distribuție operate sub mărcile OMV și Petrom în Europa de Sud-Est (România, Moldova, Bulgaria și Serbia), precum și angro, inclusiv către companiile industriale, aeriene și companiile de transport marfă.

Downstream Gas

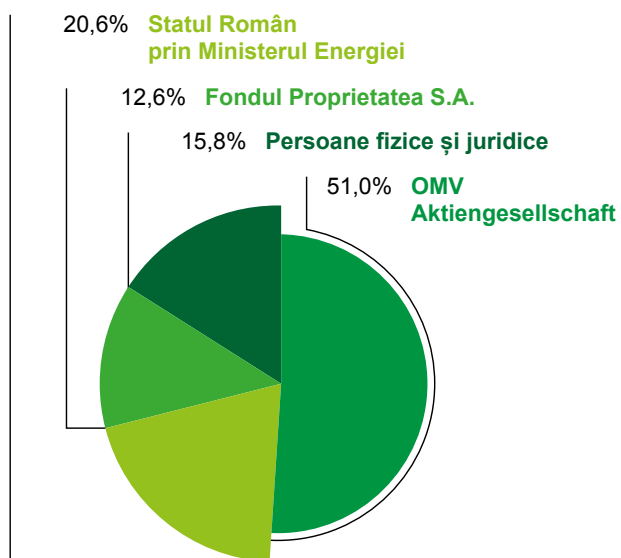
Segmentul de afaceri Downstream Gas este activ în diferite etape ale lanțului valoric al gazelor naturale și cuprinde **liniile noastre de afaceri de gaze naturale și de energie electrică**. Suntem un jucător important pe piața românească de gaze naturale, cu focus pe furnizarea acestora către clienți industriali. Activitățile segmentului Downstream Gas includ de asemenea, producerea de energie electrică, portofoliul de active cuprinzând centrala electrică cu ciclu combinat Brazi, cu o capacitate instalată de 860 MW și parcul eolian Dorobanțu de 45 MW, care au generat cumulativ 2,9 TWh energie

Notă: În data de 20 iulie 2017, OMV Petrom a anunțat semnarea contractului de vânzare aferent OMV Petrom Wind Power S.R.L. („Parcul Eolian Dorobanțu”). Finalizarea tranzacției este supusă condițiilor prealabile stipulate, inclusiv aprobării Consiliului Concurenței și este așteptată până la sfârșitul lui 2017.

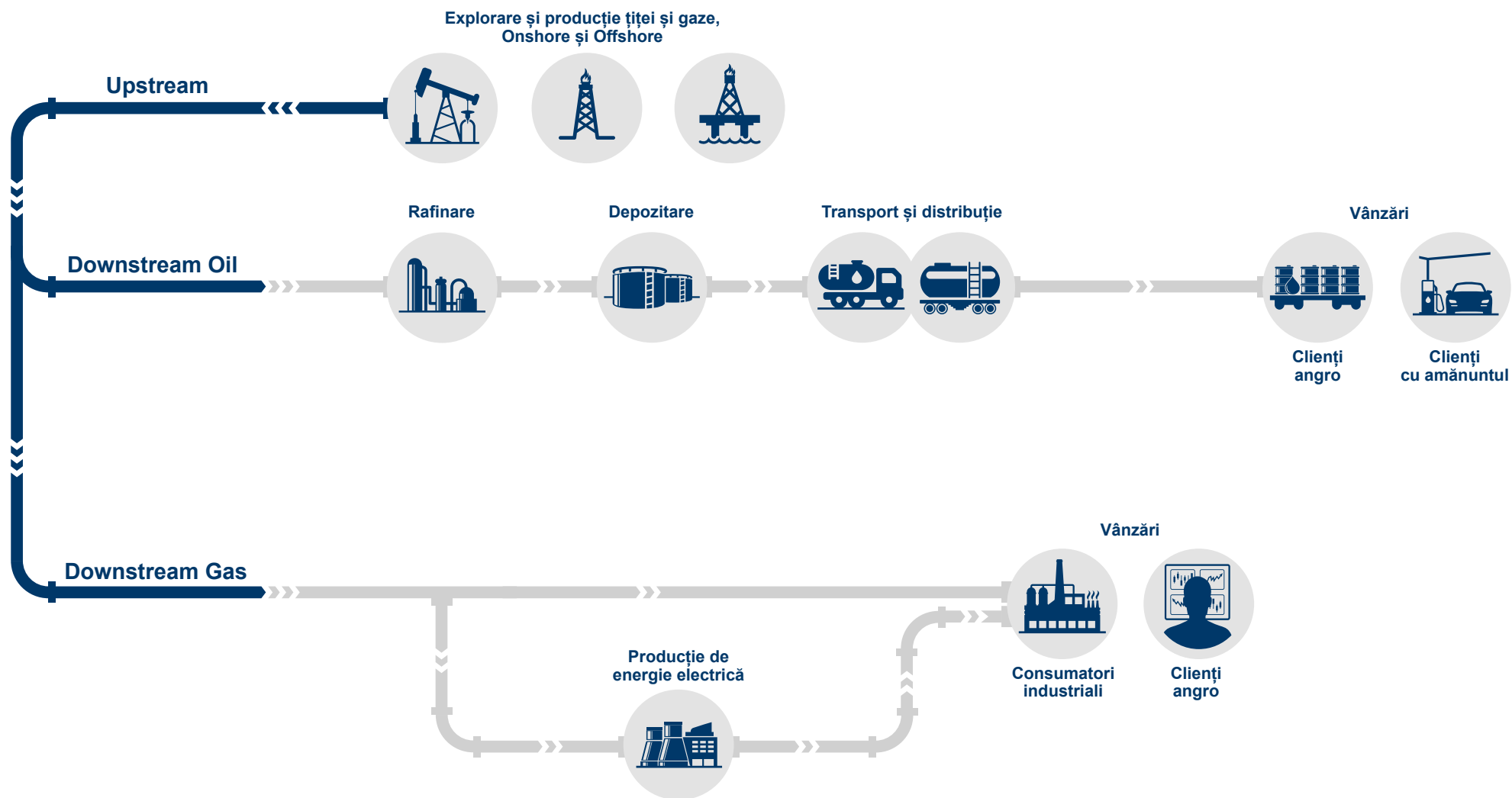
electrică în 2016. Vindem electricitatea produsă (în România) pe platformele gestionate de OPCOM S.A., precum și consumatorilor finali.

Structura Acționariatului 2016:

La sfârșitul lui 2016, OMV Petrom a avut următorul acționariat: **51,0%** - OMV Aktiengesellschaft, **20,6%** - Statul Român (prin Ministerul Energiei), **12,6%** - Fondul Proprietatea S.A. Cota de **15,8%** se tranzacționează liber ca acțiuni la categoria Premium a Bursei de Valori București (BVB) și ca GDR-uri la categoria Standard pe piața principală a Bursei de Valori din Londra (LSE). La sfârșitul anului 2016, circa 520 persoane juridice din România și din străinătate dețineau aproximativ 13,8% din acțiunile tranzacționate liber, iar restul (2%) erau deținute de aproape 456.600 de persoane fizice.



Modelul de Afaceri și Lanțul Valoric



OMV Petrom: Scurtă Prezentare

Economic:



Investiții
(RON mil.)*

2016: 2.575

2015: 3.895

2014: 6.239



Producția totală de hidrocarburi
în România
(mil. bep)

2016: 60,66

2015: 61,90

2014: 62,57



Rata înlocuirii rezervelor
în România
(un an)

2016: 29%

2015: 25%

2014: 42%



Gradul de îndatorare (%)

2016: n.m.

2015: 4%

2014: 6%

Mediu:



Consum
de energie
(PJ)

2016: 45,8

2015: 45,8

2014: 42,5



Hidrocarburi ventilate
(t)

2016: 48.233

2015: 55.660

2014: 76.337



GES (directe, scop 1)
(mil. t CO₂ echivalent)

2016: 4,4

2015: 4,4

2014: 4,4



GES (indirecte, scop 2)
(mil. t CO₂ echivalent)

2016: 0,058

2015: 0,061

2014: 0,029



Apă extrasă (mil. mc)

2016: 17,59

2015: 18,23

2014: 19,94

Social:



Persoane instruite în dezvoltare
personală și profesională

2016: 5.324

2015: 2.480

2014: 3.750



Contribuția în comunitate
(mil. Euro)

2016: >4

2015: 4,5

2014: 3,8



Voluntari implicați
în proiecte CSR

2016: 2.000

2015: 1.800

2014: 1.400

* Cifre la nivelul Grupului OMV Petrom

Notă: datele pentru 2016 includ Kazakhstan

Guvernanța Corporativă

Sistemul nostru de guvernanță ne permite să acordăm atenție tuturor aspectelor materiale economice, sociale și de mediu care influențează succesul nostru și relația cu părțile interesate.

OMV Petrom a aderat pentru prima dată la Codul de Guvernanță Corporativă emis de Bursa de Valori București în 2010 și continuă să aplice principiile sale de bună guvernanță corporativă încă de atunci. Mai multe detalii despre conformitatea Societății cu principiile și recomandările prevăzute în Codul de Guvernanță Corporativă sunt prezentate în

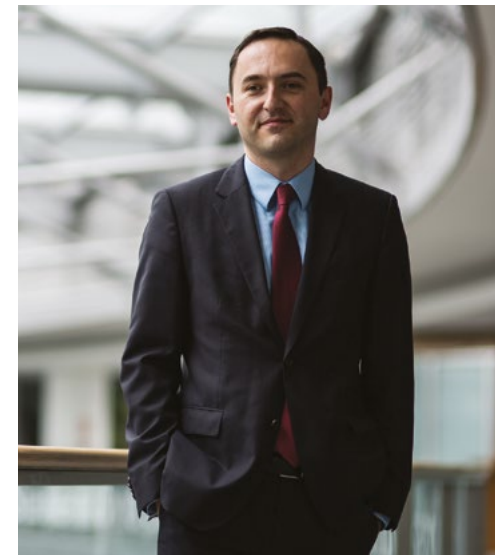
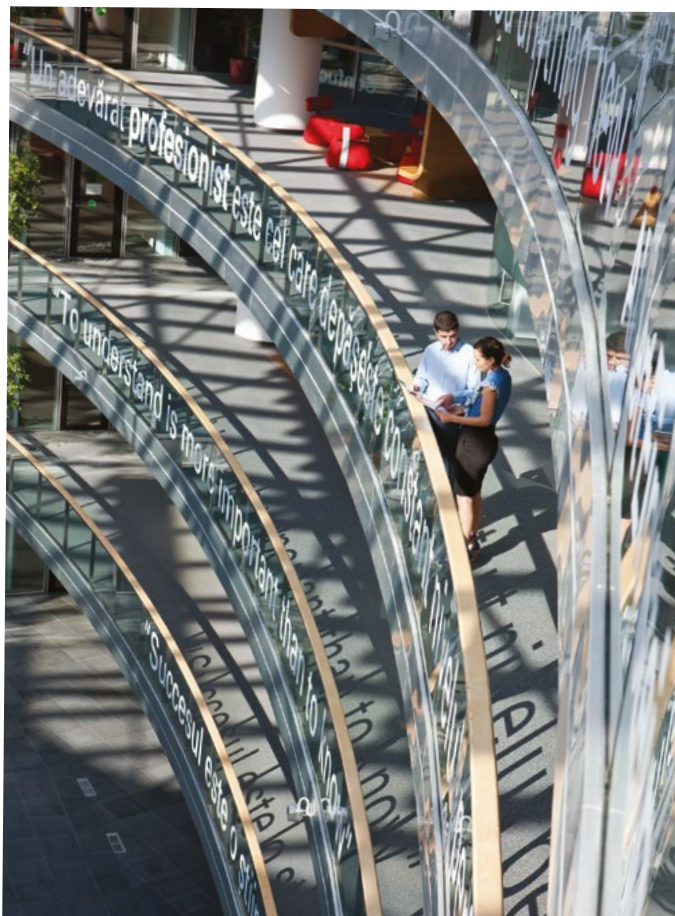
Sistem de Guvernanță Dualist

În ceea ce privește sistemul de management, începând cu anul 2007, am implementat un sistem de guvernanță dualist, compus dintr-un **Consiliu de Supraveghere**, desemnat pentru un mandat de 4 ani de către Adunarea Generală a Acționarilor și un **Directorat**. Directoratul gestionează operațiunile zilnice ale Companiei, în timp ce Consiliul de Supraveghere monitorizează, supraveghează și controlează activitatea Directoratului.

Consiliul de Supraveghere

Candidații pentru funcția de membru al Consiliului de Supraveghere sunt nominalizați de membri actuali ai Consiliului de Supraveghere sau de acționarii OMV Petrom, în conformitate cu prevederile Legii Societăților nr. 31/1990. În 2016, Consiliul de Supraveghere a fost format din nouă membri neexecutivi cu o vârstă medie de 54 de ani. Pentru a asigura un anumit grad de independență Consiliului de Supraveghere, anual și cel puțin cu ocazia fiecărei (re)numiri a membrilor săi, efectuăm o evaluare a independenței pe baza criteriilor de independență prevăzute de Codul de Guvernanță Corporativă (sunt în esență similare cu cele prevăzute de Legea

Societăților), constând într-o evaluare individuală realizată de fiecare membru al Consiliului de Supraveghere, urmată de o evaluare externă. În urma acestei evaluări, la finalul anului 2016 a rezultat că trei membri ai actualului Consiliu de Supraveghere îndeplinesc toate criteriile de independență.



„Având în vedere importanța afacerii noastre la nivel național și internațional cât și complexitatea mediului în care operăm, considerăm fundamentală promovarea unui sistem de guvernare care să ne îndrume în mod corespunzător activitățile, bazându-ne pe principii stabilite la nivel European și pe cele mai bune practici de management internațional „.

Filip Neagu
Director Departament Juridic

Guvernanța Corporativă

Societatea are un ghid de autoevaluare a Consiliului de Supraveghere care prevede scopul, criteriile și frecvența unei astfel de evaluări. Scopul acestui proces este de a evalua și, dacă este necesar, de a îmbunătăți atât eficiența și eficacitatea activității Consiliului de Supraveghere, cât și de a se asigura că acest Consiliu de Supraveghere este capabil să își îndeplinească responsabilitățile față de acționari și alte părți interesate.

În baza acestui ghid, Consiliul de Supraveghere a realizat un proces de autoevaluare pentru anul financiar 2016, coordonat de Președinte. Conform evaluării, membrii Consiliului de Supraveghere consideră, în principal, că structura, în ceea ce privește experiența și calificarea, diversitatea, numărul de membri și, de asemenea, prezența, este satisfăcătoare. De asemenea, membrii Consiliului de Supraveghere au apreciat buna colaborare cu Directoratul, organizarea și desfășurarea ședințelor Consiliului de Supraveghere, dar și calitatea documentelor pregătite pentru ședințe și prezentate în timpul acestora.

Directoratul

Directoratul este compus din 5 membri în 2016, cu o vârstă medie de 53 de ani, numiți de Consiliul de Supraveghere pentru un mandat de 4 ani. Directoratul raportează Consiliului de Supraveghere, în mod periodic, cu privire la aspectele relevante ce vizează desfășurarea activității, implementarea strategiei, profilul de risc și gestionarea riscurilor Companiei.

În 2016, Directoratul s-a reunit de 54 de ori în plen și cu alte 16 ocazii și-a exprimat acordul în scris pentru a aproba aspecte care necesită aprobarea în conformitate cu Actul Constitutiv și cu reglementările interne ale Societății, precum și pentru a permite membrilor Directoratului să ia cunoștință de aspectele importante referitoare la OMV Petrom și pentru a se informa reciproc cu privire la toate aspectele relevante ale activității lor.



Sistemul nostru de guvernanță ne permite să acordăm atenție tuturor aspectelor materiale, economice, sociale și de mediu care influențează succesul nostru și relația cu părțile interesate.

Managementul Riscului

OMV Petrom a implementat un sistem de management al riscului care asigură un mediu de control robust, permițând companiei să identifice amenințările înainte de a se materializa și/sau să reducă efectele adverse ale evenimentelor care au loc în afara influenței acesteia.

Potrivit Codului de Guvernanță Corporativă, rolul Consiliului de Supraveghere este de a adopta reguli stricte și de a se asigura, prin intermediul Comitetului de Audit, că sistemul de gestionare a riscului este implementat în cadrul OMV Petrom și că acest sistem este eficient și operativ. Pe de altă parte, Directoratul supraveghează și coordonează în permanență sistemul de gestionare a riscului prin implicare directă în procesul de management al riscului și dezvoltarea acestuia.

Departamentul Managementului Riscurilor și Asigurărilor

Pentru a evalua riscurile asociate cu întreg portofoliul de operațiuni al OMV Petrom, Directoratul a înființat un departament dedicat Managementului Riscurilor și Asigurărilor, cu obiectivul de a conduce și coordona gestionarea riscurilor proceselor din cadrul Companiei.

EWRM, managementul tuturor riscurilor

Sistemul de gestionare a riscurilor (EWRM) din cadrul OMV Petrom respectă standardul ISO 31000 și a fost evaluat prin intermediul unei analize de referință și studii comparative externe ca fiind în conformitate cu cele mai bune practici la nivel internațional.

Riscurile din cadrul sistemului EWRM sunt organizate în următoarele categorii: riscuri de piață și financiare, operaționale și strategice. Aceste categorii includ, printre altele: riscuri de piață, financiare, de proiect, de proces, legate de sănătate, siguranță și securitate, fiscale, de conformitate, de personal, de litigii, de reglementare și reputaționale

Departamentul raportează de două ori pe an către Directorat și către Comitetul de Audit al Consiliului de Supraveghere situația generală a profilului de risc al Grupului OMV Petrom pe un orizont de timp mediu, precum și activitățile și inițiativele de management al riscurilor desfășurate în vederea reducerii expunerii Grupului la riscuri.

Organizarea managementului riscului

OMV Petrom are **patru niveluri de management al riscului** într-o organizare de tip piramidă:

1. responsabilii de risc reprezentați de managerii din toate domeniile de activitate;
2. coordonatorii de risc care facilitează și coordonează procesul de gestionare a riscurilor în diviziile lor;
3. departamentul de gestionarea riscurilor care coordonează întregul proces asistat de funcțiile corporative specializate (HSSE, Compliance, Legal, Controlling);
4. Directoratul, care conduce și aprobă profilul de risc consolidat în conformitate cu obiectivele companiei și apetitul pentru risc.



„Managementul riscurilor este o activitate cotidiană, parte din viața profesională și personală, care ne determină să luăm deciziile corecte, ponderând riscurile și oportunitățile. Gestionarea lor este esențială pentru atingerea obiectivelor și implementarea strategiei într-o manieră sustenabilă. Introducând gestionarea riscurilor și oportunităților în procesul de luare a deciziilor, face ca OMV Petrom să fie o companie de succes!”

Irina Dobre
Director Departament Financiar

Responsabilitatea Produsului

Obiectivul nostru este acela de a furniza produse care satisfac cerințele de calitate și preț ale clienților, luând în considerare aspectele legate de mediu, sănătate și siguranță, fiind parte integrantă a gestionării calității produselor pe tot parcursul procesului de fabricație și de vânzare.

Calitatea produsului

Gestionăm calitatea și siguranța produsului în conformitate cu politicile noastre interne, precum și cu reglementările și standardele internaționale și naționale. Folosim procese standardizate, testarea calității în lanțul de aprovizionare și un sistem de trasabilitate extrem de dezvoltat pentru a asigura calitatea și siguranța produselor noastre.

Fiecare produs pe care îl producem, comercializăm sau distribuim respectă legislația specifică. Oferim partenerilor și clienților informații detaliate despre produsele noastre. 100% din combustibilul distribuit este supus cerințelor de informare și etichetare a produselor, cum ar fi sursa componentelor produsului sau serviciului, conținutul, utilizarea în siguranță, precum și eliminarea finală a produsului și impactul social și de mediu.

Fișele tehnice de securitate

Fișele tehnice de securitate pentru combustibili sunt disponibile pe site-ul nostru sau în stațiile de distribuție a carburanților pentru consultare împreună cu alte documente, cum ar fi certificatele de conformitate, autorizațiile și licențele sau specificațiile de livrare.

Aceste documente sunt reglementate de Regulamentul REACH (Regulamentul UE nr. 1907/2006) și includ informații complete privind potențialele pericole pentru sănătate, siguranță și mediu, precum și informarea clienților și a angajaților cu privire la manipularea și utilizarea produselor în condiții de siguranță.

Suntem preocupați să producem motorină și benzină fără sulf (conținut de sulf <10 ppm) în Rafinăria Petrobrazi. În 2016, am procesat 72.000 t de biomotorină în motorină și 46.000 de tone de bioetanol în benzină pentru biocombustibili.



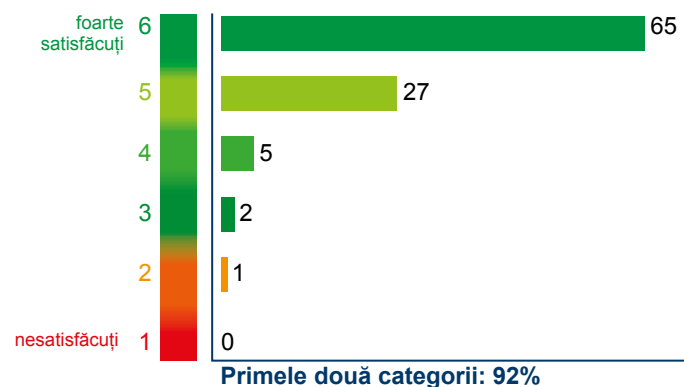
„La OMV Petrom ne angajăm să oferim clienților noștri cele mai bune produse și servicii. De la inițiativele pe scară largă care reduc impactul asupra mediului, la crearea unei rețele sigure de parteneri responsabili, la nivel de stații de distribuție și, conform practicilor de zi cu zi, facem pași importanți în direcția sustenabilității”.

Adrian Nicolaescu
Retail Manager România –
Downstream Oil

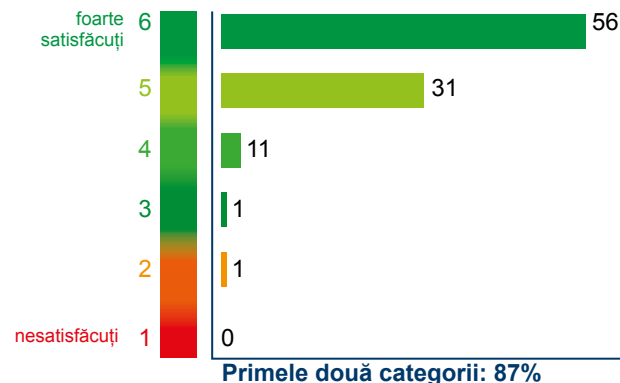
Responsabilitatea Produsului

În 2016, OMV Petrom și Electrica au semnat un acord de cooperare pentru instalarea stațiilor de încărcare rapidă pentru vehicule electrice în rețelele noastre de distribuție a carburanților. Prima stație de încărcare rapidă a fost instalată în ianuarie 2017. Acest proiect pilot va continua prin instalarea de stații de încărcare rapidă pentru vehicule electrice în patru stații OMV de distribuție a carburanților și la sediile centrale ale OMV Petrom și Electrica.

Satisfacția clienților stațiilor OMV



Satisfacția clienților stațiilor Petrom



Reducerea impactului produselor noastre asupra mediului este, de asemenea, de mare importanță pentru compania noastră. Astfel, în ultimii ani ne-am concentrat pe proiecte de investiții care să reducă impactul **produselor și serviciilor noastre asupra mediului**.

În acest sens, unul dintre pilonii principali ai actualei noastre strategii de diminuare a impactului asupra mediului se concentrează pe programele de economisire a energiei. În același timp acordăm o importanță deosebită determinării și îmbunătățirii nivelului de satisfacție al clienților stațiilor noastre.

În acest sens au fost derulate studii privind satisfacția clienților, având ca țintă măsurarea satisfacției acestora pentru o gamă largă de categorii de produse și servicii, pentru fiecare marcă.



Acord de cooperare stabilit între OMV Petrom și Electrica pentru instalarea stațiilor de încărcare rapidă pentru vehiculele electrice în rețelele noastre de distribuție a carburanților.



Sustenabilitatea în OMV Petrom

Strategia de Sustenabilitate OMV Petrom: Resourcefulness

Păstrarea și securizarea resurselor naturale necesare pentru generațiile viitoare sunt preocupările noastre principale în timp ce creăm valoare economică și socială pentru toate părțile interesate.

Ne concentrăm pe dezvoltarea de metode complexe și bazate pe tehnologii de vârf pentru conservarea și valorificarea resurselor naturale, pe asigurarea unei aprovizionări sigure cu energie pentru societate, pe funcționarea sigură, eficientă și responsabilă, pe crearea unei culturi organizaționale care urmărește atingerea obiectivului „ZERO răni – NICIO pierdere” și pe susținerea creșterii economice pe termen lung, prin inițiative pentru comunități. În acest proces, suntem ghidați de cele **10 principii ale Pactului Global al Națiunilor Unite** și de **Obiectivele de Dezvoltare Durabilă (ODD)**.

Abordarea noastră privind Sustenabilitatea răspunde necesității de a combina nevoile specifice ale părților interesate relevante cu obiectivele noastre de business. Acest lucru ne-a îndreptățit să considerăm rolul afacerii noastre, în societate, ca un catalizator al dezvoltării economice, sociale și de mediu.

Resourcefulness

Punctul culminant al acestui proces este reprezentat de strategia noastră privind sustenabilitatea pe termen lung, Resourcefulness, care ne conduce în procesul de integrare a Sustenabilității în strategia noastră de dezvoltare, creând valoare economică și socială.

Resourcefulness integrează aspectele legate de sănătate, siguranță, securitate, mediu, diversitate, etică în afaceri, drepturile omului și implicarea părților interesate și este exprimată în trei domenii-cheie

► Eco-eficiență

Având în vedere activitățile noastre, un management de mediu performant este esențial pentru a minimiza impactul negativ

asupra mediului și pentru a optimiza utilizarea resurselor naturale de care avem nevoie.

Astfel, obiectivul nostru este de a produce mai mult cu mai puține resurse. Noi facem acest lucru cât mai eficient și mai sigur posibil. Strategia noastră se concentrează pe punerea în aplicare a unor activități specifice care să ne ajute să creștem nivelul de eficiență energetică, să reducem amprenta de carbon și consumul total de apă extrasă și energie.

► Eco-inovație

Investim în cercetarea și dezvoltarea de noi tehnologii și surse de energie. Folosim abilitățile noastre esențiale pentru a utiliza surse alternative de energie și noi oportunități de profit. De aceea, am format un grup de specialiști care vor consolida strategia companiei privind eco-inovația pe termen lung.

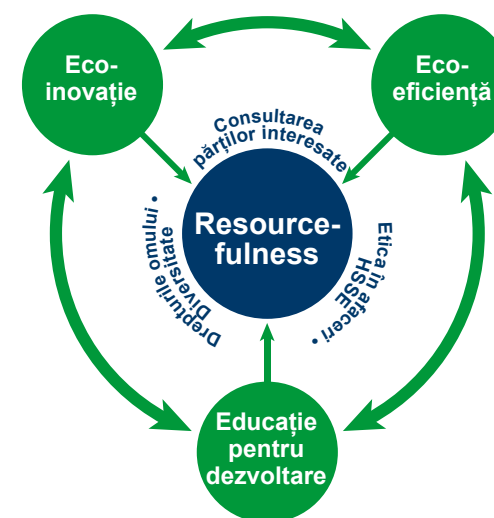
Mai mult decât atât, Societatea deține ICPT Campina care face parte din divizia Upstream. Cu o vastă experiență în domeniul cercetării industriei petroliere, ICPT efectuează analize complexe de laborator, oferă suport tehnic și expertiză la un nivel ridicat de calitate și eficiență, acoperind necesitățile specifice domeniului activităților de explorare și producție.

► Educație pentru Dezvoltare

Recunoaștem că una dintre principalele noastre responsabilități este aceea de a stimula o creștere economică sustenabilă în comunitățile în care operăm. În acest sens, ne-am angajat să oferim oamenilor abilitățile necesare și să dezvoltăm economia locală prin activități specifice care implică formarea profesională și dezvoltarea forței de muncă și a furnizorilor de la nivel local.

Toate aceste activități se desfășoară prin intermediul platformei noastre de responsabilitate socială „Țara lui Andrei” și au drept scop sprijinirea educației oamenilor, generând un impact pe termen lung.

Pilonii Resourcefulness



Cum Gestionăm Sustenabilitatea

Comitetul de Conducere Resourcefulness al OMV Petrom

Implementarea strategiei de sustenabilitate Resourcefulness este gestionată și monitorizată printr-un mecanism de guvernanță robust, de un comitet dedicat, Comitetul OMV Petrom de Conducere a Strategiei de Sustenabilitate: Resourcefulness (PRSC), înființat în 2014. Acest comitet răspunde în fața Directoratului și este condus de Directorul General Executiv al companiei. Comitetul este format din reprezentanți din toate zonele de activitate ale companiei precum și din lideri ale funcțiilor corporative, toți fiind manageri responsabili ai domeniilor-cheie din cadrul „Resourcefulness”. PRSC se întrunește de mai multe ori pe an, atribuția sa principală fiind de a maximiza performanța privind sustenabilitatea, în conformitate cu strategia generală a companiei și de a dezvolta sinergii ale sustenabilității la nivelul diviziilor de afaceri și funcțiilor corporative.

Comitetul funcționează ca organism pentru alinierea și aprobarea proiectelor de sustenabilitate, fiind principalul instrument prin care se asigură un plan general de activități de sustenabilitate, aprobat de Directorat la începutul fiecărui an. În plus, comitetul are datoria de a analiza și de a completa raportul de sustenabilitate, care se realizează anual și care este aprobat de Directorat.

Departamentul de Sustenabilitate

La nivel operațional, responsabilitatea pentru implementarea strategiei, proiectelor și a raportărilor de sustenabilitate revine Departamentului de Sustenabilitate, care raportează Directorului General Executiv. În acest sens, în perioada mai-iulie 2016, s-a efectuat un sondaj intern pentru a evalua opiniile angajaților noștri cu privire la strategia de sustenabilitate - Resourcefulness. Informațiile colectate prin intermediul a 1.568 de chestionare vor fi folosite pentru a formula mai bine strategiile de comunicare internă.

Metodele și instrumentele utilizate pentru măsurarea impactului Strategiei Resourcefulness ne permit să luăm cele mai bune decizii pentru compania noastră, pentru mediu și pentru partenerii noștri. Prin urmare, am dezvoltat un set de KPI-uri (indicatori de performanță) pentru toate domeniile cheie (Eco-Inovație, Eco-Eficiență, Educație pentru dezvoltare, Implicarea părților interesate, HSSE, Etica în afaceri, Drepturile omului, Diversitate) care ne ajută să coordonăm procesul de sustenabilitate din întreaga organizație.



Workshop pentru identificarea nevoilor din învățământul profesional și tehnic.

**Opinia angajaților cu
privire la Strategia de
Sustenabilitate:**

80%

au declarat faptul
că toți angajații
trebuie să se implice
în implementarea
Strategiei
Resourcefulness.

Angajamentul Nostru față de ODD

2015 este un an de referință pentru sustenabilitate, la nivel mondial. 193 state membre ONU, inclusiv România, au aprobat și au adoptat 17 Obiective de Dezvoltare Durabilă (ODD) pentru a realiza o societate echitabilă și inclusivă. Fiind conștienți de rolul și datoria noastră de a asigura o creștere economică, respectând resursele naturale și de mediu, **în OMV Petrom, susținem cu fermitate cele 17 ODD**. Sprijinul nostru este transpus în planificarea unor proiecte specifice pe termen mediu și lung în concordanță cu strategia noastră de dezvoltare.

În 2016, am organizat împreună cu Global Compact Network România evenimentul „Sustinerea Parteneriatului” cu participarea a peste 110 persoane din rândul furnizorilor noștri. În cadrul sesiunilor am promovat cele 10 principii ale UNGC și am prioritarizat importanța ODD ONU, care vor contribui la modelarea strategiei viitoare de sustenabilitate.

Ulterior, am realizat o analiză pentru identificarea ODD-urilor asupra cărora ne vom concentra eforturile. 100 de stakeholderi interni și 100 de stakeholderi externi au fost implicați în acest proces, prin completarea unui chestionar on-line. Ca urmare a acestui proces, am identificat **cele mai importante 5 ODD** corelate cu activitățile pe care le desfășurăm:



Implicarea Părților Interesate

Având în vedere complexitatea lanțului nostru valoric și influența activităților noastre asupra diferitelor categorii de părți interesate, desfășurăm activități extinse de implicare a acestora, respectând liniile directorare și standardele internaționale de sustenabilitate, cum ar fi: GRI G4, Standardele AA1000, AA1000 SES.

Relații de tip „win-win”

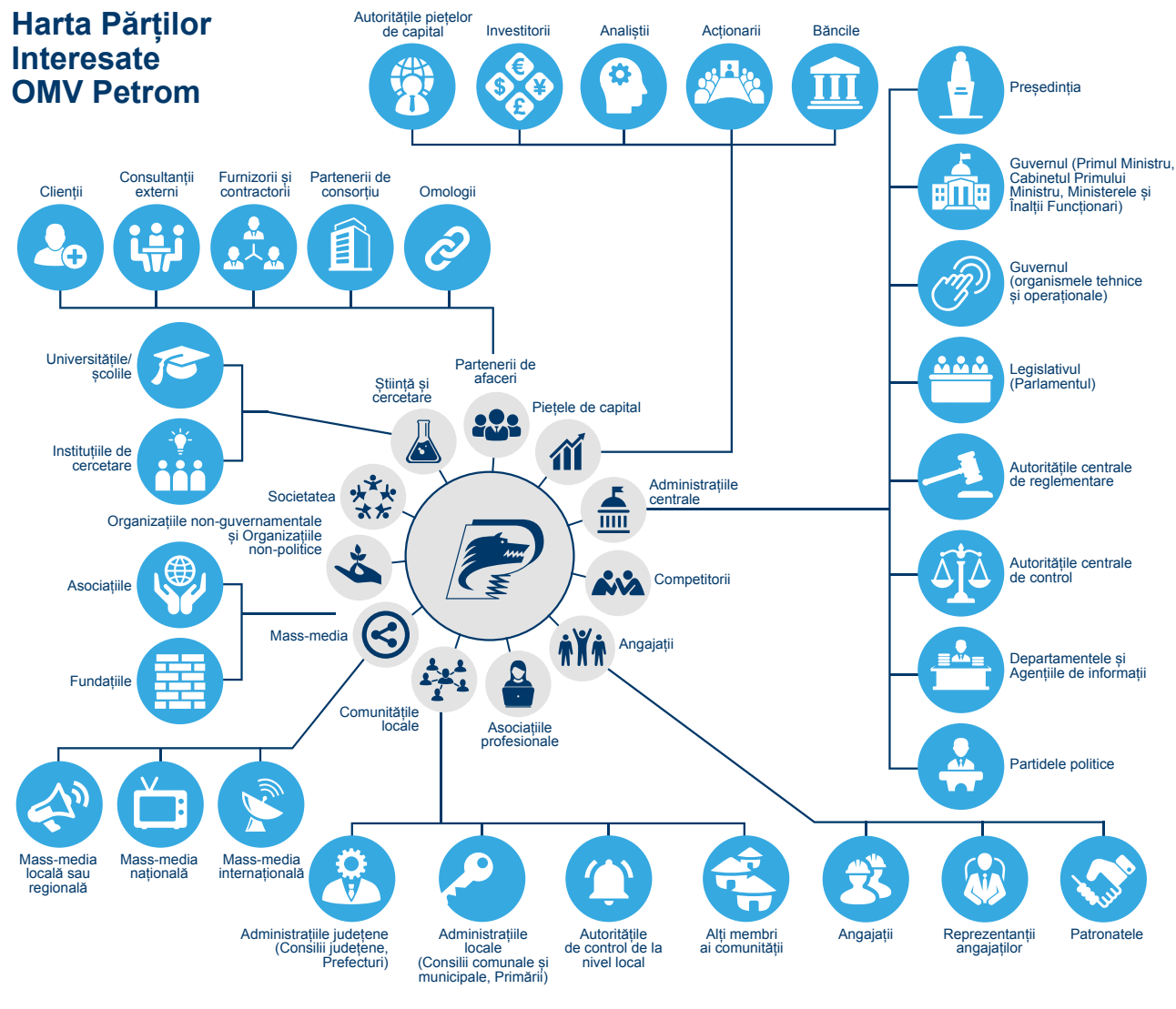
Una dintre preocupările noastre principale este să dezvoltăm și să menținem o relație de avantaj reciproc cu părțile interesate, inclusiv angajați, comunități locale, parteneri de afaceri, administrație centrală și locală și piețele de capital.

Procesul de identificare a părților interesate

Începând cu anul 2009, desfășurăm procesul de identificare a părților interesate, bazat pe consultarea angajaților, evaluarea riscurilor și oportunităților la nivel de companie. Rezultatul acestor activități constă într-o bază de date actualizată care, pentru anul 2016, număra **6.400 de părți interesate** și o **Hartă a părților interesate** care ne permite o priorizare a acestora.

În consecință, am creat o **rețea de Centre de Resurse ale Comunității** în zonele noastre de mare interes conduse de autoritățile locale, liderii locali de opinie formali și informali, cetățeni și reprezentanți ai OMV Petrom sau ai altor companii, ca platformă de dialog și implicare pentru dezvoltarea acestor comunități.

Harta Părților Interesate OMV Petrom



Raportarea Materialității

A fi capabil să îți concentrezi activitățile și eforturile asupra a ceea ce contează cu adevărat, este conceptul din spatele procesului nostru de materialitate. Aceasta înseamnă identificarea acelor aspecte economice, sociale și de mediu care sunt esențiale pentru succesul nostru în afaceri și pentru menținerea unei relații reciproc avantajoase cu toate părțile interesate.

Analiza de Materialitate

Punctul de plecare pentru definirea conținutului acestui raport a fost reprezentat de concluziile analizei de materialitate realizată în 2014 și revizuită în fiecare an la nivelul Grupului OMV în conformitate cu liniile directoare ale standardului GRI G4 și suplimentar, cu standardele specifice sectorului de țiței și gaze.

În 2016, am desfășurat un proces de consultare restrâns, vizând atât părțile interesate de la nivel intern cât și cele externe, pentru a identifica dacă matricea de materialitate valabilă la nivelul Grupului OMV necesită ajustări și care ar putea fi specifice pentru OMV Petrom.

Rezultatele au confirmat cele 18 aspecte materiale identificate de Grupul OMV.

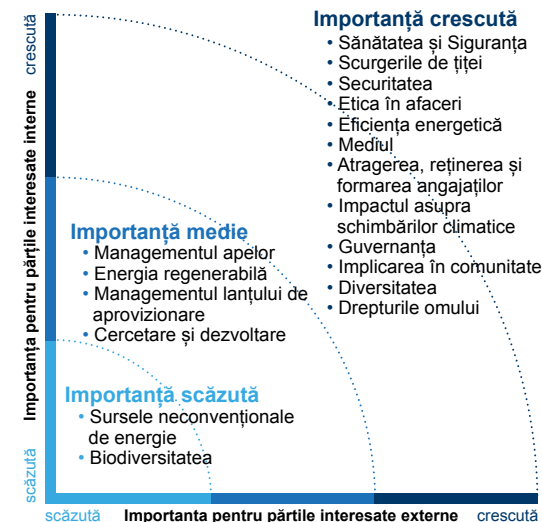
Aspectele Materiale

Prin urmare, aspectele materiale au fost grupate, în scopul raportării, în șase categorii majore: Sănătate, Siguranță, Securitate și Mediu; Dezvoltarea resurselor umane și diversitatea; Etica în afaceri; Relațiile cu comunitatea și dezvoltarea acesteia; Managementul lanțului de aprovizionare și Inovația.



Dezbateri cu părțile interesate pe tema nevoilor din învățământul profesional și tehnic.

Matricea de Materialitate OMV





Aspectele Materiale OMV Petrom

Sănătate, Siguranță, Securitate și Mediu

HSSE reprezintă unele dintre cele mai importante aspecte materiale pentru care ne mobilizăm permanent să ne îmbunătățim performanțele. **Viziunea noastră „ZERO răni – NICIO pierdere”** ne ghidează comportamentul, acțiunile și deciziile, asigurând un mediu de lucru sigur și confortabil pentru toți angajații și contractorii noștri.

Sistemul de Management HSSE

În cadrul tuturor operațiunilor am stabilit un sistem de management HSSE puternic și bine structurat, bazat pe metodologii și instrumente specifice, care ne permite să implementăm politica HSSE și să ne îmbunătățim performanțele. În același timp, se asigură o activitate constantă de management al riscurilor HSSE, care ne permite să identificăm în timp util posibilele amenințări care pot afecta negativ siguranța și bunăstarea angajaților noștri, dar și reputația noastră.

În acest sens, efectuăm anual evaluări HSSE pentru toate operațiunile noastre, inclusiv ale contractorilor. Performanța HSSE este monitorizată îndeaproape, acordându-se o atenție deosebită monitorizării lunare și trimestriale la nivelul OMV Petrom și al diviziilor. Toate incidentele, constatările/pericolele și evaluările interne sunt raportate și urmărite intern prin intermediul a două instrumente de raportare centrale, cu scopul de a stabili măsurile necesare pentru îmbunătățirea continuă a culturii HSSE.

Think Ahead: CARE este un instrument de gestionare a aspectelor legate de riscuri de sănătate, siguranță, reziliență și managementul mediului, precum legăturile cu comunitățile și de urmărire a tuturor măsurilor asociate acestor aspecte.

CARE|Monitor este un instrument de raportare și gestionare a datelor HSSE (în principal indicatori de performanță) și permite consolidarea acestora, la nivel de grup. O integrare și o interfață ușor de utilizat a acestor sisteme ajută la evitarea

raportărilor duble. De exemplu, pentru anul 2016, în sistemul nostru de raportare au fost colectate aproximativ 110.000 de condiții nesigure și raportări legale de comportament. Totodată, s-a emis un nou standard privind transportul de personal la nivel de grup, care oferă îndrumări privind implementarea celor mai bune practici din domeniul siguranței rutiere, în fiecare zonă operațională. Ne străduim în permanență să conștientizăm aspectele HSSE în rândul angajaților precum și al contractorilor noștri.

În 2016, am furnizat 216.638 ore de instruire specifică în acest domeniu. Pentru fiecare locație operațională din companie există un Comitet pentru Sănătate și Siguranță compus din angajator sau reprezentantul său legal, reprezentanți ai angajatorului cu responsabilități în materie de sănătate și siguranță, reprezentanți ai angajaților cu responsabilități specifice în domeniul sănătății și siguranței și medicul pentru medicina muncii.

În ciuda eforturilor și preocupării constante de a asigura cel mai sigur mediu de lucru din România, în 2016 am pierdut un coleg. Aceste tragedii sunt *memento*-uri clare pentru noi toți, în ceea ce privește adoptarea principiului „Siguranța noastră în primul rând” în toate operațiunile OMV Petrom.



Echipa de Monitorizare și Planificare a Performanței HSSE



„Construirea unei culturi mature asupra sănătății, siguranței, securității și mediului nu se rezumă doar la respectarea cerințelor legale. Este vorba despre construirea unui mod responsabil de a trăi. Am considerat viața oamenilor (angajați și colaboratorii noștri, comunitățile în care lucrăm și gestiunea impactului asupra mediului) ca unul dintre pilonii principali ai strategiei de afaceri a companiei noastre.

Irinel Tilea
Director Departament HSSE



Sănătate

Politica HSSE a OMV Petrom întărește angajamentul nostru față de bunăstarea fizică și mentală a angajaților. În cadrul Grupului, urmărim introducerea și armonizarea standardelor înalte de asistență medicală, implementarea campaniilor de promovare a sănătății și evaluare sistematică și de reducere a riscurilor pentru sănătate.

Suntem convinși că bunăstarea și sănătatea angajaților noștri sunt factori cheie pentru satisfacția locului de muncă, implicarea la locul de muncă și productivitatea și, prin urmare, factorii decisivi pentru performanța unei companii de succes.

Departamentul de Management al Sănătății

Din acest motiv, compania noastră alocă resurse semnificative în acest domeniu: avem un Departament specializat de Management al Sănătății, în cadrul departamentului de HSSE, responsabil pentru dezvoltarea Strategiei de Sănătate și integrare a serviciilor de sănătate.

De asemenea, avem și o serie de programe de sănătate, precum și un furnizor intern (PetroMed) responsabil cu furnizarea serviciilor operative de sănătate, printr-o rețea de 24 de clinici la locul de muncă.

Platforma „Sănătate: Acum!”

Începând cu anul 2014, platforma „Sănătate: Acum!” este oferită angajaților noștri de către Departamentul de Management al Sănătății.

Platforma integrează într-un singur concept toate programele de sănătate oferite de OMV Petrom. Printr-o comunicare atractivă și interactivă, platforma încurajează utilizarea voluntară a programelor de sănătate ale companiei.

Platforma „Sănătate: Acum!” are un rol esențial în susținerea viziunii noastre – de a construi o cultură a sănătății mai

puternică, la toate nivelurile companiei și de a promova o schimbare în atitudinea angajaților noștri: de la consumator la co-producător al sănătății și bunăstării personale, axându-se pe menținerea și promovarea sănătății personale.

PetroMed

Serviciile **PetroMed** constau, în principal, în examinări de sănătate ocupațională prevăzute de legislație, consultații medicale generale, asistență medicală de urgență, precum și consultații medicale preventive.

În conformitate cu Managementul Strategiei de Sănătate și abordarea proactivă, am crescut treptat în ultimii ani numărul consultațiilor medicale preventive, în special prin oferirea unor investigații specifice angajaților noștri (de exemplu cardiovasculare) și campanii de vaccinare.



„Viziunea noastră este promovarea sănătății ca valoare esențială, protejată prin responsabilitate individuală, dar susținută de OMV Petrom ca angajator responsabil. Integrăm nevoile angajaților noștri, le filtrăm dintr-o perspectivă medicală și creăm programe care oferă valoare adăugată oamenilor.”

Mihnea Samoilă
Manager Departament Sănătate

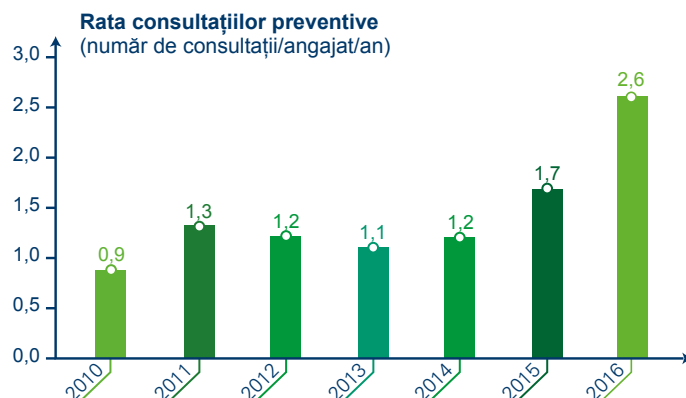
Sănătate

Beneficii pentru Sănătate

Pe lângă serviciile PetroMed, alte beneficii semnificative pentru sănătate oferite angajaților noștri sunt: campaniile corporative de promovare a sănătății, asigurarea privată de sănătate pentru angajați și familiile acestora, abonamente la principalele rețele medicale private, sprijin financiar oferit prin intermediul unei subvenții Maecenas, angajaților sau membrilor familiei cu probleme grave de sănătate.

Sondaje privind Sănătatea

Pentru a ne îmbunătăți continuu oferta de sănătate, lansăm sondaje anuale, pentru a măsura gradul de cunoaștere în domeniul sănătății angajaților și percepția acestora în ceea ce privește abordarea companiei, precum și satisfacția clienților față de serviciile de sănătate pe care le primesc. În calitate de companie responsabilă, suntem puternic implicați, prin intermediul grupului de lucru pentru asistență medicală din cadrul CIS, în activități pentru principalii actori publici și privați din sistemul de sănătate din România. În anul 2016, ca reprezentanți ai grupului de lucru pentru asistență medicală al CIS, am coordonat dezvoltarea PNPS 2017 – 2020.



PNPS face parte din Strategia Națională pentru Sănătate 2014 – 2020 și a fost elaborată având în vedere modelul platformei OMV Petrom „Sănătate: Acum!”.

Reperetele pentru 2016 cu privire la activitățile implementate de către Departamentul de Management al Sănătății sunt:

- ◆ concursul „Pașaport pentru Sănătate”, implementat pe o perioadă de 4 luni; peste 1.200 de angajați din toate diviziile au prezentat pașapoarte valabile (valabil = 10 activități sănătoase îndeplinite) și au fost acordate 70 de premii.
- ◆ concursul „Câștigă Sănătate: Acum!”, (bazat pe cunoștințe despre sănătate) organizat la sediul OMV Petrom cu 135 de participanți din toate diviziile.
- ◆ 4 ateliere pe teme de sănătate desfășurate cu manageri de nivel 1 și 2, din toate diviziile.
- ◆ Platforma „Sănătate: Acum!” a câștigat în 2016 medalia de aur pentru excelență în comunicarea produselor și serviciilor medicale și medalia de argint pentru excelență în comunicare internă.
- ◆ 4.200 de persoane au beneficiat de asigurare privată de sănătate.
- ◆ screening pentru risc cardiovascular pentru mai mult de 11.000 de angajați; screening pentru risc de hepatită pentru mai mult de 8.000 de angajați; screening pentru risc de diabet pentru mai mult de 9.000 de angajați.
- ◆ vaccinări antigripale pentru mai mult de 3.000 de angajați.
- ◆ 15 angajați au primit sprijin financiar pentru probleme grave de sănătate.
- ◆ peste 1.000 de angajați au beneficiat de cursuri de prim ajutor.
- ◆ au fost efectuate peste 100 de exerciții medicale de urgență.



4.200

persoane au beneficiat de asigurare privată de sănătate. Peste

28.000

de persoane au fost investigate pentru diverse riscuri medicale.

Siguranță

Un program destinat culturii în domeniul siguranței a fost întotdeauna o temă importantă dezbătută în companie. Având în vedere statisticile industriei, majoritatea accidentelor de muncă care au loc, evidențiază cauze ale comportamentului uman. În același timp, majoritatea evenimentelor legate de HSSE, care sunt monitorizate și raportate intern, se referă la procese și condiții de lucru și mai puțin la cauze ale comportamentului uman. Prin urmare, am identificat nevoia de a dezvolta programe specifice pe termen lung pentru a înțelege și a influența comportamentul oamenilor față de o cultură sustenabilă a siguranței.

Mai siguri împreună

Programul privind siguranța bazată pe comportament și intitulat „Mai siguri împreună” a fost lansat bazându-se pe următorii piloni principali: Angajamentul de lider, Responsabilitatea pentru Siguranță, Conștientizarea Pericolelor și Evaluarea Riscurilor, Comunicarea, Intervenția și Recunoașterea, Monitorizarea Performanței, Competența și Instruirea, Managementul contractorilor.

Echipa de bază dedicată și multiplicatorii operaționali

Pentru implementarea programului, s-a instruit o echipă de bază, iar în operațiuni au fost instruiți multiplicatori care au avut rolul de a facilita transferul de cunoștințe din cadrul acelor activități. Sesiunile de instruire reflectă principiile siguranței bazate pe comportament, concentrându-se asupra conștientizării pericolelor și intervenției pozitive, aprecierii și promovării comportamentelor sigure pentru o îmbunătățire continuă.

În acest context, au fost efectuate mai multe evaluări: OMV Petrom Upstream Workover & Well Intervention (WO & WI) în zonele de producție IV, V, VI, VII și întreaga activitate a zonei de producție VIII, precum și în OMV Petrom Downstream – ca proiect pilot în Depozitul Bacău.

Aspectele vizate de aceste evaluări de comportament au fost selectate în concordanță cu pilonii principali ai programului.



Echipa de bază a programului Safety Culture



„Credem că o companie excelentă este, prin definiție, o companie sigură. Deoarece OMV Petrom se angajează să atingă excelența, acest lucru presupune, în special, reducerea la minimum a riscurilor pentru oameni, instalații, bunuri și comunități locale. De aceea, gestionarea acestora este inseparabilă de toate celelalte obiective ale companiei”.

Mihai Frăsineanu
Manager Senior Departament Siguranță

Siguranță

Pentru a sprijini în continuare viziunea în domeniul siguranței, acest program va continua în 2017 cu mai multe activități complementare, dintre care: o campanie privind comportamentul sigur, având drept scop creșterea gradului de conștientizare, în special pentru personalul din zona de producție, și înțelegerea faptului că siguranța lor reprezintă o prioritate; urmărirea a progresului culturii de siguranță în unitățile operaționale în care au fost deja efectuate evaluări și au fost implementate planuri de acțiune, având ca scop implicarea a cel puțin 1.000 de persoane.

Evenimente în legătură cu siguranța proceselor

Nivel 1 și Nivel 2

Conform clasificării definite de API RP 754, în 2016 am înregistrat 5 evenimente de nivel 1 și 12 evenimente de nivel 2 asociate riscurilor de siguranța proceselor. Pentru a preveni posibilele accidente care pot afecta integritatea activelor noastre, precum și siguranța și securitatea proceselor derulate, am identificat și implementat diferite acțiuni de îmbunătățire atât în divizia Upstream cât și în Downstream.

De exemplu, în divizia Upstream am implementat deja următoarele:

- ◆ evaluarea integrității echipamentului electric;
- ◆ Programul de integritate a instalațiilor: inspecții, reparații, înlocuirea echipamentelor (rezervoare, echipamente statice și conducte);
- ◆ programe de integritate a conductelor (RBI, PIMS);
- ◆ managementul SCE: standarde de performanță, liste de sarcini și programe de întreținere și inspecție;
- ◆ instruirii pentru siguranța proceselor, dedicate operatorilor, ca parte a programului de formare al OMV Petrom, împreună cu programul de instruire privind echipamentul specific și TPM.

În același mod, în diviziile Downstream, am implementat:

- ◆ programe de inspecție și întreținere pentru echipamente și conducte;
- ◆ actualizarea și monitorizarea înregistrărilor riscurilor existente la nivelul instalației;
- ◆ programul de gestionare a siguranței funcționale și programul de evaluare a riscurilor.



Forumul Contractorilor 2016.

Ziua Globală HSSE
EU FAC DIFFERENȚA 2016

FOCUS

Programul Cultura Siguranței în OMV Petrom

La un an de la lansarea acestui program în OMV Petrom, profităm de această ocazie pentru a comunica următoarele acțiuni întreprinse și rezultatele asociate, care au vizat îmbunătățirea comportamentului privind siguranța în activitatea desfășurată:

◆ **Formare ca formatori** a 23 de multiplicatori.

◆ **9 sesiuni de instruire** au fost furnizate tuturor echipelor de management din activitățile onshore ale diviziei Upstream și într-o locație de operare din Downstream, cu observații practice și exerciții de grup.

◆ **38 sesiuni de instruire** pentru persoane în poziții de middle management și angajați în toate activitățile onshore, furnizate prin intermediul rețelei locale de multiplicator.

În aceste sesiuni s-au instruit peste 700 de angajați.

Siguranță

Alte activități importante cu privire la siguranță

Am continuat să implementăm programe și măsuri importante care vizează promovarea unei culturi a siguranței printre toți angajații și contractorii noștri, cum ar fi:

- ♦ Mai mult de 2.700 de angajați au urmat cursuri în domeniul siguranței și situațiilor de urgență prin platforma internă de e-learning și testare Link2Learn;
- ♦ Forumul pentru siguranța contracturilor, organizat în 2016 de către OMV Petrom, a fost dedicat îmbunătățirii performanței în materie de siguranță a operațiunilor de mentenanță și consolidării parteneriatului privind siguranța între OMV Petrom și contractorii săi;
- ♦ În 12 octombrie 2016, am organizat, în Grupul OMV Petrom, Ziua HSSE cu scopul de a aduce oamenii împreună pentru a-și împărtăși gândurile și a reflecta asupra acțiunilor trecute, pentru a întreba și a afla mai multe despre toate aspectele HSSE, pentru construirea unei culturi integrate HSSE.

Siguranță Rutieră în Petrom

O prezentare a practicilor și metodologiilor OMV Petrom privind reducerea accidentelor de transport la locul de muncă a fost susținută cu ocazia „Conferinței Naționale pentru Sănătate și Securitate din 2016”.

De asemenea, am împărtășit experiența Grupului nostru și rezultatele colaborărilor fructuoase cu autoritățile relevante din România și alte companii mari, cu scopul de a stimula, influența și îmbunătăți cultura siguranței rutiere la nivel național, o datorie foarte importantă ca urmare a premiului primit de OMV Petrom Group din partea Consiliului UE pentru Siguranța Rutieră la Bruxelles, în 2015.

În plus, o inițiativă a departamentului HSSE din divizia Upstream, denumită ”Road Risk Map” a fost implementată ca

și soluție pentru înregistrarea riscurilor cu care se confruntă angajații în timp ce călătoresc pe diferitele drumuri din zonele de producție. Printr-o aplicație SIG, au fost identificate diferite caracteristici geografice ale zonelor deținute de OMV Petrom, cum ar fi locațiile de testare, parcurile de colectare și căile de acces, ceea ce permite o afișare grafică simplă și rapidă. Proiectul Road Risk Maps a adăugat mai multe caracteristici la baza de date SIG deja existentă, cum ar fi zonele periculoase aflate de-a lungul drumului.

Totodată, pe lângă posibilitatea de a fi informați cu privire la pericolele potențiale/probabile de-a lungul unui drum, persoanele care utilizează sistemul pot beneficia și de un raport care conține toate datele relevante pentru traseul de transport. După finalizarea hărților tuturor zonelor de producție, cu excepția celei Upstream Offshore, au fost organizate două sesiuni de instruire pentru viitorii utilizatori, iar sistemul a fost disponibil începând cu data de 15 decembrie.



2.700

angajati instruiți în
domeniul siguranței și
situațiilor de urgență
prin cursurile e-learning.

Securitate și Reziliență

Având în vedere caracteristicile specifice ale activității noastre, una dintre principalele noastre responsabilități este de a preveni și de a gestiona eventualele evenimente negative care pot afecta continuitatea activităților operaționale sau pot submina condițiile de securitate în care angajații și contractorii noștri își îndeplinesc sarcinile zilnice.

Sistemul de Management al Calității

Pentru a îmbunătăți continuu eficacitatea și eficiența propriilor procese, asigurarea furnizării de servicii de securitate profesionale și de încredere, în întreaga companie, Departamentul Securitate și Reziliență al OMV Petrom Group a implementat un sistem de management al calității conform cerințelor ISO 9001: 2015.

Departamentul Securitate și Reziliență

În cadrul companiei, Departamentul de Securitate și Reziliență este responsabil pentru elaborarea și implementarea proceselor, reglementărilor și instrumentelor pentru protejarea oamenilor, bunurilor, informațiilor și reputației de reale sau potențiale amenințări. Echipa de Securitate asigură integrarea la nivelul OMV Petrom a celor mai bune practici de securitate și sprijină compania nu numai în îndeplinirea obiectivelor strategice, ci și în activitatea curentă. Echipa de Reziliență asigură restabilirea eficace a operațiunilor și protejarea mărcii OMV Petrom în cazul unui incident semnificativ, minimizând potențialul impact negativ asupra activității noastre și asupra oamenilor noștri.

Evaluarea Riscurilor de Securitate

Pentru a gestiona eficient eventualele evenimente negative legate de securitate și reziliență, efectuăm periodic evaluări, precum Evaluarea Riscului de Securitate (ERS), care ne permit să identificăm și să gestionăm securitatea organizației. Peste

2.500 ERS au fost efectuate în cadrul OMV Petrom, identificând amenințările cheie pentru unitățile de afaceri. Folosind rezultatele ERS, evaluăm măsurile actuale de reducere a riscurilor și efectuăm adaptările necesare, asigurând o abordare eficace și eficientă din punct de vedere al costurilor. Măsurile de reducere a riscurilor variază de la agenții de securitate cu proceduri operaționale potrivite, la vehicule de patrulare și soluții tehnologice. În 2016, au fost evaluate 9 procese cu impact asupra activității întregii companii, iar măsurile de atenuare a riscurilor au fost propuse în aliniere cu reprezentanții unităților de afaceri. Activitățile furnizorului de securitate sunt monitorizate în mod regulat, iar planurile sunt revizuite și actualizate lunar. Fiecare furnizor de servicii de securitate este, de asemenea, supus unui audit anual efectuat de echipa de securitate, iar eventualele neconformități identificate fac obiectul unor acțiuni pozitive, rezolvate într-un interval de timp acceptabil. Echipa de Reziliență planifică și participă la exerciții anuale pentru a identifica zone de dezvoltare și pregătește la sfârșitul fiecărui exercițiu rapoarte, însoțite de o listă de acțiuni care să asigure îmbunătățirea continuă. 2016 este anul cu cele mai bune rezultate în ceea ce privește creșterea eficienței serviciilor de securitate, aspect observat prin înregistrarea celui mai mic număr de incidente de securitate raportate în toate locațiile Upstream.



„Suntem pe deplin angajați să ne asigurăm că domeniul de securitate și reziliență este recunoscut în cadrul Grupului OMV Petrom ca o resursă esențială pentru protecția oamenilor, a bunurilor și a reputației împotriva amenințărilor interne și externe“.

Darren Murray
Manager Departament Securitate
și Reziliență

Performanța de Mediu

Ne străduim să operăm într-o manieră sigură, eficientă și responsabilă pentru a crea o valoare sustenabilă pentru companie și pentru toate părțile interesate, acum și în viitor, încorporând astfel, ODD ONU. Mediu & Eco-eficiență este un obiectiv strategic ce sprijină dezvoltarea companiei noastre pe termen lung.

Scopul nostru este de a minimiza impactul negativ asupra mediului în orice moment, în special în ceea ce privește scurgerile de petrol, deșeurile, eficiența energetică, managementul emisiilor GES și al apei. Promovăm cultura mediului prin creșterea gradului de conștientizare și recompensarea performanțelor.

Sistemul de Management al Mediului

Operațiunile OMV Petrom sunt obligate să mențină un sistem de management al mediului în conformitate cu ISO 14001 și un sistem de management al energiei, certificat conform ISO 50001. Monitorizarea indicatorilor cheie de performanță de mediu este inclusă în procesele noastre de raportare, standardizate și periodice. În 2016, următoarele operațiuni de afaceri au obținut certificare ISO 14001:

- ◆ OMV Petrom S.A., activitatea de Mentenanță și Logistică din Upstream;
- ◆ OMV Petrom S.A., Unitatea de Afaceri Rafinare;
- ◆ OMV Petrom Marketing S.R.L./Downstream Oil, stațiile de carburanți OMV;
- ◆ OMV Petrom S.A., activitățile de Livrare, Marketing și Comercializare;
- ◆ OMV Petrom Gas S.R.L.

Riscurile și Oportunitățile de Mediu

Având în vedere amploarea impactului activităților noastre, monitorizăm și gestionăm în mod constant posibilele riscuri

de mediu și oportunități de-a lungul lanțului nostru valoric. Conform EWRM al OMV Petrom, controlul și atenuarea riscurilor identificate și evaluate au loc la toate nivelurile organizaționale, prin utilizarea unor politici și responsabilități de risc, clar definite. În acest sens, riscurile și oportunitățile de mediu se referă la factorii de reglementare, operaționali, reputaționali și financiari.



„Utilizarea responsabilă a resurselor naturale, eficiența energetică și managementul impactului asupra mediului devin cheia pentru a face față provocărilor actuale și viitoare ale companiei noastre“.

Grațiela Sandu
Manager Senior Departament
Managementul Mediului



Performanța de Mediu

Am evaluat și am planificat sau implementat contramăsuri pentru a reduce impactul potențial al riscurilor de mediu identificate. Acestea includ: utilizarea instrumentelor economice, cum ar fi tranzacționarea emisiilor și gestionarea portofoliului de carbon, integrarea în strategia noastră a aspectelor legate de schimbările climatice și cele legate de apă și de alte procese de business cheie, precum și măsuri operaționale și de inginerie.

Metodologia de Evaluare a Riscurilor de Mediu

Aspectele operaționale de mediu, impactul și riscurile sunt evaluate la nivelul zonelor de producție într-un proces de jos în sus, utilizând un cadru standardizat și Metodologia de Evaluare a Riscurilor de Mediu, urmată de elaborarea planurilor de tratare a acestora. Cadru respectă cerințele ISO 14001 și asigură evaluarea calitativă consistentă a riscurilor operaționale și a impacturilor legate de mediu.

Registrul Riscurilor de Mediu

Registrul Riscurilor de Mediu include informații despre controalele existente, precum și alte acțiuni care se impun.

În 2016, am continuat să extindem implementarea metodologiei și să ajungem la o acoperire de **100% pentru punctele de lucru Upstream, din România**.

Costurile de Mediu

În anul 2016, costurile totale de mediu au fost de 206,85 mil. Euro, din care 38,33 mil. Euro pentru prevenirea integrată a poluării. Investițiile de mediu din totalul costurilor de mediu au reprezentat 43,09 mil. Euro, în 2016 (2015: 79.68 mil. Euro).



Premiile pentru mediu OMV Petrom 2016.

FOCUS

Modelarea valorilor de mediu prin performanță

Pentru a promova cultura mediului, derulăm anual Programul „Modelarea valorilor de mediu prin performanță” cu ocazia Zilei Mondiale a Mediului, începând cu 2014.

Programul transmite mesaje cheie care să contribuie la creșterea gradului de conștientizare cu privire la aspectele de mediu și a recompensat cele mai bune performanțe de mediu de la nivelul companiei.

Euro
43,09
milioane investiți
în proiecte de mediu.

Scurgerile de Țiței

Scurgerile de țiței reprezintă un aspect critic de mediu pentru industria noastră. Ne concentrăm eforturile în vederea consolidării infrastructurii noastre pentru a reduce anual numărul de scurgeri.

În 2016, **Software-ul privind Integritatea Conductelor** a fost optimizat și 2.613 km de conducte cu volum ridicat/consecințe semnificative în caz de defectare beneficiază acum de date de mare acuratețe în Sistemul de Informare Geografică (SIG) și PODS (Pipeline Open Data Standard). Programul de reparații implementat pentru conducte a condus la o scădere semnificativă a numărului de spărturi în a doua jumătate a anului.

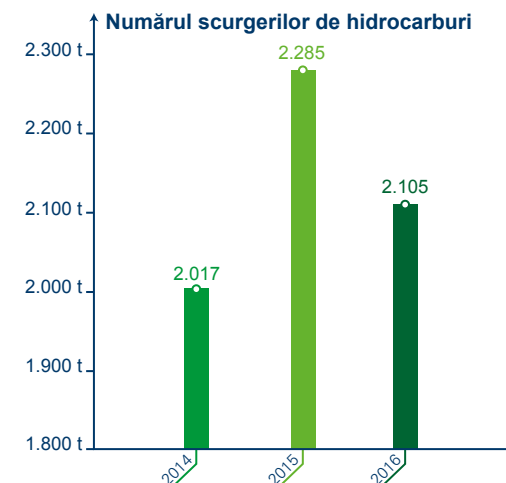
Programul Siguranța, Riscurile și Operabilitatea Proceselor (HAZOP)

Programul HAZOP a fost implementat în proporție de 60%. Acesta va intra în penultimul an pentru facilitățile cu risc ridicat, totalizând 123 de facilități finalizate la sfârșitul anului 2016 și 80 rămase a fi finalizate în perioada 2017-2018. Am continuat să realizăm exerciții pentru situații de urgență, inclusiv scenarii de poluare, în toate zonele de producție din Upstream, cu scopul de a îmbunătăți capacitatea de răspuns la scurgerile de țiței și pentru a diminua impactul potențial asupra mediului.

Numărul de scurgeri a scăzut cu 8% în 2016 față de anul 2015. Am înregistrat o scurgere majoră de hidrocarburi în Zona de Producție IV (România), unde o conductă de țiței a cedat din cauza coroziunii, astfel încât s-au scurs 39.000 litri de țiței, ceea ce a afectat o suprafață de aproximativ 2.000 m². Acțiunile de răspuns pentru scurgerile de țiței au fost demarate imediat, astfel încât s-au putut recupera în jur de 38.000 de litri.

De asemenea, am înregistrat 2.104 de scurgeri minore, comparativ cu 2015, când au fost înregistrate 2.282. Acestea au fost generate de incidente privind siguranța proceselor,

cauzate, în primul rând, de coroziuni ale infrastructurii vechi. Volumul total de hidrocarburi au fost de 97.590 litri, comparativ cu 2015, când am înregistrat 72.641 litri. Volumul a crescut, în principal, din cauza unei spărturi majore a unei conducte.



Scurgerile de țiței au scăzut cu

8%

în 2016, comparativ cu 2015.

Managementul Emisiilor în Aer

Industria noastră este intensiv energetică, energia reprezentând o parte semnificativă a costurilor noastre operaționale. Îmbunătățind modul în care folosim energia, putem reduce costurile, reducând astfel și emisiile GES. În 2016 am implementat diferite inițiative de succes și am redus intensitatea globală a emisiilor GES cu 5,9% comparativ cu anul 2015.

Intensitatea GES în OMV Petrom Upstream

În Upstream, în 2016, am continuat să implementăm inițiative pentru reducerea emisiilor GES, cum ar fi: reducerea consumului de gaze (îmbunătățirea tehnologiei de Separare la Temperaturi Joase la Calacea în PEC Timiș); reducerea emisiilor de gaze ventilate și arse la facă (PEC Țicleni) datorită îmbunătățirii integrității facilităților; optimizarea parcurilor (Upstream zona de producție 2 – Bustuchin, PEC Timiș și PEC Turnu).

De asemenea, am implementat diferite proiecte de producere a energiei electrice din gaze (G2P) sau cogenerarea de căldură și electricitate (CHP). Din 2009, am construit în total **31 de unități G2P și CHP**, dintre care **3 în 2016**. **Capacitatea totală instalată** a G2P/CHP este acum de **65 MW**, producând mai mult de 1.400.000 MWh de la începutul Programului.

Performanța din 2016 se bazează și pe efectele proiectelor implementate în anii precedenți, precum G2P la Amara, Gornet și Cobia. Prin proiectele G2P am generat aproximativ 50% din necesarul anual de electricitate consumat în onshore Upstream și cca. 36 milioane de Euro economisite în 2016. Ne așteptăm să îmbunătățim aceste rezultate în 2017.

Un alt aspect important pentru gestionarea GES este legat de reducerea gazelor ventilate și arse la facă. Pentru a realiza reducerea acestora, în special în Upstream, am efectuat diverse vizite pe teren, cu experți de mediu din HQ. OMV Petrom se angajează să elimine în mod progresiv gazele arse

la facă, conform **inițiativei globale a Băncii Mondiale „Zero gaze arse la facă de rutină până în 2030”**, susținută și de OMV Group. În ceea ce privește gazele ventilate, în 2016, am raportat o reducere în Upstream cu 15% față de 2015.

Intensitatea GES în Downstream Oil

În Downstream Oil, am obținut rezultate remarcabile prin implementarea proiectelor de eficiență energetică la Rafinăria Petrobrazzi, pentru reducerea consumului de energie pe baza:

- ♦ integrării căldurii prin instalarea de noi schimbătoare de căldură în instalațiile Hidrotratate Nafta, Fraționare Gaze și Etil-Terț-Butil-Eter;
- ♦ reducerii condensatului, prin instalarea unei noi pompe în instalația Desulfurare Gaze și Recuperare Sulf;
- ♦ creșterii eficienței energetice prin înlocuirea de talere în instalația Reformare Catalitică.

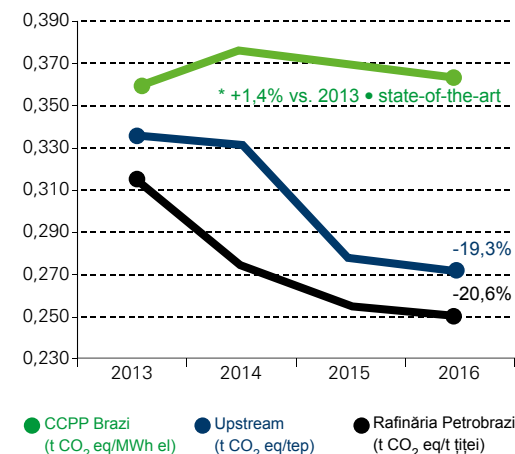
Proiectele de mai sus reduc anual consumul de energie cu 140.000 GJ și emisiile GES cu peste 8.600 t CO₂ eq.

Centrala electrică cu ciclu combinat de 860 MW de la Brazi funcționează cu cele mai bune echipamente de reducere a emisiilor, care o clasifică sub media Uniunii Europene referitoare la emisiile de CO₂. În 2016, producția a crescut cu 0,27 TWh, iar **intensitatea GES a scăzut cu 0,9%**.

Din 2011, operăm o centrală eoliană de 45 MW la Dorobanțu. În 2016, am livrat 0,083 TWh energie în rețeaua națională, corespunzător unei reduceri de 25.000 t CO₂ eq., în baza factorului mediu național specific de 0,299 t/MWh în România.

Centrala energetică din OMV Petrom City și-a redus producția de energie termică și electrică cu 2% în 2016 față de 2015. Activitatea operațională s-a optimizat și obiectivul de eficiență a fost realizat.

Intensitatea GES



* 2014 producție scăzută (sub capacitate) din cauza condițiilor de piață.
** Schimbarea potențialului de încălzire globală în 2016.

Notă: Kazakhstan nu este inclus



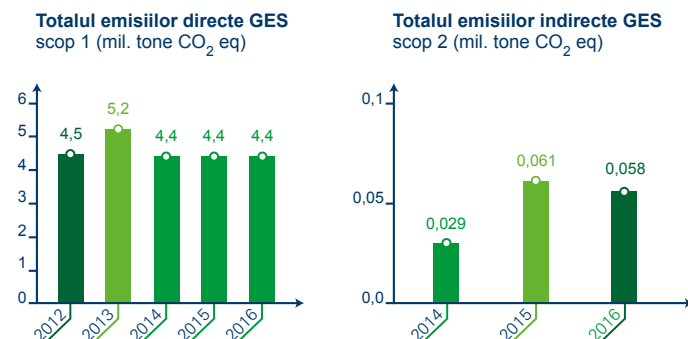
Managementul Emisiilor în Aer

Emisii Directe GES (Scop 1)

Ne-am actualizat metodologia de raportare în conformitate cu al patrulea raport de conformitate al Grupului Interguvernamental asupra Schimbărilor Climatice (IPCC). Aceasta a implicat actualizarea modului de calcul al potențialului de încălzire globală (GWP) pentru emisiile GES. Cu toate că GWP a crescut și CCPT și-a mărit producția, emisiile directe totale GES (scop 1) au fost stabile în 2016 vs. 2015, totalizând 4,4 mil. t CO₂ echivalent. Proiectele implementate în Upstream au condus la evitarea a 324.000 t CO₂ eq. emisii GES între 2009 și 2016. Proiectele de eficientizare energetică și optimizare din Downstream Oil/Rafinăria Petrobrazi au condus la evitarea a 526.000 t CO₂ eq. emisii GES între 2009 și 2016. Rafinăria Petrobrazi a înregistrat cea mai mare reducere a Intensității emisiilor GES dintre toate diviziile OMV Petrom, și anume 23% în 2016, față de 2012.

Emisii Indirecte GES (Scop 2)

Emisiile indirecte de GES (scop 2) sunt cele aferente producerii de energie (electrică sau termică) pe care o achiziționăm pentru operațiunile noastre. În 2016, cantitățile totale de emisii indirecte GES au fost 58.375 tone de CO₂ eq. Prin implementarea proiectelor G2P și CHP în Upstream, am evitat



o cantitate de emisii indirecte GES de aproximativ 118.000 t CO₂ eq. Suntem sub incidența Schemei UE de comercializare a certificatelor de emisii de gaze cu efect de seră (EU ETS), nouă dintre instalațiile noastre de operare aflându-se în cadrul sistemului ETS la sfârșitul anului 2016. Aproximativ 50% din emisiile directe GES au provenit de la aceste instalații.

În 2016, am lansat „**Inventarul Emisiilor în divizia Upstream**”, un **instrument IT dezvoltat în 2015**, care vizează sprijinirea calculului automat al emisiilor de gaze cu efect de seră și a altor date privind emisiile de poluanți atmosferici. Acest instrument este complet integrat cu baza de date de producție existentă a PIMMS.

Pe lângă emisiile GES, cele mai importante emisii în atmosferă sunt emisiile de SO₂, NO_x, NM-VOC și substanțe specifice care sunt prezentate mai detaliat în capitolul



FOCUS

Prevenirea ventilării gazelor prin proiectul G2P la Parcul 448 Drăgăneasa

Programul de Eficiență Energetică gestionat de Departamentul Proiecte & Inginerie din Divizia Upstream a implementat un proiect care a avut ca scop valorificarea energiei din gazele asociate și prevenirea ventilării din cauza lipsei unei infrastructuri adecvate pentru livrare. Instalația G2P de la Parcul 448 Drăgăneasa (vezi foto) este alcătuită dintr-un generator cu capacitate instalată de 1MW, un transformator de tensiune și o stație de tratare și măsurare gaze. Noi prognozăm că această instalație G2P va utiliza aproximativ 16 mil. Nm³ de gaz și va genera aproximativ 64.000 MWh până la sfârșitul anului 2025.

Intensitatea totală GES a scăzut cu

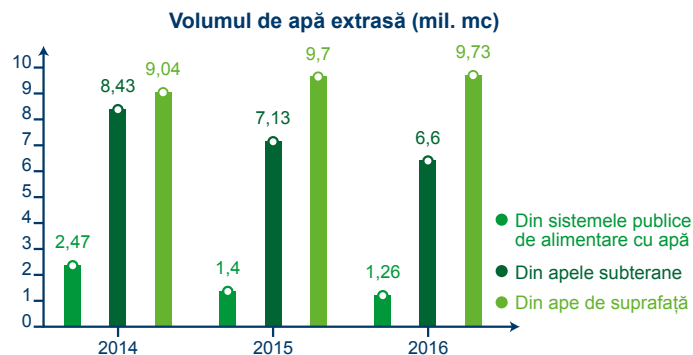
5,9%

în 2016, comparativ cu 2015.

Managementul Apei

Recunoscută ca o problemă esențială pentru sustenabilitate, **apa este o resursă importantă pentru industria noastră**, fiind utilizată în mai multe procese ale operațiunilor din Upstream și Downstream. Ne-am angajat să reducem cantitatea de apă extrasă, precum și impactul operațiunilor noastre, lucrând la îmbunătățirea eficienței cu care utilizăm apa. În anul 2016, am continuat să aplicăm **Planurile noastre de Management al Apei**. În acest sens, s-au stabilit obiective de **reducere a consumului de apă pentru 70% dintre locațiile de operare**, iar toate locațiile relevante fac obiectul unei monitorizări și raportări periodice. În plus, efectuăm analize privind riscurile legate de apă, la fiecare cinci ani, și monitorizăm trimestrial și anual intensitatea volumului de apă extrasă.

În anul 2016, cantitatea totală de apă extrasă a scăzut cu 56% comparativ cu anul 2010 și cu 3,5% față de anul 2015. Am extras 17,59 mil. m³ de apă (2015: 18,23 mil. m³), din care 38% au provenit din apa subterană. Am redus, în continuare, Intensitatea globală a apei dulci cu 6,2% în 2016 față de 2015 (15,9% în 2015 față de 2014, 11% în 2014 față de 2013 și 17,6% în 2013 față de 2012). Aceasta s-a bazat pe reducerea cu 10% a intensității apei dulci în Upstream, inclusiv PEC-uri, reducerea cu 3,2% în Downstream Oil (cu excepția Centralelor Electrice) și reducerea cu 5,4% în Centralele Electrice (Brazi și OMV Petrom City).



În Upstream am continuat să implementăm acțiuni de **mentenanță și reparații pentru a reduce intensitatea apei dulci**, precum și optimizarea sistemelor de alimentare cu apă dulce și modernizarea parcurilor și reducerea complexității acestora. În cadrul Proiectului de Optimizare a Alimentării cu Apă Dulce, până la sfârșitul anului 2016 au fost finalizate următoarele lucrări: 18 foraje de apă, 5 sisteme de captare apă, 1 stație de apă, 4 stații de tratare a apei, 2.000 de metri de conductă nouă și 3.000 de metri de conductă căptușită. Astfel, 7 stații de apă au fost închise, o stație de apă este în ultimă fază de închidere și pentru o stație de apă proiectul continuă cu obținerea permiselor, proiectarea de detaliu și execuția a 2.000 metri de conductă nouă.

În 2016, operațiunile noastre din Upstream au generat 46 mil. m³ de apă de zăcământ – 48,3 mil. m³ în 2015 (un produs secundar al producției de petrol și gaze). În urma tratamentului prealabil, peste 96% din aceasta a fost reinjectată în zăcământ. Restul a fost tratat și apoi evacuat în cursurile de apă de suprafață, conform autorizațiilor de mediu.

În Downstream, **rafinăria Petrobrazi** a menținut cea mai **scăzută intensitate a apei dulci extrase** din ultimii ani ca urmare a proiectelor implementate anterior (de ex., recuperarea condensatului, modernizarea sistemului de însoțitori cu abur, reducerea purjărilor și optimizarea rețelei de apă potabilă).



FOCUS

O stație nouă de tratare a apei

Noua stație de tratare a apei de la câmpul petrolier Suplacu de Barcău (vezi foto) urmează să fie finalizată în anul 2017. Lucrările de construcție sunt finalizate, în timp ce lucrările electrice, mecanice și civile sunt în desfășurare.

Această nouă instalație o înlocuiește pe cea existentă și încorporează cea mai recentă tehnologie disponibilă. Este prevăzută cu unități de tratare fizică, chimică și biologică, precum și cu sistem de purificare a apei pe filtru de carbon, înainte de deversare în râul Barcău.

Cantitatea totală de apă
extrasă a scăzut cu

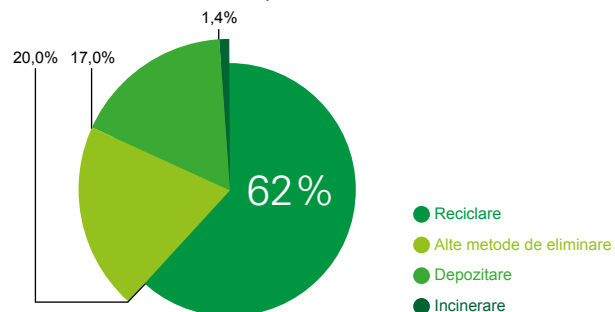
56%

în 2016, comparativ cu
2010.

Managementul Deșeurilor

Pentru a minimiza impactul negativ asupra mediului, am dezvoltat o abordare riguroasă a gestionării deșeurilor pe baza ierarhizării priorităților: prevenirea producerii deșeurilor, acolo unde este posibil, apoi reutilizare, valorificare și reciclare și numai ca ultimă soluție, depozitarea în siguranță. Principalele categorii de deșeuri produse sunt solide și lichide, incluzând șlamul petrolier, substanțele chimice uzate, catalizatorii uzați și deșeurile din demolări. În 2016, am continuat să punem în aplicare **Planurile noastre de Prevenire și Reducere a Deșeurilor** în toate operațiunile. Am efectuat audituri privind managementul deșeurilor și acțiuni dedicate îmbunătățirii performanței din acest punct de vedere. Cantitatea totală de **deșeuri generate în 2016 a fost de 812.360 tone**. În comparație cu anul 2015, a avut loc o creștere de 17% din cauza deșeurilor nepericuloase provenite de la lucrările de demolare ale combinatului Doljchim. Am reciclat/recuperat 62% din totalul deșeurilor generate în cursul anului. Deșeurile periculoase au inclus, în principal, betonul și solul contaminat din abandonarea sondelor și facilităților din Upstream, în timp ce deșeurile nepericuloase au inclus deșeurile metalice și betonul curat rezultate din demolarea facilităților din Downstream Oil. Din solul contaminat, tratat în instalațiile noastre de bioremediere, în 2016, **38% a reprezentat sol curat**, potrivit pentru a fi utilizat ca material de umplutură și **62% a reprezentat sol necontaminat**.

Cantitatea totală de deșeuri după calea de eliminare (%)



În Upstream nu mai folosim fluide de foraj pe bază de motorină și ne străduim să selectăm soluțiile cele mai prietenoase cu mediul. Ori de câte ori este fezabil din punct de vedere tehnic, folosim fluide cu un conținut de 65% apă. În cazul în care cerințele tehnice nu permit acest lucru, așa cum se întâmplă în sondele cu deplasare mare pe orizontală, se utilizează fluide non-apoase de foraj (NADF). Reutilizăm fluidul de foraj de fiecare dată când este posibil, tratăm și eliminăm detritusul de foraj conform legii și celor mai bune tehnologii disponibile.

Biodiversitatea

Realizăm evaluări ale impactului de mediu și asupra biodiversității înainte de a lansa noi proiecte sau de a iniția noi operațiuni. În cazul în care operațiunile noastre se desfășoară în zone protejate sau în care sunt prezente specii protejate, monitorizăm îndeaproape ecosistemul, astfel încât activitățile să nu cauzeze sau să producă pagube, oricât de minore, acestor ecosisteme. De asemenea, respectăm un standard de management al mediului recunoscut, având incluse cerințe specifice pentru biodiversitate. În 2016, am elaborat un **Plan de Monitorizare a Biodiversității** și un **Raport pentru Proiectul de Redezvoltare Burcioaia** din Upstream, în „Lunca Siretului Inferior”, situri de importanță comunitară. Am efectuat, de asemenea, un exercițiu pentru situații de urgență la o sondă din Parcul Natural „Balta Mică a Brăilei”.

Pentru viitor, intenționăm să realizăm o revizuire a operațiunilor și activităților pentru a identifica provocările legate de biodiversitate, în diferite domenii ale activității noastre. Impactul direct sau indirect asupra mediului, observat sau anticipat, este descris și analizat în cadrul evaluării impactului asupra mediului. În cazul unui impact semnificativ observat sau anticipat, acțiunile planificate acordă prioritate evitării și minimizării acestuia, mai mult decât remedierii și compensării.



62%
din totalul deșeurilor
generate în 2016 a fost
reciclat/recuperat.

Managementul Energiei

Suntem ferm angajați să îmbunătățim performanța noastră energetică în toate segmentele de afaceri în care ne desfășurăm activitatea.

O cultură solidă de gestionare a energiei la nivelul companiei, ceea ce înseamnă că toți angajații fac din eficiența energetică o responsabilitate personală, ne ajută să stabilim și să realizăm obiective ambițioase.

Sistemul de Management al Energiei

Ne străduim continuu să îmbunătățim Sistemul de Management al Energiei, implementat și certificat în mod unitar în 2014, în conformitate cu cerințele ISO 50001.

Sistemul de Management al Energiei permite unei organizații să-și îndeplinească angajamentele politice, să întreprindă acțiunile optime pentru a-și îmbunătăți performanța energetică și pentru a demonstra conformitatea sistemului cu cerințele prezentului standard internațional: SR EN ISO 50001: 2011.

Din 2014, OMV Petrom este **certificat ISO 50001 de către TUV Karpas**, filiala TUV Thuringen în România.

Academia de Eficiență Energetică

Recunoscând că oamenii sunt resursa noastră cea mai valoroasă, organizăm un **eveniment bianual dedicat managerilor de energie** din toate segmentele de afaceri, numit **Academia de Eficiență Energetică**.

Am ajuns la peste **5.500 de angajați** care au finalizat un **program de training online**, actualizat periodic pentru a reflecta noile norme interne, legislația națională sau cele mai bune practici în domeniu. Reducerea intensității energetice ne ajută să ne menținem competitivitatea și să contribuim la asigurarea/siguranța alimentării cu energie.

Proiecte în domeniul energiei

Realizăm analize energetice periodice și căutăm în permanență cele mai bune și mai inovatoare soluții pentru îmbunătățirea performanței energetice și reducerea impactului operațiunilor noastre asupra mediului.

În 2016, am obținut rezultate remarcabile prin implementarea proiectelor energetice în Ustream și Downstream Oil care vor avea ca rezultat economii anuale de peste 10.000 tep/an, precum:

- ◆ înlocuirea compresoarelor la Mădulari și Slăvuța;
- ◆ proiectul de iluminat cu LED în stațiile de distribuție carburanți;
- ◆ îmbunătățirea performanțelor cuptoarelor din instalația DAV;
- ◆ optimizarea rețelelor de utilități;
- ◆ instalarea unei turbine contra-presiune și a unui generator în instalația de cogenerare.



„O cultură a managementului energiei este puterea acțiunilor noastre individuale“.

Mădălin Apostol
Manager Senior Departament Proiecte Speciale

Economia de energie pe 2016

10.000

tep/an în Upstream și Downstream.

Dezvoltarea și Diversitatea Resurselor Umane

Dedicarea și profesionalismul oamenilor noștri reprezintă legătura dintre performanța OMV Petrom și strategia sustenabilă de afaceri. Din acest motiv, suntem întotdeauna recunoscători pentru implicarea și preocuparea angajaților noștri de a respecta angajamentul pe care l-am luat atunci când am decis să transformăm OMV Petrom într-un angajator demn de ales.

Pentru a realiza acest lucru, ne străduim să creăm locuri de muncă atractive și sigure, programe de dezvoltare a carierei și remunerații la nivel competitiv. Ca o companie care încurajează diversitatea la toate nivelurile, suntem mândri că la nivelul Grupului forța de muncă numără peste 36 naționalități.

OMV Petrom își propune să atragă cei mai buni studenți prin programe de stagiul care să le permită dobândirea competențelor necesare pentru accesul pe piața muncii. Numai în ultimii 5 ani, mai mult de 500 de persoane au fost implicate în aceste programe.

Programele de Instruire

Implementăm în fiecare an diverse programe de instruire, cum ar fi laboratorul de învățare, instrumentul de facilitare și HSSE, pentru a îmbunătăți competențele angajaților noștri în funcție de nevoile lor. În același timp, asigurăm participarea la diverse programe deschise de formare și conferințe. În anul 2016, în total, au fost livrate 172.351 ore de instruire angajaților.

Open4U – Programul de stagii de practică

Având în vedere vârsta medie în creștere în cadrul companiei noastre (ajungând la 47 în 2016), OMV Petrom se concentrează pe furnizarea de programe de transfer de cunoștințe și asigurarea succesiunii pentru pozițiile critice (tehnice). Scopul nostru este de a atrage cei mai buni studenți și de a le oferi oportunitatea de a finaliza educația formală

prin participarea la activități practice, specifice unui anumit domeniu de afaceri. **Open4U** este un programul de succes, privind stagiul de practică, al companiei noastre, prin care, în anul 2016, 31 de studenți au efectuat un stagiul plătit de două luni. Pentru următorii ani, așteptăm cu nerăbdare să creștem numărul de studenți care participă la acest program.

Analiza performanței la locul de muncă

Anual, angajații sunt implicați într-o evaluare a performanței, acțiune care urmărește consolidarea legăturii dintre angajați și supervizori, accentuând indicatorii pozitivi de performanță și stabilind pași înainte pentru a obține rezultate mai bune pentru următorul interval de evaluare. În 2016, **5.034 de angajați au primit o evaluare a performanței și a dezvoltării carierei**, structurată după cum urmează: 4.226 personal executiv și 808 management.



„Adaptarea la piața în care operăm, caracterizată de schimbări rapide, ne impune să urmărim și schimbări comportamentale care susțin aspirațiile noastre de afaceri dar și sustenabilitatea companiei. Următorul focus al Departamentului Resurse Umane este de a reflecta noile principii ale companiei în toate procesele, începând cu modul în care atragem și recrutăm talente, la cum gestionăm performanța și recompensările și dezvoltăm leadership-ul“.

Carmen Capruci
Manager de Proiect Senior – Resurse Umane



Dezvoltarea și Diversitatea Resurselor Umane

Remunerația la niveluri competitive

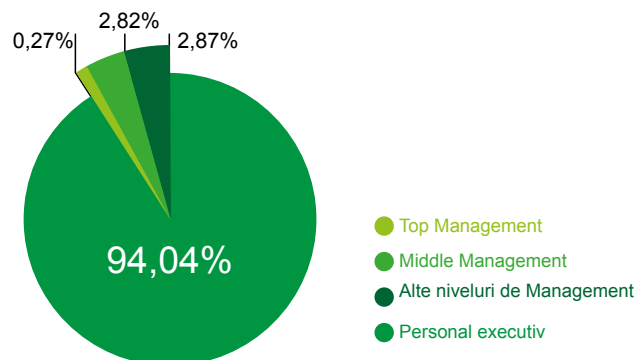
O altă axă a managementului resurselor umane este asigurarea remunerării angajaților noștri la un nivel competitiv, relevant pentru industria de țitei și gaze.

Astfel, pachetul salarial include: o remunerație fixă, alte plăți fixe (cum ar fi bonusuri fixe și indemnizații speciale conform contractului colectiv de muncă), alte beneficii statutare și non-statutare, cum ar fi sistemul privat de asigurări, indemnizație de vacanță/zile libere plătite și, în funcție de poziția atribuită, chiar și mașină de serviciu, compensație aferentă mașinii și bonusuri pe termen scurt (trimestrial și/sau anual) legate de performanță.

Informarea și consultarea angajaților

Având în vedere că unul dintre principalii piloni ai companiei noastre este reprezentat de angajații noștri, OMV Petrom acordă o atenție deosebită respectării drepturilor lor, precum și îndeplinirii obligațiilor ce le revin, în conformitate cu legislația specifică, contractele individuale de muncă și acordurile colective de muncă.

Structura angajaților pe categorii



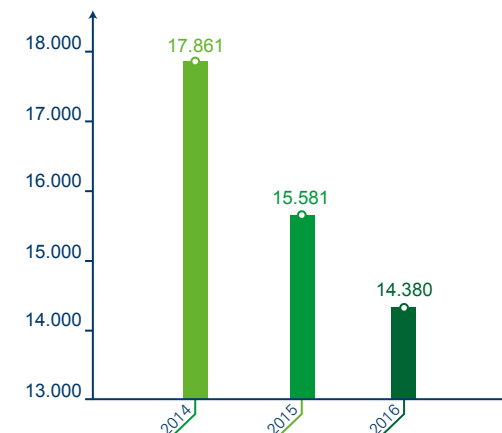
Astfel, una dintre obligațiile principale ale OMV Petrom este de a informa și de a consulta, în timp util, reprezentanții angajaților cu privire la evoluția activității companiei, care ar putea afecta interesele acestora.

În cazul concedierilor pe motive neimputabile angajaților (individual sau colectiv), societatea are obligația, conform contractului colectiv de muncă, de a prevedea o perioadă de preaviz de 30/60 de zile calendaristice (în funcție de vârsta angajaților).

De asemenea, în cazul transferului companiei sau a unor părți ale acesteia, perioada de preaviz minim este de 30 de zile calendaristice pentru angajați și reprezentanții acestora, în conformitate cu prevederile legale aplicabile.



Numărul mediu de angajați



5.034

angajați au beneficiat de evaluarea performanței și actualizarea planului individual de dezvoltare a carierei.

Dezvoltarea și Diversitatea Resurselor Umane

Diversitate

Realizarea echilibrului de gen a reprezentat întotdeauna o provocare în industria în care operăm.

Fiind parte a Grupului OMV, am aderat în 2013 la **Strategia de Diversitate a Grupului**, încercând să îndeplinim principalii indicatori de performanță ai acestuia: **30% femei în poziții de top management și 35% femei în poziții ierarhice superioare**, până în 2020.

Acest lucru dovedește un angajament puternic și pe termen lung în susținerea femeilor pentru a ocupa poziții de top management.

Femei în poziții de conducere

În ceea ce privește organele corporative ale societății, în timp ce în Consiliul de Supraveghere al Companiei noastre nu exista membri femei, în cadrul Directoratului există două femei: Mariana Gheorghe, CEO și Președinte al Directoratului și Lăcrămioara Diaconu-Pințea, membru al directoratului responsabil pentru Downstream Gas.

În plus, la sfârșitul anului 2016, aproximativ 38% dintre directorii din prima linie care raportau Directoratului erau femei, în timp ce procentul femeilor aflate în poziții ierarhice superioare (directori și șefi de departamente) era, în total, de aproximativ 29%. Proporția femeilor din compania noastră, în ansamblu, a crescut cu peste 25% până la sfârșitul anului.

Promovarea parității și eliminarea discriminării de gen

OMV Petrom se angajează să promoveze paritatea și să elimine prejudecățile de gen, oferind oportunități de învățare cu privire la aspectul diversității și punând la dispoziția tuturor angajaților serviciile PetrOmbudsman, unde se pot semna probleme legate de muncă, inclusiv cele de gen.

Alegeri echitabile între femei și bărbați pentru maternitate și paternitate

De asemenea, considerăm că alegerea echitabilă între femei și bărbați pentru maternitate și paternitate și alte drepturi la concediu pot conduce la o recrutare sporită și o reținere a personalului calificat precum și la stimularea moralului și a productivității angajaților.

În anul 2016, numărul total al angajaților care aveau dreptul la concediu parental a fost de 13.853, din care 19 bărbați și 71 de femei au beneficiat de acesta, în perioada de raportare.



FOCUS

Programul de mentori in leadership pentru femei

Programul pune față în față femei aflate în poziții de middle management (femei cu potențial care sunt la început în ocuparea unei poziții de conducere sau aflate la mijlocul carierei) cu lideri cu experiență din alte companii, cu scopul de a le pune la dispoziție cunoștințele și atitudinea necesare pentru a acționa în calitate de lideri și de a-și asuma rolurile încredințate.

În 2016, procentul
femeilor care ocupau
poziții de conducere a
fost, în total, de

29%

Etica în Afaceri

OMV Petrom consideră că **încrederea și integritatea** se numără printre **cele mai importante atuuri** pe care le poate avea o companie. Credem că reputația etică demonstrează că firma noastră este un partener de afaceri de încredere, un angajator respectabil și un jucător responsabil pentru autorități și societate. Acționând legal și etic, construim loialitatea clienților și câștigăm parteneri de afaceri valoroși. Acest fapt contribuie, de asemenea, la menținerea unor angajați buni și la crearea unui mediu de afaceri pozitiv bazat pe corectitudine și spirit de echipă.

Sistemul de Management al Conformității

Prin această abordare, OMV Petrom a implementat un **sistem de management al conformității și eticii în afaceri**, care are ca scop prevenirea, detectarea și reacția la amenințările de etică în afaceri. Sistemul este dezvoltat și actualizat pe baza unei abordări de evaluare a riscurilor și cuprinde reguli interne, instrucțiuni, sisteme de instruire și monitorizare. Departamentul condus de **Ofițerul de Conformitate Corporativă** al OMV Petrom, se ocupă de sistemul de management al conformității eticii în afaceri. Eficiența sistemului de management al conformității în domeniul eticii de afaceri este evaluată printr-o combinație de mecanisme și metode, care includ: autoevaluarea, sondajele de opinie pentru angajați, analiza numărului și tipurilor de solicitări de consiliere, precum și angajarea unei terțe părți care să ofere o evaluare independentă. Procesul de audit al sistemului de management al conformității este realizat conform standardelor internaționale (IDW PS 980). În 2016, am inițiat re-certificarea sistemului.

Codul de Conduită și Codul de Etică în Afaceri

Documentul general, care descrie principiile de afaceri este **Codul de Conduită**. În domeniul eticii de afaceri, aceste principii sunt dezvoltate, în continuare, în **Codul de Etică în Afaceri**, care abordează subiecte legate de mituire,

plăți de facilitare și de deturnare de fonduri, conflicte de interese, cadouri și invitații, intermediari, donații și investiții în comunitățile locale, legea competiției, sancțiuni și embargouri și stabilește regulile pentru a evita riscurile de etică în afaceri. Codul oferă, de asemenea, informații despre canalele de integritate existente. Atât Codul de Conduită cât și Codul de Etică în Afaceri se aplică tuturor angajaților, partenerilor de afaceri și furnizorilor, fiind disponibile pe paginile de intranet și internet ale OMV Petrom, în română și engleză, pentru a fi accesibile tuturor părților interesate.

Instruirea în domeniul eticii în afaceri și anticorupției

Pentru angajații de nivel managerial, instruirea **la fiecare doi ani în domeniul eticii în afaceri și anticorupției este obligatorie**. În plus, toți angajații din zonele cu risc sporit (de exemplu, angajații care lucrează în domeniul achizițiilor sau care interacționează cu instituțiile guvernamentale) trebuie să urmeze, cel puțin o dată la doi ani, instruiți de etică în afaceri și anticorupție. Pe lângă instruire obligatorie, se organizează și sesiuni ad-hoc, la solicitarea managerilor. Instruirea este asigurată sub forma unor prelegeri interactive susținute de personalul Departamentului Afaceri Corporative și Conformitate sau online. Pentru a asigura un comportament corespunzător încă de la început, noii angajați participă la o instruire inițială, ca parte a Programului de Orientare a Noilor Angajați (ONA), stabilit la nivelul companiei. În 2016, politicile și procedurile noastre anticorupție au fost comunicate tuturor angajaților. **Numărul angajaților care au beneficiat de cursuri privind anticorupția, în perioada de raportare, este de 702.**

Departamentul Afaceri Corporative și Conformitate

Abordarea companiei noastre impune ca fiecare angajat să raporteze îngrijorările legate de comportamentul neetic și aspecte legate de integritatea organizațională, superiorului direct și Departamentului Afaceri Corporative și Conformitate.



„2016 a fost anul în care începem să regândim strategia de conștientizare a conformității, concentrându-ne pe activități și evenimente care caută să influențeze comportamentele și atitudinile oamenilor față de etică, integritate și respectarea legilor“.

Livia Dumitrescu
Director Departament Afaceri
Corporative și Conformitate



Etica în Afaceri

Partenerii externi sunt informați cu privire la disponibilitatea serviciilor și instrumentelor de consiliere pentru raportarea comportamentului neetic și aspectelor legate de integritatea organizațională prin broșura Codul de Etică în Afaceri, de pe pagina web a OMV Petrom. Nivelul disponibilității serviciilor de consiliere privind comportamentul etic și legal și instrumentele de raportare privind preocupările legate de comportamentul neetic sau ilegal precum și aspectele legate de integritatea organizațională sunt detaliate în secțiunea

Conflictul de interese

Codul de Etică în Afaceri conține, de asemenea, cerințe clare pentru ca angajații să dezvăluie orice conflict de interese, reguli privind investițiile în comunități și reguli privind donațiile, precum interdicția de a face o donație către conturi private sau către organizații care nu sunt compatibile cu Codul de Conduită, interdicția de a face donații care dau naștere unui potențial conflict de interese, care ar putea afecta o decizie contractuală semnificativă precum și interdicția de a face o donație unui partid politic.

În plus, angajații cu responsabilități manageriale trebuie să semneze o **declarație privind conflictul de interese**. Cerințe similare de a dezvălui se aplică și părților terțe care au legătură cu activitățile organizației. De exemplu, furnizorii sunt obligați prin contract să dezvăluie orice conflict de interese, odată ce au luat cunoștință de acest lucru. De asemenea, **dealerii stațiilor de distribuție** trebuie să semneze o „**declarație de conformitate**” care conține cerințe de dezvăluire a conflictelor de interese, și care face parte din contractul lor. Totodată, am instituit reglementări interne care prevăd responsabilitățile membrilor Directoratului și ale Consiliului de Supraveghere, precum și proceduri de lucru și abordare a conflictelor de interese, care implică dezvăluirea imediată și abținerea de a participa la dezbateri și la vot în astfel de chestiuni. Informațiile

despre tranzacționarea părților asociate sunt raportate periodic pe piață, prin bursă și pe site-ul companiei noastre.

Criteriile pentru acordarea sponsorizărilor

Strategia de sponsorizare stabilește criteriile de acordare a sponsorizărilor, inclusiv faptul că partenerii implicați (persoane și companii) trebuie să fie în afara oricărei asocieri negative care ar putea crea o conotație dezavantajoasă pentru compania noastră precum și criteriile de evitare a acordării de sponsorizări partidelor politice sau în scopul promovării partidelor politice. Procesul complex de oferire a sponsorizărilor implică analiza proiectului care urmează să fie sponsorizat, aprobări ale funcțiilor competente conform regulilor interne. Atât donațiile, cât și sponsorizările caritabile sunt monitorizate de Ofițerul de Conformitate în **Registrul electronic al donațiilor**, respectiv **Registrul electronic al sponsorizărilor**. Pentru perioada de raportare nu au fost aplicate sancțiuni administrative sau judiciare împotriva organizației noastre pentru nerespectarea legilor sau regulamentelor privind corupția. De asemenea, nu am identificat plângeri justificate privind încălcarea confidențialității clienților și pierderea datelor acestora.



Workshop de investigare.

FOCUS

Evenimente pe tema „Etica în Afaceri”

Compania noastră împărtășește experiența sa în legătură cu etica în afaceri și corupție cu colegii din industria românească, prin implicarea Ofițerului de Conformitate Corporativă ca participant activ la diverse ateliere și inițiative externe.

În 2016, am fost implicați în dezbateri privind Strategia Națională Anticorupție și, în cadrul grupului de lucru, am făcut propuneri de modificare a strategiei

De asemenea, 3 evenimente de nivel înalt au fost organizate în anul 2016, la sediul OMV Petrom, cu invitați speciali, cum ar fi domnul Martin Kreutner (decan al Academiei Internaționale Anticorupție), domnul Davon Mahoney (agent FBI) și reprezentanți ai unor firme de avocatură de top.

Relațiile cu Comunitatea și Dezvoltarea Acesteia

Generăm valoare la nivel local

Implicarea în comunitate este un aspect cheie pentru OMV Petrom, integrat în cadrul conduitei de zi cu zi, intenționând să ne îndeplinim angajamentul de sustenabilitate pe termen lung, față de cele **~ 350 de comunități în care ne desfășurăm activitatea**.

Implicarea în comunitate se concentrează pe stimularea creșterii economice prin inițiative de dezvoltare sustenabilă, generând valoare locală și soluții profitabile pentru ambele părți, prin promovarea leadership-ului, spiritului antreprenorial și angajamentului, prin sprijinirea formării profesionale și (re)calificărilor profesionale pentru șomeri.

Centre de Resurse ale Comunității

Lucrând împreună cu părțile interesate, prin dialog și angajament social, ne străduim să realizăm progrese, să obținem creștere economică locală și să îmbunătățim capacitatea de angajare. Ariile noastre operaționale sunt, în principal, mici zone urbane și rurale în care există o rată ridicată a șomajului, iar OMV Petrom este, în majoritatea cazurilor, singurul angajator.

Prin implicarea proactivă, ne străduim să reducem impactul negativ (poluarea accidentală, praful, zgomotul, problemele legate de proprietatea terenurilor, șomajul etc.) și să creștem impactul pozitiv (creșterea economică, taxele locale, ocuparea forței de muncă, sprijinul furnizorilor etc.) pe care îl generăm. Ca soluție, am dezvoltat în cele 9 zone de producție, **11 ONG-uri locale (Centre de Resurse ale Comunității)**, pentru a încuraja dialogul transparent între Compania noastră și localnici, pentru a responsabiliza comunitățile în dezvoltarea de proiecte adaptate nevoilor lor.

Atunci când toate părțile interesate la nivel local sunt implicate

în cadrul aceleiași organizații, putem ajuta membrii acestor ONG-uri să găsească soluții comune și să acceseze alte fonduri (ex. fonduri Europene) pentru a deveni auto-sustenabile pe termen lung

Analiza nevoilor comunităților

Identificarea nevoilor locale este un proces comun în compania noastră, fiind rezultatul examinării comunității, inclusiv a datelor socio-demografice (nr. locuitorilor, satelor, structura etnică, serviciile de educație, activitățile economice și infrastructura).

Procesul pe care îl urmărim se bazează pe proceduri, directive, standarde, indicatori cheie de performanță și procese de management la nivelul Grupului OMV, cum ar fi: Standardul Relațiilor Comunitare și Dezvoltarea Comunităților, Procesul de Implicare a Părților Interesate, Procesul Managementului Părților Interesate din Upstream referitor la implicarea comunitară și proiecte de sponsorizare, RFN – Strategia de Sustenabilitate, indicatorii de performanță și directiva mecanismului de reclamații.



„Provocarea privind sustenabilitatea în OMV Petrom în 2016, a fost de a face un pas nou – dincolo de granița companiei, de a vedea imaginea de ansamblu și de a lucra pentru o soluție mai bună și mai sustenabilă în ceea ce privește performanța de mediu, siguranța, educația, ocuparea forței de muncă locale, atât pentru noi cât și pentru comunitățile în care operăm”.

Mona Nicolici
Manager Departament Sustenabilitate



Relațiile cu Comunitatea și Dezvoltarea Acesteia

Impactul social și economic

Ca instrument intern pentru monitorizarea și măsurarea impactului social și economic al companiei în comunitățile locale, folosim Harta Riscurilor, urmărind mai mulți indicatori, cum ar fi: articole de presă negative, riscurile la facilități operaționale, incidentele de securitate, problemele legate de proprietatea terenurilor și a bunurilor, profilul socio-economic, pericolele naturale, relația cu autoritățile locale și incidentele CARE.

Pentru indicatorul socio-economic, avem în vedere riscul de 40% din venitul mediu pe persoană și 60% din rata șomajului înregistrată la nivel județean și împărțită pe zonele geografice în care operăm*. Alți indicatori incluși în identificarea nevoilor comunităților locale sunt: implicarea autorităților locale în dezvoltarea comunității și numărul angajaților OMV Petrom la nivel local. Odată ce analiza este completă, rezultă o imagine clară privind nevoile comunității, impactul social și operațional, procesul continuând cu prioritizarea activităților specifice. Anual, din cele **~350 comunități** în care noi activăm, acoperim în jur de **100 de localități** în care dezvoltăm proiecte comunitare, pe baza prioritizării efectuate. Cele mai comune nevoi identificate sunt: creșterea ratei de ocupare a forței de muncă, îmbunătățirea sistemului de învățământ, scăderea ratei de abandon școlar, în special în comunitățile de romi și creșterea economiei locale.

Măsuri sustenabile de atenuare

În 2016, am continuat să identificăm nevoile comunităților locale și să punem în aplicare măsuri sustenabile de atenuare, utilizând instrumente specifice și respectând standardele și procedurile interne precum și implicând comunitatea, astfel încât să se asigure eficiența procesului. Pentru diminuarea problemelor identificate la nivel local am implementat

*Notă: datele sunt colectate trimestrial de la INS/Institutul Național de Statistică.

un mecanism de soluționare a reclamațiilor, disponibil în fiecare zonă de producție operațională. De exemplu, în 2016, numărul total de plângeri legate de impactul asupra mediului, depuse prin mecanisme oficiale de plângeri, a fost de 705, din care 619 au fost soluționate.

Formare pentru angajabilitate

Evaluăm rezultatele obținute pe baza indicatorului cheie de performanță din strategia de sustenabilitate – „Persoane instruite pentru ocuparea forței de muncă” – stabilit și actualizat pentru fiecare proiect la începutul anului și evaluat bianual.

Măsurăm numărul de beneficiari instruiți și certificați pentru noi locuri de muncă, precum și cei pregătiți să devină „angajabili” (cu accent pe soft skills și orientare profesională). În afară de acest KPI strategic, stabilim, de asemenea, pentru fiecare proiect KPI-uri specifice bazate pe analiza inițială comparativă, pentru a măsura rezultatele la sfârșitul implementării (de exemplu rata abandonului școlar pentru 3 ani în Centrul Comunitar Boldești Scăeni). Detalii despre măsurile care generează impact sunt prezentate și în secțiunea



Întâlnire la Centrul Comunitar Boldești Scăeni.



350

comunități operaționale
OMV Petrom.

100

de localități implicate în
proiecte comunitare.

Relațiile cu Comunitatea și Dezvoltarea Acesteia

Premii și distincții

Toate aceste proiecte au contribuit la obținerea unor premii și distincții prestigioase pentru compania noastră, reflectând munca și preocuparea pentru comunitatea în care operăm: **Sabre Awards – Gold Sabre Award** la categoria „Țările balcanice” pentru proiectul „România Meseriașă”; **Romanian CSR Awards – locul I** la categoria Educație pentru proiectul „România Meseriașă”; **Gala Wall Street – Oameni și afaceri** care schimbă România – Premiul „Investiție în viitorul României” pentru **programele de sustenabilitate OMV Petrom**; **Romanian Building Awards – Locul I** pentru „Centrul de Resurse al Comunității (CERC) Boldești-Scăeni”.

Îmbunătățirea accesului la serviciile de bază

OMV Petrom se angajează în inițiative care răspund nevoilor de infrastructură și dezvoltare locală, prin construirea și menținerea rețelilor de transport și prin sporirea accesului la servicii de bază precum apă și electricitate, în comunitățile afectate de operațiunile sale. În ultimii ani, am implementat proiecte care privesc infrastructură utilizată în comun, permițând și altor părți interesate din comunitatea locală să utilizeze infrastructura construită.

Aceste inițiative au vizat, în principal, reabilitarea și consolidarea drumurilor și a podurilor de acces în locații de operare, care acum deservesc și publicul, dar și asigurarea protecției împotriva inundațiilor în diferite zone de trecere a râurilor.

În anul 2016, investiția companiei noastre în dezvoltarea infrastructurii a inclus **reabilitarea și echiparea a 14 instituții de învățământ** (cu o investiție de 225.086 Euro, 1.227 elevi și profesori vor beneficia de condiții educaționale mai bune), **reabilitarea a 6 instituții de sănătate** și amenajarea parcurilor de joacă, centrelor, caselor pentru familii dezavantajate (cu investiții de 86.210 Euro).



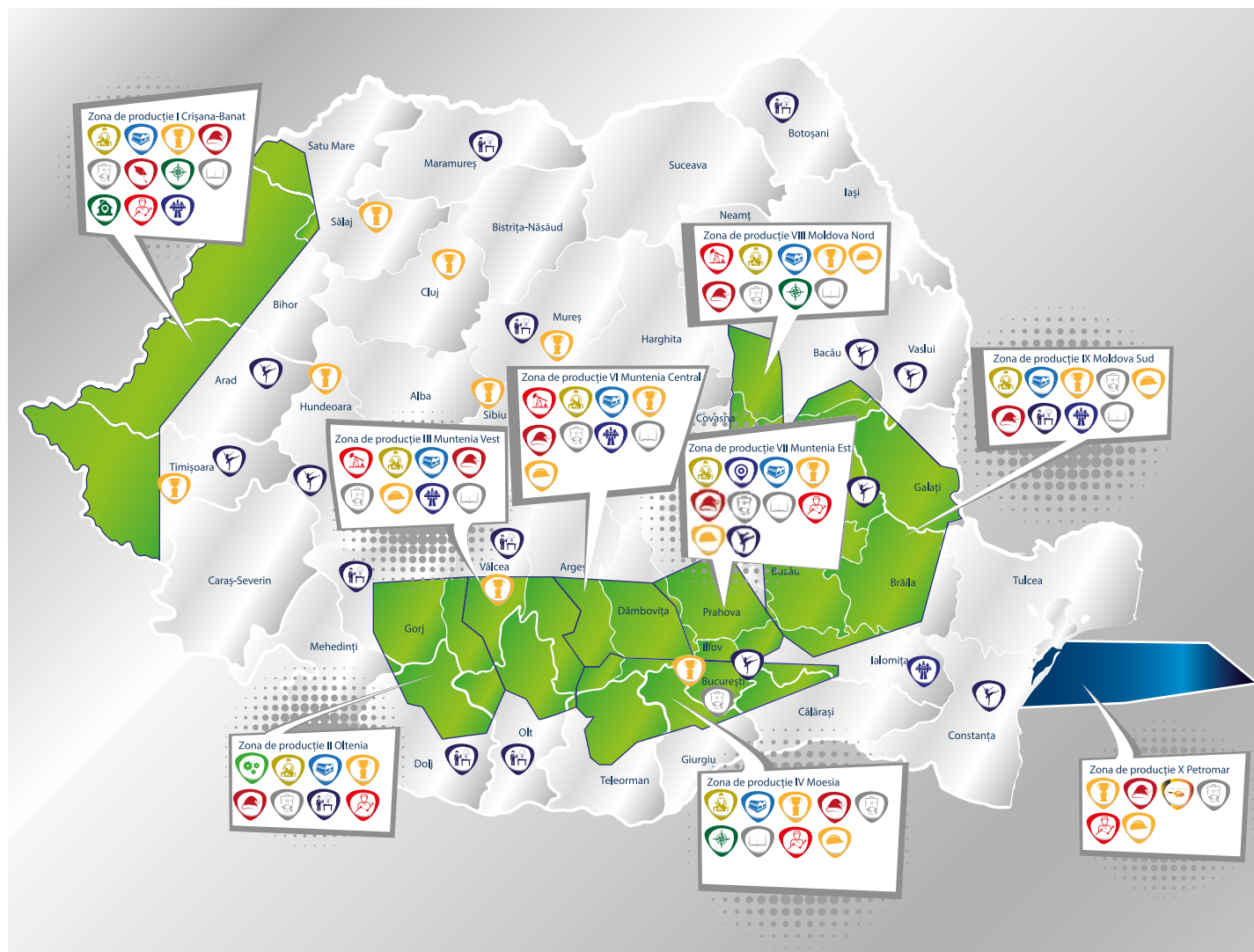
FOCUS

Primul Raport de Politică Publică privind Învățământul Profesional și Tehnic din România

În 2015, studiile noastre au arătat că sectorul meseriașilor se confruntă cu o criză iminentă. 7 din 10 angajatori întâmpină dificultăți în găsirea unor meseriași buni. Doar 2 din 10 părinți își vor trimite copiii la o școală profesională, iar 75% dintre români consideră că a fi meseriaș nu este o profesie respectabilă. Astfel, ne-am angajat să facem o schimbare. În afara inițiativelor specifice, cum ar fi proiectele educaționale și sesiunile de lucru privind educația profesională, în 2016 am făcut un pas mai mare.

Pentru prima dată în România am elaborat un Raport de Politică Publică privind Învățământul Profesional și Tehnic împreună cu Academia Română și Institutul de Cercetare pentru Calitatea Vieții. Raportul este o analiză cuprinzătoare din perspectiva diferitelor părți interesate din domeniul educației – angajatori, factori de decizie politică, studenți, sindicate, sectorul neguvernamental, profesori – și include provocări și recomandări care contribuie la dezvoltarea pe termen lung a strategiei educației profesionale în România.

2016 Harta Proiectelor de Sustenabilitate



-  România Meseriașă – Școala Petroliștilor
-  România Meseriașă - Tabăra Meseriașilor
-  Fabricat în Țara lui Andrei
-  Centrul de Resurse al Comunității Boldești-Scăeni
-  Organizații Comunitare/
Centre de Resurse ale Comunității
-  Campionatul de Voluntariat
-  Fii și tu Moș Crăciun!
-  Heliport Constanța
-  Educație pentru performanță și leadership
-  Idei din Țara lui Andrei
-  Programul de burse pentru studenți
-  Orientare în carieră
-  Cursuri de calificare
-  Inițiative antreprenoriale locale
-  Cursuri de dezvoltare personală
-  Campanii de prevenție și siguranță
-  Echipa de Gimnaste a României
-  Dezvoltarea infrastructurii

Proiecte CSR – 10 ani de Responsabilitate pentru România

Țara lui Andrei



„Țara lui Andrei” este platforma noastră de responsabilitate socială esențială pentru strategia pe termen lung de a plasa OMV Petrom ca fiind compania cea mai responsabilă pentru abordarea aspectelor socio-economice din România. În ultimii 10 ani, de când a fost lansată Țara Andrei, OMV Petrom a susținut proiecte care au inspirat comunitățile românești să se implice și să-și schimbe viața, în domenii-cheie: crearea de noi locuri de muncă, accesul la educația non-formală și cultivarea educației cetățenești. Valorile Țării lui Andrei sunt spiritul civic, spiritul antreprenorial, educația (non-formală) și inovația.

Romania Meseriașă



Programul a început în 2015 și își propune să găsească soluții pentru susținerea și îmbunătățirea sistemului de educație profesională, constând în următoarele inițiative:

- ♦ implementarea a două proiecte de formare în educația profesională: „Școala Petroliștilor” și „Tabăra Meseriașilor”;
- ♦ crearea unui grup de lucru al părților interesate implicate în programul de formare profesională pentru a identifica probleme și soluții adecvate;
- ♦ organizarea de ateliere cu dezbateri tematice și crearea unui plan de acțiune;
- ♦ elaborarea unui Raport de Politici privind Învățământul Profesional din România.

Începând cu anul 2016, „România Meseriașă” face parte din **programul național al Președinției - „România educată”**. Proiectul „Școala Petroliștilor” este un proiect de susținere a instituțiilor de învățământ profesional pentru pregătirea meseriașilor. Este implementat în 3 instituții de învățământ din Moinești, Pitești și Târgoviște, unde am creat 6 clase cu 2 specializări: operator sonde și operator extracție, transport gaze. În 2016, am oferit 168 de burse pentru elevii înscriși în aceste clase.

În cadrul programului „Romania Meseriașă”, OMV Petrom a implementat inițiativa „Tabăra Meseriașilor”, având ca scop dezvoltarea competențelor personale și profesionale ale cadrelor didactice și elevilor din clasele IX – XI din **21 de licee profesionale din județul Gorj** și din cele **3 licee implicate în proiectul „Școala Petroliștilor”**, prin organizarea de ateliere specifice. În 2016, proiectul a vizat următoarele domenii: petrol și gaze, mecanic, electric, construcții, turism și alimentație.

Tabăra de vară include o serie de activități practice menite să ajute elevii să se pregătească mai bine pentru piața forței de muncă după terminarea studiilor. Timp de o săptămână, elevii au participat la un program intensiv care combina orientarea profesională, cursuri de dezvoltare personală și ateliere practice, specifice profesiei pe care o studiază.

În cadrul cursurilor de dezvoltare personală, elevii au învățat elementele de bază despre comunicare, lucrul în echipă, spiritul antreprenorial, capacitatea de angajare și responsabilitatea civică. La sfârșitul proiectului, 40 din cei **270 de participanți**, cei mai buni elevi, au primit o bursă lunară pentru anul școlar 2016 – 2017.

De asemenea, 40 de cadre didactice au primit cursuri și diplome recunoscute, oferite de Centrul Național pentru Dezvoltarea Resurselor Umane Eurostudy – CND RUE.



Elevi de la Școala Petroliștilor.



Tabăra Meseriașilor 2016.

Proiecte CSR – 10 ani de Responsabilitate pentru România

Fabricat în Țara lui Andrei



Acest proiect este o competiție de afaceri sociale, organizată de OMV Petrom împreună cu Fundația NESST. Scopul este de a dezvolta **10 afaceri sociale** în comunitățile locale în care operăm. Finaliștii au participat la cursuri pentru dezvoltarea afacerilor, cercetare de piață, elaborare de studii de fezabilitate și planuri de afaceri, precum și sesiuni de mentorat. Câștigătorii au primit granturi cu o valoare totală de 350.000 Euro și sprijin timp de un an pentru demararea afacerilor. Noile întreprinderi sociale au creat locuri de muncă pentru 21 de persoane, dintre care 16 sunt din grupurile dezavantajate.

Idei din Țara lui Andrei (ITLA)

IDEI DIN ȚARA LUI ANDREI

„Idei din Țara lui Andrei” este concursul de acordare a granturilor prin care susținem sustenabilitatea comunităților românești. În 2016, peste **170 de proiecte** au intrat în competiție, și **am acordat granturi de 150.000 Euro pentru 13 proiecte** câștigătoare. Opt proiecte vizează dezvoltarea învățământului profesional prin dotarea laboratoarelor, pregătirea cadrelor didactice și asigurarea orelor de practică pentru viitorii absolvenți, în timp ce celelalte cinci gestionează problemele de mediu prin ecologizare, utilizarea mijloacelor de transport nepoluante, colectarea selectivă și reciclarea.

Programul Leadership Autentic

Programul își propune să identifice și să selecteze elevii de liceu din comunitățile noastre pentru a le dezvolta potențialul de lider și abilitățile de comunicare. În plus, programul cuprinde și o componentă de orientare profesională. Timp de 9 luni, beneficiarii din 10 comunități locale au participat, sub îndrumarea formatorilor specializați ai Fundației Leaders România la un modul de formare împărțit pe două niveluri: Nivelul 1 (leadership) și Nivelul 2 (comunicare). În program sunt

incluse exemple de lideri din comunitate și de la OMV Petrom, sesiuni de mentorat și de orientare profesională, utilizând un software autorizat de orientare profesională JVIS (Chestionar de orientare vocațională și profesională axat pe identificarea intereselor vocaționale - Jackson Vocational Interest Survey).

Programul Olimpicii OMV Petrom

În programul „Olimpicii OMV Petrom” sunt implicați **copii ai căror părinți lucrează în industria de țiței și gaze**, și care au ocazia să se întâlnească cu profesori din universitățile Harvard, Stanford sau Berkley de la care pot învăța despre dezvoltarea leadershipului și a antreprenoriatului.

Programul Aspire Academy

Programul „Aspire Academy” este singurul program de leadership și antreprenoriat din România unde profesorii de la Harvard și Stanford predau și îi inspiră pe participanți. Programul este dedicat studenților, elevilor de liceu și tinerilor profesioniști.

Din **2010** am dezvoltat un **parteneriat public-privat**, pe termen lung, cu **Ministerul Tineretului și Sportului**, Primăria Municipiului București, Federația Română de Gimnastică și Fundația „Casa Campionilor” pentru a susține gimnastica feminină. În cadrul acestui parteneriat, ne-am angajat să susținem financiar cu aprox. 2,5 milioane de Euro antrenamentele echipei naționale de gimnastică feminină și dezvoltarea unui program național de selecție. În cadrul programului național, la începutul anului universitar 2016-2017, 125 de copii cu vârsta cuprinsă între 8 și 11 ani participau încă la antrenamentele de gimnastică **din cadrul cluburilor sportive de la București, Deva, Onești, Timișoara, Constanța, Ploiești, Focșani, Bârlad și Arad.**



Câștigătorii competiției „Fabricat în Țara lui Andrei”.

Proiecte CSR – 10 ani de Responsabilitate pentru România

Centre de Resurse ale Comunității (CERC)

În 2016, am continuat dialogul transparent cu părțile interesate locale prin sprijinirea celor 11 organizații non-guvernamentale locale, care au fost create începând din 2008.

Aceste **11 ONG-uri** locale, active în mai multe județe*, sunt stimulate anual pentru a-și dezvolta abilitățile și potențialul prin participarea la o competiție de proiecte având ca rezultate finale activități de dezvoltare a comunității locale, cum ar fi:

- ♦ angajamentul civic și participarea membrilor comunității la deciziile consiliilor locale, crescând voluntariatul în comunitatea lor (Galați/Schela);
 - ♦ îmbunătățirea calității educației și reducerea abandonului școlar prin programe de tip „școală după școală” (Teleorman/Talpa);
 - ♦ creșterea oportunităților de angajare prin stimularea potențialului economic local și îmbunătățirea abilităților tehnice ale oamenilor, prin intermediul unor instruiți certificate (Bacău/Zemeș);
 - ♦ sprijinirea implicării tinerilor în dezvoltarea locală prin asociații sau grupuri de inițiativă, programe de discursuri publice, etc. (Bacău/Moinești, Gorj/Bustuchin, Prahova/Băicoi).
- Un număr de **855 persoane au beneficiat de implementarea acestor proiecte**. De asemenea, prin aceste inițiative **au fost generate 28 de locuri de muncă**.

Programul de voluntariat

Inițiat acum 10 ani, programul intern este menit să implice angajații noștri ca voluntari pentru dezvoltarea comunităților operaționale ale companiei. Peste **5.000 de voluntari**, dintre care 4.000 de angajați ai OMV Petrom și angajați ai stațiilor Petrom și OMV, au participat în 2016, în peste 170 de proiecte de voluntariat, precum: ecologizare, activități culturale și de prevenire, renovarea locurilor de joacă și a parcurilor sau donații. **Campionatul de voluntariat a finanțat 12 proiecte**

comunitare inițiate de angajații noștri. Aceștia sunt provocați să găsească soluții pentru dezvoltarea comunității prin intermediul unui concurs de proiecte care oferă burse pentru inițiative de voluntariat. Peste 1.600 de angajați au sprijinit peste 220 de ONG-uri în cadrul campaniei 2%. 400 de angajați au donat cadouri pentru 400 de copii, din familii defavorizate prin intermediul campaniei „Fii și tu Moș Crăciun”.



*Notă: Oradea – Suplacu and Marghita; Gorj – Bustuchin; Olt – Poboru; Teleorman – Talpa, Poeni, Siliștea; Dâmbovița – Mănești; Prahova – Băicoi, Telega, Boldești; Bacău – Moinești and Zemeș; Galați Schela; Dolj – Ișalnița.

„10 ani de CSR
în OMV Petrom
înseamnă 10 ani de
provocări, trecând
prin perioade în
continuă schimbare
și ținând către
o afacere
responsabilă“

Drepturile Omului

Unul dintre pilonii importanți ai Strategiei noastre Resourcefulness este protejarea drepturilor omului, aspect material pe care îl integrăm în modul în care ne comportăm și conducem activitățile noastre.

Matricea Drepturilor Omului

Având în vedere aderarea noastră la Pactul Global ONU începând din 2013, considerăm că problema drepturilor omului se numără printre principalele elemente ale managementului sustenabilității. În acest sens, am acordat prioritate responsabilităților privind drepturile omului și le-am adaptat într-o matrice valabilă pentru întregul Grup. În plus, faptul că CEO-ul nostru a fost **Reprezentantul Global Compact Network România** este garanția faptului că cele zece principii ale Pactului Global nu sunt promovate doar în compania noastră și către toate părțile interesate, ci și în întreaga comunitate locală de afaceri, motivând și influențând părțile interesate ai fiecărei companii să creeze efecte pe termen lung.

Politica privind Drepturile Omului

Pentru a ne demonstra angajamentul, am integrat principiile Pactului Global ONU în politica noastră privind drepturile omului și în Codul de conduită. Totodată, solicităm partenerilor de afaceri (furnizorilor și subcontractorilor) să respecte politica companiei noastre și îi încurajăm să dezvolte standarde similare.

În 2016, am efectuat un audit pilot pentru unul dintre subcontractorii, pe teme legate de respectarea drepturilor omului, calitate, consultarea părților interesate și HSSE, pentru a coopera și susține, drepturile omului pe tot parcursul lanțului valoric.

Departamentul PetrOmbudsman

Mai mult, anul 2016 a fost al treilea an în care compania

noastră a beneficiat de serviciile Departamentului Ombudsman care a susținut activitatea în domeniul drepturilor omului. Mai multe informații despre Departamentul PetrOmbudsman pot fi găsite în acest raport la



FOCUS

Instrumentul e-learning pentru drepturile omului

În 2016, la nivel de Grup, a fost elaborat un instrument e-learning pentru drepturile omului. Instrumentul este disponibil în trei limbi, inclusiv în limba română, și este extrem de util în ghidarea angajaților privind normele și situațiile legate de drepturile omului. În doar 30 de minute, într-o manieră interactivă, se prezintă diferite cazuri legate de drepturile omului. Procesul de formare, folosind acest nou instrument, a demarat la începutul anului 2017.

Workshop-uri PetrOmbudsman

Pentru a promova abilitățile angajaților de a-și susține propriile opinii și de a învăța cum să soluționeze în mod amiabil chestiunile care îi privesc, Departamentul PetrOmbudsman a organizat, în 2016, în mod voluntar o serie de workshop-uri privind gestionarea conflictelor. Tema managementului schimbărilor a fost abordată și în cadrul altor ateliere de lucru organizate de acest departament, pentru a ajuta angajații să treacă mai ușor prin perioadele de adaptare în intenția de a ține pasul cu schimbările din 2016. Aproximativ 1.800 de angajați și manageri au fost interesați și au participat la atelierele PetrOmbudsman.

PetrOmbudsman

Acesta a fost cel de-al treilea an în care compania a beneficiat de serviciile Departamentului Ombudsman, numit PetrOmbudsman – inițiativa de guvernanță corporativă a Companiei. Existența acestui Departament – **primul de acest gen într-o companie românească de țitei și gaze** – demonstrează interesul managementului nostru pentru confortul și bunăstarea angajaților și reflectă, de asemenea, gradul de maturitate pe care sistemul nostru de guvernanță l-a atins.

Modelul OMV Petrom

Departamentul reprezintă un canal de comunicare suplimentar și informal între companie și angajații săi, alături de alte canale tradiționale și oficiale care funcționează deja în cadrul tuturor companiilor din Grup. Departamentul acționează în conformitate cu Codul de Etică și standardele de practică ale Asociației Internaționale Ombudsman, bazat pe principiile independenței, imparțialității și neutralității, confidențialității și informalității, luând în considerare în mod egal principiile și valorile companiei. Pentru a oferi siguranță și încredere suplimentară tuturor celor care doresc să contacteze acest nou canal de comunicare suplimentar, membrii Directoratului OMV Petrom au semnat o „**Politică Zero-Represalii**”. Prin identificarea problemelor și apoi prin aprobarea rezoluțiilor de comun acord cu toate părțile interesate, Departamentul PetrOmbudsman își propune să aducă schimbări pozitive în cadrul organizației, atât la nivel individual, cât și la nivel sistemic.

PetrOmbudsman beneficiază de ajutorul unui Comitet Consultativ care este compus din manageri din fiecare divizie ai OMV Petrom și din reprezentanți ai sindicatelor. Aceștia asigură sprijinul necesar Departamentului pentru punerea în aplicare a recomandărilor sale privind schimbările organizației, având în vedere caracterul neoficial al structurii Ombudsman. Mai mult, ei acționează ca ambasadori ai Departamentului și, de asemenea, ca facilitatori în diviziile sau departamentele din care fac parte. În anul 2016, numărul total de persoane

contactate în timpul vizitelor Departamentului în teritoriu a ajuns la aproximativ 5.000, din care ~ 1.800 au beneficiat de sesiuni de lucru în ateliere Ombudsman, în 2016.

Proiectele noastre

O „Strategie de prevenire a litigiilor” a fost implementată de noi, oferind angajaților o opțiune de a alege o alternativă prietenoasă pentru soluționarea unui caz, înainte de deschiderea unui litigiu. Având în vedere rolul său în cadrul unei companii, PetrOmbudsman a încercat să promoveze importanța acestei structuri și a modelului Petrom, ca pionier în domeniu, prin comunicarea în interviuri („Magazinele juridice” și „The Voice”) și participarea la evenimente în afara organizației (de exemplu, Forumul pentru Dreptul Muncii). Un proiect pilot pentru stațiile de distribuție, lansat în 2015, a fost derulat în 2016, proiect în care PetrOmbudsman și-a extins domeniul de activitate la angajații din stațiile de distribuție OMV și Petrom din țară, având o abordare diferită, potrivită stațiilor de distribuție.



„2016 a fost un an în care activitățile Ombudsman au atins maturitatea, numărul și complexitatea cazurilor gestionate de PetrOmbudsman crescând considerabil și demonstrând nivelul înalt al integrării Departamentului în cadrul companiei.

Prof. Univ. Dr. Mihai Berinde
Director Departament
PetrOmbudsman

Managementul Lanțului de Aprovizionare

Gestionarea eficientă și responsabilă a lanțului de aprovizionare ne permite să ne conducem activitățile bazându-ne pe parteneri de încredere care împărtășesc valorile noastre, impulsionând dezvoltarea comunităților prin construirea unei relații reciproc avantajoase cu furnizorii locali.

OMV Petrom își poate atinge obiectivele doar în relațiile cu furnizorii care respectă aplicarea reglementărilor și standardelor sale. Prin urmare, furnizorii noștri trebuie să respecte atât cerințele legale, cât și standardele HSSE.

Codul de Conduită

Pentru a asigura respectarea principiilor de către furnizori și pentru a atenua riscul muncii forțate, sclaviei și traficului de ființe umane, partenerii noștri din lanțul de aprovizionare trebuie să își asume Codul de Conduită al OMV Petrom sau să demonstreze că au propriile reglementări în conformitate cu principiile noastre. OMV Petrom își rezervă dreptul de a rezilia relațiile cu furnizorii, dacă sunt descoperite probleme de neconformitate cu politicile aplicabile sau neconformitatea nu este rezolvată în timp util.

Evaluarea furnizorilor

OMV Petrom utilizează instrumente, precum feedback-ul de 360 de grade, evaluările furnizorilor și auditurile pentru a evalua și monitoriza respectarea principiilor enunțate în Codul de Conduită. În cazul în care un furnizor nu acționează cu integritate sau nu dispune de controale adecvate, OMV Petrom va analiza dacă poate colabora cu acesta pentru a implementa îmbunătățiri sau este necesară încheierea relațiilor cu respectivul furnizor. OMV Petrom are de asemenea o **metodologie în vigoare, care asigură faptul că părțile sancționate** (de către UE și Organizația Națiunilor Unite) **nu sunt acceptate** ca parteneri de afaceri pentru activitățile noastre de achiziții.



Evenimentul „Sustaining Partnership in OMV Petrom”.



„OMV Petrom își propune să creeze valoare sustenabilă și dividende atractive. Replicăm acest obiectiv și la Departamentul Achiziții, unde am îmbunătățit în mod constant de-a lungul anilor rata de cheltuieli cu furnizorii locali, pentru a sprijini crearea de valoare la nivel local”.

Adriana Voicu
Manager Departament Achiziții
Operaționale Petrom

Managementul Lanțului de Aprovizionare

Toți furnizorii clasificați ca având riscuri HSSE ridicate sunt auditați o dată la doi ani de către experții OMV Petrom și dacă este necesar, se stabilește un set de măsuri corective (de exemplu: în 2016, în divizia Upstream, 20 de contractori cu risc HSSE ridicat, care furnizează servicii, au fost auditați în legătură cu nivelul de implementare a sistemului de management HSSE).

Încurajarea achizițiilor de la nivel local

Încurajăm achizițiile de la nivel local pentru a crea valoare în comunitățile noastre locale. 94% din volumul total al cheltuielilor de achiziție a fost generat de comenzi de la furnizorii locali, reprezentând mai mult de 800 milioane Euro (2015: 93%). În plus, sprijinim furnizorii locali prin îmbunătățirea capacităților lor de a satisface standarde tehnice mai ridicate, HSSE și standarde de afaceri.

Pentru a crea un angajament cu furnizorii și alte acțiuni de-a lungul lanțului nostru de aprovizionare, adoptăm diferite metodologii și instrumente.

Unul dintre obiectivele noastre principale din 2016 în acest domeniu a fost acela de a dezvolta o înțelegere comună asupra problemelor legate de sustenabilitate cu furnizorii noștri, pentru a înțelege care este viziunea, strategia și performanța lor în ceea ce privește sustenabilitatea și pentru a stabili o strânsă colaborare cu aceștia, pe baza unor priorități specifice și comune privind sustenabilitatea.



FOCUS

Procesul de auditare

În 2016, am demarat un proces de audit prin care companiile pot demonstra modul în care abordează provocările legate de sustenabilitate și cum integrează sustenabilitatea în activitățile lor.

Astfel, în martie, o echipă de la OMV Petrom a efectuat o vizită la un partener pe termen mediu al companiei, iar în cursul unei săptămâni am făcut schimb de informații în diferite domenii (calitate, etică în afaceri, drepturile omului, managementul riscului, financiar, HSSE).

Raportul final a fost prezentat echipei de top management.

94%

din volumul total al
comenzilor a fost
realizat prin furnizori
locali.

Inovația

Implementând cele mai noi tehnologii și inovații din industria extractivă și energetică, OMV Petrom crește producția, reduce costurile și îmbunătățește condițiile de muncă.

Institutul de Cercetări și Proiectări Tehnologice Câmpina

Cadrul în care desfășurăm activități de cercetare și dezvoltare este ICPT Câmpina, deținut de OMV Petrom S.A. și parte din divizia Upstream. Cu o vastă experiență în domeniul cercetării industriei petroliere, ICPT efectuează analize complexe de laborator, suport tehnic și expertiză la un nivel ridicat de calitate și eficiență, acoperind nevoile activităților de Explorare și Producție. În majoritatea cazurilor, proiectele implementate de Institut acoperă domenii precum IOR*/EOR**, Foraj și Extracție, Geologie, Materiale și Coroziune.

Managementul noilor tehnologii

În cadrul companiei noastre, **managementul noilor tehnologii urmează 4 direcții principale**: maximizarea succesului activităților de exploatare, optimizarea producției, optimizarea recuperării și offshore. Procesul de implementare a unei noi tehnologii implică 4 etape: Identificare – prezentarea și prioritizarea tehnologiilor identificate, Dezvoltare – activitățile de cercetare pentru ajustarea și adaptarea tehnologiei, Testul pilot – testarea tehnologiei și Implementarea. Acest proces este gestionat printr-un program care vizează sprijinirea dezvoltării tehnologiilor inovatoare. Întregul proces este influențat și de o eventuala schimbare în lista tehnologiilor de mare importanță ce poate fi generată de schimbări de strategie sau schimbări mari intervenite pe piață. Tehnologiile testate sunt evaluate și clasificate ca fiind gata pentru a fi implementate, pe baza raportului final de testare. Această etapă nu are buget dedicat, proiectele de implementare (rollout) fiind incluse în procesul curent de business. În 2016, cele mai importante evenimente în ceea ce privește activitățile de cercetare și dezvoltare au fost:

*Îmbunătățirea recuperării petrolului. **Intensificarea recuperării petrolului.

Forumul Eco-Inovație și Forumul de noi tehnologii (evenimente care stau la baza selecției tehnologiilor inovatoare), Întâlnirea de prioritizare a tehnologiilor propuse pentru testare, Întâlnirea de Rollout și întâlnirile lunare la nivel de organizație. Din 2005, **ICPT Câmpina** a beneficiat de un amplu program de investiții ce a avut ca obiectiv **modernizarea și re tehnologizarea laboratoarelor**. În urma acestui program s-a modernizat infrastructura laboratoarelor și au fost achiziționate echipamente de laborator și cercetare de ultimă generație, ce au condus la îmbunătățirea calității serviciilor și la eficientizarea activității ICPT Câmpina. Astfel, în 2016, activitățile de cercetare și dezvoltare din cadrul ICPT au atins 43% din întreaga capacitate de lucru. **Programul de cercetare a acoperit un total de 31 de proiecte**, dintre care 21 au fost direct conduse de specialiștii ICPT Câmpina, în timp ce în celelalte 10, institutul a fost implicat în diferite etape de analiză sau experimente de laborator. În perioada de raportare 14 proiecte au fost finalizate, alte noi propuneri fiind acceptate și introduse în portofoliul de cercetare-dezvoltare pentru anul 2017.



Echipa ICPT Câmpina.



„De la inițiativă la proiecte și rezultate“

Alexandru Dragomir
Responsabil activitate Eco-Innovation

2 laboratoare acreditate ale ICPT au fost reevaluate cu succes în 2016 de LGC Standards, VSL – Dutch Metrology Institute și Collaborative Testing Services Inc. USA.





Performanța în Detaliu

Performanța Economică

(mil. lei)	2016	2015	2014
Profit/(pierdere) înainte de impozitare	1.052	(697)	2.543
Venituri din vânzări	12.594	13.952	16.537
Valoarea economică directă generată (VEDG) ¹	13.593	15.218	17.269
Valoarea economică distribuită (VED) ²	12.563	16.426	16.309
Valoarea economică reținută	1.030	-1.207	960
Asistență financiară primită din partea Guvernului			
Facilități fiscale	11	17	6
Credit fiscal	15	18	16
Subvenții pentru investiții (*)	203	1	2
Rezerve			
Total rezerve dovedite în România la data de 31 decembrie (mil. bep)	582	625	671
Producția totală de hidrocarburi în România (mil. bep)	60,66	61,90	62,57
• din care producție țiței și condensat (mil. bbl)	26,34	27,43	27,98
• din care producție gaze naturale (mld. mc)	5,25	5,27	5,29

¹ VEDG = venituri din vânzări, alte venituri exploatare, venituri financiare.

² VED = valoarea distribuită către părțile interesate (furnizori, guverne, furnizori de capital, angajați, acționari, comunitate).

* POS CCE – AXA II, Titlu: Creșterea capacității de Cercetare-Dezvoltare a Institutului de Cercetări și Proiectări Tehnologice Câmpina – OMV Petrom.

* Contract finanțare pentru investiția Centrala electrică cu ciclu combinat Brazi.

Performanța de Mediu

Indicatori de Mediu	Unitate	2016*	2015	2014
Consumul de energie	PJ	45,8	45,8	42,5
Energia eoliană	MWh	83.868	81.931	83.131
Volumul de apă extrasă	mil. m³	17,59	18	20
• din apele subterane	mil. m³	6,6	7,13	8,43
• din ape de suprafață	mil. m³	9,73	9,70	9,04
• din sistemele publice de alimentare cu apă	mil. m³	1,26	1,40	2,47
Emisii				
GES (directe, scop 1)	mil. t CO ₂ eq	4,4	4,4	4,4
CO ₂	mil. t	3,3	3,3	2,9
CH ₄	t	44.304	52.137	71.306
N ₂ O	t	24	25	25
GES (indirecte, scop 2)	mil. t CO ₂ eq	0,058	0,061	0,029
Alte emisii în aer				
SO ₂	t	679	643	731
NO _x	t	3.218	3.178	3.098
Compuși organici volatili nemetanici (NM-VOC)	t	6.958	6.545	8.229
Emisii de pulberi	t	63	63	138
Intensitatea GES				
Intensitatea GES în rafinăria Petrobrazî ¹	t CO ₂ eq/t țiței	0,251	0,258	0,272
Intensitatea GES în Upstream	t CO ₂ eq/tep	0,263	0,277	0,329
Intensitatea GES în CCPP ¹	t CO ₂ eq/MWh	0,366	0,369	0,374
Intensitatea GES Index Petrom ²	%	-5,9	-9,4	-4,7

Notă la intensitatea GES:

1 – Emisii de CO₂ verificate

2 – Media ponderată a variației intensității GES specifice diviziilor

* Datele includ Kazahstan

Performanța de Mediu

Indicatori de Mediu	Unitate	2016*	2015	2014
Emisii de ape uzate				
Consum chimic de oxygen (CCO)	t	598	512	564
Hidrocarburi	t	13	11,8	14,1
Azot total	t	38	11	27
Deșeuri				
Deșeuri nepericuloase	t	568.419	370.351	237.443
Deșeuri periculoase	t	243.941	321.215	196.945
Total deșeuri	t	812.360	691.565	434.388
Scurgeri	număr	2.105	2.285	2.017
Volumul scurgerilor	litri	97.590	72.641	44.960
Gaze arse la facă și ventilate				
Hidrocarburi arse la facă	t	22.189	25.655	27.400
Hidrocarburi ventilate	t	48.233	55.660	76.337

* Datele includ Kazahstan

Intensitatea apei dulci extrase	Unitate	2016*	2015	2014
Intensitatea apei Upstream	m³/tep	0,71	0,82	0,96
Intensitatea apei Downstream Oil ¹	m³/t materie primă	1,82	1,88	2,44
Intensitatea apei Downstream Gas	m³/MWh	1,12	1,18	1,22
Indicele de intensitate a apei dulci OMV Petrom ²	%	-6,2	-15,9	-11,0

Notă la intensitatea apei dulci extrase:

1 – Excluză Centralele Energetice

2 – Media ponderată a variației intensității apei dulci specifice diviziilor

* Datele includ Kazahstan

Performanța de Mediu

Managementul Deșeurilor pe categorii	Unitate	2016*	2015	2014
Deșeuri periculoase pentru depozitare	mii tone	39,77	86,48	48,38
Deșeuri periculoase pentru reciclare	mii tone	97,86	62,58	40,89
Deșeuri periculoase pentru incinerare	mii tone	11,05	2,51	7
Deșeuri periculoase pentru alte modalități de eliminare	mii tone	95,26	169,64	100,67
Deșeuri nepericuloase pentru depozitare	mii tone	99,09	132,16	57,71
Deșeuri nepericuloase pentru reciclare	mii tone	405,9	178,28	127,86
Deșeuri nepericuloase pentru incinerare	mii tone	0,17	0,53	0,51
Deșeuri nepericuloase pentru alte modalități de eliminare	mii tone	63,26	59,38	51,36

* Datele includ Kazahstan

Total emisii directe GES	Unitate	2016*	2015	2014
Upstream	mil.t CO ₂ eq	2,32	2,39	2,88
Downstream Oil ¹	mil.t CO ₂ eq	0,99	1,03	1,02
Downstream Gas ²	mil. t CO ₂ eq	1,08	0,99	0,48
Total emisii directe GES	mil. t CO ₂ eq	4,4	4,4	4,38

Notă la totalul emisiilor directe GES:
1 – Exclue Centralele Electrice
2 – Include Centralele Electrice

* Datele includ Kazahstan

Performanța de Mediu

Costuri operaționale de mediu**	Unitate	2016	2015	2014
Deseuri	mil. Euro	13,13	14,15	12,75
Sol și ape subterane	mil. Euro	61,45	69,30	66,50
Aer și climă	mil. Euro	11,27	9,80	18,10
Ape uzate	mil. Euro	2,90	3,11	13,52
Managementul mediului	mil. Euro	16,68	13,54	13,34
Total costuri operaționale de mediu**	mil. Euro	105,43	109,9	124,21

** Costurile operaționale de mediu (includ numai cheltuieli de prevenire la sursă și de prevenire integrată, cu excluderea costurilor de cercetare și dezvoltare, precum și a celor legate de amortizarea echipamentelor, și mai ales sunt excluse investițiile și veniturile de mediu, precum și costurile aferente măsurilor de prevenire orientate spre produs).

Numărul de plângeri privind impactul asupra mediului	Numărul de plângeri primite	Numărul de plângeri analizate	Numărul de plângeri rezolvate
Compensarea pentru contaminarea terenurilor – Persoane fizice	675	675	595
Compensarea pentru contaminarea terenurilor – Persoane juridice	30	30	24

Performanța Socială

Performanța HSSE	2016	2015	2014
Angajați OMV Petrom			
Număr accidente mortale survenite în urma unui accident de muncă	1	1	2
Numărul accidentelor de muncă cu zile de lucru pierdute	6	6	14
Numărul de zile lucrătoare pierdute (zile calendaristice)	490	548	751
Frecvența medie a incidentelor cu una sau mai multe zile lucrătoare pierdute față de timpul de lucru prestat (LTIR) per un milion de ore lucrate, pentru angajații proprii	0,25	0,23	0,47
Rata totală a accidentelor înregistrabile (TRIR) per un milion de ore lucrate, pentru angajații proprii	0,60	0,50	0,90
Contractori			
Număr accidente mortale survenite în urma unui accident de muncă	0	0	1
Numărul accidentelor de muncă cu zile de lucru pierdute	10	7	12
Numărul de zile lucrătoare pierdute (zile calendaristice)	400	589	505
Frecvența medie a incidentelor cu una sau mai multe zile lucrătoare pierdute față de timpul de lucru prestat (LTIR) per un milion de ore lucrate, pentru contractori	0,19	0,13	0,21
Rata totală a accidentelor înregistrabile (TRIR) per un milion de ore lucrate, pentru contractori	0,33	0,31	0,56
Agregat (angajați OMV Petrom și contractori)			
Frecvența medie a incidentelor cu una sau mai multe zile lucrătoare pierdute față de timpul de lucru prestat (LTIR) per un milion de ore lucrate, pentru angajații proprii și contractori	0,21	0,16	0,30
Rata totală a accidentelor înregistrabile (TRIR) per un milion de ore lucrate, pentru angajații proprii și contractori	0,43	0,38	0,68

Performanța Socială

Numărul total de angajați la 31.12.2016		13.853
	dintre care femei	2.951
Cu CIM, perioadă nedeterminată, normă întreagă		13.689
	dintre care femei	2.909
Cu CIM, perioadă nedeterminată cu timp parțial		3
	dintre care femei	1
Cu CIM, perioadă determinată, normă întreagă		161
	dintre care femei	41
Cu CIM, perioadă determinată cu timp parțial		0
	dintre care femei	0

Beneficii standard pentru angajați

Beneficiu	Detalii – Locația semnificativă de desfășurare a operațiunilor/Beneficiari	Motivație
Indemnizație pentru grădinițe	Toți angajații cu copii sub 6 ani	Atragere/comitetul de paritate
Relocare	Schimbarea locului de muncă cu altul aflat la o distanță mai mare de 60 km, fără posibilități de navetă	Atragere/Reținere/Standard
Cantină cu prețuri preferențiale	Locuri de muncă cu facilități de cantină	Atragere
Parcare	Petrom City	Atragere
Bucătărie și gratuitate la cafea, ceai, apă	Petrom City și Multigalaxy	Atragere
Suport IT internațional	OPGS	Atragere/CCM
Navetă	Schimbarea locului de muncă curent, la cererea companiei, cu altul aflat la o distanță de peste 60 km, cu posibilități de navetă	Atragere și siguranță / Standard de relocare
Rambursarea costurilor de transport	Angajații care au domiciliul/reședința la o distanță mai mare de 10 km de locul de muncă, fără posibilități de transfer de tip navetă	Atragere/CCM

Performanța Socială

Beneficii standard pentru angajați

Beneficiu	Detalii – Locația semnificativă de desfășurare a operațiunilor/Beneficiari	Motivație
Bonus pentru idei	Upstream, Downstream oil	Program de implicare
Bonus de performanță în zona de producție	Upstream	Program de implicare/competiție
Cea mai bună lucrare	Upstream	Program de implicare/competiție
Subvenții pentru vacanță și tratament	Tuturor persoanelor care intră sub incidența CCM	Comitetul de angajament/paritate
Planul de stimulente pe termen lung (LTIP)	Senior Management L0 + L1	Angajament/OMV program
Bonus MBO	Management	Angajament/Îndrumare
Bonus MBO pentru vânzări	OPM	Angajament/Îndrumare
IT On-call	OPGS	Angajament/Standard
Programul Mark	Upstream	Angajament/Program și standard
Programul IT Mark	OPGS	Angajament/Program
Programul de continuitate	Angajații cheie ai Grupului OMV Petrom	Reținere/Program
Subvenționarea dobânzii la împrumutul pt. locuință	Angajații relocați	Reținere/Standard
Pensie	Toți angajații	Separare/comitetul de paritate
Clauză de neconcurență	Senior management/Experți senior	Separare/act adițional la CIM
Petromed	Furnizor propriu de servicii medicale, rețea de cabinete la locul de muncă/toți angajații	CCM, protecția și promovarea sănătății angajaților, atragere
Asigurare de sănătate privată	Toți angajații	CCM, protecția și promovarea sănătății angajaților, atragere
Maecenas	Suport financiar pentru angajații cu probleme majore de sănătate	CCM, protecția și promovarea sănătății angajaților

Performanța Socială

Tipurile și scopul programelor de asistență și instruire aplicabile în vederea dezvoltării competențelor angajaților

Tip de program	Denumire program	Aptitudini dobândite prin program
Programe interne	Laborator de învățare	Abilități comunicare în scris/Abilități de prezentare
	Instrument de facilitare	Abilități de facilitare a sesiunilor de împărtășire a cunoștințelor
	Curriculum de HSSE	Sănătate și siguranță în muncă
	Curriculum Blue Collars	Abilități și cunoștințe tehnice
Programe externe	Conferințe	Obiective/abilități diverse, în funcție de domeniul de activitate
	Programe în regim deschis	Obiective/abilități diverse, în funcție de nevoile de dezvoltare

Procentul angajaților, pe sexe și categorii de angajați, care au beneficiat de programe de evaluare a performanței și dezvoltare profesională

% de angajați care au beneficiat de programe de evaluare a performanței	36,34%
% de femei care au beneficiat de programe de evaluare a performanței	63,23%
% de angajați cu CIM, perioadă nedeterminată, normă întreagă, care au beneficiat de programe de evaluare a performanței	35,63%
% de femei cu CIM, perioadă nedeterminată, normă întreagă, care au beneficiat de programe de evaluare a performanței	62,84%
% de angajați cu CIM, perioadă determinată, normă întreagă, care au beneficiat de programe de evaluare a performanței	97,52%
% de femei cu CIM, perioadă determinată, normă întreagă, care au beneficiat de programe de evaluare a performanței	92,68%

Performanța Socială

Concediu pentru creșterea copilului în 2016

	Femei	Bărbați
Numărul angajaților care au revenit la locul de muncă în perioada de raportare, ca urmare a finalizării perioadei de concediu	20	4
Numărul angajaților care au revenit la locul de muncă în perioada de raportare, ca urmare a finalizării perioadei de concediu și care sunt încă angajați la 12 luni după revenire	18	4

Structura Consiliului de Administrație

Procentul de femei	0%
Membri cu vârsta sub 30 de ani	0%
Membri cu vârsta între 30 – 50 de ani	33,3%
Membri cu vârsta peste 50 de ani	66,7%

Structura Directoratului

Procentul de femei	40%
Membri cu vârsta sub 30 de ani	0%
Membri cu vârsta între 30 – 50 de ani	20%
Membri cu vârsta peste 50 de ani	80%

Structura procentuală a angajaților, pe sexe și categorii de angajare*

	Top Management	Middle Management	Personalul executiv
Procentul de femei din organizație	0,51%	6,85%	92,65%
Procentul de bărbați din organizație	0,20%	5,37%	94,43%

*Datele sunt calculate ca procent din numărul total al femeilor/bărbaților și nu din numărul total de angajați.

Performanța Socială

Raportul de remunerare a femeilor față de bărbați pe categorii de angajare

	Raport
Angajați cu CIM, perioadă nedeterminată, cu normă întreagă	1,30*
Angajați cu CIM, perioadă determinată, cu normă întreagă	0,55
Angajați sub 30 de ani	1,10
Angajați între 30 – 50 de ani	1,54
Angajați peste 50 ani	0,99

Raportul dintre salariul de bază al femeilor și al bărbaților în funcție de categoria de angajare și grupe de vârstă

	Raport
Angajați cu CIM, perioadă nedeterminată, normă întreagă	1,23
Angajați cu CIM, perioadă determinată, normă întreagă	0,67
Angajați sub 30 de ani	1,09
Angajați între 30 – 50 de ani	1,40
Angajați peste 50 ani	0,98

*Compania are mai mulți angajați de sex masculin în categoria „blue collars”, pentru care salariile sunt mai mici (67%), în timp ce 74% dintre angajații de sex feminin fac parte din categoria „white collars” și au salarii mai mari.

Performanța Socială

Numărul de noi angajați pe sexe și grupe de vârstă

Grupă de vârstă	Număr de noi angajați	Dintre care femei
<30 de ani	31	9
30 – 50 de ani	54	16
>50 de ani	6	0

Numărul de angajați pentru care CIM a încetat pe sexe și grupe de vârstă

Grupă de vârstă	Număr de angajați	Dintre care femei
<30 de ani	58	21
30 – 50 de ani	559	97
>50 de ani	655	152

Produse și servicii

Numărul incidentelor de nerespectare a prevederilor legislației și reglementărilor voluntare cu privire la procedura de etichetare și informare asupra produselor și serviciilor oferite	–
Numărul incidentelor de nerespectare a prevederilor legislației și reglementărilor voluntare cu privire la aspectele de marketing și comunicare	–
Valoarea totală a amenzilor pentru nerespectarea legislației și a reglementărilor în vigoare, cu privire la furnizarea și utilizarea de produse și servicii	125.050 RON

Performanța Socială

Frecvența sesiunilor de instruire privind Codul de Etică în Afaceri

Categoria pentru care se aplică documentul	Frecvența sesiunilor de instruire
Angajați la nivel managerial	La fiecare 2 ani
Angajații care lucrează în zone sensibile	La fiecare 2 ani
Angajații noi	O dată în primul an de angajare
Alți angajați	La cerere
Dealerii de la stațiile de distribuție	La fiecare 2 ani
Furnizorii	Ocazional

Nivelul de disponibilitate și accesibilitate la serviciile de consiliere privind comportamentul neetic și ilegal și aspecte legate de integritatea organizațională

Tipul serviciului de consiliere	Părțile interesate pentru care serviciul este disponibil	Disponibilitatea serviciului [nr. ore/zi]	Disponibilitatea serviciului [nr. zile/săptămână]	Limba în care este disponibil serviciul
Consiliere prin intermediul contactului direct cu Ofițerul de Conformitate Corporativă sau cu reprezentanți ai Departamentului Afaceri Corporative și Conformitate	Interne și externe	Ore de lucru (8,5 ore de luni până joi, 6 ore vineri)	De luni până vineri	română; engleză
Consiliere prin adresă de e-mail dedicată	Interne și externe	24 de ore	7 zile	română; engleză
Consiliere prin intermediul platformei intranet „Întrebări adresate Ofițerului de Conformitate“	Interne	24 de ore	7 zile	română; engleză

Performanța Socială

Numărul total de solicitări de consiliere, inclusiv procentul de solicitări soluționate în perioada de raportare

Tipul serviciului de consiliere	Tipul solicitării	Descrierea tipului de solicitare	Număr solicitări primite	Număr de solicitări soluționate
Consiliere	Solicitare de consiliere pe teme de etică în afaceri	• Conflict de interese • Clauza de etică în contractele cu clienții și furnizorii • Cadouri și invitații • Licitatii și contracte aferente • Vânzare de bunuri imobiliare	123	120 (97,5%)

*Informație disponibilă la nivel de Grup

Nivelul de disponibilitate și accesibilitate la instrumente de raportare privind comportamentul neetic și ilegal și aspecte legate de integritatea organizațională

Tipul mecanismului de raportare	Părți interesate pentru care mecanismul de raportare este disponibil	Disponibilitatea mecanismului [nr. ore/zi]	Disponibilitatea mecanismului [nr. zile/săptămână]	Limba în care mecanismul este valabil
Adresă dedicată de e-mail	Interne și externe	24 de ore	7 zile	română; engleză
Linie de asistență pentru teme de etică în afaceri	Interne și externe	24 de ore	7 zile	română; engleză

Performanța Socială

Stadiul acțiunilor legale cu privire la practici anticoncurențiale și antitrust desfășurate în 2016

Tipul incidentului	Entitatea care a raportat incidentul	Stadiul soluționării
Încălcarea regulilor de concurență	Comisia pentru Protecția Concurenței din Bulgaria	Incident analizat în 2016. Caz finalizat în 2017 fără o decizie de sancționare pentru OMV Bulgaria.
Încălcarea regulilor de concurență privind acordurile dintre competitori	Comisia pentru Protecția Concurenței din Bulgaria	Incident analizat în 2016. Caz finalizat în 2017 fără o decizie de sancționare pentru OMV Bulgaria.
Recurs la decizia privind acuzațiile de înțelegere de tip cartel	Consiliul Concurenței din România	Caz închis. Recursul acceptat de Curtea Supremă și reducerea amenzii aplicate societății OMV Petrom S.A.
Recurs la decizia privind acuzațiile de înțelegere de tip cartel	Consiliul Concurenței din România	Caz închis. Recursul acceptat de Curtea Supremă și reducerea amenzii aplicate societății OMV Petrom Marketing S.R.L.

*Informație disponibilă la nivel de Grup



Anexe

Profilul Raportului: Metodologie, Definiții și Principii

Compania noastră este înregistrată la Registrul Comerțului din România sub numărul J40/8302/1997 cu cod unic de înregistrare 1590082 și are sediul în București, România, str. Coralilor nr. 22, sector 1, București, cod poștal 013329, România.

Acest raport cuprinde operațiunile OMV Petrom din România. În cazul în care scopul informațiilor prezentate este diferit, mențiuni speciale se pot regăsi în secțiunile specifice. Datele privind performanța de mediu pentru anul 2016 sunt la nivelul Grupului OMV Petrom, excluzând costurile operaționale de mediu care nu includ divizia Upstream din Kazakhstan.

Raportul de sustenabilitate 2016 al OMV Petrom a fost realizat în conformitate cu liniile directoare internaționale GRI-G4, opțiunea „in accordance core” și cu suplimentele GRI-G4 specifice sectorului petrol și gaze. Procesul de raportare respectă principiile GRI-G4 pentru definirea conținutului - Materialitatea, Consultarea părților interesate, Contextul sustenabilității și Exhaustivitatea – precum și principiile pentru asigurarea calității informațiilor – Echilibrului, Comparabilității, Acurateții, Regularității, Clarității și Fiabilității. Având în vedere aceste linii directoare din domeniul sustenabilității, raportul aferent anului 2016 reprezintă angajamentul nostru de a dezvălui informații privind performanța economică, socială și de mediu. Raportul nostru se concentrează asupra acelor aspecte care au rezultat a fi materiale pentru compania noastră, în urma procesului de consultare a părților interesate și a procesului de materialitate, derulat la nivelul Grupului OMV precum și pe baza celor mai bune practici din industrie. Fiecare capitol și subcapitol cuprinde informații privind modul în care este gestionat fiecare aspect material precum și indicatorii de performanță asociați acestuia. În elaborarea raportului, OMV Petrom a beneficiat de sprijinul unui consultant extern, INNOVA Project Consulting.

Perioada de raportare:

01 ianuarie 2016 - 31 decembrie 2016.

Ciclul de raportare:

Anual. Ultimul Raport de Sustenabilitate a fost publicat în 2015 prin raportarea rezultatelor performanței de sustenabilitate a OMV Petrom din anul 2014.

Data publicării:

01.11.2017

Contextul sustenabilității:

Toate informațiile prezentate în raport reflectă întregul context al sustenabilității în care operează OMV Petrom S.A. Această abordare urmează exemplele de bune practici din industrie și este aliniată la orientările IPIECA pentru industria de petrol și gaze privind raportarea voluntară a sustenabilității și Raportul de Sustenabilitate al Grupului OMV 2016.

Conținutul raportului:

Conținutul raportului a fost definit în congruență cu metodologia internă și pe baza analizei de materialitate, efectuată la nivelul Grupului OMV, respectând principiile GRI pentru definirea conținutului raportului și principiile pentru definirea calității acestuia.

Asigurare:

Conținutul raportului nu a fost auditat de o terță parte.

Punct de contact pentru aspecte legate de sustenabilitate:

Str. Coralilor 22 („Petrom City”), sector 1, București, cod poștal 013329, România.

Tel: +4 021 40 22201, E-mail: csr.office@petrom.com

Persoană responsabilă pentru sustenabilitate:

Mona Nicolici

Head of Sustainability.

Disclaimer

Prezentul raport poate cuprinde anumite afirmații ambițioase privind viitorul. Astfel de afirmații pot fi identificate prin utilizarea unor termeni precum „perspectivă de ansamblu,” „considerăm,” „ne așteptăm să,” „anticipăm că,” „intentionăm să,” „planificăm,” „țintă,” „obiectiv,” „estimare,” „scop,” „posibil,” și a altor sintagme asemănătoare sau prin contextul în care acestea sunt introduse. Astfel de afirmații ambițioase sunt fundamentate pe convingeri, estimări și prezumții susținute în prezent și pe informațiile disponibile OMV Petrom la momentul de față. Prin natura lor, astfel de afirmații sunt supuse riscurilor și incertitudinilor, cunoscute și necunoscute, pentru că se referă la anumite evenimente și depind de anumite circumstanțe care se pot concretiza sau nu în viitor, și care nu pot fi controlate de OMV Petrom. În consecință, rezultatele obținute în realitate pot fi substanțial diferite de cele preconizate sau sugerate de aceste afirmații. Astfel, destinatarii prezentului raport sunt avertizați să nu se bazeze mai mult decât este cazul pe aceste afirmații. Nici OMV Petrom, nici vreo altă persoană nu își asumă responsabilitatea pentru acuratețea și integralitatea afirmațiilor ambițioase privind viitorul incluse în prezentul raport. OMV Petrom își declină orice obligație și nu intenționează să actualizeze aceste afirmații ambițioase privind viitorul astfel încât să reflecte rezultatele reale, prezumțiile și așteptările revizuite și viitoare evoluții și evenimente. Prezentul raport nu cuprinde nicio recomandare sau invitație de a cumpăra sau vinde acțiuni OMV Petrom. Atunci când prezentul raport citează informații sau statistici din surse externe, se va interpreta că societatea confirmă acuratețea acestor informații sau date statistice. Prezentul raport și conținutul său constituie proprietatea OMV Petrom SA; nu este permisă reproducerea sau redistribuirea prezentului document, integral ori parțial, către alte persoane.

Notă: Subsidiarele Grupului OMV Petrom sunt prezentate la pag. 172 a Raportului Anual OMV Petrom 2016.

Abrevieri și Definiții

AGA	Adunarea Generală a Acționarilor	mil.	Milioane
bep	Baril(i) echivalent petrol	MW	Megawatt
CCPP	Centrală electrică cu ciclu combinat	MWh	Megawatt oră
CCM	Contract colectiv de muncă	Nm³	Normal metru cub
CEO	Director general executiv	NM-VOC	Compuși volatili organici nemetanici
CHP	Cogenerarea de căldură și electricitate	NOx	Oxid de azot
CIM	Contract Individual de Muncă	ONU	Organizația Națiunilor Unite
CIS	Consiliul Investitorilor Străini	ODD	Obiectivele de Dezvoltare Durabilă
CO₂	Dioxid de carbon	OPCOM S.A.	Operatorul pieței de energie electrică și de gaze naturale
CO₂ eq	Dioxid de carbon echivalent	OPEX	Cheltuieli unitare de producție
DMA	Descrierea abordării de management cu privire la aspectul material	OPGS	OMV Petrom Global Solutions
EOR	Intensificarea recuperării petrolului	PEC	Contract pentru creșterea producției
ERS	Evaluarea riscurilor de securitate	PIMMS	Sistemul de Gestionare și Monitorizare a Informațiilor despre Producție
EU ETS	Schema UE de comercializare a certificatelor de emisii	PIMS	Sistemul de Gestionare a Integrității Conductelor
EWRM	Evaluarea Riscurilor la nivel de întreprindere	PJ	Petajouli
G2P	Producția energiei electrice din gaze	PNPS	Planul Național Multianual Integrat de Promovare a Sănătății
GES	Gaze cu efect de seră	PODS	Pipeline Open Data Standard
GES Scop 1	Emisii directe provenite din operațiuni care sunt deținute sau controlate de organizație	POS CCE	Programul Operațional Sectorial Creșterea Competitivității Economice
GES Scop 2	Emisiile indirecte de energie rezultate din generarea energiei electrice, încălzirii, răcirii sau aburului achiziționat	ppm	Părți per milion
GJ	Gigajouli	PRSC	Comitetul de Conducere Resourcefulness
GRI	Global Reporting Initiative	RBI	Controlul Bazat pe Riscuri
GWP	Potențialul de încălzire globală	REACH	Înregistrarea, Evaluarea și Autorizarea Substanțelor Chimice
HSSE	Sănătate, Siguranță, Securitate și Mediu	SCE	Elemente Critice de Siguranță
ICPT Câmpina	Institutul de Cercetări și Proiectări Tehnologice Câmpina	SIG	Sistem Informațional Geografic
IOR	Îmbunătățirea recuperării petrolului	SO₂	Dioxid de sulf
ISO	Organizația Internațională de Standardizare	t	Tone
KPI	Indicator cheie de performanță	t/a	Tone/an
LSE	Bursa de Valori din Londra	TPM	Mentenanța productivă totală
LTIR	Frecvența medie a incidentelor cu una sau mai multe zile lucrătoare pierdute față de timpul de lucru prestat	TRIR	Rata totală a accidentelor înregistrabile
m²	Metru pătrat	TWh	Terawatt oră
m³/mc	Metru cub	UE	Uniunea Europeană

Afilieri

- ◆ Institutul Aspen România
- ◆ Asociația Furnizorilor de Energie Electrică din România
- ◆ Asociația Austrian Business Club
- ◆ Camera de Comerț și Industrie Româno-Britanică
- ◆ Forumul Științelor Geologice București
- ◆ Forumul de afaceri pentru energie din Europa Centrală și de Sud-Est
- ◆ Camera Franceză de Comerț și Industrie în România (CCIFER)
- ◆ CONCAWE
- ◆ Confederația patronală Concordia (prin Federația Patronală Petrol și Gaze)
- ◆ Organizația Patronală „GAZ” (OPG)
- ◆ Institutul Reprezentanților Profesioniști pe lângă Oficiul European de Brevete
- ◆ Consiliul Investitorilor Străini
- ◆ Federația Patronală Petrol și Gaze (prin PETROGAZ)
- ◆ Asociația Română pentru Numerotarea Internațională a Articolelor (ARNIA)
- ◆ Asociația Română pentru Promovarea Eficienței Energetice (ARPEE)
- ◆ Asociația Română a Companiilor de Explorare și Producție Petrolieră
- ◆ Asociația Română a Concesionarilor Offshore din Marea Neagră (ARCOMN)
- ◆ Camera de Comerț și Industrie Româno – Germană
- ◆ Asociația Română a Baroului de Avocați
- ◆ Comitetul Național Român al Consiliului Mondial al Energiei
- ◆ Asociația Română a Petrolului
- ◆ Asociația Romanian South African Business Association (ROSABA)
- ◆ Organismul Național de Standardizare (ASRO)
- ◆ Asociația profesională Societatea Inginerilor de Petrol din România (SPE Rom)
- ◆ Asociația Națională a Consumatorilor de Energie din România



Index Conținut GRI

Index Conținut GRI



Informații generale

Informații generale	Număr pagină și/sau link-uri Informații referitoare la Prezentările generale standard impuse de opțiunea „Core“ pot fi deja incluse în alte rapoarte întocmite de către organizație. În aceste condiții, organizația poate alege să adauge o referință specifică referitoare la unde pot fi găsite informațiile relevante.	Omitere identificată În cazuri excepționale, dacă nu este posibilă dezvăluirea anumitor informații solicitate, se identifică informațiile care au fost omise.	Motivul omisiunii În cazuri excepționale, dacă nu este posibilă dezvăluirea anumitor informații solicitate, se furnizează motivul pentru omisiune.	Explicație În cazuri excepționale, dacă nu este posibilă dezvăluirea anumitor informații solicitate, explicați motivele pentru care au fost omise informațiile.	Auditare A se indica dacă informația generală a fost auditată de o terță parte. În caz afirmativ, includeți în raport referința la pagina la care se regăsește Declarația de Asigurare.
STRATEGIE ȘI ANALIZĂ					
G4-1	3				
G4-2	11, 17, 28				
PROFILUL ORGANIZATIONAL					
G4-3	5				
G4-4	5, 6				
G4-5	70				
G4-6	5, 6				
G4-7	5, 6				
G4-8	5, 6				
G4-9	54, 60				
G4-10	60				
G4-11	Majoritatea angajaților nostri (92%) sunt membri ai unor organizații sindicale				
G4-12	7, 51				

Index Conținut GRI

Informații generale	Număr pagină și/sau link-uri	Omitere identificată	Motivul omisiunii	Explicație	Auditare
PROFILUL ORGANIZATIONAL					
G4-13	Raport Anual 2016 pag. 9 și pag. 172				
G4-14	11, 28				
G4-15	15, 17				
G4-16	72				
ASPECTE MATERIALE IDENTIFICATE ȘI PERIMETRUL ACESTORA					
G4-17	70				
G4-18	18, 19, 70				
G4-19	19				
G4-20	70				
G4-21	70				
G4-22	Nu există modificări semnificative față de perioadele anterioare de raportare, având în vedere că acest raport este primul realizat în conformitate cu liniile directoare GRI-G4, conform opțiunii „Core”.				
G4-23	Nu există modificări semnificative față de perioadele anterioare de raportare, având în vedere că acest raport este primul realizat în conformitate cu liniile directoare GRI-G4, conform opțiunii „Core”. În concluzie, compania nu raportează efectul vreunei dublări de informație și nu este cazul raportării modificărilor semnificative cu privire la scopul și perimetrul aspectelor materiale.				

Index Conținut GRI

Informații generale	Număr pagină și/sau link-uri	Omitere identificată	Motivul omisiunii	Explicație	Auditare
CONSULTAREA PĂRȚILOR INTERESATE					
G4-24	18				
G4-25	18				
G4-26	17, 18				
G4-27	17, 18, 19				
PROFIL DE RAPORT					
G4-28	70				
G4-29	70				
G4-30	70				
G4-31	70				
G4-32	74 – 86				
G4-33	70				
GUVERNANȚĂ					
G4-34	9, 10				
G4-35	16				
G4-36	16				
G4-37	16				
G4-38	9				
G4-39	9				

Index Conținut GRI

Informații generale	Număr pagină și/sau link-uri	Omitere identificată	Motivul omisiunii	Explicație	Auditare
GUVERNANȚĂ					
G4-40	9				
G4-41	40				
G4-42	16				
G4-43	16				
G4-44	10				
G4-45	11, 16				
G4-46	16				
G4-47	11, 16, 19				
G4-48	16				
G4-49	10, 11				
G4-51	Raport Anual 2016 pag. 69 – 70				
G4-52	Raport Anual 2016 pag. 69 – 70 și pag. 78				
ETICĂ ȘI INTEGRITATE					
G4-56	39, 66				
G4-57	39, 66, 67				
G4-58	67				

Index Conținut GRI

Informații specifice

CATEGORIE: ECONOMIC

DMA și indicatori	Număr pagină și/sau link-uri	Omitere identificată	Motivul omisiunii	Explicație	Auditare
ASPECT MATERIAL: PERFORMANȚA ECONOMICĂ					
G4-DMA	Raport Anual 2016 pag. 15 – 19				
G4-EC1	54				
G4-EC2	11, 28, 31, 32				
G4-EC3	Raport Anual 2016 pag. 129 și pag. 144				
G4-EC4	54				
ASPECT MATERIAL: IMPACT ECONOMIC INDIRECT					
G4-DMA	42				
G4-EC7	43, 46				
G4-EC8	42				
ASPECT MATERIAL: PRACTICILE DE ACHIZIȚII					
G4-DMA	51				
G4-EC9	51				
ASPECT MATERIAL: REZERVE					
G4-DMA	Raport Anual 2016 pag. 14 – 16 și pag. 33				
OG1	54				

Index Conținut GRI

CATEGORIE: MEDIU

DMA și indicatori	Număr pagină și/sau link-uri	Omitere identificată	Motivul omisiunii	Explicație	Auditare
ASPECT MATERIAL: ENERGIE					
G4-DMA	35				
G4-EN3	55				
G4-EN6	55				
OG3	55				
ASPECT MATERIAL: APĂ					
G4-DMA	33				
G4-EN8	33, 55				
G4-EN9	33				
ASPECT MATERIAL: BENEFICIILE ECOSISTEMELOR INCLUSIV CELE ALE BIODIVERSITĂȚII					
G4-DMA	34				
G4-EN11	34				
G4-EN13	34				
OG4	34				

Index Conținut GRI

DMA și indicatori	Număr pagină și/sau link-uri	Omitere identificată	Motivul omisiunii	Explicație	Auditare
ASPECT MATERIAL: EMISII					
G4-DMA	32				
G4-EN15	32, 55, 57				
G4-EN16	32, 55				
G4-EN18	31, 55				
G4-EN19	32, 55				
G4-EN21	55				
ASPECT MATERIAL: EFLUENȚI ȘI DEȘEURI					
G4-DMA	30, 33, 34				
G4-EN22	33				
G4-EN23	34, 56, 57				
G4-EN24	30, 56				
OG5	33, 56				
OG6	31, 56				
OG7	34				
ASPECT MATERIAL: PRODUSE ȘI SERVICI					
G4-DMA	28				
OG8	12				
G4-EN27	13				

Index Conținut GRI

DMA și indicatori	Număr pagină și/sau link-uri	Omitere identificată	Motivul omisiunii	Explicație	Auditare
ASPECT MATERIAL: CONFORMITATE					
G4-DMA	28				
G4-EN29	0 amenzi semnificative și 0 sancțiuni nemonetare pentru nerespectarea legilor și regulamentelor de mediu.				
ASPECT MATERIAL: GENERAL					
G4-DMA	28				
G4-EN31	29, 58				
ASPECT MATERIAL: MECANISMELE DE FORMULARE A PLÂNGERILOR DE MEDIU					
G4-DMA	28				
	42, 58				
G4-EN34	4,25% dintre reclamații au fost formulate de persoane juridice. Numărul total de reclamații cu privire la impacturile de mediu, formulate anterior perioadei de raportare, dar soluționate în 2016 a fost 77.				

Index Conținut GRI

CATEGORIE: SOCIAL

SUBCATEGORIE: PRACTICI DE MUNCĂ ȘI CONDIȚII DECENTE DE LUCRU

DMA și indicatori	Număr pagină și/sau link-uri	Omitere identificată	Motivul omisiunii	Explicație	Auditare
ASPECT MATERIAL: OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ					
G4-DMA	36, 37				
G4-LA1	65				
G4-LA2	37, 60, 61				
G4-LA3	63				
ASPECT MATERIAL: SĂNĂTATEA ȘI SIGURANȚA OCUPAȚIONALĂ					
G4-DMA	21				
G4-LA4	37				
G4-LA5	21				
G4-LA6	59				
ASPECT MATERIAL: FORMARE ȘI EDUCAȚIE					
G4-DMA	36				
G4-LA9	36				
G4-LA10	62				
G4-LA11	36, 62				
ASPECT MATERIAL: DIVERSITATE ȘI EGALITATE DE ȘANSE					
G4-DMA	38				
G4-LA12	38, 63				

Index Conținut GRI

DMA și indicatori	Număr pagină și/sau link-uri	Omitere identificată	Motivul omisiunii	Explicație	Auditare
ASPECT MATERIAL: REMUNERAȚIE EGALĂ PENTRU FEMEI ȘI BARBAȚI					
G4-DMA	37				
G4-LA13	64				
ASPECT MATERIAL: MECANISMELE DE FORMULARE A PLÂNGERILOR CU PRIVIRE LA PRACTICILE DE LUCRU					
G4-DMA	36, 37, 38				
G4-LA16	7 plângeri cu privire la practicile de muncă au fost primite și analizate, dintre care 6 au fost soluționate. În perioada anterioară de raportare nu au fost primite reclamații care să necesite soluționare.				
SUBCATEGORIE: DREPTURILE OMULUI					
ASPECT MATERIAL: INVESTIȚII					
G4-DMA	48				
G4-HR1	48				
G4-HR2	48				
ASPECT MATERIAL: AUDITAREA FURNIZORILOR CU PRIVIRE LA DREPTURILE OMULUI					
G4-DMA	48				
G4-HR11	48				
ASPECT MATERIAL: MECANISMELE DE FORMULARE A PLÂNGERILOR CU PRIVIRE LA DREPTURILE OMULUI					
G4-DMA	48				
G4-HR12	În perioada de raportare nu au fost primite reclamații cu privire la impacturile asupra drepturilor omului.				

Index Conținut GRI

SUBCATEGORIE: SOCIETATE

DMA și indicatori	Număr pagină și/sau link-uri	Omitere identificată	Motivul omisiunii	Explicație	Auditare
ASPECT MATERIAL: COMUNITĂȚI LOCALE					
G4-DMA	41, 45, 46, 47				
G4-SO1	41				
G4-SO2	42				
ASPECT MATERIAL: ANTI-CORUPȚIE					
G4-DMA	41, 40				
G4-SO4	39, 66				
ASPECT MATERIAL: POLITICI PUBLICE					
G4-DMA	39, 40				
G4-SO6	40				
ASPECT MATERIAL: COMPORTAMENT ANTI-COMPETITIV					
G4-DMA	39, 40				
G4-SO7	68				
ASPECT MATERIAL: CONFORMITATE					
G4-DMA	40				
G4-SO8	40				

Index Conținut GRI

DMA și indicatori	Număr pagină și/sau link-uri	Omitere identificată	Motivul omisiunii	Explicație	Auditare
ASPECT MATERIAL: MECANISMELE DE FORMULARE A PLÂNGERILOR CU PRIVIRE LA IMPACTUL SOCIAL					
G4-DMA	42				
G4-SO11	42				
ASPECT MATERIAL: INTEGRITATE ACTIVELOR ȘI SIGURANȚA PROCESELOR					
G4-DMA	25				
OG13	25, 30				
SUBCATEGORIE: RESPONSABILITATE DE PRODUS					
ASPECT MATERIAL: ETICHETAREA PRODUSELOR ȘI SERVICIILOR					
G4-DMA	12, 13				
G4-PR3	12				
G4-PR4	65				
G4-PR5	13				
ASPECT MATERIAL: MARKETING ȘI COMUNICARE					
G4-DMA	12, 13				
G4-PR7	65				
MATERIAL ASPECT: : CONFIDENȚIALITATEA CLIEŢILOR					
G4-DMA	12, 13				
G4-PR8	40				

Index Conținut GRI

DMA și indicatori	Număr pagină și/sau link-uri	Omitere identificată	Motivul omisiunii	Explicație	Auditare
MATERIAL ASPECT: CONFORMITATE					
G4-DMA	12, 13				
G4-PR9	65				
MATERIAL ASPECT: SUBSTITUIREA COMBUSTIBILILOR FOSILI					
G4-DMA	12, 13				
OG14	12				

OMV Petrom

Petrom City
Str. Coralilor, Nr. 22
Sectorul I
013329 București

OMV Petrom Call Center

Tel: +40 (21) 40 22201
E-mail: office@petrom.com

www.petrom.com

www.taraluiandrei.ro

www.facebook.com/PetromRo

www.facebook.com/taraluiandrei.ro

Opinia voastră este importantă pentru noi.

Puteți contacta echipa de raportare corporativă prin e-mail la
csr.office@petrom.com



OMV Petrom Resourcefulness



OMV Petrom