



ENERGIA NOASTRĂ PENTRU UN VIITOR SUSTENABIL

Raport de sustenabilitate 2018

CUPRINS



Despre raport

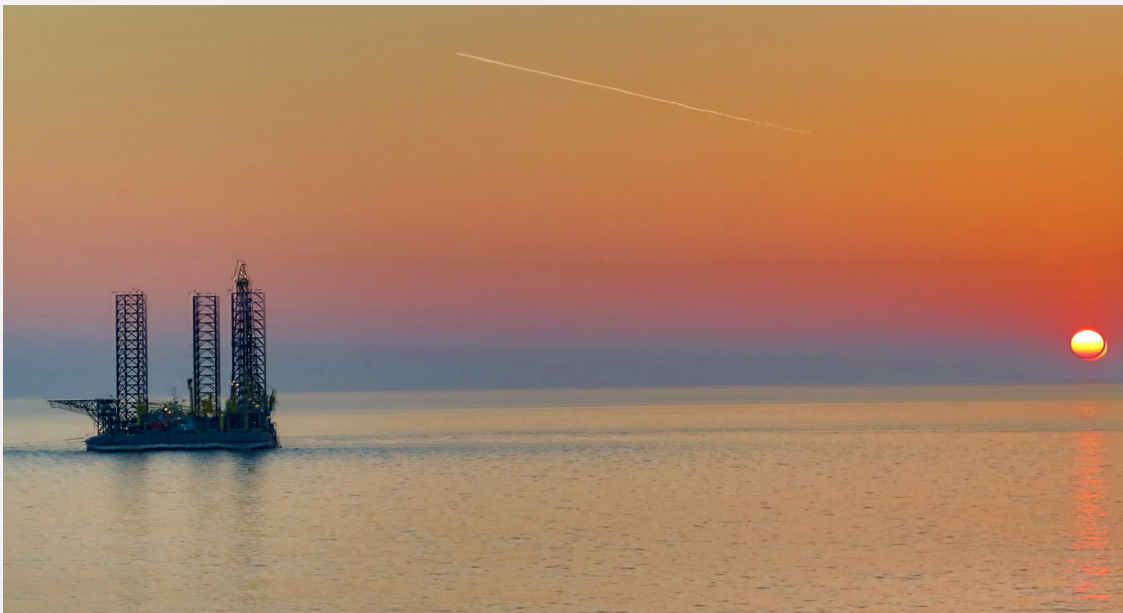
Declarația Directorului General Executiv

Despre Grupul OMV Petrom

Model de afaceri și lanțul valoric
Aspecte-cheie OMV Petrom
Scurtă prezentare a OMV Petrom
Guvernanța Corporativă

Sustenabilitatea în OMV Petrom

6	Sustenabilitatea în OMV Petrom	12
7	Strategia de sustenabilitate 2025	14
9	Cum gestionăm sustenabilitatea	16
10	Angajamentele noastre publice	17
	Implicarea cu părțile interesate și harta	18
	Raportarea aspectelor materiale	20



Zone de interes importante

Sănătate, Siguranță, Securitate, Mediu	22
Managementul eficient al carbonului	40
Inovație	45
Angajați	49
Principii de Afaceri și	56
Responsabilitatea Socială	

Performanța în detaliu

Anexe

Afilieri	85
Abrevieri și definiții	86
Perimetrul temelor materiale	87
Conținutul GRI Index	89

DESPRE RAPORT

Sediul central al OMV Petrom



Informațiile prezentate în acest raport se referă la rezultatele consolidate ale Grupului OMV Petrom pentru anul financiar 2018.

Ediția din 2018 a Raportului de sustenabilitate OMV Petrom, un document publicat anual, ca raport independent, a fost elaborată în conformitate cu prevederile Directivei 2014/95/UE, care se referă la prezentarea de informații nefinanciare și de informații privind diversitatea de către anumite întreprinderi și grupuri mari, transpusă în legislația națională prin Ordinele Ministerului Finanțelor Publice (MFP) nr. 1938/2016 și nr. 2844/2016.

Acest raport a fost elaborat în conformitate cu Standardele GRI: opțiunea Core și ghidat de suplimentul GRI G4 specific sectorului petrol și gaze. Acesta arată angajamentul nostru de a comunica deschis, către toate părțile noastre interesate, impactul activităților noastre asupra economiei, a societății și a mediului precum și acțiunile întreprinse pentru a răspunde mai bine așteptărilor lor.

Informațiile raportate au fost determinate pe baza unei analize de materialitate realizate la

nivelul Grupului OMV Petrom în 2018, care a ținut cont de opiniile părților interesate cheie ale companiei și s-a axat pe următoarele subiecte – mediu, social, angajați, respectarea drepturilor omului, combaterea corupției și a dării sau luării de mită – necesare pentru înțelegerea dezvoltării, performanței și poziției pe piață a OMV Petrom, precum și a impactului activităților noastre în societate.

Toate informațiile prezentate în raport reflectă întregul context al sustenabilității în care operează OMV Petrom. Această abordare urmează exemplele de bune practici din domeniu și este aliniată la orientările IPECA specifice industriei de petrol și gaze privind raportarea voluntară a sustenabilității și la politica de sustenabilitate a Grupului OMV. În plus, acest raport completează Raportul Anual OMV Petrom 2018 cu informații necesare conform legislației: o descriere a modelului de afaceri; o descriere a politicilor urmate de OMV Petrom în legătură cu subiectele raportate și rezultatele acestora; principalele riscuri referitoare la subiectele raportate și indicatorii de performanță nefinanciară specifici activităților OMV Petrom sau lanțului său de aprovizionare.

SUSTENABILITATEA PENTRU O VIAȚĂ MAI BUNĂ

Ce stă la baza angajamentului OMV Petrom – energia pentru o viață mai bună?

La nivel global, pe măsură ce populația mondială este în creștere și odată cu ameliorarea bunăstării și a nivelului de trai, este nevoie de tot mai multă energie pentru a satisface această creștere și dezvoltare. Este greu să ne imaginăm viața modernă fără gaze pentru încălzirea locuințelor, fără combustibili pentru mașini, fără energie electrică pentru telefoane sau computere. Energia este cea care sprijină atât dezvoltarea sustenabilă, cât și eforturile de a crește nivelul de trai.

Noi, OMV Petrom, furnizăm această energie sub toate formele sale: combustibili, gaze și electricitate. Ne desfășurăm operațiunile în condiții de siguranță și securitate.

Cum se integrează sustenabilitatea în imaginea de ansamblu a activității companiei?

Pe măsură ce cererea de energie a crescut, au sporit și preocupările legate de schimbările climatice și așteptările pentru o energie curată. În același timp, este foarte important să fie asigurat accesul la energia sigură prin costuri accesibile. Acum și în viitor. Credem că gazele naturale sunt parte a soluției care oferă acces la o energie mai curată și sustenabilă. Sunt de două ori mai curate decât cărbunele atunci când sunt utilizate pentru producerea de energie electrică, sunt accesibile și curate atunci când sunt utilizate pentru încălzire. În plus, o serie de soluții alternative pentru transport pot fi dezvoltate pe bază de gaze naturale, sporind accesibilitatea

prețurilor și susținând obiectivele de energie curată.

În contextul actual, în care gazele naturale reprezintă aproape jumătate din producția grupului OMV Petrom Upstream, precum și oportunitățile legate de descoperirile din Marea Neagră, OMV Petrom are provocarea de a răspunde cerințelor actuale și viitoare într-un mod curat și sustenabil.

În calitate de cetățean corporativ, ne bazăm pe o licență socială pentru a ne desfășura activitatea. Ceea ce presupune să creăm valoare pe termen lung atât pentru companie, cât și pentru părțile noastre interesate, respectând în același timp mediul, sprijinind comunitățile în care ne desfășurăm activitatea și încercând să sprijinim obiectivele ONU de dezvoltare durabilă.

Despre ce este vorba în Raportul de Sustenabilitate 2018, pe scurt? De ce este important să fie citit ?

OMV Petrom are o tradiție îndelungată în ceea ce privește comportamentul sustenabil și responsabil și sunt mândră să vă împărtășesc cel de-al treilea Raport de Sustenabilitate al companiei. Acesta prezintă progresele înregistrate în cele cinci domenii esențiale pentru strategia noastră de sustenabilitate: Sănătate, Siguranță, Securitate, Mediu (HSSE), Managementul eficient al carbonului, Inovația, Angajații, Principiile de Afaceri și Responsabilitatea Socială. Doar împreună putem să producem responsabil energia pentru o viață mai bună. Vă mulțumim anticipat pentru interesul și sprijinul acordat!

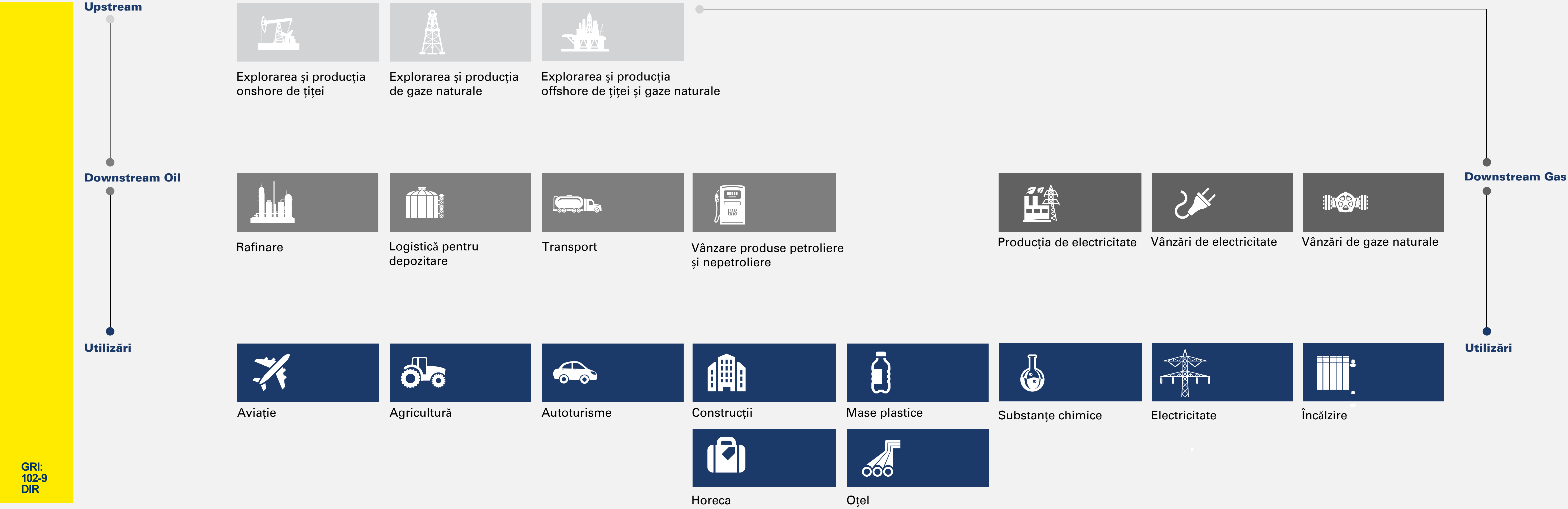


DESPRE GRUPUL OMV PETROM

“Spune-mi și voi uita, arată-mi și poate îmi voi aduce aminte;
implică-mă și voi înțelege.”

Confucius

MODELUL DE AFACERI ȘI LANȚUL VALORIC



ASPECTE CHEIE OMV PETROM

OMV Petrom
produce și
furnizează energie
pentru milioane de
oameni - pentru
confortul lor,
necesitățile de
mobilitate sau
pasiunea de a
călători

OMV Petrom este cel mai mare grup din Europa de Sud-Est, parte a Grupului OMV, care este o companie internațională integrată activă în domeniul petrol și gaze, cu sediul în Viena.

OMV Aktiengesellschaft, societatea holding a Grupului OMV și una dintre cele mai mari societăți industriale cotate la bursă din Austria, deține o cotă de 51,01% în OMV Petrom. Statul român (prin intermediul Ministerului Energiei) deține 20,64% din acțiunile OMV Petrom, Fondul Proprietatea S.A. deține 9,99%, în timp ce 18,35% reprezintă acțiunile liber tranzacționabile din categoria Premium a Bursei de Valori București și certificate globale de depozit din categoria Standard de la Bursa de Valori din Londra. Mai multe informații se pot găsi în Raportul Anual OMV Petrom 2018, pag. 10.

OMV Petrom este activă de-a lungul întregului lanț valoric energetic: de la explorarea și producția de petrol și gaze până la rafinarea și distribuția carburanților și, în continuare, la producerea de energie electrică și

Rafinăria Petrobrazi



Operăm afacerile într-un mod responsabil, respectând mediul înconjurător și adăugând valoare comunităților în care ne desfășurăm activitatea

comercializarea gazelor și a energiei electrice. Oferim acces sustenabil la energia necesară pentru viața modernă de zi cu zi: electricitate, căldura produsă din gazele naturale și carburanții pentru mobilitate.

Strategia noastră de afaceri conduce la performanță prin intermediul a trei piloni-cheie: creșterea competitivității portofoliului existent, dezvoltarea opțiunilor de creștere și expansiunea regională. Implementarea strategiei noastre este susținută de trei factori: oamenii și cultura organizațională, sustenabilitatea, tehnologia și inovația.

Compania este organizată în trei segmente de activitate integrate din punct de vedere operațional – Upstream, Downstream Oil, Downstream Gas.

În segmentul Upstream, OMV Petrom are activități de producție de petrol și gaze în România și Kazahstan și este implicată în activități de explorare în România. În 2018, producția totală de hidrocarburi a fost de 58,3 mil. bep, din care 31,5 mil. bep gaze naturale.

În Downstream Oil, operăm rafinăria Petrobrazi, cu o capacitate anuală de rafinare de 4,5 mil. tone. Suntem prezenți pe piețele retail a produselor petroliere din România și din țările vecine (Bulgaria, Serbia și Moldova). La sfârșitul lunii decembrie 2018, amprenta noastră în sectorul comerțului cu amănuntul cuprindea 794 de stații de distribuție de carburanți, sub două mărci – Petrom și OMV.

În Downstream Gas, suntem implicați în producția de electricitate și vânzările de gaze



și energie electrică. Furnizăm gaze și energie pentru sute de întreprinderi din România prin filiala noastră de furnizare. În anul 2018, volumul total al vânzărilor de gaze al OMV Petrom a scăzut cu 8% față de 2017, la 47,3 TWh. Operăm centrala electrică pe bază de gaze de la Brazi, cu o capacitate de 860 MW, care a generat 3,8 TWh energie electrică în 2018, asigurând circa 6% din producția națională de energie electrică.

OMV Petrom are o tradiție îndelungată în ceea ce privește comportamentul sustenabil și responsabil în furnizarea energiei în scopul îmbunătățirii vieții oamenilor. Sustenabilitatea pentru OMV Petrom înseamnă crearea unei valori pe termen lung pentru clienții și acționarii noștri, rămânând o companie inovatoare și un angajator preferat. Ne desfășurăm activitatea într-o manieră responsabilă, respectând mediul și adăugând valoare comunităților în care funcționăm.

SCURTĂ PREZENTARE A OMV PETROM

Economic

Cheltuieli de capital

↓
2018: **4.289** mil RON
2010: 4.863 mil RON

Fluxuri de trezorerie din activități de exploatare

↑
2018: **7.385** mil RON
2010: 4.630 mil RON

Contribuție la bugetul de stat român

↑
2018: > **10,8** mld RON
2010: 7.813 mil RON

Mediu

↓
Reducerea intensității GES în 2018 vs 2010
20%

↓
Reducerea apei extrase în 2018 vs 2010
54%

↓
Reducerea intensității volumului de apă extrasă în 2018 vs 2010
47%

GUVERNANȚĂ CORPORATIVĂ

Sistemul de guvernanță dualist al societății, compus din Consiliul de Supraveghere și Directorat, ne permite să acordăm atenție tuturor aspectelor materiale, economice, sociale și de mediu care influențează succesul companiei și relația cu părțile noastre interesate. OMV Petrom respectă majoritatea prevederilor din Codul de Guvernanță Corporativă emis de Bursa de Valori București, care a intrat în vigoare la 4 ianuarie 2016.

Consiliul de Supraveghere

Consiliul de Supraveghere este responsabil cu monitorizarea, supravegherea și controlul activității Directoratului. Este numit pentru un mandat de 4 ani de către Adunarea Generală a Acționarilor și este format din nouă membri neexecutivi în 2018. Anual și cel puțin cu ocazia fiecărei (re)numiri a membrilor Consiliului de Supraveghere, efectuăm o

evaluare a independenței membrilor pe baza criteriilor de independență prevăzute de Codul de Guvernanță Corporativă, constând într-o evaluare personală individuală efectuată de către membrul relevant al Consiliului de Supraveghere, urmată de o evaluare externă. În urma acestei evaluări, s-a constatat că în anul 2018, trei membri ai Consiliului de Supraveghere au îndeplinit toate criteriile de independență prevăzute de Codul de Guvernanță Corporativă.

Consiliul de Supraveghere este supus anual unui proces de autoevaluare sub îndrumarea Președintelui Comitetului Prezidențial și de Nominalizare și în baza Ghidului de autoevaluare al Consiliului de Supraveghere care prevede scopul, criteriile și frecvența acestei evaluări, în scopul de a evalua și, dacă este necesar, de a îmbunătăți eficiența și eficacitatea activității Consiliului de Supraveghere. În 2018, Consiliul de Supraveghere consideră că, în ceea ce privește experiența, expertiza, calificarea, diversitatea, numărul de membri și prezența, structura Consiliului de Supraveghere este satisfăcătoare. De asemenea, membrii Consiliului de Supraveghere apreciază buna

colaborare cu Directoratul, organizarea și desfășurarea reuniunilor Consiliului de Supraveghere și calitatea documentelor puse la dispoziție pentru aceste reuniuni.

Directoratul

Directoratul, numit pentru un mandat de 4 ani de către Consiliul de Supraveghere și compus din cinci membri în 2018, gestionează activitățile și operațiunile zilnice ale societății. Directoratul raportează Consiliului de Supraveghere în mod periodic cu privire la toate aspectele relevante privind desfășurarea activității, implementarea strategiei, profilul de risc și gestionarea riscurilor societății. În 2018, Directoratul s-a reunit de 55 de ori în plen și cu alte 7 ocazii și-a exprimat acordul în scris pentru a aproba toate problemele care necesită aprobarea acestuia în conformitate cu Actul Constitutiv și reglementările interne ale societății.

Mai multe informații despre sistemul de guvernanță corporativă pot fi găsite în Raportul Anual OMV Petrom 2018 la pag. 48.

Sediul central al OMV Petrom



SUSTENABILITATEA ÎN OMV PETROM

“Viziunea este arta de a vedea lucruri invizibile.”
Jonathan Swift

SUSTENABILITATEA ÎN OMV PETROM

Ne concentrăm pe desfășurarea activității noastre în mod responsabil, eficient și inovator. Ne angajăm să creăm valoare pe termen lung pentru companie și părțile noastre interesate, respectând în același timp mediul, sprijinind comunitățile în care ne desfășurăm activitatea și încercând să sprijinim Obiectivele de Dezvoltare Durabilă.

OMV Petrom a devenit o societate flexibilă, eficientă și puternică, dedicată menținerii și consolidării poziției sale de companie integrată, lider în domeniul energiei în regiune.

Desfășurarea activității în mod sustenabil este esențială pentru OMV Petrom în crearea și protejarea valorii pe termen lung, în construirea de parteneriate de încredere și în atragerea clienților, precum și a celor mai buni angajați, investitori și furnizori.

În fiecare an investim foarte mult pentru a deveni o companie mai inovatoare, mai profitabilă și cu un nivel chiar mai rapid de creștere.

În anul 2018, am depus eforturi considerabile pentru a menține și consolida viziunea noastră privind sustenabilitatea de jos în sus. OMV Petrom își propune să integreze sustenabilitatea în afaceri și a continuat să își recalibreze Strategia de Sustenabilitate, care este în concordanță cu strategia de afaceri în permanentă evoluție.

Voluntar în timpul unei plantări de copaci



SUSTENABILITATE ZONE DE INTERES

HSSE

MANAGEMENTUL
EFICIENT AL
CARBONULUI

INOVAȚIE

ANGAJAȚI

PRINCIPII DE
AFACERI ȘI
RESPONSABILITATEA
SOCIALĂ



STRATEGIA DE SUSTENABILITATE OMV 2025

15 obiective au fost definite și stabilite la nivelul Grupului OMV.

La sfârșitul anului 2018, la nivelul Grupului OMV a fost lansată o nouă Strategie de Sustenabilitate 2025.

Strategia de Sustenabilitate 2025 constituie o parte integrantă a Strategiei de Afaceri Corporative 2025 a OMV și reprezintă un vector sustenabil pentru țintele de dezvoltare a activității Grupului OMV. Această nouă strategie, la care OMV Petrom aderă, va fi diseminată în cadrul OMV Petrom în 2019.

Pentru a-și realiza misiunea de a furniza energie pentru o viață mai bună, abordarea pentru Strategia Sustenabilă 2025 a OMV a fost aceea de a stabili obiective măsurabile care să exprime chintesența a ceea ce Grupul OMV consideră că va fi viziunea până în 2025.

15 obiective au fost definite și stabilite la nivelul Grupului OMV în cinci zone de interes: Sănătate, Siguranță, Securitate și Mediu (HSSE), Managementul eficient al emisiilor de carbon, Inovație, Angajați precum și Principii de Afaceri și Responsabilitate Socială..

Acestea au legătură cu toate operațiunile și produsele Grupului OMV și sunt aliniate la strategiile de producție, vânzări și portofoliu

de produse. Obiectivele sunt, de asemenea, aliniate cu Obiectivele de Dezvoltare Durabilă, la care OMV, precum și OMV Petrom, au aderat.

Aceste 15 obiective ale Grupului OMV sunt descrise în tabelul de mai jos. OMV Petrom va contribui în continuare la atingerea acestor obiective până în 2025, iar în 2019 își va alinia obiectivele interne de sustenabilitate cu cele stabilite la nivelul Grupului OMV.

Competiția RO SMART, prezentări proiecte



ZONE DE INTERES SI OBIECTIVELE STRATEGIEI DE SUSTENABILITATE OMV 2025



Zona de interes	Angajamente	Obiective 2025	Obiective de Dezvoltare Durabilă (ODD) susținute
Sănătate, Siguranță, Securitate și Mediu (SSSM)	Sănătatea, siguranța, securitatea și protecția mediului au cea mai mare prioritate în toate activitățile Gestionarea proactivă a riscurilor este esențială pentru atingerea viziunii SSSM a OMV privind „Fără Răniri – Nicio Pierdere”	Obținerea de zero accidente la locul de muncă Stabilizarea ratei vătămărilor corporale soldate cu absența de la locul de muncă la mai puțin de 0,30 (per un milion de ore de lucru) Menținerea poziției de lider pentru rata evenimentelor pentru siguranța proceselor	ODD 3 – Sănătate și bunăstare ODD 6 – Apă curată și sanitație ODD 8 – Muncă decentă și creștere economică
Managementul eficient al carbonului	OMV se concentrează pe îmbunătățirea eficienței în ceea ce privește emisiile de carbon în operațiunile sale și portofoliul de produse OMV se angajează pe deplin să acționeze în ceea ce privește atenuarea schimbărilor climatice și gestionarea responsabilă a resurselor	Reducerea intensității emisiilor de dioxid de carbon ale operațiunilor OMV ¹ cu 19% până în 2025 (comparativ cu 2010) Reducerea intensității emisiilor de dioxid de carbon a portofoliului de produse OMV ² cu 4% până în 2025 (comparativ cu 2010) Atingerea nivelului zero gaze arse la faclă de rutină până în 2030	ODD 7 – Energie curată și la prețuri accesibile ODD 13 – Acțiune climatică
Inovație	Investiții și parteneriate în inovare, cercetare și dezvoltare Eforturile în materie de inovare ale OMV se concentrează pe optimizarea producției, explorarea soluțiilor petrochimice de vârf, dezvoltarea de soluții energetice inovatoare și adoptarea tehnologiilor digitale	Dezvoltarea ReOil într-un proces la scară industrială, viabil din punct de vedere comercial (volum de aproximativ 200.000 de tone pe an) Creșterea cotei de materii prime sustenabile coprocesate în rafinării la aproximativ 200.000 de tone pe an Creșterea factorului de recuperare în regiunea ECE în câmpurile selectate cu 5 până la 15 puncte procentuale până în 2025 prin metode inovatoare de recuperare asistată a petrolului	ODD 8 – Muncă decentă și creștere economică ODD 9 – Industrie, inovare și infrastructură ODD 12 – Consum și producție responsabile ODD 13 – Acțiuni climatice
Angajați	Crearea și menținerea unei echipe talentate și competente pentru o creștere internațională și integrată OMV este dedicată strategiei sale de diversitate, cu accent pe egalitatea de gen și internaționalitate	Creșterea procentului de femei la nivel de conducere ³ la 25% până în 2025 Menținerea unui procent ridicat de directori cu experiență internațională la 75%	ODD 5 – Egalitate de gen ODD 10 – Reducerea inegalităților
Principii de Afaceri și Responsabilitate Socială	OMV depune eforturi pentru a menține standarde etice la fel de înalte în toate locațiile. OMV este semnată al Pactului Global al Națiunilor Unite (ONU) și se angajează pe deplin să respecte Principiile directe ale ONU privind afacerile și drepturile omului și își propune să contribuie la Agenda ONU 2030 pentru Dezvoltare Durabilă	Promovarea conștientizării valorilor și principiilor etice: desfășurarea de cursuri de formare cu prezență fizică sau online pentru toți angajații Evaluarea Mecanismului de Reclamații în comunități al tuturor locațiilor pe baza criteriilor de eficacitate ale ONU până în 2025 Desfășurarea de sesiuni de instruire în domeniul drepturilor omului pentru toți angajații care sunt expuși riscurilor legate de drepturile omului până în 2025 Creșterea numărului de audituri ale furnizorilor, care să acopere elemente de sustenabilitate la >20 pe an până în 2025	ODD 4 – Educație de calitate ODD 8 – Muncă decentă și creștere economică ODD 16 – Pace, justiție și instituții eficiente

1 Emisiile de CO₂eq produse pentru a genera un anumit rezultat comercial utilizând următorul indicator comercial specific (Upstream: t CO₂eq/tep produs, rafinării: t CO₂eq/t capacitate de producție, putere: t CO₂eq/MWh produs) consolidat într-un indice de operațiuni cu intensitatea emisiilor de dioxid de carbon al Grupului OMV, pe baza mediei ponderate a intensității emisiilor de dioxid de carbon în segmentele de activitate
2 Intensitatea emisiilor de dioxid de carbon din portofoliul de produse OMV măsoară emisiile de CO₂eq generate de utilizarea produselor OMV vândute terților în t CO₂eq/tep vândut
3 Conducere: directori și nivel avansat al carierei

CUM GESTIONĂM SUSTENABILITATEA

Școala Petroliștilor, ziua de practică



GRI:
102-19
102-20
102-21
102-26
102-27
102-29
102-31
102-32
DIR

În cadrul OMV Petrom, ne propunem să integrăm sustenabilitatea și temele sale conexe în activități și în structura generală de guvernanță a societății.

Temele legate de sustenabilitate au aceeași importanță ca orice altă problemă din portofoliu de activități și, urmând abordarea responsabilă a Grupului OMV față de afaceri, vom continua să fim conștienți de existența acestora în toate activitățile noastre.

Cei mai importanți actori din domeniul Sustenabilității sunt reprezentanții nominalizați precum și liderii-cheie din grup din cadrul funcțiilor corporative, care acționează ca titulari de teme pentru aspectele strategice de sustenabilitate.

În baza noii Strategii de Sustenabilitate 2025, OMV Petrom va stabili schema de organizare internă a companiei pentru a asigura implementarea tuturor proiectelor și inițiativelor care corespund indicatorilor cheie de performanță stabiliți la nivel de Grup OMV. În prezent, experții OMV Petrom pentru probleme de sustenabilitate păstrează o comunicare continuă cu privire

la progresele înregistrate în ceea ce privește implementarea planificată a temelor sociale și de mediu, precum și activitatea de raportare. Expertul din fiecare departament raportează direct directorilor și apoi membrilor responsabili ai Directoratului, cu privire la aspectele sociale și de mediu. Sarcinile lor prevăd includerea raportării privind progresele înregistrate în punerea în aplicare a obiectivelor strategiei de sustenabilitate, prezentarea evenimentelor importante cu privire la temele materiale precum și înaintarea spre aprobare a inițiativelor de sustenabilitate și a rapoartelor conexe.

Directoratul este cel mai înalt organism de guvernanță al activității de sustenabilitate. (Mai multe detalii privind funcțiile și componența Directoratului și a Consiliului de Supraveghere sunt prezentate în Raportul Anual, pag. 50.)

La nivel corporativ, Departamentul de Sustenabilitate acționează ca o funcție de coordonare a proiectelor de sustenabilitate corporativă și este responsabil pentru conducerea, furnizarea de consultanță și raportarea cu privire la temele legate de sustenabilitate către părțile interesate interne și externe.

Este responsabil de altfel și pentru toate campaniile de responsabilitate socială, comunicând tuturor părților noastre interesate cât de importantă este integrarea sustenabilității în activitățile noastre.

Departamentul de Sustenabilitate a creat și dezvoltă de 11 ani Platforma de Responsabilitate Socială OMV Petrom, numită „Țara lui Andrei”, devenită în timp o comunitate a celor care doresc să contribuie cu forțele și ideile lor la realizarea proiectelor sociale pentru dezvoltarea țării.

Departamentul de Sustenabilitate conduce și coordonează procesul de definire a principiilor și a obiectivelor Strategiei de Sustenabilitate în cadrul OMV Petrom, ca factor important pentru Strategia de Afaceri. Cea mai importantă etapă ulterioară în 2019 va fi coordonarea procesului de implementare a Strategiei de Sustenabilitate OMV 2025 în cadrul OMV Petrom.

ANGAJAMENTELE NOASTRE PUBLICE

Din 2013, OMV s-a angajat pe deplin să respecte Principiile directoare ale Pactului Global al ONU.

OMV Petrom este semnatar al Pactului Global al Națiunilor Unite (UNGC) din 2013 și al filialei sale, Global Compact Network România, și se angajează pe deplin să respecte Principiile directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului.

Continuăm să susținem toate Obiectivele de Dezvoltare Durabilă (ODD) 2030 prin proiectele și inițiativele noastre. În 2016 am realizat un sondaj intern și, pe baza rezultatelor obținute, am selectat pentru OMV Petrom, ODD-urilor care vor fi prioritare în proiectele noastre în următorii ani (ODD 4, 8, 9, 12, 13).

Informațiile prezentate în Raport pentru fiecare aspect material sunt corelate cu ODD-urile relevante pentru OMV Petrom, exprimându-ne sprijinul pentru atingerea lor.

OMV Petrom recunoaște că schimbările climatice reprezintă unul dintre cele mai importante obiective globale; recunoaște obiectivele stabilite prin Acordul de la Paris privind schimbările climatice și obiectivele UE privind schimbările climatice până în 2030. În plus, ca parte a strategiei noastre de mediu, susținem inițiativa Băncii Mondiale „Zero gaze arse la faclă de rutină până în 2030” și, drept consecință, urmărim să reducem total gazele arse la faclă și evacuarea în atmosferă a gazelor asociate în timpul explorării de petrol până în 2030.



IMPLICAREA PĂRȚILOR INTERESATE ȘI HĂRTA PĂRȚILOR INTERESATE

Implicarea părților interesate este un obiectiv important.

OMV Petrom se dedică implicării părților interesate și are convingerea că respectul reciproc, comportamentul transparent și dialogul deschis reprezintă cele mai bune baze pentru o bună relație cu diversele părți interesate cu care interacționăm.

Dialogul constant și implicarea activă a părților interesate reprezintă o parte integrantă a angajamentului nostru privind sustenabilitatea. Dezvoltăm un dialog constant și constructiv cu autoritățile pentru a menține un parteneriat foarte bun, pentru a ne asigura licențele de funcționare, precum și acceptarea socială pentru dezvoltările ulterioare.

Angajații noștri, comunitățile locale și organizațiile non-profit sunt, de asemenea, considerate părți interesate-cheie. Prin urmare, ne dezvoltăm afacerea începând cu elaborarea planurilor de acțiune care integrează soluții adecvate scopului stabilit pentru a evalua și aborda implicarea și nevoile părților interesate. Ne angajăm într-un dialog constant cu părțile interesate într-o serie de situații avantajoase pentru toți cei implicați, dezvoltăm o evaluare socială anuală și suntem conștienți de respectarea cadrelor, a ghidurilor și a standardelor internaționale de sustenabilitate.

Întâlnire a echipei de Upstream



HARTA PĂRȚILOR INTERESATE OMV PETROM



Parteneri de business

Furnizori și contractori
Consultanți externi
Parteneriate
Clienți
Intermediari



Piețele de capital

Autoritățile piețelor de capital
Investitorii
Acționarii
Analiștii
Băncile



Administrațiile centrale

Administrația Prezidențială
Guvernul
Parlamentul
Autoritățile centrale de reglementare
Autoritățile centrale de control
Partidele politice



Competitorii



Angajații

Angajații
Reprezentanții angajaților

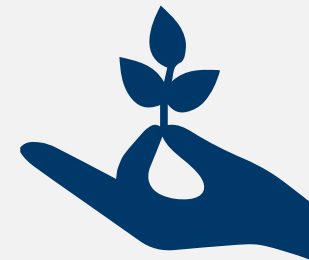


Societatea



Comunitățile locale

Administrațiile județene
Administrațiile locale
Autoritățile de control locale
Autoritățile locale de reglementare
Alți membri din comunități



ONG-uri, ONP-uri

Asociații, fundații
Asociații profesionale



Știință și cercetare

Universități / Școli
Instituții de cercetare



Mass-media

Locală
Națională
Internațională



RAPORTARE CU PRIVIRE LA MATERIALITATE

Alte teme raportate suplimentar, care sunt importante pentru OMV Petrom și părțile noastre interesate:
Biodiversitatea
Diversitatea
Performanța economică
Responsabilitatea de produs
Gestionarea deșeurilor

Ca o componentă importantă a procesului nostru de aliniere la prevederile Directivei UE 95/2014, transpusă la nivel național prin Ordinul MFP nr. 1938/2016 și Ordinul MFP nr. 2844/2016, în 2017 am dezvoltat un proces amplu și structurat de consultare cu părțile interesate externe și interne ale societății pentru a identifica aspectele materiale pentru Raportul de Sustenabilitate. Procesul de consultare și analiză la scară largă se repetă o dată la trei ani.

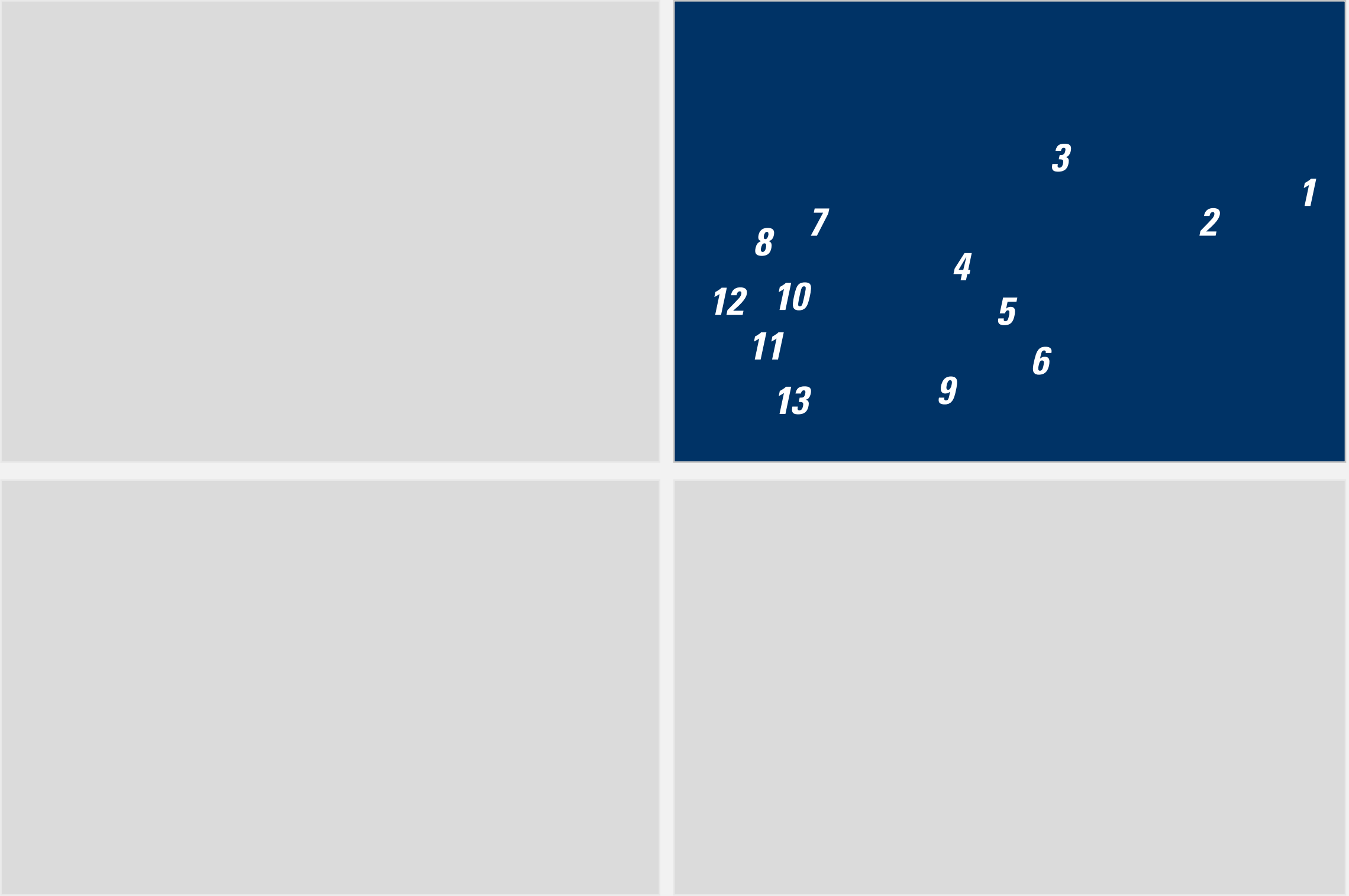
În urma consultării cu toate categoriile de părți interesate importante, a fost identificată o listă de 13 aspecte materiale care demonstrează interesul major al părților interesate pentru impactul generat de activitățile noastre în cadrul societății. Lista a fost inițiată și analizată cu părțile interesate interne și cu părțile interesate externe și validată la finalul acestui proces, cu experți externi din industria de petrol și gaze.

Temele materiale de importanță majoră pentru părțile interesate și OMV Petrom sunt descrise mai jos, fiind clasificate în cele cinci domenii de interes ale Strategiei Grupului OMV și vor fi prezentate în cadrul prezentului Raport.

Teme pentru MATERIALITATE

1. Comunitățile locale
2. Sănătatea, siguranța și securitatea
3. Etica în afaceri și anticorupție
4. GES și alte emisii
5. Conformitatea și cheltuielile de mediu
6. Managementul lanțului de aprovizionare
7. Managementul riscurilor
8. Scurgerile de hidrocarburi
9. Managementul apei
10. Ocuparea forței de muncă și dezvoltarea abilităților
11. Drepturile omului
12. Inovație și tehnologii
13. Eficiența energetică

small Influența grupului OMV Petrom asupra părților interesate big



small

Impactul grupului OMV Petrom asupra economiei, mediului și societății

big

ZONE DE INTERES IMPORTANTE

Sănătate, Siguranță, Securitate,
Mediu

Managementul eficient al carbonului

Inovație

Angajați

Principii de Afaceri și
Responsabilitate Socială

“Profesionalismul înseamnă să știi cum să faci, când să faci și să faci.”
Frank Tyger

SĂNĂTATE
SIGURANȚĂ
SECURITATE
MEDIU

Fiind o companie de energie, suntem obligați moral să construim un viitor sigur pentru toți: pentru angajații noștri, pentru comunitățile în care avem operațiuni, pentru orașe și pentru România. Prin strategia noastră de sănătate, siguranță, securitate și mediu, le dăm energie oamenilor pentru a avea energie în fiecare zi.

“Siguranța este prioritatea noastră numărul unu. Nu este un comportament care apare și dispare, acesta trebuie să devină un stil de viață pentru toată lumea.”

DOUĂ PERSPECTIVE ALE SIGURANȚEI: LA SERVICIU ȘI ÎN SOCIETATE

De ce activitatea HSSE este atât de importantă pentru companiile de energie și în special pentru OMV Petrom?

Fiind o companie integrată de petrol și gaze, avem riscuri specifice în segmentele noastre de activitate. Și ca o companie responsabilă, avem măsuri de precauție pentru a proteja oamenii, bunurile, mediul înconjurător și comunitățile în care ne desfășurăm activitatea.

Oamenii sunt inima companiei noastre, motiv pentru care prioritatea numărul unu este siguranța acestora. Toți membrii Directoratului, precum și întreaga companie susțin angajamentul „**Fără Răniri – Nicio Pierdere**”, iar acesta trebuie să devină mai mult decât o viziune, o ținută comună.

Toate accidentele pot fi prevenite și fiecare activitate poate fi desfășurată în siguranță. Fiecare dintre noi poate contribui, identificând riscurile, atenuându-le și împărtășind cu colegii experiențele. Acest lucru ne face să încurajăm

intervenția și să punem STOP activității atunci când este nevoie.

Instruirea și raportarea transparentă a pericolelor și a situațiilor de urgență reprezintă cea mai eficientă modalitate de a preveni incidentele, dar și o sursă de învățare. Fiecare dintre noi poate fi VOCEA SIGURANȚEI la OMV Petrom.

Cât din experiența din zona HSSE poate fi aplicată și acasă, pentru o viață mai sigură și mai bună?

Potrivit statisticilor, cel mai mare număr de accidente se petrec în afara programului de lucru. De aceea am lansat un program educațional pentru angajații noștri. Ne dorim ca ei să înțeleagă modul în care măsurile de siguranță și regulile aplicabile la locul de muncă pot fi ușor aplicate acasă pentru a-și proteja persoanele dragi. Siguranța nu este un comportament care apare și dispare, aceasta trebuie să devină un stil de viață pentru toată lumea.



STRATEGIA HSSE PENTRU OMV PETROM

**Punem în aplicare
viziunea „Fără
Răniri – Nicio
Pierdere” în
activitățile de zi cu zi**

Sănătatea, siguranța, securitatea și protecția mediului reprezintă valori cheie care se constituie ca parte integrantă a angajamentului de a ne conduce afacerea într-un mod responsabil.

Strategia HSSE 2021+ cuprinde concepte și acțiuni pe care trebuie să le punem cu toții în practică, având ca scop punerea în aplicare a viziunii **„Fără Răniri – Nicio Pierdere”** în activitatea noastră de zi cu zi.

Pentru a face cât mai bine cunoscută această strategie în întreaga organizație, dar și pentru a culege idei de la colegi, departamentul HSSE a organizat o serie de evenimente de comunicare de tip caravană de informare în 10 zone de operare a afacerii noastre. Principalul obiectiv al evenimentelor din caravană a fost dialogul deschis cu colegii din cât mai multe zone operaționale ale companiei despre importanța principalelor direcții ale Strategiei HSSE 2021+ pentru fiecare angajat, indiferent de tipul de activitate sau de locul în care se desfășoară aceasta. Reducerea riscului, împuternicirea oamenilor, menținerea sănătății și a securității personale, asigurarea responsabilității, simplificarea proceselor și crearea unei culturi deschise de raportare, toate acestea depind de fiecare dintre noi în procesul de îmbunătățire continuă a culturii și performanței HSSE.



MANAGEMENTUL SĂNĂTĂȚII

Viziunea noastră este să promovăm sănătatea ca valoare esențială, protejată prin responsabilitate individuală, dar susținută activ de OMV Petrom în calitate de angajator responsabil.

Realizări în 2018:

► **2.497 de participanți în cadrul campaniei „Pașaport pentru sănătate”**

► **Concursul „Câștigă sănătate: acum!” desfășurat în Petrom City, la care au participat colegi din toate diviziile**

► **Peste 36.000 de screening-uri efectuate de PetroMed pentru angajații noștri**

Politica noastră HSSE vizează un mediu de lucru care protejează bunăstarea fizică și mintală a angajaților. În acest sens, în întregul grup am implementat standarde înalte de asistență medicală, campanii de promovare a sănătății, precum și evaluări sistematice ale sănătății.

Departamentul Managementul Sănătății

Compania alocă un nivel semnificativ de

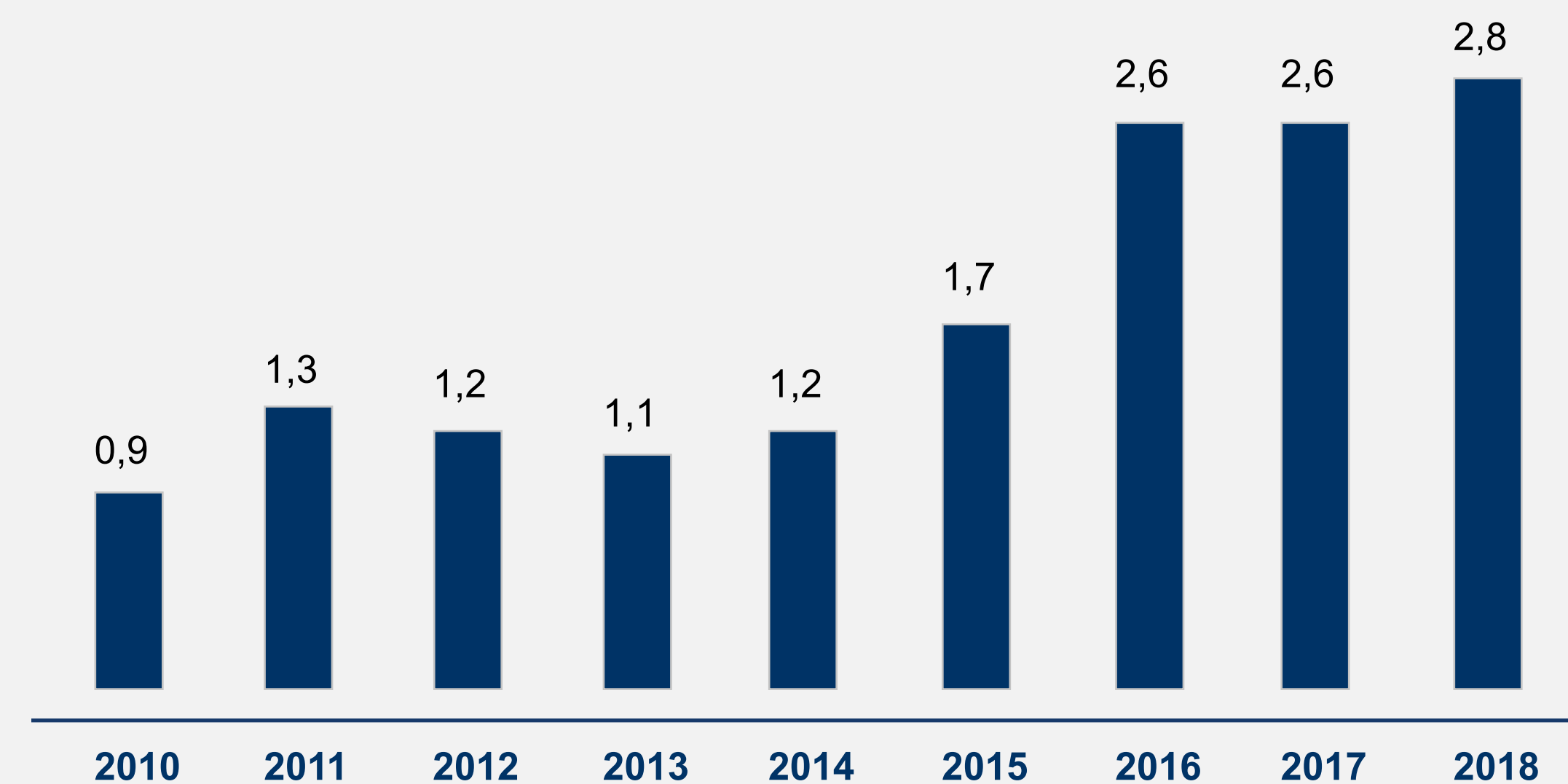
resurse pentru sănătatea angajaților săi prin intermediul a două structuri organizaționale:

- Departamentul Managementul Sănătății (complet integrat în sistemul de management HSSE al OMV Petrom, punând accent pe aspectele strategice din domeniul sănătății).
- PetroMed Solutions SRL (un furnizor intern de servicii de sănătate, responsabil pentru furnizarea operativă a serviciilor de sănătate printr-o rețea de 24 de clinici).

Departamentul Managementul Sănătății este responsabil pentru dezvoltarea Strategiei de Sănătate și integrarea serviciilor de sănătate, precum și gestionarea tuturor aspectelor privind sănătatea.

Serviciile PetroMed constau în principal în servicii de medicina muncii prevăzute de legislație, de medicină generală, asistență medicală de urgență, precum și servicii medicale de prevenție. În ultimii ani, am crescut numărul serviciilor medicale de prevenție, în special prin oferirea de screening-uri specifice și campanii de vaccinare pentru angajații noștri.

Rata consultațiilor preventive
(număr de consultații preventive/angajat/an)



Urmărim schimbarea atitudinii angajaților, de la consumatori la coproducători la sănătate

Platforma „Sănătate: acum!”
Platforma „Sănătate: acum!” este activă din 2014 și reunește sub aceeași umbrelă toate programele de sănătate și inițiativele oferite de companie. Printr-o comunicare atractivă și interactivă, platforma urmărește schimbarea atitudinii angajaților, de la consumatori la coproducători de sănătate, încurajând în același timp utilizarea voluntară a programelor de sănătate, în funcție de nevoile lor specifice.

Beneficii pentru Sănătate
Pe lângă serviciile PetroMed, alte beneficii semnificative pentru sănătate oferite angajaților noștri sunt: campaniile de promovare și conștientizare a sănătății, asigurarea privată de sănătate pentru angajați și familiile acestora, abonamente de sănătate la principalele rețele medicale private, ajutor financiar pentru cazuri medicale grave acordat angajaților și familiilor acestora (mecenat).

Promovarea sănătății
„Pașaport pentru sănătate” este o campanie organizată anual de către departamentul Managementul Sănătății HSSE cu sprijinul PetroMed, bazată pe un concept de implicare activă într-un concurs de cunoștințe, care se adresează tuturor angajaților din grupul OMV Petrom. Campania vizează setarea prevenției ca abordare proactivă în cadrul comunității noastre. „Pașaport pentru sănătate” este un sistem de supraveghere a propriei sănătăți, în care angajații pot urmări scorurile tuturor activităților pe care le desfășoară și care contribuie la un stil de viață sănătos (de exemplu: participarea la screening-uri, vaccinări, consultații de medicină generală,

participarea la evenimente sportive și ore de sănătate, completarea de chestionare pe diferite teme de sănătate, alegerea meniurilor sănătoase din cantinele companiei, renunțarea la fumat etc.).

În 2018, dintre cei 2.497 de colegi din toate diviziile și locațiile care au depus pașapoarte valide (cu îndeplinirea a șapte activități de sănătate), 70 de angajați au câștigat premii. Dintre cei 70 de câștigători, 15 persoane au fost selectate pentru a participa la concursul anual de testare a cunoștințelor privind sănătatea „Câștigă sănătate: acum!” (adaptat după un format cunoscut de concurs de cunoștințe în care participanții răspund la diferite întrebări pe teme de sănătate, inspirate din broșurile elaborate în campaniile precedente). Alături de concurenți, a existat o echipă de suporteri care s-au implicat activ în concurs, trecând prin provocări specifice. An de an, numărul participanților la această campanie a crescut: în 2017 au fost 1.790, iar în 2016 au fost 1.200.

Asigurarea privată de sănătate acordată angajaților de OMV Petrom este în continuare cel mai cuprinzător beneficiu de acest tip oferit de un angajator din România, conform evaluării realizate de brokerul Marsh Care, care coordonează peste 50% din programele private de asigurări de sănătate din România. Acest beneficiu s-a dovedit util în ultimii trei ani de implementare, sprijinind financiar mulți colegi aflați în situații medicale dificile. În această perioadă, asigurătorul a rambursat peste 6,45 milioane de euro pentru serviciile medicale ale angajaților OMV Petrom și ale membrilor

familiilor acestora, soluționând dosare de daune pentru peste 10.000 de utilizatori, dintre care peste 2.000 de intervenții chirurgicale efectuate în clinici private din România și alte țări europene, însumând 2 milioane de euro.

Colaborarea cu părțile interesate externe
În 2018, în calitate de reprezentanți ai grupului de lucru al Consiliului Investitorilor Străini (FIC) din domeniul sănătății, am contribuit la redactarea a două capitole privind sănătatea din Cartea albă a FIC 2019.

- Ce vom face în 2019**
- Vom poziționa sănătatea ca un bun al afacerii, inclusiv conștientizarea responsabilității individuale a sănătății proprii prin intermediul platformei Sănătate: acum! (de exemplu, campania Pașaport pentru sănătate).
 - Vom furniza servicii de sănătate sustenabile.
 - Vom stabili programe de prevenție pentru cele mai de impact probleme de sănătate.

Concurs intern Sănătate: Acum!



Pașaport pentru sănătate – o campanie anuală ce are la bază un concurs adresat tuturor angajaților grupului OMV Petrom

SIGURANȚĂ

Obiectivul nostru e să dezvoltăm condiții de siguranță sustenabile pentru oameni și instalații.

Abordarea de management privind siguranța

Siguranța la locul de muncă este de maximă importanță atât pentru protecția angajaților și a contractorilor noștri, cât și pentru comunitățile din vecinătatea operațiunilor noastre.

Directoratul OMV Petrom se angajează să pună pe primul loc siguranța, concomitent cu urmărirea obiectivelor noastre financiare și operaționale, pentru asigurarea viziunii **„Fără Răniri - Nicio Pierdere”**, având Siguranța ca prioritate numărul 1.

Obiectivul nostru strategic privind siguranța pentru anul 2021 este să „dezvoltăm condiții de siguranță sustenabile pentru oameni și instalații”, cu accent pe două obiective principale: „Abordarea unui mod transformațional al aspectelor HSSE, prin programul de cultură în domeniul siguranței” și „Coordonarea siguranței proceselor prin proiecte care creează valoare pentru companie”.

Sănătatea și siguranța persoanelor care lucrează pentru noi sunt priorități principale ale OMV Petrom. În ciuda eforturilor noastre, regretăm pierderea tragică a trei dintre colegii

noștri, dintre care unul era un angajat al societății, iar doi dintre aceștia erau angajați ai unei companii contractate pentru efectuarea operațiunilor la o sondă în Komsomolskoe, Kazakhstan. În data de 19 mai 2018 a avut loc o explozie urmată de un incendiu în timpul unei operațiuni de rutină la sondă. În timpul evenimentului, o altă persoană a fost rănită. Am întreprins acțiuni imediate și am implementat măsuri pentru prevenirea repetării unui astfel de incident.

Cu toate acestea, una dintre cele mai importante realizări ale anului în domeniul siguranței în Divizia Downstream Oil a fost aniversarea a „10 milioane de ore lucrate fără incidente cu timp de lucru pierdut” în luna iunie 2018.

Cultura în domeniul siguranței

În anul 2018 am lucrat la îmbunătățirea programului de cultură în domeniul siguranței prin inițiative și planuri specifice OMV Petrom, prin campanii de comunicare și conștientizare, precum și prin lansarea fazei a II-a a Programului de Cultură a Siguranței constând în proiectul pilot implementat în Upstream, Zona de Producție IX – Moldova Sud.

Ne-am concentrat pe crearea unui mediu în care un comportament sigur reprezintă o condiție prealabilă pentru o bună performanță în materie de siguranță. În acest sens,

Angajat OMV Petrom



Ne concentrăm pe crearea unui mediu în care un comportament sigur este o condiție pentru o bună performanță

Întâlnirea din 2018 a coordonatorilor programului din toate diviziile, atât din zone operaționale, cât și de la nivel central, a reprezentat o oportunitate pentru schimbul de cunoștințe și de experiență.

În diviziile Downstream, inițiativele de cultură a siguranței au continuat cu evaluarea nivelului de maturitate a culturii de siguranță, aceasta fiind urmată de un workshop cu managementul din Retail privind implementarea planului de acțiune. S-au atins mai multe subiecte în legătură cu siguranța, precum: Leadership și angajament, Identificarea pericolelor și controlul riscurilor, elemente de instruire și competențe.

2018 a fost anul în care programul „**Be Smart, Be Safe**” s-a extins prin includerea OMV Retail Bulgaria, pentru a evalua nivelul de maturitate al culturii siguranței în această organizație. Inițiativa s-a finalizat cu un plan de acțiune care va remedia punctele slabe ale unor aspecte precum: Identificarea pericolelor și controlul riscurilor, intervenție și recunoaștere.

Pentru a crește conștientizarea și competențele HSSE în rândul angajaților stațiilor de carburanți, în 10 asemenea stații din București și județul Vâlcea s-a derulat proiectul pilot „**Campion în domeniul siguranței**”. În plus, la stația OMV 4 Dârste, s-a realizat un proiect pilot denumit „Campionul HSSE”, care va fi repetat în 2019 în alte 10 stații de carburanți.

În 32 de stații de carburanți, atât angajații, cât și clienții din stații au fost implicați în mod activ în activitățile de conștientizare „Da pentru prevenire, NU pentru pericol”, precum și în exercițiile de instruire „Știți să acordați primul ajutor?” în alte 26 de stații de carburanți.

În rafinăria Petrobrazi, proiectul „**Siguranța ca obișnuință**” a continuat în 2018, având ca țeluri construirea unui angajament și a unui leadership HSSE puternice, creșterea eficienței și a eficacității proceselor HSSE, gestionarea riscurilor HSSE la un nivel acceptabil și, de asemenea, sprijinirea oamenilor de acțiune interdependent.

În cadrul Programului de Cultură a Siguranței, Divizia Upstream a extins **Regulile de aur ale OMV** cu **12 Regulii Suplimentare pentru Salvarea Vieții** în cazul activităților cu potențial mare de incidente cu consecințe grave. Aceste reguli simple care îi ghidează pe angajații și pe contractorii noștri să-și protejeze propria viață și pe cea a colegilor lor au fost implementate în întreaga comunitate din Upstream, prin instruiți și ateliere de lucru.

În 2018, peste 400 de șefi de echipă și supervizori au trecut printr-un program dedicat de instruire privind aspectele HSSE, continuând să-și îmbunătățească competențele prin aplicarea conceptelor dezvoltate în cadrul programului de cultură a siguranței „Be Smart, Be Safe”. În 2019, inițiativa va fi extinsă în Diviziile Downstream.

Departamentul HSSE din cadrul Diviziei CEO a propus tuturor angajaților să se gândească la siguranța lor în afara ariei profesionale și în 2018 a demarat implementarea unui nou proiect: „**la siguranța cu tine acasă**”. Prin această inițiativă, fiecare angajat al OMV Petrom a fost informat că trebuie să aplice regulile de siguranță și în viața privată și să se străduie să influențeze familiile, prietenii, vecinii și comunitățile din care face parte să facă același lucru. Comunicări pe aspecte specifice de siguranță și reguli de bază pentru a ne proteja pe noi și familiile noastre au fost create și distribuite angajaților lunar.

Campania „**Fă-te vizibil**” a fost extrem de apreciată de toți angajații pentru abordarea riscurilor la care ne supunem toți, în calitate de pietoni, și de a deveni posibile victime ale unor accidente ca urmare a faptului că nu suntem suficient de vizibili pe timp de noapte sau în condiții meteorologice extreme. Brățările reflectorizante distribuite tuturor angajaților și pliantele de comunicare în care se explicau atât aceste riscuri, cât și regulile de protecție au avut un impact mare asupra angajaților noștri, precum și asupra familiilor și prietenilor acestora.

În două zone operaționale selectate, una din Divizia Upstream și cealaltă din Divizia Downstream Oil, o nouă abordare referitoare la evaluarea culturii siguranței, denumită „Diagnostic rapid”, a fost testată începând cu anul 2017 printr-o verificare realizată de o terță parte. Proiectul a continuat cu vizite în teren și interviuri atât în rafinăria Petrobrazi, cât și în sediul central al Diviziei Upstream, precum și cu pregătirea unui atelier de lucru pentru managementul divizional. Acesta s-a încheiat cu un raport consolidat, cu prezentarea rezultatelor diagnosticului și cu alte idei care vor fi integrate în Viziunea 2021.

În anul 2018 a continuat un proiect pilot în Divizia Upstream, în Zona de Producție IX – Moldova Sud, ca parte a programului de Cultură a Siguranței, activitate care în perioada 2014-2017 a constat în evaluări succesive și programe de îmbunătățire a culturii siguranței. Sub îndrumarea echipei de coordonare a programului din cadrul OMV și OMV Petrom, echipa de management a Zonei de Producție IX – Moldova Sud și-a demonstrat implicarea în conducerea schimbării. În cadrul acestei inițiative, colegii de pe plan local din diferite departamente au fost organizați într-un grup de lucru dedicat îmbunătățirii implementării

unei Reguli de Salvare a Vieții și asigurării comportamentelor de siguranță asociate ei. În cadrul aceluiași proiect pilot, coordonatorul local al Programului de Cultură a Siguranței și multiplicatorii locali au continuat formarea și pregătirea altor colegi și contractori din teren în ceea ce privește recunoașterea pericolelor și evaluarea riscurilor de la locul de muncă. Pe baza experienței din acest pilot și a lecțiilor învățate din acesta, astfel de activități se vor promova, dezvolta și implementa în 2019 și în alte zone operaționale.

Managementul riscurilor în activitățile de siguranță

Procesul de management al riscurilor a continuat în 2018 prin identificarea și stabilirea acelor măsuri fezabile și viabile de prevenire a accidentelor și pentru reducerea la minimum a impactului negativ asupra oamenilor și a mediului.

Politica de prevenire a accidentelor majore inclusă în Directiva HSSE stabilește scopul general și modalitățile de control al riscului de accident major în timpul operațiunilor și modul în care aceste obiective trebuie îndeplinite. Considerând că riscurile de accidente majore în operațiunile Downstream și Upstream pot avea consecințe grave asupra mediului și persoanelor afectate, OMV Petrom lucrează în mod continuu pentru consolidarea culturii sale de siguranță, aceasta fiind fundația pentru toate operațiunile și relațiile sale cu părțile interesate relevante.

Riscurile majore și măsurile aferente de diminuare a acestora sunt definite în conformitate cu principiile Directivei OMV EWRM (Managementul Riscurilor la nivelul întregii companii). În prezent, se acordă o atenție specială revizuirii listei complete de amplasamente unde pot avea loc evenimente

În 2018, peste 1.000 de angajați din operațiunile onshore ale Diviziei Upstream au fost certificați intern pe baza unor cursuri de instruire

cu potențial de accident major în acest registru central. Asemenea amplasamente includ facilități ale OMV Petrom care sunt sub incidența de reglementare a Directivei UE Seveso-III.

Educația și instruirea sunt instrumente importante pentru informarea lucrătorilor și a managerilor cu privire la pericolele de la locul de muncă, la riscurile și măsurile de control ale acestora, astfel încât aceștia să poată desfășura o activitate mai sigură și mai productivă.

În 2018, peste 1.000 de angajați din operațiunile onshore ale Diviziei Upstream au fost certificați intern pe baza unor cursuri de instruire. Programul de formare a avut ca scop schimbul de experiență și de cunoștințe în vederea dezvoltării abilităților profesionale în domeniul HSSE. Programul desfășurat pe parcursul a cinci zile de cursuri, furnizate de instructori interni cu experiență din Upstream, a avut două componente majore, unul tehnic și altul HSSE, cel de-al doilea concentrându-se pe siguranța ocupațională și pe siguranța proceselor.

Pentru a îmbunătăți gradul de conștientizare a personalului în ceea ce privește siguranța proceselor, s-a asigurat accesul angajaților companiei la module de instruire online pe teme cum ar fi: îmbinări filetate, obiecte în cădere, separarea produselor petroliere transportate pe conducte, H₂S, siguranță la presiune, permis de lucru, evaluarea riscului, discuții pe teme de siguranță înainte de începerea lucrului (Toolbox Talk).

Am identificat, de asemenea, potențialul de îmbunătățire a competenței în managementul riscurilor și, drept rezultat, am organizat o instruire de două zile în Upstream pentru

tehnicele HAZID și HAZOP, inclusiv în ceea ce privește aplicarea acestora printr-un software personalizat al OMV Petrom. Un program cuprinzător de instruire pentru mai mult de 3.000 de persoane cu roluri și responsabilități în sistemul Permis de muncă a avut loc în Divizia Upstream anul trecut. Scopul principal a fost de a spori eficiența și eficacitatea proceselor HSSE prin implementarea conceptului Siguranța Sistemelor de Lucru. Acest program a cuprins subiecte precum: supervizarea și managementul siguranței; conștientizarea generală privind importanța HSSE; siguranța în cazul unui incendiu; intervenții eficiente în domeniul siguranței; analiza siguranței la locul de muncă (studii de caz, SIMOPS – Operațiuni simultane); managementul riscurilor, principiile, procedurile și echipamentele Log-Out / Tag-Out (LOTO); discuțiile de tip Toolbox Talks.

Divizia Downstream Oil a lansat campania „**Conștientizarea pericolelor**” pentru a atrage atenția angajaților și contractorilor asupra pericolelor operaționale și ocupaționale. Peste 2.000 de angajați și contractori au fost instruiți ca parte a acestei inițiative.

În rafinăria Petrobrazi, s-au depus eforturi pentru sporirea competențelor angajaților legate de siguranța proceselor prin implementarea unui program de instruire pe calculator. Un grup țintă de participanți a fost definit și modulele necesare de instruire au fost parcurse de cea mai mare parte dintre aceștia.

În rețeaua de stații de carburanți (România, Bulgaria, Serbia și Moldova) a fost efectuată o evaluare a riscului de trafic, rezultând trei categorii de risc (ridicate, medii și mici). A fost definit un plan de acțiuni pentru categoriile medii și ridicate de risc și cele mai multe dintre acestea au fost implementate (de exemplu,

s-au montat semne rutiere, de limitare a vitezei la 5 km/h / OPRIRE, s-au vopsit marcajele rutiere etc.).

Conformarea cu cerințele din domeniul siguranței

În conformitate cu viziunea noastră „**Fără Răniri- Nicio Pierdere**”, sistemul intern de management al siguranței ne permite conformarea cu reglementările și, în situația în care nu există reglementări specifice, este pus la dispoziție un cadru care asigură standarde ridicate de siguranță în toate activitățile noastre.

Sistemul intern de management al siguranței se bazează pe politica HSSE a grupului OMV, pe Directiva HSSE și alte reglementări Corporate ale OMV, cum ar fi cele de Management al riscurilor HSSE, Managementul HSSE pentru contractori, Managementul substanțelor periculoase, Transportul de personal, Raportarea, investigarea și clasificarea incidentelor.

Respectarea cerințelor legale și a reglementărilor interne relevante a continuat să fie analizată în 2018 prin audituri și inspecții, prin măsurarea performanței pe baza raportării indicatorilor cheie de performanță, prin finalizarea acțiunilor de îmbunătățire, prin rezultatele analizei managementului, dar și prin colectarea de informații noi de la autorități și colegi în cadrul unor conferințe și ateliere de lucru dedicate siguranței.

În 2018, am continuat programul de evaluare și de îmbunătățire a conformității legale în cadrul Diviziei Upstream cu evaluările din Zona de Producție II – Oltenia și Zona de Producție III – Muntenia Vest. Drept urmare, au fost implementate programe de acțiuni aferente acestora.

Angajat OMV Petrom



Angajați OMV Petrom



Viziunea „Fără Răniri- Nicio Pierdere”

În Diviziile Downstream, a existat o concentrare continuă pe verificarea eficienței acțiunilor implementate după incidentele grave și după incidentele cu potențial ridicat din anii precedenți.

În 2018, OMV Petrom a început, de asemenea, implementarea noului standard privind „Raportarea, investigarea și clasificarea incidentelor” care a fost emis în 2017. În plus, pentru sporirea capacității echipei de investigare internă a OMV Petrom, am inițiat sesiuni noi de instruire care vor fi furnizate în 2019 de un expert extern. Acestea vor asigura ca resursele interne să fie calificate pentru a deține cunoștințele necesare pentru identificarea cauzelor primare și pentru stabilirea acțiunilor adecvate în vederea prevenirii apariției unor incidente grave sau incidente cu potențial ridicat. Am continuat integrarea experților tehnici în echipele de investigare, pentru a înțelege mai bine

rezultatele și a găsi soluții în cazul incidentelor complexe din punct de vedere tehnic, rămânând astfel, concentrați în egală măsură pe verificarea eficacității acțiunilor.

OMV HSSE Corporate a dezvoltat o platformă de comunicare comună la nivel de Grup pentru împărtășirea cunoștințelor și a concluziilor rezultate din incidente. Începând cu luna august 2018, o colecție completă de lecții învățate și informații referitoare la incidente desfășurate în diviziile Upstream și Downstream este disponibilă la nivelului grupului OMV. Datele au fost puse la dispoziție pentru a fi utilizate în comunicările privind siguranța, ca lecții învățate, în materialele de instruire și dezbaterile din cadrul discuțiilor despre siguranță (Toolbox Talk).

Siguranța ocupațională

Credem că promovarea unui dialog deschis și a unei culturi în care sănătatea și siguranța

sunt integrate în rolul fiecăruia reprezintă o modalitate eficace pentru ca oamenii să lucreze în siguranță. Lucrătorii sunt implicați activ în stabilirea, funcționarea, evaluarea și îmbunătățirea programelor de siguranță și de sănătate. Alături de managerii lor, aceștia lucrează îndeaproape pentru a găsi soluții comune la probleme. Managerii sunt ajutați să identifice problemele reale, în timp ce lucrătorii sunt motivați și încurajați să-și îmbunătățească propria siguranță.

Prin urmare, la nivel divizional s-au stabilit Comitete de Sănătate și Siguranță, în care angajatorul sau reprezentantul său legal, reprezentanți ai angajaților, precum și specialiști cu roluri în domeniul sănătății și siguranței și medicul de Medicina Muncii sunt implicați într-un dialog deschis. Prevenția din punctul de vedere al sănătății și protecția angajaților sunt subiecte principale pe agenda întâlnirilor organizate trimestrial (în Upstream,

s-au organizat 40 de astfel de întâlniri ale comitetelor, atât la nivel operațional, cât și la nivel central, 24 de întâlniri au fost desfășurate în Diviziile Downstream și 4 întâlniri au avut loc la nivelul Corporate). În Downstream Oil, subiectele de interes în cadrul comitetelor de sănătate și siguranță au fost concepute într-un mod care să promoveze mai eficient practicile de siguranță, creând în acest fel un forum în care se face auzită vocea angajaților la toate nivelurile.

Mai mult, conducerea Diviziei Upstream a propus întâlniri interne trimestriale în care subiectele de siguranță sunt prioritare și în care managerii de operațiuni au ocazia să descrie atât realizările din domeniul siguranței, precum și provocările pe care le întâmpină în timpul operațiunilor și în cadrul proiectelor efectuate sub conducerea lor.

Pentru a îmbunătăți aspectele ocupaționale ale managementului riscurilor pe amplasamente, Divizia Upstream a lansat, în 2018, un proiect pilot pentru programul de monitorizare permanentă a operațiunilor de pe amplasament, denumit „Sisteme de supraveghere în circuit închis, pentru siguranță”. Pilotul a constatat în instalarea unor camere de luat vederi pe platformele de foraj și de mentenanță, cu scopul de a identifica în mod proactiv pericolele și riscurile asociate cu activitățile desfășurate și de a evalua măsurile de control existente. În acest fel, oportunitățile de îmbunătățire pot fi observate în timp real, iar aspectele pozitive sunt recunoscute și încurajate.

Siguranța și integritatea proceselor

Managementul siguranței proceselor presupune identificarea proactivă, analiza, evaluarea și protecția împotriva emisiilor de substanțe periculoase și a accidentelor de proces care ar putea apărea în urma unor erori ale procesului tehnologic, ale procedurilor sau

Credem că promovarea unui dialog deschis și a unei culturi în care sănătatea și siguranța sunt integrate în rolul fiecăruia reprezintă o modalitate eficace pentru ca oamenii să lucreze în siguranță

Eveniment Zilele Siguranței Proceselor



GRI:
403-1
DIR
OG 13

ale echipamentului de proces. Acest tip de management se aplică pericolelor asociate cu proprietățile chimice și fizice ale substanțelor manipulate în activitățile noastre de petrol, gaze și de producere a energiei.

În anul 2018, inițiativele privind siguranța proceselor au constituit în continuare un obiectiv major pentru companie prin realizarea de investiții pentru îmbunătățire și modernizare (de exemplu, în Divizia Upstream, există proiecte de modernizare a conductelor de peste 30 de milioane de euro).

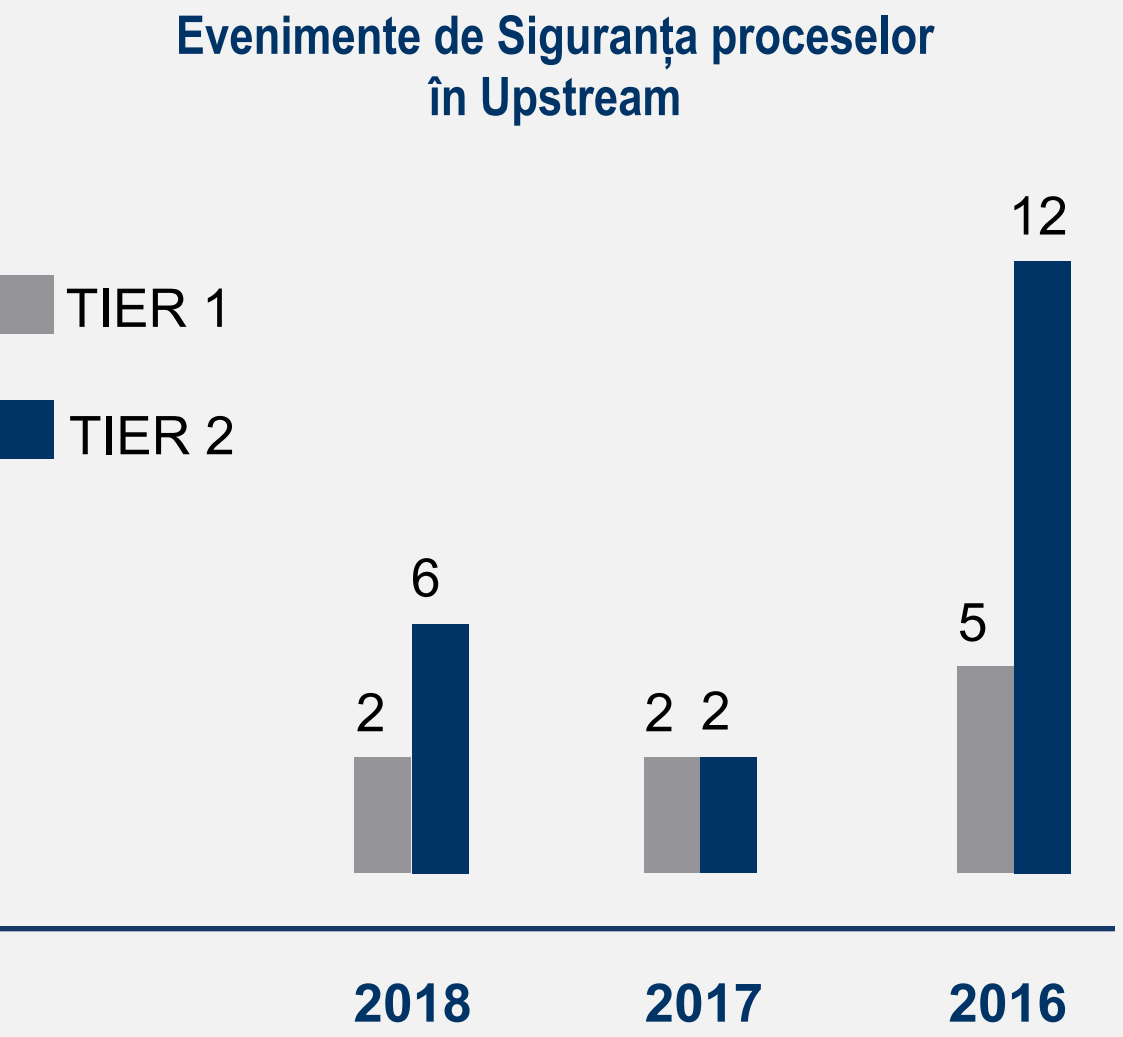
În luna mai 2018, am realizat un eveniment interdivizional numit „Zilele siguranței proceselor”, care a fost sprijinit prin prezența și implicarea Directorului executiv al OMV Petrom și în care peste 60 de colegi din cadrul OMV Petrom și OMV și-au împărtășit experiențele de lucru, cele mai bune practici și lecții învățate din activitățile de siguranță a proceselor și au dezbătut soluții pentru îmbunătățirea proceselor tehnologice.

Am continuat colaborarea externă cu Centrul European pentru Siguranța Proceselor (EPSC), organizație în care OMV Petrom este membru cu drepturi depline. În 2018, OMV Petrom a fost parte a grupului de lucru „Evaluarea Semicantitativă a Riscului”, care a emis studiul pentru aplicarea acestui gen de evaluare în cadrul a diferite industrii de proces, precum și în grupul de lucru RAST (Instrument de evaluare a riscului).

OMV Petrom colaborează, de asemenea, cu CCPS BEACON (Centrul de Siguranță Chimică pentru Procese BEACON), resursă destinată elaborării mesajelor de siguranță a proceselor către operatorii instalațiilor și către alte companii de producție. Buletinul lor informativ

lunar de o pagină, în care este prezentat un accident real și sunt descrise lecțiile învățate și mijloacele practice de prevenire a unui accident similar într-o instalație, este distribuit în mod regulat în cadrul OMV Petrom, pentru informare și dezbateră cu personalul operațional.

OMV Petrom Upstream respectă practicile recomandate de IOGP (Asociația Internațională a Producătorilor de Petrol și Gaze) în ceea ce privește indicatorii cheie de performanță pentru siguranța proceselor. Acești indicatori au rolul de a sprijini procesul de învățare din evenimentele trecute cu scopul de a asigura o îmbunătățire continuă în ceea ce privește siguranța proceselor. În 2018, indicatorii arată o scădere constantă a incidentelor de Tier 1, în timp ce se menține un număr redus de incidente de Tier 2 de siguranță a proceselor.



De asemenea, prin indicatorii de performanță (KPI) specifici siguranței proceselor se monitorizează performanța mentenanței elementelor critice de siguranță (mai mult de

99,99% comenzi de lucru finalizate), raportul dintre comenzile de lucru preventive și cele corective (77/23) și numărul inspecțiilor de reglementare (99,9%). Astfel, prin utilizarea atât a indicatorilor proactivi (leading), cât și a celor reactivi (lagging), OMV Petrom Upstream monitorizează atent performanța de siguranță a proceselor.

În 2018, programul Managementul Integrității Sistemelor de Conducute al diviziei Upstream a beneficiat de rezultatele colectării datelor pe mai mulți ani și de o dezvoltare digitală a programului. Prin utilizarea acestui software, s-a realizat o prioritizare a riscurilor care asigură o concentrare optimă a integrității conductelor în locațiile corecte. Programul referitor la integritatea sistemului de conducte a înregistrat, de asemenea, o creștere a utilizării sistemelor de conducte nemetalice în noi proiecte. Acestea elimină pericolul de coroziune cauzată de fluidele produse și asigură astfel o producție pe termen lung.

În 2018, programul de asigurare tehnică a Evaluării Integrității Operaționale (OIA) a continuat în OMV Petrom Upstream pentru cel de-al patrulea an. În cadrul acestui program, experții tehnici ai OMV Petrom au realizat o analiză amănunțită a instalațiilor din punctul de vedere al integrității și siguranței de proces, pentru asigurarea faptului că operațiunile noastre răspund sau chiar depășesc așteptările companiei.

Programul HAZOP (pericol și operabilitate) a continuat și în 2018 cu 40 de studii suplimentare HAZOP în divizia Upstream, ceea ce a dus la un total de peste 200 de evaluări de instalații finalizate și la o revizuire și o actualizare a documentației tehnice necesare. În Downstream, s-au realizat 4 studii retro-HAZOP (Cogen, Rampă automată, RC130 și

Divizia Upstream a lansat, în 2018, un proiect pilot pentru programul de monitorizare permanentă a operațiunilor de pe amplasament, denumit „Sisteme de supraveghere în circuit închis, pentru siguranță”

Programul de asigurare tehnică a Evaluării Integrității Operaționale (OIA) a continuat în OMV Petrom Upstream pentru cel de-al patrulea an

Eveniment Zilele Siguranței Proceselor



HM123), fiecare unitate dezvoltându-și propriul plan de acțiuni pentru măsurile retro-HAZOP cu rapoarte periodice către management. Printre alte activități de siguranță a proceselor din Downstream Oil Petrobrazî, în 2018 am continuat să analizăm și să revizuiim înregistrarea riscurilor, cu finalizarea mai multor planuri de acțiune pentru eliminarea / reducerea acestora, precum și să actualizăm și să documentăm aceste riscuri.

Instruirea internă pentru „Siguranța proceselor în proiectare” a oferit colegilor din divizia Upstream posibilitatea de a învăța despre elementele de bază privind siguranța proceselor, managementul siguranței proceselor în cadrul OMV Petrom, dar și de a cunoaște studii specifice privind siguranța proceselor pe parcursul ciclului de viață al unui proiect.

Proiectul Integritatea Electrică a constatat în finalizarea în cursul anului 2018 a peste 140 de acțiuni de modernizare și înlocuire de echipamente. Acestea reprezintă peste 88% din acțiunile planificate, incluzând înlocuirea modulelor de distribuție, a transformatoarelor, a liniilor electrice de alimentare și a modulelor de comandă a motoarelor. Acest program de integritate electrică va continua și în 2019, asigurând îmbunătățirea continuă a siguranței personalului implicat în lucrări electrice și reabilitarea / modernizarea / înlocuirea infrastructurii noastre electrice.

Managementul contractorilor
Respectând principiile culturii noastre de siguranță, am decis să colaborăm numai cu acei contractori care ne respectă standardele de siguranță și până la acest moment considerăm că precalificarea și monitorizarea performanței contractorilor sunt esențiale.

Managementul aspectelor HSSE de-a lungul întregului ciclu de viață al unui contract este reglementat de OMV Petrom printr-un set de cerințe și prevederi HSSE care trebuie aplicate de acei angajați care au un rol în desfășurarea unui contract.

Cu toate acestea, regulile trebuie revizuite periodic și adaptate la realitate. Prin urmare, sub coordonarea echipei HSSE Corporate, în 2018 s-au analizat decalajele dintre cerințele pachetului de reglementări privind Managementul HSSE pentru contractorii OMV Petrom și aplicabilitatea sa actuală. S-a stabilit un grup de lucru din OMV Petrom și OMV pentru revizuirea standardului actual și a reglementărilor asociate managementului HSSE în contracte. Concluziile analizei au fost incluse în noul standard de la nivel de grup OMV, care urmează să fie emis în 2019.

Pentru o performanță bună a activității contractorilor, colaborarea strânsă cu partenerii noștri este foarte importantă. Mai mult de 60% din totalul orelor lucrate înregistrate la nivel de companie sunt efectuate de către contractori. Prin urmare, abilitățile și performanțele lor sunt vitale pentru capacitatea noastră de a ne desfășura activitatea în siguranță și într-un mod responsabil.

Un exemplu de bună colaborare cu contractorii noștri a fost revizia majoră realizată la rafinăria Petrobrazî. Aceasta a constatat din lucrări periodice de întreținere, inspecții și verificări ale instalațiilor din rafinărie, necesitând aproximativ 2 milioane de ore lucrate și 5.000 de lucrători implicați (cu 4.000 mai mult decât în timpul operațiunilor normale).

La o săptămână după finalizarea reviziei, rafinăria Petrobrazî a atins nivelul de 10

milioane de ore lucrate fără incidente cu timp de lucru pierdut. Ambele evenimente (atât revizia, cât și atingerea a peste 10 milioane de ore lucrate fără incidente cu incapacitate temporară de muncă) au fost sărbătorite pe 8 iunie în cadrul unui eveniment intern. Cu această ocazie, cei mai buni performeri în domeniul siguranței, fie contractori, fie angajați ai rafinăriei, au fost premiați.

În cadrul Diviziei Downstream Oil, îmbunătățirea activității de management al contractorilor din perspectiva HSSE a fost sprijinită prin aproape 40 de întâlniri de evaluare a calității serviciilor, precum și prin aproape 300 de vizite în locațiile operaționale desfășurate împreună cu conducerea companiilor contractoare, precum și prin realizarea a peste 50 de audituri efectuate la furnizori și audituri de sistem de management HSSE la contractori.

În 2018, Divizia Upstream a început să implementeze în locațiile de desfășurare a activităților de foraj o inițiativă intitulată „Vânătoarea de pericole”, care a urmărit să asigure o implicare activă a angajaților pentru îmbunătățirea cunoștințelor HSSE, precum și identificarea și înțelegerea pericolelor care se pot ivi în locația lor. Fiecare sesiune este condusă de un moderator și include un exercițiu în exterior. La final, se realizează o sesiune de feedback, prin care supervizorii explică pericolele observate, iar lucrătorii își împărtășesc dificultățile întâmpinate în identificarea pericolelor și a măsurilor de control a acestora.

Având în vedere ambele aspecte, atât îndrumarea pentru abordarea celor mai bune practici, cât și măsurile corective în zonele în care au fost identificate neconformități, ambele divizii din Downstream au continuat

Mai mult de 60% din totalul orelor lucrate înregistrate la nivel de companie sunt efectuate de către contractori

Angajați ai rafinăriei Petrobraz



În 2018 să realizeze audituri ale sistemului de management HSSE, în timp ce 19 contractori cu risc ridicat au fost auditați în Upstream.

Siguranța rutieră

Având în vedere expunerea noastră ridicată la pericolele din trafic, dar și la provocările locale specifice, în 2018 toate diviziile au pus în aplicare formularele electronice pentru Planul de Management al Călătoriilor. Toți angajații care folosesc vehiculele companiei efectuează evaluarea riscului pentru călătoria planificată. Aceasta reprezintă baza deciziei de management privind oportunitatea de călătorie, cu un control mai bun asupra tuturor călătoriilor subordonaților, precum și un acces la informații despre călătoriile anterioare.

Pe baza unui protocol de colaborare dintre Poliția Română și Divizia Downstream Oil, s-a organizat o campanie dedicată de sensibilizare pe tema siguranței rutiere în 5 stații de carburanți din București, ocazie cu care au avut loc discuții cu clienții despre siguranța rutieră; de asemenea, au fost dezbătute subiecte cu privire la siguranța copiilor: pe drum către școală, siguranța la domiciliu și siguranța la școală.

Ce vom face în 2019

- **Păstrăm obiectivul la nivel de Grup: Zero accidente de muncă mortale;**
- **Continuăm vizitele de observare privind aspectele de siguranță pe amplasament (Safety Walk Arounds), incluzând sesiuni de instruire și feedback pentru încurajarea dialogului cu privire la prevenirea riscurilor și intervenția eficientă.**
- **Corelăm activitățile de conștientizare a pericolelor cu Regulile de Aur HSSE, Regulile de Salvare a Vieții și cu analiza de ultim minut a riscurilor (LMRA).**
- **Monitorizăm și solicităm mai multe explicații privind rata de răspuns a acțiunilor pentru incidentele Nivel 3+ și cele cu potențial ridicat (HiPos).**
- **Mărim capacitatea echipei de investigare internă a accidentelor din OMV Petrom – noi sesiuni de formare pentru extinderea echipei de investigare.**
- **Identificăm inițiativele / proiectele care îmbunătățesc siguranța proceselor și aducem valoare în reducerea costurilor sau majorarea veniturilor Opex / Capex.**
- **Ne întâlnim cu contractorii principali și desfășurăm audituri în activitățile cu risc ridicat pe întreaga durată a ciclului de viață a contractului și a lanțului de furnizori, cu accent pe subcontractori.**

SECURITATE ȘI REZILIENȚĂ

Obiectivul nostru este protejarea oamenilor, a bunurilor, a operațiunilor și a reputației împotriva amenințărilor intenționate.

Realizări în 2018:

► **Certificarea Sistemului de Management al Calității a fost reconfirmată de Auditor.**

► **Sistemele de securitate din cadrul rafinăriei Petrobrazî și din Divizia Upstream (83 de licențe de sisteme de securitate) au fost integrate în platforma PSIM (Sistem de Management al Informațiilor de Securitate Fizică).**

Abordarea de management

La nivelul întregului Grup, activitățile de securitate și reziliență sunt coordonate de Departamentul de Securitate și Reziliență, responsabil pentru elaborarea și implementarea proceselor, reglementărilor și instrumentelor pentru protejarea oamenilor, bunurilor, informațiilor și reputației împotriva amenințărilor intenționate. Departamentul este alcătuit din Echipa de Securitate, care asigură integrarea la nivelul OMV Petrom a celor mai bune practici de Securitate, și din Echipa de Reziliență, care asigură un proces eficace de reluare a operațiunilor și protejarea reputației OMV

Petrom în cazul unui incident semnificativ. Efectuăm periodic evaluări ERS (Evaluarea Riscului de Securitate), care ne permit să identificăm și să gestionăm aspecte legate de securitatea organizației. Prin acestea sunt identificate și clasificate riscurile pentru fiecare locație, permițând Echipei de Securitate să evalueze măsurile actuale de reducere a riscurilor și să adopte măsurile necesare.

Având în vedere obligațiile legale și cerințele stabilite în 2018, au fost emise 9 rapoarte ERS pentru a acoperi zonele de producție din Upstream. În cadrul Downstream Oil, 4 rapoarte ERS au fost realizate pentru depozite și alte 126 de rapoarte ERS au fost actualizate – pentru Stațiile de distribuție carburanți și Rafinăria Petrobrazî, din cauza modificărilor structurale ale locațiilor, dezvoltarea afacerii sau pentru respectarea perioadei legale. Realizarea și revizuirea rapoartelor ERS pentru toate locațiile operaționale din cadrul lanțului de distribuție au fost efectuate sub coordonarea și directă implicare a departamentului Corporate de Securitate & Reziliență.

Certificarea Sistemului de Management al Calității implementat în cadrul organizației de Securitate și Reziliență a Grupului OMV Petrom, obținută în 2017, a fost menținută în urma primului audit de supraveghere realizat

în februarie 2018 de către Lloyd's Register Quality Assurance. Auditul a fost încheiat cu succes, fără neconformități sau recomandări de îmbunătățire.

În urma implementării modelului de Integrare a Sistemelor de Securitate, rezultatul a fost o utilizare crescută a noilor tehnologii în diviziile de afaceri ale OMV Petrom. Având în vedere dezvoltarea viitoare a sistemelor tehnice de securitate, am realizat pașii necesari pentru a asigura o utilizare eficientă a tuturor echipamentelor, prin implementarea unei platforme integrate pentru Managementul Informațiilor Sistemelor Fizice (PSIM), proiect care a fost promovat de către Consiliul de Tehnologie & Inovare.

PSIM este o aplicație software modulară și complet flexibilă care asigură o platformă și oferă aplicații pentru conștientizarea situației operaționale și crearea unui control centralizat, cu scopul de a permite personalului să identifice și să rezolve în mod activ situațiile, prin integrarea mai multor aplicații și dispozitive, atât de securitate, cât și de business, fără conexiuni între ele, gestionându-le centralizat printr-o singură interfață cu utilizatorul și prin Proceduri Standard de Operare.

Securitate în Upstream



Angajați OMV Petrom



Contractorii de Securitate

Activitatea contractorilor de Securitate este monitorizată periodic și planurile sunt revizuite și actualizate lunar. În 2018, fiecare contractor de Securitate a fost auditat din punct de vedere legal și operațional, fiecare neconformitate identificată fiind apoi adresată prin măsuri specifice, pe o durată de timp adecvată. Mai mult decât atât, Indicatori Cheie de Performanță de Securitate (cum ar fi cerințele legale, execuția serviciului sau raportarea în timp a incidentelor de Securitate) au fost dezvoltate și aliniați cu furnizorii pentru a fi anexați la contractele existente de servicii de securitate, pentru a oferi o evaluare mai clară și obiectivă a performanței lor.

În vederea asigurării unei comunicări mai bune și a unui transfer de cunoștințe mai eficient între furnizorii de servicii de securitate ai OMV Petrom și instituțiile oficiale, un Forum de Securitate a fost organizat în 2018, cu peste 40 de participanți. Principalul obiectiv al acestui forum a fost acela de a asigura o înțelegere comună a tuturor părților asupra Strategiei de Securitate OMV Petrom.

Activități cheie ale departamentului

Echipa de Reziliență îmbunătățește continuu activitatea de reziliență organizațională, cu scopul de a întări capacitatea de răspuns, de revenire și asigurare a continuității afacerii după situații de o amploare mai mare decât o întrerupere operațională simplă.

În 2018, unul dintre principalele obiective ale echipei de Securitate și Reziliență a fost de a dezvolta o metodologie unitară și interdivizională de evaluare a impactului unui cutremur și implementarea acestei metodologii în toate locațiile, pentru a asigura pregătirea la nivelul întregii companii în cazul unui cutremur

major. Pe lângă impactul direct asupra locațiilor OMV Petrom, metodologia a urmărit să evalueze și impactul asupra operațiunilor de business, pe care îl pot avea factorii externi, cum ar fi deteriorarea infrastructurii naționale sau diferite aspecte sociale. Astfel, a fost creată o echipă tehnică comună, la care au luat parte inclusiv reprezentanții autorităților (Institutul Național pentru Fizica Pământului și Inspectoratul General pentru Situații de Urgență), pentru integrarea rezultatelor proiectului național RO-RISK* în metodologia OMV Petrom. Aceste rezultate vor fi folosite ca bază pentru Programul de Continuitate a Afacerii în 2019, în special pentru dezvoltarea Planului de Continuitate a Afacerii pe scenariul de cutremur.

Departamentul de Securitate și Reziliență (S&R) se angajează să promoveze cultura S&R în cadrul organizației, pentru a spori gradul de conștientizare a angajaților cu privire la subiectele și principiile S&R.

Ca parte a acestui program pe termen lung, în 2018 a fost efectuată o evaluare internă privind aspectele relevante și principiile de securitate care vor fi promovate și luate în considerare pe viitor, ca bază a culturii de securitate. Plecând de la rezultatele evaluării, va fi inițiat un proiect pilot pentru validarea ipotezelor inițiale. Abordarea și metodologia vor fi adaptate specificului fiecărei locații pentru a asigura un nivel sporit și sustenabil de conștientizare a culturii de securitate.

*Proiectul de evaluare națională a riscurilor – „RO-RISK” a fost elaborat în perioada 2016-2017 sub coordonarea Inspectoratului General pentru Situații de Urgență, vizând, printre altele, efectuarea unei evaluări a riscului de dezastru la nivel național.

Ce vom face în 2019

- **Dezvoltarea unei culturi puternice de Securitate și Reziliență: realizarea evaluării proiectului pilot, ajustarea abordării în mod corespunzător și implementarea conceptului în toate zonele de producție.**
- **Tehnologii inovatoare ca mijloc de optimizare a serviciilor de securitate și reziliență: Platforma PSIM – integrarea tuturor sistemelor de securitate din cadrul OMV Petrom, inclusiv a celor existente; dezvoltarea și introducerea în PSIM a Procedurilor de Securitate Operațională; operaționalizarea Centrului de Securitate Operațională; menținerea și îmbunătățirea capacității de reziliență a OMV Petrom prin utilizarea tehnologiei pentru simplificarea și automatizarea fluxului existent pentru gestionarea situațiilor de urgență sau criză.**
- **Îmbunătățirea gestionării serviciilor de securitate: Indicatorii cheie de performanță vor fi monitorizați pentru a îmbunătăți continuu calitatea serviciilor furnizate; revizuirea Evaluărilor Riscului de Securitate și a Planurilor de Pază.**

MANAGEMENTUL MEDIULUI

Obiectivul nostru este de a minimiza impactul asupra mediului pe toată durata ciclului de viață al produselor.

Realizări în 2018

- **Revizuirea Registrelor de evaluare a riscului de mediu și implementarea măsurilor de reducere a riscului**
- **Elaborarea rapoartelor privind managementul apei și al deșeurilor**
- **Implementarea măsurilor de eficientizare a utilizării apei și evaluarea riscului de apă pentru rafinăria Petrobrazî**
- **Elaborarea Studiului de evaluare a biodiversității în locațiile relevante pentru OMV Petrom**
- **Derularea Programului „Modelarea valorilor de mediu prin performanță” cu privire la îmbunătățirea culturii de mediu**
- **Evaluarea conformării cu Standardul OMV / ISO 14001 și definirea planurilor adecvate**

Sistemul de management al mediului

La nivelul întregului Grup, am implementat un Sistem de management al mediului în

conformitate cu cerințele ISO 14001 care ne permite să diminuăm impactul asupra mediului de-a lungul întregului nostru lanț valoric, în special în ceea ce privește scurgerile de petrol, deșeurile, eficiența energetică, managementul emisiilor GES și al apei. Monitorizăm și raportăm constant performanța de mediu prin indicatori cheie de performanță specifici.

- În 2018, certificări ISO 14001 au fost validate pentru următoarele operațiuni de afaceri:
- OMV Petrom S.A., activitatea de mentenanță și logistică, precum și Sistemul de mentenanță și management al conductelor de gaz din Divizia Upstream
 - OMV Petrom S.A., Unitatea de Afaceri Rafinare
 - OMV Petrom Marketing S.R.L. în stațiile de carburanți brandul OMV
 - OMV Petrom S.A., activitățile de Furnizare, Marketing și Trading
 - OMV Petrom Gas S.R.L., activitatea de furnizare gaze

Am efectuat autoevaluări privind conformarea cu Standardul de Management al Mediului din Grupul OMV / Standardul ISO 14001 și am

stabilit planuri de acțiune pentru eliminarea decalajelor de la nivelul întregii companii.

Promovarea unei culturi privind protecția mediului

În 2018, pentru promovarea unei culturi privind protecția mediului, am desfășurat a 4-a ediție a programului anual „Modelarea valorilor de mediu prin performanță”, cu ocazia Zilei Mondiale a Mediului. La eveniment s-au transmis mesaje cheie pentru îmbunătățirea conștientizării temelor de mediu și a fost premiată performanța de mediu deosebită de la nivelul întregii companii.

Riscurile și oportunitățile de mediu

În conformitate cu Sistemul OMV Petrom de gestionare a riscurilor (EWRM), monitorizăm în mod constant și gestionăm eventualele riscuri de mediu care acoperă factorii de reglementare, operaționali, reputaționali și financiari. Controlul și minimizarea riscurilor identificate și evaluate au loc la toate nivelurile organizaționale prin utilizarea unor politici și responsabilități de risc foarte clar definite.

Instalația de exploatare a gazelor din Padina, Buzău



9

INDUSTRY, INNOVATION
AND INFRASTRUCTURE

12

RESPONSIBLE
CONSUMPTION
AND PRODUCTION

13

CLIMATE
ACTION

GRI:
102-11
102-15
103-2
103-3
201-2
DIR

Ne concentrăm eforturile pentru a ne consolida infrastructura cu scopul de a reduce numărul de scurgeri anuale

În 2018, cantitatea totală de apă extrasă a scăzut cu 54% față de 2010

Evaluăm riscurile și oportunitățile strategice (de exemplu, schimbările climatice și deficitul de apă) într-un proces care, pornind de la vârful organizației către baza ei, definește cum se abordează riscurile pe termen lung. Impactul de mediu și riscurile la nivel operațional se evaluează pornind de la baza organizației către vârful ei, utilizând un cadru standardizat și o metodologie de evaluare a riscurilor de mediu, conform ISO 14001. Rezultatele includ informații privind controalele existente, precum și alte acțiuni necesare.

Conformarea și cheltuielile de mediu
Raportăm costurile și investițiile de mediu respectând liniile directe internaționale ale metodologiei Contabilitatea Managementului de Mediu (EMA), dezvoltată de Federația Internațională a Contabililor (IFAC).

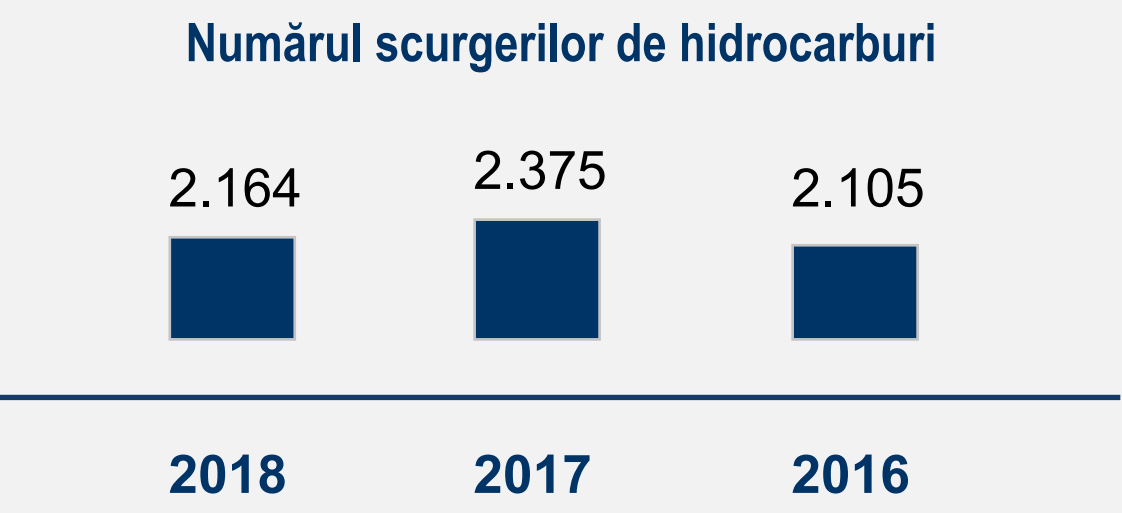
În 2018, costurile noastre totale de mediu (reprezentând cheltuielile pentru protecția mediului, inclusiv amortizarea și investițiile de mediu pentru activele puse în funcțiune) s-au ridicat la 200,6 mil. EURO (2017: 179,5 mil. EURO). Conform abordării EMA, investițiile de mediu pentru activele puse în funcțiune în 2018 au totalizat 59,4 mil. EURO (2017: 29,4 mil. EURO).

În 2018, am plătit amenzi și penalități în valoare de 0,090 mil. EURO (2017: 0,076 mil. EURO). Aceste sancțiuni au fost o consecință a incidentelor de mediu, inclusiv a deversărilor și a depășirii valorilor limită a eliminării poluanților în mediu.

Scurgerile de hidrocarburi
Scurgerile de hidrocarburi reprezintă un aspect important de mediu pentru industria

noastră. Ne concentrăm eforturile în vederea consolidării infrastructurii pentru a reduce anual numărul de scurgeri. În 2018, am avut două scurgeri semnificative de țiței din cauza coroziunii conductelor. Numărul total de scurgeri a scăzut la 2.164 (2017: 2.375; 2016: 2.105). Volumul total al scurgerilor de hidrocarburi a scăzut la 35.442 de litri (2017: 51.490 de litri; 2016: 97.590 de litri). Scurgerile au fost cauzate, în principal, de coroziunea infrastructurii vechi.

Am continuat să efectuăm cel puțin un exercițiu pentru situații de urgență, inclusiv cu scenarii de poluare, în fiecare Zonă de Producție din Upstream, cu scopul de a îmbunătăți capacitatea de răspuns la scurgerile de hidrocarburi și de a diminua impactul potențial asupra mediului.



Managementul apei

Planurile de Management al Apei
Am implementat, în toate zonele de operare, planuri pentru Managementul Apei, cu scopul de a reduce cantitatea de apă extrasă, precum și impacturile operațiunilor noastre, concomitent cu îmbunătățirea eficienței consumului de apă. Au fost stabilite ținte de reducere a consumului de apă pentru 70% dintre locațiile operaționale, în timp ce toate locațiile relevante fac obiectul unor monitorizări

și raportări periodice. În plus, evaluăm riscurile legate de apă la fiecare cinci ani și monitorizăm trimestrial și anual intensitatea volumului de apă extrasă.

Performanța privind apa extrasă
În 2018, cantitatea totală de apă extrasă a scăzut cu 54% față de 2010, deși a crescut cu 9% față de 2017. Am extras 18,29 mil. m³ de apă în 2018 (2017: 16,75 mil. m³ de apă; 2016: 17,59 mil. m³ de apă), din care 28% au provenit din apa subterană.

Intensitatea globală a apei dulci pentru OMV Petrom a crescut cu 11,5% în 2018 față de 2017, după o succesiune de scăderi continue din 2013 (scădere cu 3,3% în 2017 față de 2016; 6,2% în 2016 față de 2015). Această creștere a fost cauzată de revizia generală din rafinăria Petrobrazî, precum și de creșterea volumului de apă utilizată în depozitul Arpechim. Creșterea Intensității globale a apei dulci pentru OMV Petrom în 2018 față de 2017 a avut la bază creșterea de 30,4% în Downstream Oil (fără Centralele Electrice), scăderea de 6,1% în Centralele Electrice (CCPP Brazî, OMV Petrom City Power Plant) și scăderea de 7,3% în Upstream.

În Upstream, am continuat să implementăm măsuri pentru îmbunătățirea eficienței consumului de apă, precum:

- Reabilitarea Sistemului de Distribuție a Apei Industriale din Zona de Producție I – Crișana Banat (a se vedea Studiul de caz)
- Instalarea Stației de Separare Gaze Mădulari din Zona de Producție II – Oltenia (a se vedea Studiul de caz)
- Modernizarea Stației de Apă de la Siliștea din Câmpina, Zona de Producție VII – Muntenia Est

Studiu de caz: Reabilitarea Sistemului de Distribuție a Apei Industriale la Suplac, Zona de Producție I, Upstream
În 2018, Sistemul de Distribuție a Apei Industriale a fost reabilitat la patru parcuri la Suplac (parcurile 16, 24, 31 și 49) în Upstream, Asset I – Crișana Banat prin înlocuirea vechii rețele de hidranți. S-au instalat aproximativ 730 de metri de conducte. Proiectul a costat 0,3 mil. EURO. Beneficiile acestuia includ prevenirea pierderilor de la conductele rețelei de hidranți, precum și îmbunătățirea siguranței în operare.

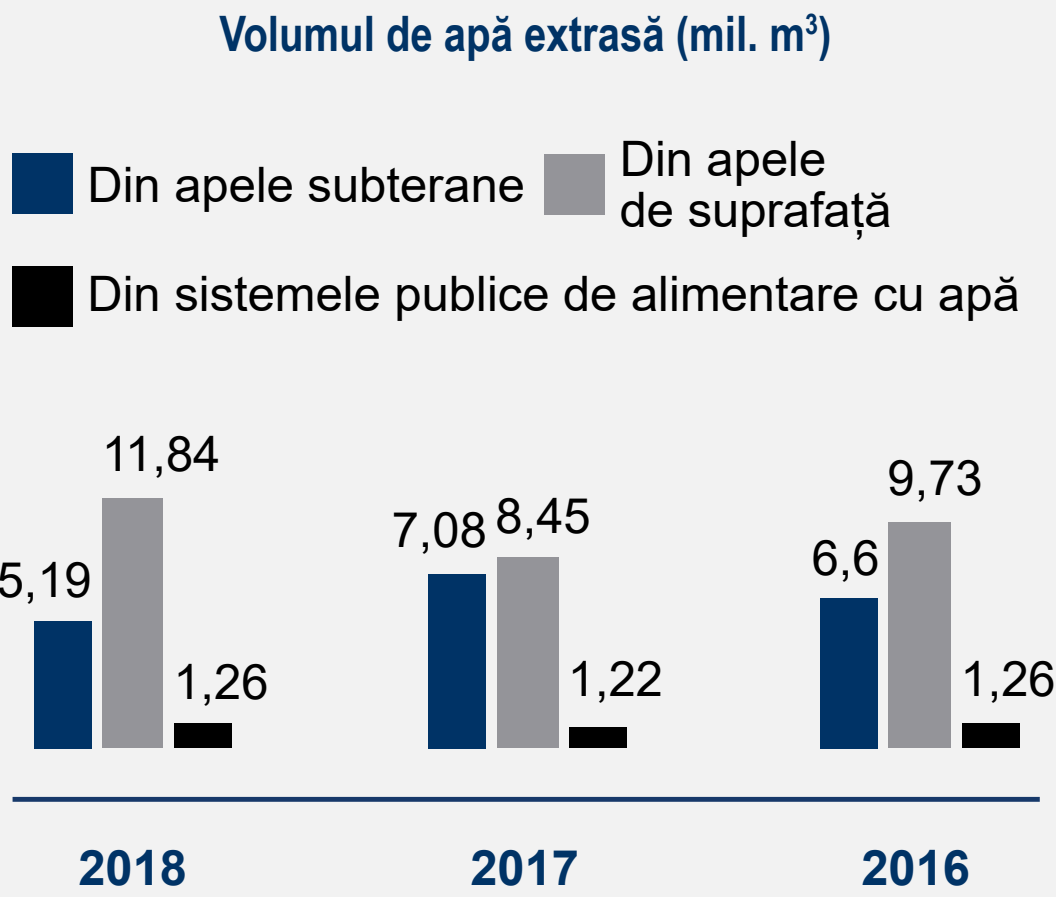


Studiu de caz: Instalarea unei noi Stații de Separare Gaze la Mădulari, Zona de Producție II, Upstream
În 2018, s-a instalat o nouă Stație de Separare Gaze la Mădulari, Zona de Producție II – Oltenia, cu o investiție de 66,6 mil. EURO. Noua facilitate a înlocuit un rezervor vechi, o instalație de uscare gaze și o stație de compresoare, ceea ce a condus la o reducere de cinci ori a consumului de apă și o reducere de două ori a consumului de energie, pe o perioadă de șase luni. Noua Stație de Separare Gaze utilizează aer pentru răcire (în locul vechilor turnuri de răcire), precum și încălzire electrică la clădiri (în locul încălzirii pe bază de abur). Ambele abordări constituie bune practici de management al apei.

Instalație de tratare a gazelor în Burcioaia



GRI:
103-2
103-3
306-1
306-2
OG 5
OG 7
DIR



În 2018, operațiunile noastre din Divizia Upstream au generat 43 mil. m³ apă de zăcământ (2017: 44 mil. m³; 2016: 46 mil. m³) – un produs secundar al producției de petrol și gaze. În urma tratamentului prealabil, peste 93% din aceasta a fost reinjectată în zăcământ. Restul a fost tratat și apoi evacuat în cursurile de apă de suprafață, conform autorizațiilor de mediu.

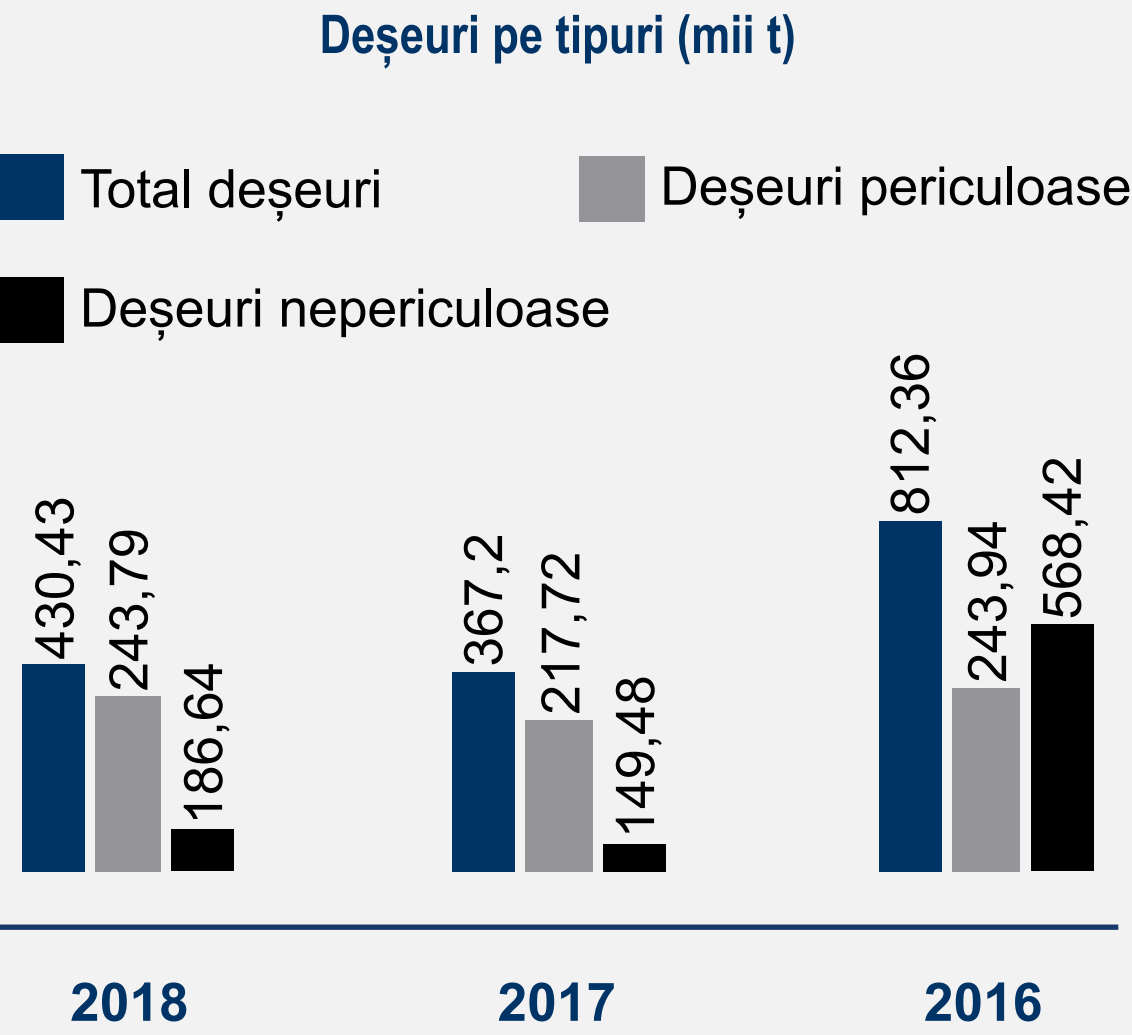
În 2018, am elaborat un studiu de evaluare a riscurilor de apă la rafinăria Petrobrazi, bazat pe criterii fizice precum deficitul de apă (accesul la resursele de apă, nevoile competiționale și modelele de furnizare a apei în regiune) și presiunea pe resursele de apă (disponibilitatea fizică a resurselor de apă). Ulterior, am integrat aceste riscuri cu cele de conformare și reputaționale utilizând instrumentul Filtrul de Risc al Apei, de la World Wildlife Fund. Studiul a arătat că disponibilitatea resursei de apă a scăzut și va continua să scadă din cauza schimbărilor climatice. Luând în considerare presiunea pe

resursele regionale de apă, dar și schimbările climatice, industria trebuie să aplice măsuri de adaptare, care includ reciclarea apelor uzate. Studiul sprijină proiectul pilot pentru reciclarea apei uzate de la rafinăria Petrobrazi, în vederea atragerii de Fonduri Europene, în cadrul Programului Horizon 2020.

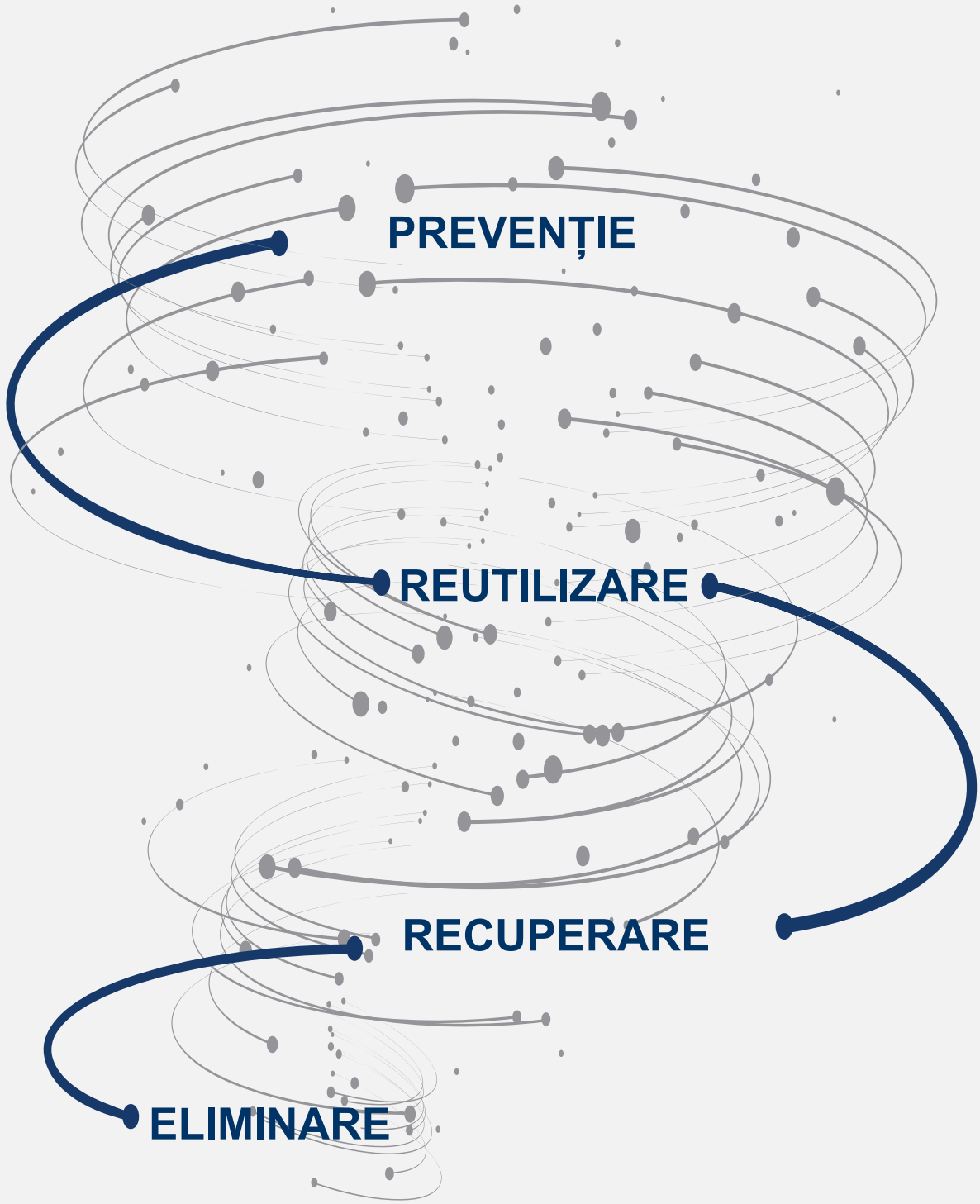
Managementul deșeurilor

Principalele categorii de deșeuri generate sunt solide și lichide, incluzând șlamul petrolier, substanțele chimice uzate, catalizatorii uzați și deșeurile din demolări. În 2018, am continuat să implementăm Planurile de Prevenire și Reducere a Deșeurilor în toate operațiunile.

Cantitatea totală de deșeuri generată în 2018 a fost 430.431 t (2017: 367.205 t, 2016: 812.360 t). Comparativ cu 2017, aceasta a crescut cu 17% pe fondul creșterii cantității de deșeuri din demolări, precum și al cantității de sol bioremediat. Am reciclat / recuperat 46%



Abordarea noastră de management al deșeurilor



Statie de tratare a apei, Suplacu de Barcău



GRI:
103-1
103-2
103-3
304-1
OG 4
OG 5
OG 7
DIR

din cantitatea totală de deșeuri generată în întregul an.

Deșeurile periculoase au inclus, în principal, șlam petrolier și sol contaminat din abandonarea sondelor și facilităților în Upstream, iar deșeurile nepericuloase au inclus deșeuri metalice și beton curat din activitățile de demolare.

În 2018, din cantitatea de sol contaminat tratat în instalațiile de bioremediere, 89% a reprezentat sol bioremediat curat, care a fost utilizat ca material de umplutură, și 11% a reprezentat sol necontaminat, care a fost depozitat.

În Upstream nu mai folosim fluide de foraj pe bază de motorină și ne străduim să selectăm soluțiile cele mai prietenoase cu mediul. Oricând este fezabil din punct de vedere tehnic, folosim fluide cu un conținut de 65% apă. Atunci când 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 câte ori este posibil, îl tratăm și îl eliminăm conform legii, folosind cele mai bune tehnologii disponibile.

În Downstream, am continuat să obținem o bună performanță în gestionarea deșeurilor din activitatea de demolare a vechilor depozite de carburanți (a se vedea Studiul de caz).

Biodiversitate

În 2018, am realizat un Studiu de Conservare a Biodiversității pentru două rezervații naturale

în care avem operațiuni Upstream, și anume „Pădurea cu Pini” și „Mlaștina Satchinez”. Rezultatele Studiului au arătat o stare bună de conservare a biodiversității din aceste zone. De asemenea, am evaluat și riscurile de integritate a conductelor care traversează ariile naturale protejate din Upstream, pentru a defini și prioritiza măsuri pentru reducerea continuă a expunerii la risc.

Ce vom face în 2019

Managementul general al mediului

- **Monitorizarea și managementul riscurilor de mediu**
- **Continuarea promovării unei culturi proactive de mediu**
- **Continuarea implementării planurilor de management al apei și îmbunătățirea calității datelor despre apă**
- **Evaluarea riscurilor privind apa în zonele relevante din OMV Petrom**
- **Monitorizarea și raportarea sistematică a performanței privind apa și deșeurile**

Studiu de caz: Un nivel ridicat de recuperare a deșeurilor din demolarea vechilor depozite de carburanți

În divizia Downstream Oil, am finalizat demolarea a trei depozite vechi de carburanți (Reșița Terminal & ANRS, Zalău și Zalău ANRS). Această activitate a generat aproximativ 42.000 de tone de deșeuri, de 21 de tipuri. Cea mai mare cantitate de deșeuri (90%) a fost betonul curat, care a fost concasat pe amplasamentele de demolare și pregătit pentru utilizare ulterioară. Metalele uzate au fost reciclate de către companiile autorizate. Celelalte 19 tipuri de deșeuri au fost direcționate spre instalații de deșeuri specializate, fie pentru recuperare, fie pentru eliminare. Întregul proiect de demolare a atins o rată de reciclare a deșeurilor de 95%. Astfel, s-a menținut performanța bună de reciclare a deșeurilor (peste 90%) din anii anteriori, prin utilizarea celor mai bune practici în managementul deșeurilor.



MANAGEMENTUL EFICIENT AL CARBONULUI

Ne propunem o eficientizare a emisiilor de carbon în operațiunile noastre cu provocarea: să utilizăm un combustibil curat, sigur precum gazul și de a avea un impact pozitiv în societate. Amprenta noastră este ce lășăm în urmă: de la un sol productiv la resurse naturale curate.

“Grija față de mediul înconjurător îi ajută pe oameni să trăiască într-o lume mai bună. Impactul principal este că obiceiurile oamenilor se adaptează cu scopul de a contribui direct la schimbare.”

CUM LĂSĂM O AMPRENTĂ CURATĂ ÎN URMA NOASTRĂ

De ce reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră este importantă pentru comunitatea în care trăim?

Clima este în continuă schimbare și de aceea trebuie să privim cu seriozitate impactul operațiunilor noastre. Pe scurt, amprenta de carbon reprezintă amprenta pe care o lasă activitățile noastre în urma desfășurării lor. De aceea, în fiecare an, evaluăm zonele în care avem activități și consolidăm politicile stricte privind reducerea emisiilor de GES. Pentru comunitatea în care trăim și lucrăm, acest lucru înseamnă un mediu înconjurător mai curat și reducerea consumului de apă sau de energie. Noi contribuim la acest lucru prin implementarea proiectelor specifice, unul dintre preferatele mele din anul 2018 fiind modernizarea stației de separare a gazului din Mădulari, Zona de Producție II – Oltenia, proiect ce a avut ca scop îmbunătățirea

eficienței carbonului datorită instalațiilor de ultimă generație implementate aici.

Cum ați explica impactul asupra vieții oamenilor?

Grija față de mediul înconjurător îi ajută pe oameni să trăiască într-o lume mai bună. Impactul principal este că obiceiurile oamenilor se adaptează cu scopul de a-și schimba stilul de viață. Ei nu sunt interesați doar de o viață sănătoasă, ci mai mult, sunt interesați să mențină un mediu înconjurător cât mai curat.

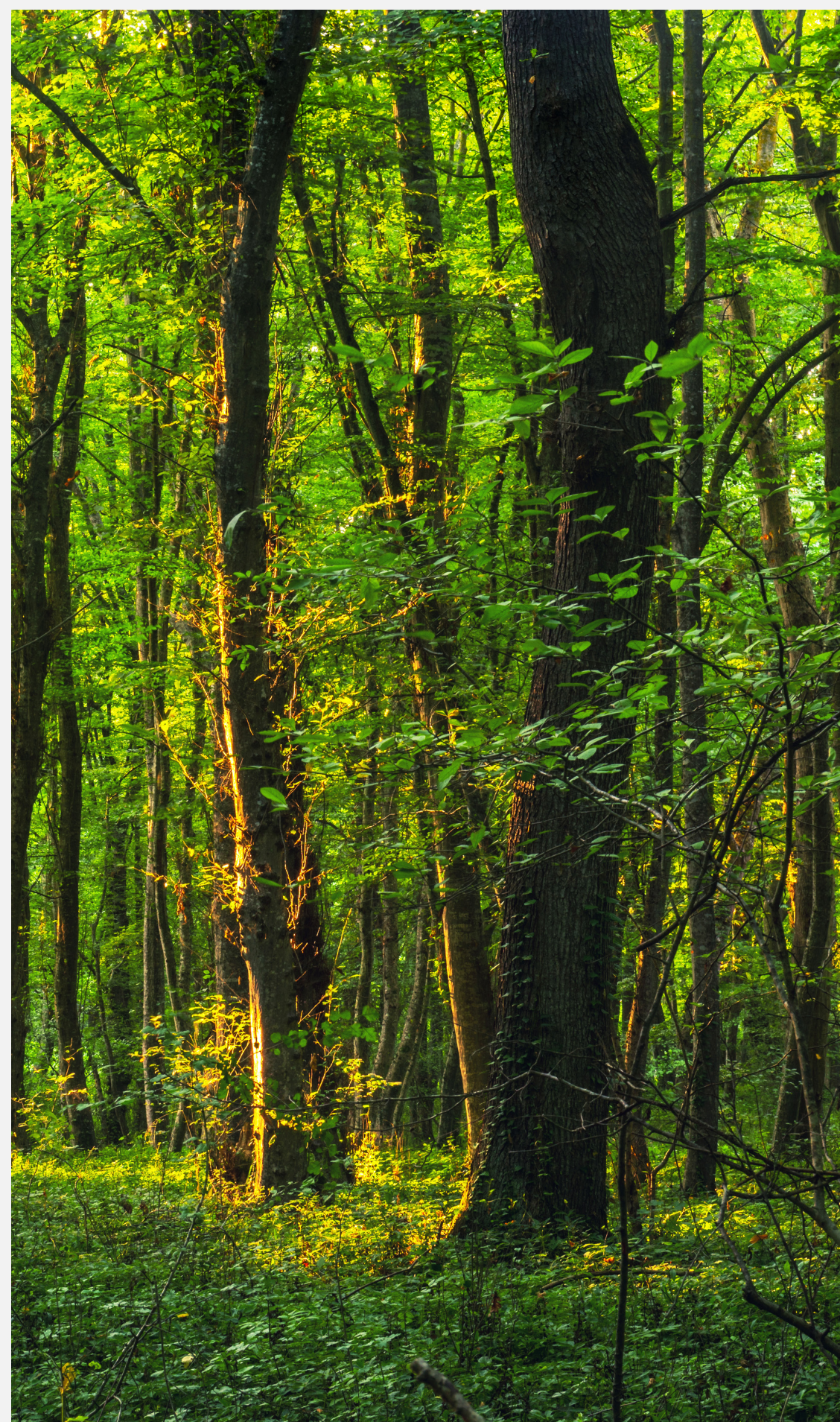
Acest lucru înseamnă că oamenii contribuie direct la amprenta personală pe care o lasă în urmă, prin aplicarea principiilor privind modul de economisire a resurselor de mediu (energie, apă).



MANAGEMENTUL EFICIENT AL CARBONULUI



GRI:
103-2
103-3
305-4
305-5
201-2
OG 6
DIR



Concentrarea atenției pe îmbunătățirea eficienței privind carbonul și pe acțiuni pentru diminuarea schimbărilor climatice.

Realizări în 2018:

- **Elaborarea raportului privind performanța GES**
- **Implementarea proiectelor privind eficiența energetică și reducerea gazelor arse la facă și ventilate**
- **Aplicarea planului pentru eliminarea arderilor de rutină la facă și ventilate până în 2030**

Agenda noastră privind managementul eficient al carbonului se concentrează pe optimizarea proceselor, eficiență energetică și implementarea proiectelor care reduc emisiile GES, consumul de energie și costurile. Riscurile și oportunitățile referitoare la schimbările climatice sunt evaluate la nivelul întregii companii, ca parte din procesul EWRM. Managementul acordă o atenție deosebită acestei teme, dintr-o perspectivă orientată strategic pe termen lung.

Suntem sub incidența Schemei UE de comercializare a certificatelor de emisii de

gaze cu efect de seră (EU ETS). Șapte dintre instalațiile noastre se aflau în cadrul sistemului EU ETS la sfârșitul anului 2018. Aproximativ 57% din emisiile GES provin de la instalațiile ETS. Intensitatea GES din OMV Petrom a scăzut cu 20% în 2018 față de 2010. Aceasta demonstrează eforturile noastre de a contribui la realizarea obiectivului strategic al Grupului OMV de scădere a Intensității GES cu 19% până în 2025 (față de 2010). Cu toate acestea, în 2018, Intensitatea GES din OMV Petrom a crescut cu 5,4% față de 2017, pe baza creșterii cu 9,3% în Upstream, a creșterii cu 6,1% în rafinăria Petrobrazi și a scăderii cu 0,9% în Centralele Electrice.

Intensitatea GES în Upstream

În Upstream, în 2018 am continuat să implementăm inițiative pentru reducerea Intensității GES precum modernizarea infrastructurii de transport gaze, înlocuirea echipamentelor și optimizarea proceselor, care au condus la reducerea semnificativă a volumelor de gaze ventilate accidental și, de asemenea, la reducerea consumului de gaze (de exemplu: stațiile de compresoare de la Merișani și Vâlcele din Zona de Producție III – Muntenia Vest, monitorizarea rețelei de gaze din Zona de Producție IV – Moesia, noi facilități de producție la Mădulari în Zona de Producție II – Oltenia, îmbunătățirea infrastructurii conductelor de gaze din Zona de Producție I – Crișana Banat și Zona de Producție III

– Muntenia Vest). De asemenea, am continuat să dezvoltăm proiecte de producere a energiei electrice din gaze (G2P) sau a energiei electrice și termice (cogenerarea de căldură și electricitate – CHP) din gaze, prin Programul de Eficiență Energetică din Upstream. În 2018 am inițiat alte două proiecte G2P în Zona de Producție I – Crișana Banat, pe care le vom finaliza în primul trimestru din 2019. Prin proiectele G2P și CHP asigurăm aproximativ 50% din consumul anual de energie electrică pentru activitățile onshore din Upstream și multe economii în costurile de producție (milioane euro/an).

OMV Petrom se angajează să elimine în mod progresiv gazele arse la facă de rutină, conform inițiativei globale a Băncii Mondiale „Zero gaze arse la facă de rutină până în 2030”, susținută și de Grupul OMV. În acest scop, în Upstream, au fost deja implementate sau sunt în curs de implementare diverse activități precum Programul de Eficiență Energetică (G2P / CHP), programe de modernizări și mentenanță.

Intensitatea GES în Downstream Oil

În 2018, în Divizia Downstream Oil, una dintre zonele principale pe care ne-am concentrat atenția, a fost continuată implementarea inițiativelor pentru îmbunătățirea Intensității GES.

Studiu de caz: Reducerea consumului de gaze la arzătorul pilot de la facă

Proiectul, cu o valoare de investiție de 1,5 mil. EURO, are ca scop reducerea consumului de gaze naturale prin instalarea unor arzătoare de mare eficiență energetică la faclele din rafinăria Petrobrazi. Consumul anual de gaze se reduce cu aproximativ 61.500 GJ, iar amprenta de mediu se reduce cu 3.600 t CO₂/an. În plus față de reducerile de consum energetic, proiectul a contribuit și la îmbunătățirea fiabilității și a siguranței operaționale a coșurilor de facă.



Producția a crescut cu 1,016 TWh, iar intensitatea GES a scăzut cu 0,9%.

GRI:
201-2
305-1
305-2
305-7
DIR

Rafinăria Petrobrazi a continuat implementarea măsurilor pentru reducerea consumului de energie printr-o serie de programe și inițiative:

- Reducerea consumului de gaze la arzătorul pilot de la facă, prin instalarea unui proiect pilot eficient din punct de vedere energetic (a se vedea Studiul de caz)
- Instalarea unui sistem Hydrocom la compresorul K55 din instalația Izomerizare
- Înlocuirea motoarelor vechi cu unele de mare eficiență energetică
- Optimizarea operării, pentru minimizarea amprentei energetice, prin izolarea rezervorului de țiței brut
- Optimizarea rețelei gazelor de rafinare, pentru minimizarea pierderilor la facă și a emisiilor CO₂, prin instalarea celui de-al doilea compresor în instalația Cogenerare

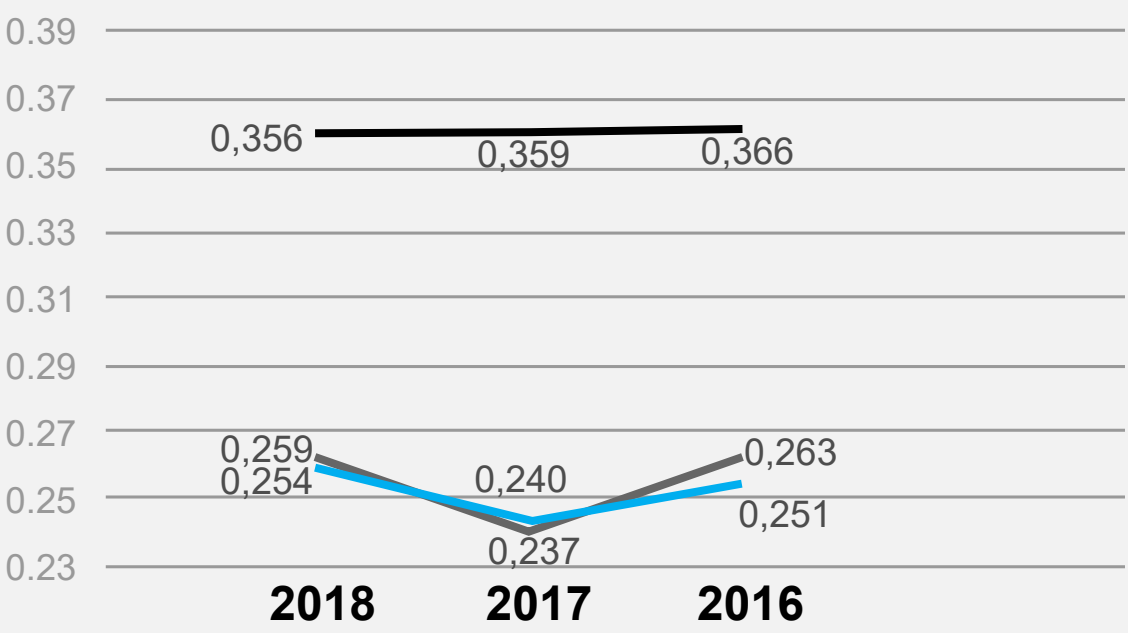
Proiectele de mai sus vor conduce la reduceri anuale ale consumului de energie de aproximativ 77.000 GJ și peste 13.000 t CO₂ echivalent.

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 în ceea ce privește emisiile de CO₂. În 2018, producția a crescut cu 1,016 TWh, iar intensitatea GES a scăzut cu 0,9%. Centrala energetică din OMV Petrom City și-a mărit producția de energie termică și electrică cu 4,8% în 2018 vs. 2017, conform necesităților de consum.

În afacerea retail, în 2018 am modernizat sistemele de refrigerare și de aer condiționat

Intensitate GES

- Intensitate GES în rafinăria Petrobrazi t CO₂ eq / t țiței
- Intensitate GES CCPP t CO₂ eq / MWh
- Intensitate GES Upsteam t CO₂ eq / tep



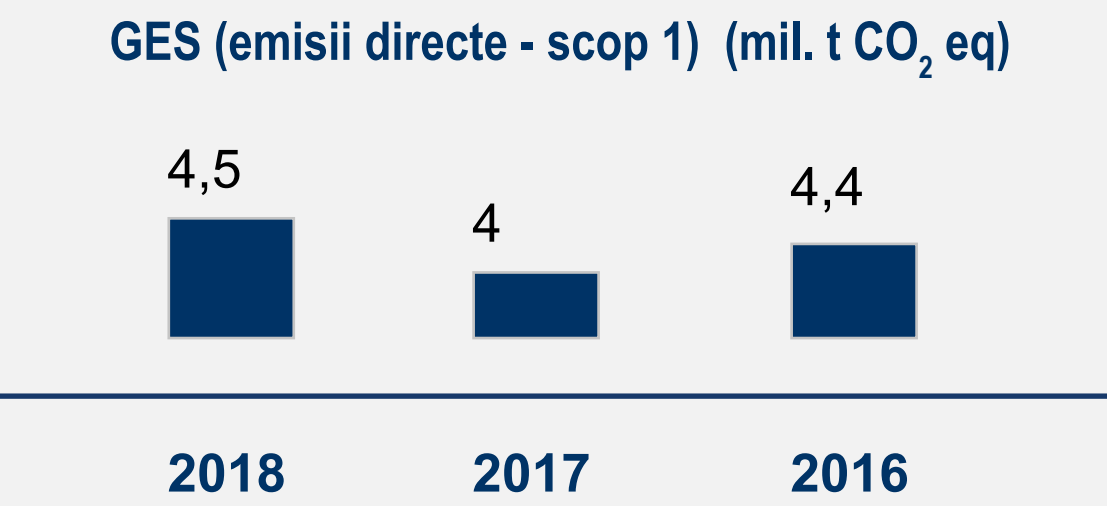
prin instalarea de noi unități de condensare (Conveni Pack) în 85 de stații de distribuție carburanți. Căldura generată din procesele de răcire s-a introdus în sistemul de încălzire, rezultând astfel o reducere a consumului de energie cu aproximativ 53% pentru fiecare unitate de condensare.

Alt proiect, inițiat în 2018, a avut ca scop utilizarea energiei solare în stațiile de distribuție carburanți. Panouri fotovoltaice, cu o capacitate totală de 27 KW, s-au instalat la stațiile OMV Cluj-Câmpia Turzii, OMV Constanța 1 și OMV București Milea. Echipamentele de refrigerare și aer condiționat primesc energie printr-un sistem hibrid de alimentare cu energie electrică, fie de la panourile fotovoltaice, fie

de la rețeaua de energie electrică. Rezultatele au arătat o cotă de 40% a energiei solare din totalul energiei consumate până la finalul anului 2018. Pe lângă minimizarea impactului emisiilor GES asupra mediului, proiectul contribuie și la reducerea de costuri.

Emisii GES directe (Scop 1)

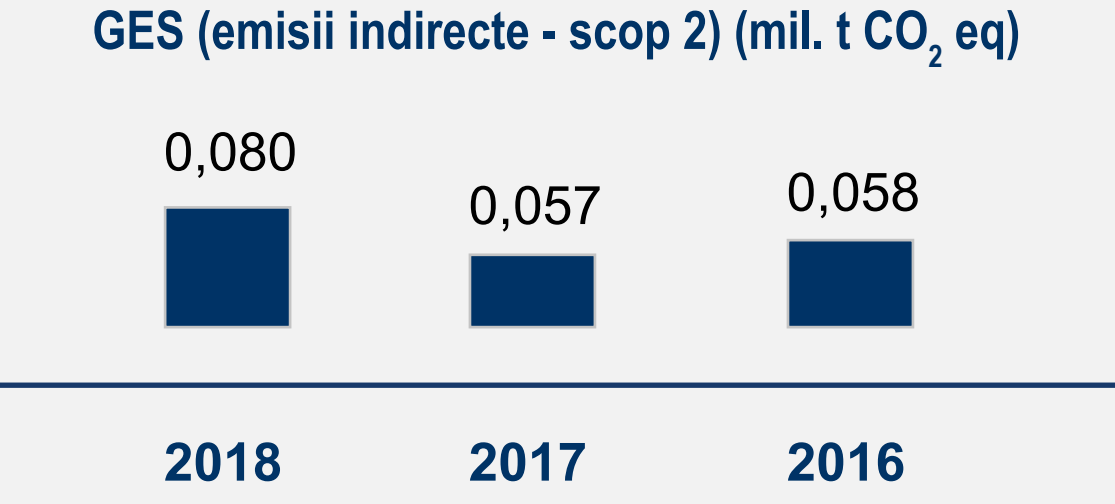
Totalul emisiilor GES directe (scop 1) a crescut cu aproximativ 13% în 2018 față de 2017, ajungând la valoarea a 4,5 mil. t CO₂ echivalent. Creșterea emisiilor GES directe a fost cauzată, în principal, de creșterea producției de electricitate la Centrala Electrică cu Ciclu Combinat de la Brazi.



Emisii GES indirecte (Scop 2)

Emisiile GES indirecte (scop 2) sunt cele aferente producerii de energie (electricitate și căldură) pe care o achiziționăm pentru operațiunile noastre. În 2018, emisiile GES indirecte au totalizat 79.834 t CO₂ echivalent. Creșterea emisiilor GES indirecte a fost cauzată, în principal, de o mai mare pondere a electricității cumpărate din totalul consumului de electricitate din OMV Petrom, care a fost relativ stabil comparativ cu 2017. Cu toate acestea, energia cumpărată a deținut o etichetă de CO₂ verde mai mare comparativ cu

anul anterior. Prin implementarea proiectelor G2P și CHP în Upstream, am evitat o cantitate de emisii GES indirecte de aproximativ 130.000 t CO₂ echivalent.



- Ce vom face în 2019:
- Continuarea implementării proiectelor în domeniul eficienței energetice și a celor de reducere a gazelor arse și ventilate
 - Monitorizarea și raportarea sistematică a performanței GES, precum și a progresului privind eliminarea gazelor arse la facă și a celor ventilate de rutină, până în 2030
 - Contribuim la realizarea obiectivelor strategice ale grupului OMV privind eficiența carbonului astfel:
 - Reducerea intensității de carbon a operațiunilor din OMV cu 19% până în 2025 (vs. 2010)
 - Reducerea intensității de carbon a portofoliului de produse din OMV cu 4% până în 2025 (vs. 2010)
 - Atingerea performanței de zero gaze arse la facă și ventilate de rutină până în 2030

EFICIENȚA ENERGETICĂ

Centrala electrică cu ciclu combinat Brazi



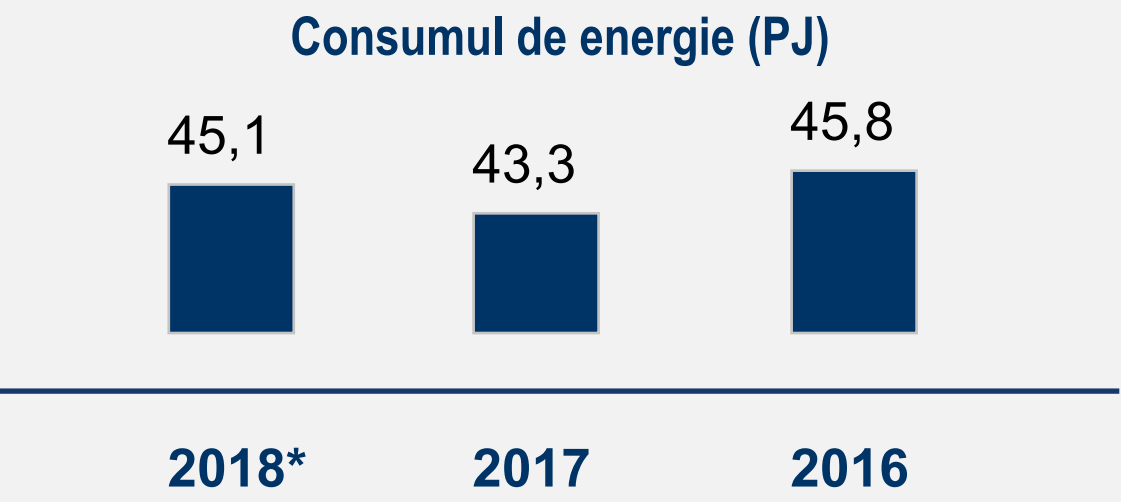
OMV Petrom, o companie integrată de petrol și gaze ce exploatează instalații de mari dimensiuni, este în consecință și un mare consumator de energie.

Această energie consumată creează un impact semnificativ asupra mediului. Scopul gestionării eficienței energetice este acela de a reduce impactul operațiunilor noastre asupra mediului înconjurător, de a micșora cheltuielile financiare prin economii și de a respecta cadrul de reglementare național și internațional în sectorul eficienței energetice.

Potrivit Agenției Internaționale pentru Energie, eficiența energetică ar putea contribui cu aproximativ 40% prin reducerile de emisii necesare pentru ca încălzirea globală să se mențină sub 2° C.

Prin eficiență energetică putem atinge cele mai multe reduceri ale emisiilor de gaze. De la sectorul industrial până la nivel individual, accesul la tehnologii avansate creează oportunități uriașe de a obține câștiguri în următorii ani.

Creăm prin managementul eficienței energetice un cadru puternic de conștientizare și educație, care este conceput prin oferirea unei game largi de acțiuni și prin transformarea economiilor de energie în prima sursă de energie.



*Creșterea energiei consumate se datorează operării la maximum de capacitate a centralei CCPP de la Brazi

Sistemul de Management al Energiei

Viziunea noastră este că o gestionare eficientă a energiei ar reduce consumul de energie și, prin urmare, costurile. ISO 50001 este un standard care permite organizațiilor din toate sectoarele să utilizeze mai eficient energia prin dezvoltarea unui sistem standardizat de management al energiei. Eficiența energetică este în centrul activităților companiei, care continuă să își îmbunătățească amprenta energetică și cea de protecție a mediului.

Sistemul propus de standardul ISO 50001 rămâne o structură bună pentru a facilita comunicarea privind gestionarea resurselor energetice și pentru a promova bunele practici în gestionarea energiei.

Măsurile și proiectele privind eficiența energetică au un impact considerabil asupra problemelor legate de consumul de energie și reprezintă un interes enorm pentru toate părțile noastre interesate. În afara eforturilor obișnuite de creștere a standardelor de eficiență energetică, continuăm să investim în cercetare și dezvoltare pentru a îmbunătăți eficient produsele, procesele și operațiunile noastre, deoarece măsurile de eficiență energetică sunt strâns legate de îmbunătățirile tehnice și de optimizarea proceselor.

- Proiecte propuse pentru 2019:
- Recuperare condens de la unitatea Etil Tert Butil eter (ETBE)
 - Înlocuire distribuitor gaz rafinărie la turbina cu gaz numărul 2 de la instalația Cogenerare
 - Măsurare și control avansat prin instalarea de analizoare online în instalația Fraționare Gaze

INOVAȚIE

Tehnologia și inovația schimbă lumea. Unele lucruri le experimentăm ca amenințări, pe altele le vedem ca fiind soluții și instrumente care ne fac viața mai bună. Vedem inovația ca un element cheie prin care oferim clienților energia pentru o viață mai bună. În prezent, inovația și digitalizarea ne ajută să știm mai multe și să fim mai eficienți cu resursele noastre, să folosim energia mai eficient, să ne folosim mai bine de capacitățile noastre, să salvăm hârtia pentru un mediu mai curat, să avem operațiuni mai sigure pentru a fi o companie sustenabilă.

“Tehnologia și digitalizarea ne pot schimba stilul de viață. Oamenii pot deveni conștienți de mediul înconjurător și mai responsabili.”

INOVAȚIA ESTE MOTORUL SUSTENABILITĂȚII

Cererea pentru un mix energetic nu a fost niciodată mai complexă. Care sunt principalele inovații care pot să susțină această cerere în contextul actual și viitor?

Inovația este unul dintre cei trei factori cheie care stau la baza implementării strategiei noastre. Digitalizarea ne oferă oportunități de conectare a datelor în cadrul companiei și chiar dincolo de aceasta. Ne ajută să facem față nivelurilor ridicate de complexitate și așteptărilor tot mai mari din partea clienților.

Centralizarea datelor și analizele avansate ne ajută să înțelegem datele de producție și cele logistice, pentru a ne putea direcționa producția către nevoile în permanentă schimbare ale clienților. Diversificarea clienților și datele tranzacționate ne ajută să oferim cele mai bune servicii.

Inovația poate schimba într-un mod pozitiv stilul de viață al oamenilor și poate oferi companiilor un mod sustenabil de a-și implementa strategiile. Ce înseamnă acest lucru pentru OMV Petrom?

Tehnologia și digitalizarea ne-au dat un acces fără precedent la informații, ceea ce face ca atât clienții, cât și angajații să fie mai conștienți de mediul înconjurător și mai responsabili. Angajații participa la cursuri despre digitalizare, având ca temă principală cele mai recente tehnologii și practici, astfel încât aceștia să poată crea mai multă valoare din valorificarea datelor.

Considerăm că atât inovarea digitală, cât și cea tehnică sunt esențiale pentru reducerea impactului asupra mediului din activitatea noastră și asupra intensității carbonului pentru că inovația înseamnă adesea o utilizare mai bună a activelor și o eficiență a proceselor.



INOVAȚIA



Inovația – Aspect al materialității

Suntem cu toții conștienți de faptul că lumea modernă este condusă de numeroase schimbări rapide, dintre care multe au impacturi și termene incerte. În acest context, creativitatea și inovația sunt esențiale pentru succesul și reziliența oricărei afaceri. Noile tehnologii aduc cu ele noi provocări, precum și noi modalități de a rezolva provocările existente. Acceptăm idei, inițiative și proiecte inovatoare care se referă la dezvoltarea de noi tehnologii și produse cu scopul de a reduce impactul asupra mediului sau de a reduce intensitatea carbonului în locațiile noastre operaționale și în produsele obținute.

Folosim tehnologii avansate și digitalizarea pentru a inova activitatea noastră, în vederea unui viitor sustenabil și pentru a le oferi experiențe valoroase clienților noștri. Aceasta este mantra pentru tehnologie și inovare ca factori de dezvoltare, fiind unul dintre cei trei factori cheie care determină strategia OMV Petrom, condusă de departamentul Tehnologie și Inovație.

Abordarea Managementului

OMV Petrom și-a grupat activitățile de inovare într-o serie de domenii de interes, toate contribuind la eficientizarea operațiunilor, la

minimizarea impactului asupra mediului și la furnizarea de soluții rentabile clienților noștri și societății.

OMV Petrom colaborează la nivel global cu mediul universitar (Universitatea Politehnica din București, Universitatea Politehnica din Timișoara, Universitatea de Petrol și Gaze din Ploiești, Academia de Științe Economice din București, Montanuniversität din Leoben) și beneficiază de experiența propriului institut de cercetare (Institutul de cercetare și proiectare tehnologică din Câmpina).

Departamentul de Tehnologie și Inovație are un obiectiv foarte ambițios, acela de a asigura un viitor sustenabil pentru companie și o experiență valoroasă pentru clienții săi, urmând trei direcții strategice în acest sens: creșterea competitivității afacerii existente, dezvoltarea opțiunilor de creștere și dezvoltarea unei organizații mai agile și mai eficiente.

Portofoliul de inovație al OMV – evidențierea proiectelor selectate

În ultimul an, Departamentul nostru de Tehnologie și Inovație și membrii Consiliului Tehnologiei și Inovației au identificat și au susținut un set de idei care s-au transformat în proiecte pilot, cu rezultate vizibile.

Aici sunt câteva dintre ele:

- Incubator de proiectare în OPGS
- Descoperirea de noi tehnologii și implementarea acestora în Upstream
- Algoritmi de prognoză a producției folosind Machine Learning
- Analiza predictivă avansată în Retail (comerțul cu amănuntul)
- Mobilitatea în inginerie (raportarea gazelor în teren folosind iPaduri)
- Gestionarea securității integrității fizice (Video live)
- Protocolul de predare a autovehiculului și Toolkit fără folosirea hârtiei

Digitalization Master Class – pe măsură ce avansăm în călătoria noastră spre o companie agilă din punct de vedere digital, mulți dintre noi se confruntă cu decizii și întrebări în jurul conceptului de digitalizare. Pentru a aduce angajații noștri la un nivel confortabil de cunoștințe în jurul principalelor subiecte și pentru a demistifica subiecții în cadrul acestui proces, am desfășurat cursul „Master Digitalization” de o zi. Am selectat 12 tehnologii care au fost introduse într-un context istoric, au fost explicate din punct de vedere tehnic până la cel mai mic detaliu și au fost prezentate exemple din viața reală. A fost o experiență pur educațională, astfel încât organizația a

putut să aibă o bună înțelegere a ceea ce înseamnă digitalizarea. La finalul acestui masterclass, participanții au reușit să aibă o înțelegere a conceptului în ansamblu, au putut să vorbească încrezători despre acest subiect și să vadă toate aspectele într-un context mai larg. Acest lucru ne va permite tuturor să extindem aria oportunităților, să ne creăm propria viziune și să evaluăm propunerile cu mai multă claritate. Următorul masterclass va fi despre dexteritatea digitală, mai precis despre practicile și modul de lucru din aria digitalizării.

Am înființat **Tribul Pionierilor** – o rețea informală de lideri ai schimbării din toate diviziile, orientați pe rezolvarea problemelor. Căutăm colegi din întreaga companie care empatizează cu incertitudinile și schimbările. Ei se întâlnesc pentru a discuta provocările cu care se confruntă fiecare, participă la sesiuni în care își împărtășesc toate aceste lucruri, participă la acțiuni de tip hackathon și întâlnesc persoane cu experiență din exterior – toate acestea având scopul final de a aduce un impact pozitiv asupra afacerii noastre.

În ultimii doi ani, OMV Petrom a colaborat cu **Innovation Labs**, un program de accelerare care sprijină echipele de start-up. Echipele sunt formate din studenți și tineri entuziaști, pasionați de tehnologie, care doresc să înființeze companii pornind de la aceste idei inovatoare. Am mers mai departe, nefiind un simplu sponsor. Ne-am asumat responsabilitatea de a le oferi participanților sprijinul nostru, fiind mentori și împărtășind cu ei experiențele noastre profesionale. Considerăm că a privi dincolo de granițele afacerii noastre și a interacționa cu minți tinere și strălucite ne ajută să descoperim noi idei de afaceri.

Activitate de cercetare internă. În anul 2018, activitatea de cercetare a dezvoltat un număr de 46 de proiecte interne, dintre care 22 au fost conduse de specialiști de la ICPT Câmpina. Din programul de cercetare din 2018, 25 de proiecte sunt finalizate, iar celelalte proiecte vor continua în 2019 sau 2020. Acestea vor asigura continuitatea și sustenabilitatea programului de cercetare și dezvoltare. În anul 2018, activitatea Institutului de Cercetare-Dezvoltare a asigurat jumătate din totalul proiectelor de cercetare și dezvoltare ale OMV Petrom.

Digit UP (program de Digitalizare în Upstream) – nu este doar o viziune, ci a devenit o realitate. Cu ajutorul Digit Up, compania noastră va face mai rapid alegeri de investiție mai inteligente și mai bune, pentru a avea avantaje competitive, pentru a asigura profitabilitatea și o creștere constantă, pentru a deveni atractivă pentru partenerii de afaceri și nu în ultimul rând pentru a fi recunoscută ca un angajator preferat. Scopul nostru este să avem tot ce ne trebuie printr-un singur click, iar acest lucru înseamnă acces facil la informații, oameni și instrumente. Vom putea să folosim datele oricând și oriunde, prin tehnologia de tip cloud.

Transformarea digitală a OMV Petrom este mai mult decât a aplica și a scala tehnologie – este despre oameni și cultură. Prin urmare, crearea unei mentalități digitale și remodelarea viziunii talentelor sunt parte din călătoria digitală a OMV Petrom, alături de integrarea partenerilor tehnologici, a universităților și a start-upurilor.

Trei indicatoare ghidează călătoria digitală a OMV Petrom:

► **DIGITALIZEAZĂ!** Crearea agilității în afaceri prin opțiuni inteligente de investiții care se

concentrează pe cel mai mare impact asupra afacerilor și pe prioritățile HSSE.

- **ACȚIONEAZĂ!** Inovația la viteză și dimensiune, prin crearea de medii receptive la inovație și prin promovarea unei organizații, aptitudini, mentalități și culturi adaptate la tehnologia digitală
- **PERMITE!** Platformele digitale comune ce formează coloana vertebrală a nucleului nostru digital, care ne permite să defalcăm bazele de date și să le folosim la nivel de Grup

Ce vom face în 2019:
► **Lansarea Centrului Digital de Excelență – stabilirea unei noi discipline în organizația noastră. Crearea unei mentalități digitale și remodelarea culturii în OMV Petrom reprezintă ambiția noastră digitală.**

► **Masterclass de Dexteritate Digitală – dezvoltarea OMV Petrom către o companie experimentată în digitalizare. Primul masterclass se va concentra pe dexteritate digitală.**

► **Contribuirea la obiectivele de inovație în conformitate cu Strategia 2025.**

► **Evenimentul T&I din 22 ianuarie 2019 – prezentarea a 22 de tehnologii implementate din momentul în care am declarat T&I factor cheie în strategia de dezvoltare. Acest eveniment a arătat că inovăm mult și că suntem pe drumul cel bun pentru a deveni o companie inovatoare.**



ANGAJAȚII

A crește împreună este parte din afacerea noastră sustenabilă. Astfel, am creat o cale pentru oamenii noștri, bazată pe competențe și motivație, pe cultura companiei noastre și pe includerea diversității. Ceea ce dăm înapoi societății este ceea ce prețuim cel mai mult: calitatea oamenilor noștri. Aceasta este energia noastră pentru o viață mai bună.

“Diversitatea în cadrul OMV Petrom creează un mediu propice de învățare, cu multe oportunități, oferind acces la cunoștințele internaționale.”

DIVERSITATE LOCALĂ ȘI INTERNAȚIONALĂ

OMV Petrom are rădăcini puternice românești și face parte dintr-o rețea globală. Cum gestionați acest lucru din perspectiva resurselor umane?

Acest mix este un atu valoros pentru colegii noștri, dar și pentru societatea românească. Acesta reprezintă un mediu bun de a învăța, cu multe oportunități, oferind acces la cunoștințe internaționale. Pe de altă parte, pentru OMV Petrom ca angajator, înseamnă că noi creăm și investim într-o echipă puternică, ce devine un element important pentru companie și afacerea acesteia. Toate eforturile noastre se îndreaptă către a fi un angajator preferat, mai ales spre crearea unor practici de angajare pe care alți colegi din industrie le pot îmbrățișa.

Vedem o mulțime de dezbateri despre cultura diversității. Cum credeți că diversitatea poate deveni o realitate în mediul de lucru actual?

Diversitatea este necesară pentru a evolua.

Avem 38 de naționalități care lucrează în cadrul companiei, astfel că primul pas ar fi încercarea de a integra o diversitate culturală, atât locală, cât și internațională. În OMV Petrom beneficiem de ambele elemente, datorită naturii operațiunilor noastre. Acest lucru ne face să învățăm de la fiecare în parte, angajați de la contractori, contractori de la angajați, participând la activități în care ne prezentăm adevărata noastră valoare.

Care dintre prioritățile strategice pentru resursele umane credeți că este cea mai valoroasă pentru companie?

Toate prioritățile sunt importante, acestea funcționează ca una singură. Valoarea reală vine din mai multe locuri în același timp: din crearea unor lideri care oferă inspirație colegilor, dintr-un comportament performant, agilitate organizațională, precum și din dezvoltarea unui mediu de lucru excelent.



ANGAJAȚII

Cele 5 principii ale companiei: Spirit de echipă, Răspundere Asumată, Pasiune, Pionierat și Performanță

Angajații noștri au importanță esențială pentru performanța și succesul afacerilor OMV Petrom. Acționăm în sensul asigurării unui mediu în care fiecare angajat poate să învețe, să se dezvolte, să relaționeze și să colaboreze, precum și să se bucure de un stil de viață sigur și sănătos.

Strategia pentru oameni a OMV Petrom
„Oameni și Cultura organizațională” reprezintă unul dintre cei trei factori-cheie ai Strategiei OMV Petrom 2021+. OMV Petrom a stabilit bazele unei creșteri sustenabile și este angajată actualmente într-o traiectorie de dezvoltare, redefinind Misiunea noastră în afaceri (DE CE), Țelul nostru (CE) și Principiile (CUM), care vor sprijini strategia companiei.

Principiile companiei noastre – Spirit de echipă, Răspundere Asumată, Pasiune, Pionierat și Performanță – promovează o cultură care încurajează și susține creșterea sustenabilă a OMV Petrom.

Pentru a crea condițiile necesare unei astfel de creșteri, în 2017 am introdus cele Cinci

Principii de mai sus, pe care le integrăm în mod consecvent în toate programele noastre de leadership și de dezvoltare a angajaților. Pe parcursul anului 2018, am progresat pe traiectoria noastră, consolidând managementul performanței, managementul talentelor și dezvoltarea leadershipului și stabilind o bază solidă pentru o cultură orientată spre feedback și învățare:

► Inițiativele de îmbunătățire a abilităților de leadership la nivelul întregului Grup (LEAD) au fost implementate deja la următoarele niveluri de management, cu participarea a 233 de lideri globali; de asemenea, 42 de lideri au participat la evaluarea prin 360 grade feedback.

► În demersul nostru de digitalizare a funcției de Resurse Umane, am extins paleta de procese livrate cu ajutorul tehnologiei, îmbunătățindu-ne eficiența și eficacitatea în furnizarea de procese de management al Performanței și al Talentelor la nivel global; noul Program de Recunoaștere la nivel de Grup, prin care vrem să creștem transparența și vizibilitatea rezultatelor excepționale și a comportamentelor exemplare ale angajaților noștri, este, de asemenea, susținut de o aplicație IT.

► Noua platformă de Învățare și Dezvoltare

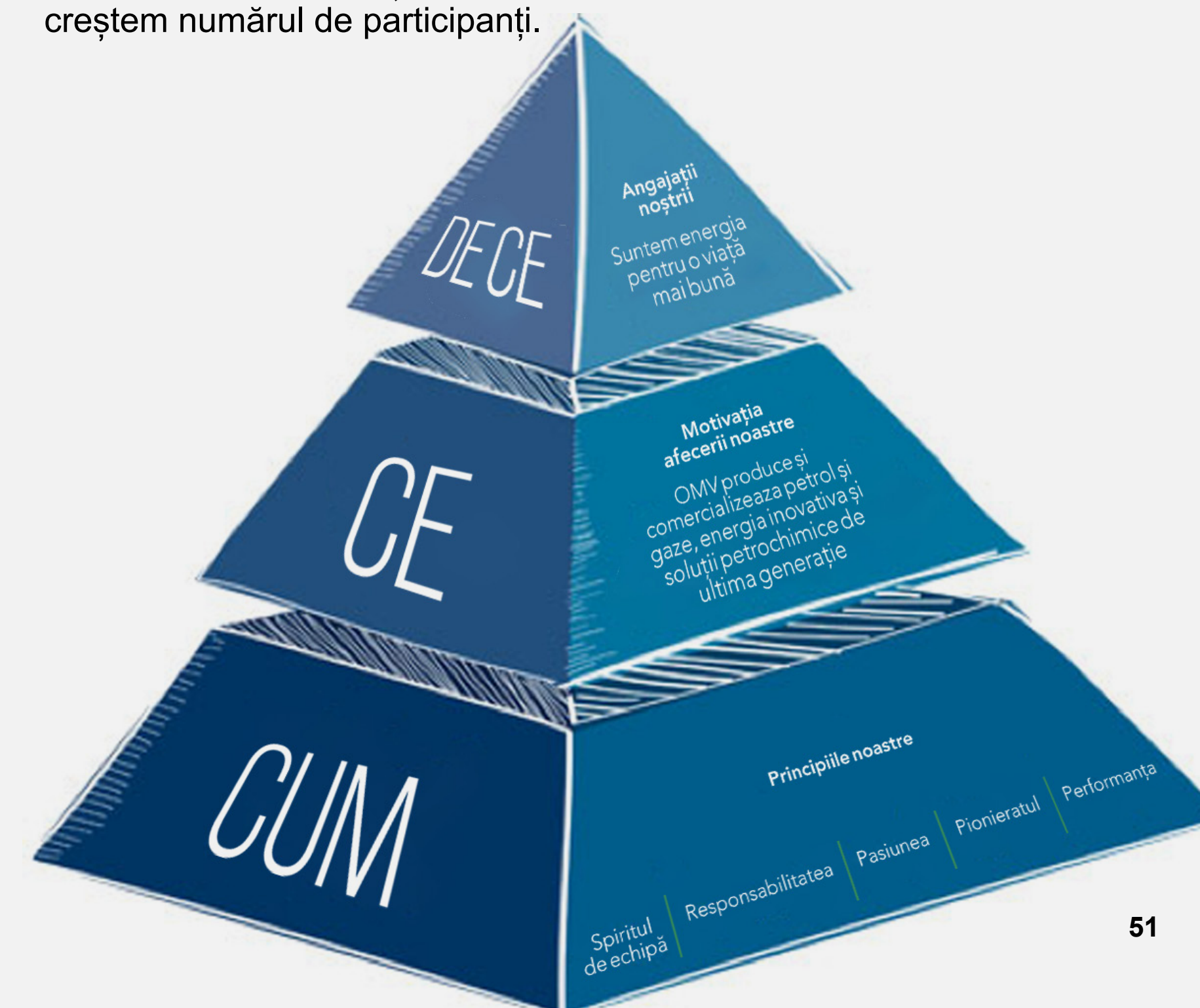
a fost pregătită pentru a fi funcțională în februarie 2019. Platforma oferă o paletă largă de oportunități de învățare pentru angajații cu diverse nevoi, permite aprobarea automată a programelor de training, precum și o metodă simplificată de grupare și raportare a costurilor și activităților de instruire.

► Procesul de revizuire a Managementului Talentelor a fost lansat la nivelurile de bază; au fost realizate, de asemenea, planurile de succesiune pentru pozițiile critice.

► Clasificarea pozițiilor și structura de carieră au fost pregătite și aprobate pentru lansare în 2019; noua abordare va îmbunătăți calitatea datelor utilizate de management, va responsabiliza managementul, va asigura consecvența clasificării pozițiilor și a denumirilor acestora pentru o gestionare eficientă a resursei umane, va conduce la extinderea posibilităților de carieră pentru experți și va oferi transparența privind recompensarea și dezvoltarea carierei.

Programe de transfer de cunoștințe
Având în vedere vârsta medie din cadrul companiei noastre (ajungând la 48 în 2018), OMV Petrom se axează pe furnizarea de programe pentru transferul de cunoștințe și asigurarea succesiunii pentru pozițiile critice

(tehnice). De asemenea, ne propunem să atragem cei mai buni studenți prin programe eficiente de internship care permit obținerea competențelor necesare pentru a fi competitivi pe piața forței de muncă. Open4U este un program de succes al companiei noastre, prin care, în 2018, 59 de studenți (43 în 2017) au efectuat un stagiul de practică plătit de două luni. În următorii ani, așteptăm cu nerăbdare să creștem numărul de participanți.





Programe implementate pentru îmbunătățirea abilităților angajaților

Tipul programului	Denumirea programului	Abilități dobândite prin program
Programe interne	Instruire „peer-to-peer” în Upstream	Abilități tehnice în domeniul Upstream (forare, geomecanică, managementul coroziunii etc.)
	Curriculum HSSE	Sănătate și siguranță în muncă
	Curriculum pentru angajații blue-collar	Cunoștințe și abilități tehnice
Programe dezvoltate cu furnizori de training	Programe de leadership pentru grupuri	Capabilități și instrumente de leadership
	Catalogul Abilităților personale	Abilități personale, cum ar fi inovația, gândirea creativă, discursul în public, rezolvarea conflictelor, gestionarea timpului, luarea deciziilor
	Conferințe	Diverse abilități profesionale
	Programe în regim deschis	Diverse abilități profesionale în funcție de nevoile specifice de dezvoltare
	Programul de dezvoltare integrată a absolvenților	Experiență și competențe interdisciplinare pentru inginerii juniori din Upstream
	Certificări și cursuri obligatorii	Competențe tehnice, profesionale, în domeniul sănătății și siguranței, în conformitate cu reglementările locale sau politicile interne (de exemplu, acordarea primului ajutor, șofatul defensiv)

Programe de instruire

An de an, implementăm diverse programe de instruire pentru a îmbunătăți abilitățile angajaților noștri pe baza nevoilor lor de dezvoltare. În același timp, asigurăm participarea la diverse programe de instruire deschise (în funcție de nevoile specifice) și conferințe specializate. În perioada de raportare, angajații OMV Petrom au beneficiat de 317.264 de ore de instruire.

Evaluarea performanței angajaților

Anual, angajații noștri sunt implicați într-un proces de evaluare a performanței. Procesul de evaluare, prin interacțiunile și discuțiile de feedback pe care le implică, urmărește consolidarea legăturii dintre angajați și manageri, punând accent pe indicatorii de performanță pozitivi și stabilind pașii necesari pentru a obține rezultate mai bune pentru următorul interval de evaluare. În anul 2018, 5.739 de angajați au beneficiat de evaluări de performanță și dezvoltare a carierei, după cum urmează: 5.026 de angajați operativi și 713 manageri.

Managementul recompenselor

Pentru a menține competitivitatea pe termen lung, OMV Petrom a creat o organizație bazată pe performanță și dezvoltare și, în mod corespunzător, un management al recompenselor bazat pe performanță care încorporează principiile companiei. Pentru ca OMV Petrom să poată fi recunoscut drept un angajator cu o bună reputație, pentru a atrage, recruta, motiva, instrui, dezvolta, promova și păstra cele mai bune talente, principiile de remunerare ale companiei se bazează pe o

combinație echilibrată de componente fixe și variabile, monetare și non-monetare. Pachetele de remunerare sunt configurate în așa fel încât să asigure echitate internă și, în același timp, să rămână competitive pe piața locală și internațională în care operează compania și să îi motiveze pe angajați să creeze rezultate durabile și să adauge valoare afacerii.

Pachetul salarial al angajaților OMV Petrom este la un nivel competitiv în industria de petrol și gaze și include: (i) o remunerație fixă, plătită lunar ca salariu net determinat prin aplicarea la salariul brut de bază a cotelor de impozit pe venit și a contribuțiilor sociale, (ii) alte plăți fixe, cum ar fi bonusuri fixe și indemnizații speciale conform contractului colectiv de muncă, (iii) alte beneficii statutare și non-statutare, cum ar fi asigurările private, indemnizația de concediu / zile libere plătite și, în funcție de poziția atribuită, compensație aferentă mașinii de serviciu și (iv) bonusuri de performanță pe termen scurt / mediu (trimestriale și / sau anuale). Măsurile / indicatorii principali de performanță utilizați se bazează pe valori financiare și non-financiare.

Informarea și consultarea angajaților

Ne străduim să menținem relații solide cu angajații noștri. Acordăm o atenție deosebită respectării drepturile angajaților noștri, îndeplinind toate obligațiile în conformitate cu legislația specifică, contractele individuale de muncă și contractul colectiv de muncă. Comunicarea cu angajații noștri este întotdeauna deschisă și are drept obiectiv informarea acestora cu privire la situația companiei noastre. În acest sens, informăm

Angajați OMV Petrom în timpul evenimentelor externe și interne



permanent și ne consultăm cu reprezentanții angajaților în legătură cu evoluția activității companiei, care le-ar putea afecta interesele, în conformitate cu prevederile legale aplicabile.

În cazul concedierilor din motive neimputabile angajaților (individuale sau colective), 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 al unor părți ale acesteia, perioada minimă de preaviz este de 30 de zile calendaristice pentru angajați și reprezentanții acestora, în conformitate cu prevederile legale aplicabile.

Drepturile și obligațiile angajaților noștri sunt stabilite prin contractele individuale de muncă, precum și prin aplicarea Contractului Colectiv de muncă. Sindicatele locale reprezintă 92,7% dintre angajații noștri. Angajații noștri au dreptul la liberă asociere și dreptul la negocieri colective conform legislației în vigoare.

Diversitate în OMV Petrom

Integrarea principiilor de diversitate și incluziune în modul în care ne desfășurăm activitatea ne oferă o mai bună înțelegere asupra nevoilor angajaților și ale părților interesate.

Ca parte a OMV, OMV Petrom a aderat la strategia de sustenabilitate a grupului și acționăm pentru asigurarea diversității echipelor noastre, în mod deosebit la nivel managerial – ne propunem să creștem reprezentarea femeilor în funcții superioare

de conducere la 25% până în 2025 și să menținem o pondere ridicată a managerilor noștri în funcții superioare de management cu experiență internațională. Susținem aceste obiective printr-o serie de inițiative, cum ar fi planificarea succesiunii și programe specifice de instruire care abordează subiecte precum prejudecățile.

Femei în funcții de conducere

Christina Verchere a preluat funcția de Președinte al Directoratului și Director General Executiv (CEO) al OMV Petrom începând cu 1 mai 2018.

La sfârșitul anului 2018, 41,7% dintre directorii din prima linie subordonați Directoratului erau femei, în vreme ce ponderea globală a femeilor la nivelul Grupului OMV Petrom era, la sfârșitul anului, de 23%.

Abordarea echității privind concediile de maternitate și paternitate

Considerăm că abordarea echității de gen privind concediile de maternitate și paternitate și alte tipuri de concediu îmbunătățește recrutarea și gradul de retenție a talentelor, stimulând totodată moralul și productivitatea angajaților.

În anul 2018, numărul total al angajaților care aveau dreptul la concediu pentru creșterea copilului a fost de 13.201, dintre care 26 de bărbați și 163 de femei au beneficiat de acesta în perioada de raportare.

La sfârșitul anului 2018, 41,7% dintre directorii din prima linie subordonați Directoratului erau femei

MANAGEMENTUL RISCURILOR

Obiectivul nostru este de a ne asigura că toate riscurile noastre sunt gestionate în mod corespunzător prin efectuarea de evaluări ale riscurilor și planuri de atenuare adecvate.

Realizări în 2018

- **Două exerciții de risc pe termen mediu (primăvara și toamna) care indică tendințele în mediul de risc și un profil de risc actualizat.**
- **Desfășurarea cu succes a ședințelor de analiză a tuturor riscurilor strategice incluse în Raportul riscurilor strategice.**

Sistemul de gestionare a riscurilor

Funcția corporativă de management al riscului este o componentă cheie a sistemului de governanță corporativă. Prin natura activităților de extracție, procesare, transport și comercializare a hidrocarburilor, OMV Petrom este expus în principal la riscurile privind siguranța și mediul. Mai mult, datorită scopului activităților de afaceri ale OMV Petrom și piețelor pe care compania operează, aceasta este automat expusă unor riscuri semnificative,

printre care prețul mărfurilor tranzacționabile, cursul de schimb valutar, riscuri operaționale și alte riscuri.

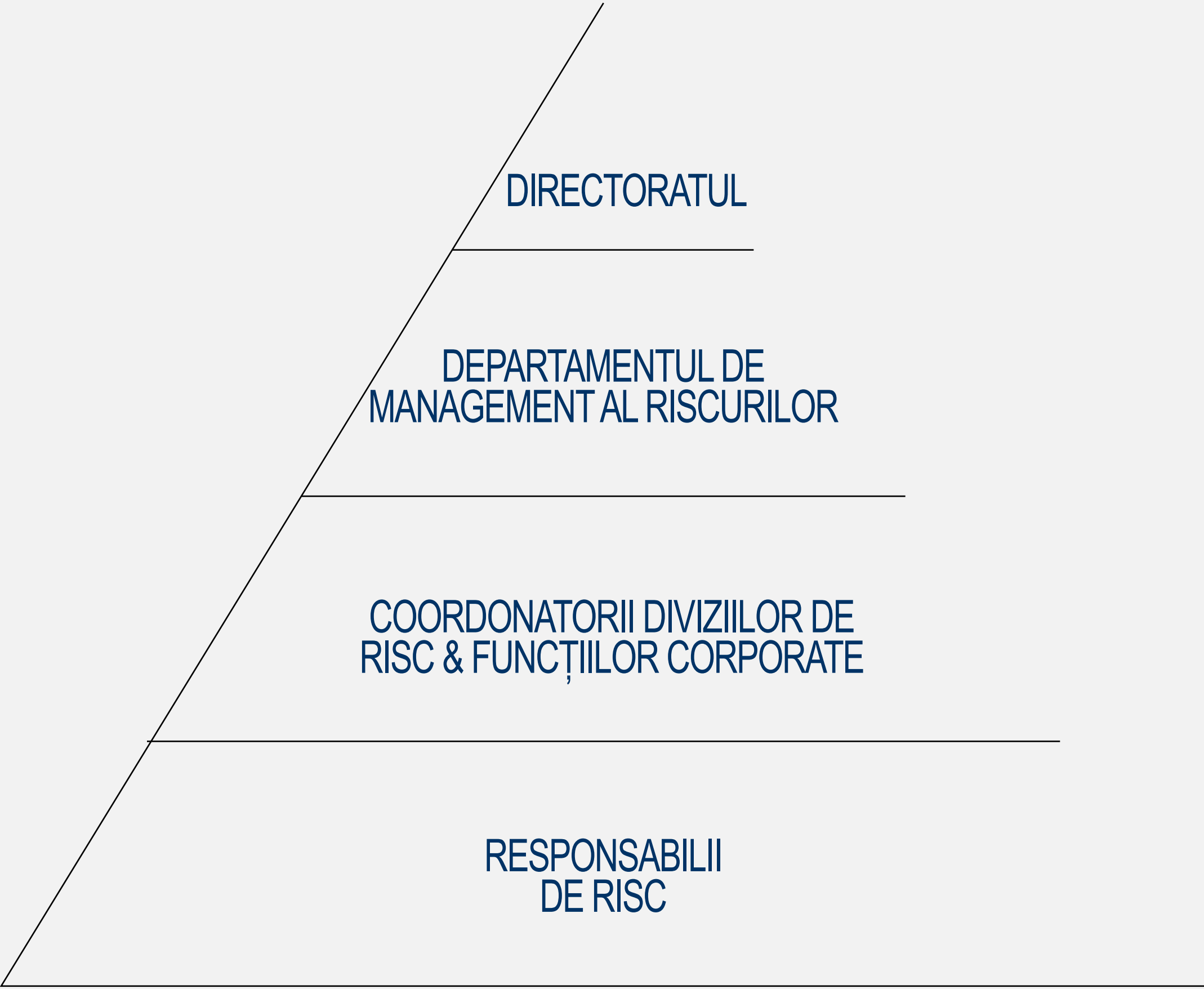
OMV Petrom a implementat un sistem de gestionare a riscului la nivelul companiei (Enterprise Wide Risk Management – EWRM) având patru niveluri ale rolurilor managementului într-o structură tip piramidă. Acest lucru ne permite să identificăm din timp amenințările și / sau să reducem efectele adverse ale evenimentelor care se află în afara zonei noastre de influență.

În urma acestui proces, suntem în măsură să garantăm, cu un anumit nivel de încredere, că sustenabilitatea pe termen lung și lichiditatea pe termen mediu sunt asigurate, iar impactul estimat al riscurilor este în limite acceptabile.

Riscurile OMV Petrom

Riscurile identificate la nivelul Grupului sunt evaluate prin intermediul a două procese de gestionare a acestora asociate:

- activității operaționale pe termen mediu și
- obiectivelor strategice și sustenabile pe termen lung.



ORGANIZAREA MANAGEMENTULUI RISculUI ÎN OMV PETROM

Comitetul de Audit al Consiliului de Supraveghere
(responsabil pentru monitorizarea întregului sistem)



Suntem în măsură să garantăm, cu un anumit nivel de încredere, că sustenabilitatea pe termen lung și lichiditatea pe termen mediu sunt asigurate

GRI:
102-11
102-29
102-30
102-33
103-2
103-3
201-2
DIR

Angajați ai stației de tratare a gazelor din Burcioaia



GRI:
102-11
102-15
102-31
102-33
DIR

Riscurile sunt clasificate în cele trei categorii principale: de piață și financiare, operaționale și strategice. Aceste categorii includ, printre altele: riscuri de piață, riscuri financiare, riscuri de proiect, riscuri de proces, riscuri privind sănătatea, siguranța și securitatea, riscuri fiscale, riscuri de conformitate, riscuri de personal, riscuri legate de litigii, riscuri legate de reglementare și riscuri reputaționale. Având în vedere faptul că majoritatea activelor noastre sunt instalații de producție și prelucrare a hidrocarburilor, se acordă o atenție deosebită riscurilor privind siguranța proceselor pentru care politica noastră este „**Fără Răniri- Nicio Pierdere**”.

În cadrul procesului de gestionare a riscurilor pe termen mediu, am identificat și am reevaluat expunerile la risc pe termen mediu, reziliența financiară și lista acțiunilor de atenuare a riscurilor.

Profilul de risc consolidat pe termen mediu al societății este raportat de două ori pe an

pentru aprobarea Directoratului și pentru informarea Comitetului de Audit al Consiliului de Supraveghere.

În cadrul procesului strategic de gestionare a riscurilor pe termen lung, a fost stabilită o listă a riscurilor strategice.

În 2018, portofoliul nostru de riscuri strategice a fost reevaluat pe parcursul a cinci sesiuni dedicate, cu participarea membrilor Directoratului. Discuțiile au fost axate pe acțiunile de atenuare a riscurilor propuse de responsabilii de riscuri desemnați și pe o actualizare a evoluției riscurilor din ultima perioadă.

Aceste două procese de gestionare a riscurilor ne permit să concentrăm atenția Directoratului asupra riscurilor cheie și să asigurăm Comitetul de Audit al Consiliului de Supraveghere că riscurile cheie sunt gestionate corespunzător de către conducere.

Riscuri strategice

Interne	Externe
Rata de înlocuire a rezervelor	Volatilitatea pieței de țigete și gaze
Daune materiale și siguranța în muncă	Schimbări climatice
Capital uman și concurența pe piața muncii pentru atragerea talentelor	Riscuri politice, modificări legislative și de conformitate
Riscurile cu privire la tehnologie și inovație	Riscul de cutremur

Mai multe informații despre modul în care gestionăm riscurile pot fi găsite în Raportul Anual 2018, pag. 42.

În OMV Petrom, cultura privind managementul riscului este un element cheie pentru realizarea unui proces eficient și sustenabil de gestionare a riscurilor în cadrul organizației.

În vara lui 2018 a fost organizată în beneficiul angajaților OMV Petrom o conferință internațională pe teme de managementul riscurilor cu participarea unor experți internaționali în această disciplină. Cunoștințele participanților în domeniul industriei de țigete și gaze au fost astfel îmbogățite și din perspectiva riscului în mod direct de către experți cu înaltă calificare și experiență.

- Ce vom face în 2019**
- **Continuarea promovării celor mai bune practici în materie de risc și asigurări la nivelul întregii companii și integrarea acestora în practica de afaceri.**
 - **Continuarea concentrării asupra riscurilor cheie și asigurarea implementării acțiunilor de atenuare.**
 - **Continuarea îmbunătățirii culturii de risc pe baza celor mai bune practici și perfecționarea acestora prin utilizarea experienței specialiștilor în acest domeniu.**



PRINCIPII DE AFACERI ȘI RESPONSABILITATE SOCIALĂ

Relații și dezvoltare comunitară
Etica în afaceri și conformitate
Drepturile omului
Responsabilitatea de produs
Lanțul de aprovizionare

Lucrăm să construim un viitor
unde toți putem avea o viață mai bună.

“Comportamentul nostru responsabil față de stakeholderi, mediu și societate trebuie să fie o prioritate în activitatea noastră zilnică, nu doar opțională.”

CUM PUTEM FI DIFERIȚI ÎN PREZENT

Sustenabilitatea este o prioritate în cadrul strategiilor corporative. Prin ce se diferențiază OMV Petrom, în termeni de leadership, în această zonă?

Sustenabilitatea este încorporată în companie și merge mult mai departe de strategia corporativă, devenind parte din cultura organizațională. Comportamentul nostru responsabil față de stakeholderi, mediu și societate trebuie să fie o prioritate în activitatea noastră zilnică, nu doar opțională.

Integrarea comportamentului responsabil în toate aspectele afacerilor OMV Petrom este cheie pentru un leadership transformațional.

Considerăm că aceasta este o călătorie în curs, ca activitate zilnică și nu doar o destinație. Testul de leadership în sustenabilitate are loc în fiecare zi.

OMV Petrom are o istorie în care contribuie la dezvoltarea comunităților. Care este puntea de legătură între toate proiectele din cadrul Țara lui Andrei?

Țara lui Andrei a marcat mai multe premiere în dezvoltarea comunităților din România (smart cities, plantări, învățământ profesional, sănătate, antreprenariat social).

Dar cel mai important rezultat a fost evoluția către abordarea simultană a problemelor de afaceri și sociale. Avem operațiuni într-una dintre cele mai importante și mai provocatoare industrii din lume.

Cererea de energie nu a fost niciodată atât de mare, la nivel mondial. De aceea, ne-am concentrat eforturile în evaluarea impactului nostru și, în același timp, am încercat să ajutăm la construirea unei culturi de utilizarea a resurselor în mod responsabil, în cadrul companiei și în comunitățile unde se desfășoară activitățile noastre.



RELATIILE CU COMUNITATEA ȘI DEZVOLTAREA ACESTORA

ODD-urile susținute de programele noastre de dezvoltare a comunității:



Dezvoltarea comunităților
În 2018, strategia de sustenabilitate a OMV Petrom a fost revizuită, iar relațiile cu comunitatea și dezvoltarea acestora au fost incluse într-o zonă de interes nouă – „Principii de afaceri și responsabilitate socială”. Aceasta a fost introdusă pentru a ne continua angajamentul față de Principiile de orientare ale Organizației Națiunilor Unite (UNGP), abordând și sprijinind Obiectivele de Dezvoltare Durabilă (ODD) în proiectele noastre de dezvoltare a comunității și încercând să aducem mai multă valoare economică și socială în zonele noastre operaționale.

Implicarea în comunitate nu este doar „hrană pentru suflet”, ci urmărește o abordare strategică în drumul nostru spre asumarea responsabilității și sprijinirea creșterii economice locale. Ca partener responsabil în comunitățile în care ne desfășurăm activitățile, ne străduim să avem o amprentă operațională redusă și să responsabilizăm membrii comunităților în inițiativele lor de dezvoltare comunitară.

Relațiile cu comunitățile
Zona operațională a OMV Petrom nu este doar de o dimensiune considerabilă, ci este

și deosebit de importantă din perspectiva dimensiunii socio-economice: compania are operațiuni – inclusiv asocieri în participație – în peste 350 de comunități din 24 de județe din România. Peste 30% dintre aceste județe se confruntă cu un risc socio-economic constant în 2018, ținând seama de venitul mediu și rata șomajului. Monitorizăm regulat acest risc în comunitățile în care ne desfășurăm activitatea. Acest aspect reprezintă unul dintre cele mai importante repere pentru noi în definirea programelor noastre de dezvoltare a comunităților din România.

Abordarea conducerii cu privire la relațiile cu comunitatea
În cadrul OMV Petrom, procesul de relații cu comunitatea este gestionat într-o manieră care respectă cerințele de reglementare și de finanțare existente în România, dar încearcă, de asemenea, să țină pasul cu cele mai bune practici internaționale. Compania aplică standardele interne, procedurile și directivele sale – 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 sau Directiva Mecanismului de Reclamații sunt doar câteva

Elevi în timpul taberei de vară



În 2018, OMV Petrom s-a angajat în inițiative care însumează o investiție totală de 2,5 mil. EURO

dintre directivele de bază existente în cadrul OMV Petrom. Măsurăm și monitorizăm în mod constant rezultatele programelor noastre de implicare comunitară, prin intermediul indicatorilor cheie de performanță prestabiliți, prin evaluările proiectelor și prin studiile de referință.

Încercăm să avem o abordare integrată față de aspectele sociale și, prin urmare, să le luăm în considerare în toate procesele de afaceri și de gestionare a riscurilor, atât interne, cât și externe – pentru contractorii noștri. An de an, ne propunem să ne îmbunătățim implicarea proactivă în comunități și să răspundem în mod sustenabil nevoilor locale, pe baza impactului social, educațional, economic și asupra mediului.

Prin urmare, ca parte a abordării noastre de implicare în comunitate, revizuim anual Strategia de dezvoltare comunitară, analizând impactul nostru operațional în comunități, pe de o parte, și impactul social, de cealaltă parte.

Procesul de gestionare a relațiilor cu comunitatea este stabilit pe baza politicilor, responsabilităților, obiectivelor reglementate la nivel central și resurselor locale implicate. Identificăm, evaluăm și clasificăm riscurile, consultăm și implicăm părțile noastre interesate atunci când dezvoltăm programele de implicare în comunitate. Realizările și impactul sunt măsurate în numărul de oportunități de locuri de muncă generate, al persoanelor instruite pentru angajare, al capacităților locale consolidate, al relațiilor mai robuste și de încredere cu părțile interesate pentru a obține rezultate pe termen lung generate de investiția noastră în comunitate.

Angajamentul de a menține licența socială de operare și de a fi un vecin bun nu este un lucru ușor. Este nevoie de perseverență, de energie, de putere, de insistență și de consecvență.

În 2018, OMV Petrom s-a angajat în inițiative care însumează o investiție totală de 2,5 mil. EURO. Proiectele au vizat o serie de nevoi locale și sprijin al infrastructurii care a constat în reparații de drumuri, reabilitarea rețelelor de apă și energie electrică, conducte de apă, reabilitări și dotări ale facilităților educaționale și laboratoare.

Gestionarea reclamațiilor la nivel de comunitate
Ca organizație responsabilă, ne angajăm să sprijinim dezvoltarea zonei și a comunității în care ne desfășurăm activitatea. Acest lucru ne ajută să obținem licența socială de operare și să devenim un angajator model, preferat de oameni. În dialogul cu comunitățile, efortul nostru este îndreptat spre colectarea feedbackului despre operațiunile noastre și impactul rezultatelor. Prin urmare, am implementat un sistem de reclamații la nivelul Grupului OMV Petrom, coordonat de la nivel corporativ. OMV Petrom pune bazele unei licențe sociale care să funcționeze prin primirea, înregistrarea, soluționarea și monitorizarea planurilor de acțiune ale companiei.

Ce înțelegem prin reclamații în cadrul OMV Petrom? Aceasta reprezintă exprimarea nemulțumirii care rezultă dintr-un impact real sau perceput al activităților comerciale ale companiei. În anul 2018 au fost înregistrate 990 de reclamații referitoare la societate, drepturile omului și mediu (reclamații

totale), iar 773 au fost soluționate. Cele mai multe dintre acestea, 492 de reclamații, sunt legate de impactul asupra mediului (contaminarea terenurilor).

În 2018, în OMV Petrom s-a realizat o evaluare de audit efectuată de un auditor independent, ca parte a obiectivelor grupului OMV de a evalua eficacitatea mecanismului reclamațiilor la nivel de comunitate, bazată pe criteriile Principiilor de Orientare ale ONU privind afacerile și drepturile omului.

O listă de verificare foarte cuprinzătoare a fost utilizată pentru a evalua abordarea OMV Petrom privind gestionarea reclamațiilor comunitare la nivel corporativ, afaceri Upstream și Rafinărie din divizia Downstream. Lista de verificare s-a bazat pe „Instrumentul de diagnosticare a mecanismului de soluționare a reclamațiilor comunității” dezvoltat de IPIECA, asociația recunoscută în industria de petrol și gaze pentru probleme de mediu și sociale. Constatările, recomandările și evaluarea conformității cu criteriile de eficiență ale UNGP au fost reunite într-un raport final, care a fost prezentat în primul trimestru al anului 2019 de către auditor către conducerea OMV Petrom.

Centrele de Resurse ale Comunității (CERC)
În 2018, a continuat susținerea inițiativei comune de responsabilizare a comunităților locale pe care am început-o în 2008 cu părțile cointeresate din comunitate și, prin urmare, am relansat competiția noastră anuală de granturi pentru 11 ONG-uri locale.

Competiția de dezvoltare comunitară a reunit 11 ONG-uri participante. După evaluare, 8

Centre de Resurse ale Comunității au fost finanțate și s-au implementat 8 proiecte comunitare în Schela, Suplacu de Barcău, Mănești, Moinești, Bustuchin, Telega, Boldești-Scăeni și Talpa.

Amprenta locală a acestor proiecte de dezvoltare comunitară a avut o contribuție indirectă, constând în impact economic, educațional, cultural și angajament civic pentru peste 570 de beneficiari din 10 comunități locale:

- Certificarea de lucrător comercial pentru 22 de participanți;
- Programe educaționale pentru reducerea abandonului școlar la nivel de gimnaziu, creșterea performanțelor școlare și a gradului de promovare a examenelor pentru 300 de copii din 5 comunități;
- Sesiuni de consiliere și dezvoltare personală pentru 61 de profesori și părinți în vederea reducerii diferențelor de mentalitate dintre generații;
- 55 de voluntari implicați în activitățile de sprijin comunitar și implicarea autorităților locale.

Pentru a continua abordarea noastră de întărire a capacității de dezvoltare locală, în 2018, am organizat o sesiune comună de formare și experiență antreprenorială pentru toate cele 11 Centre de Resurse ale Comunității cu scopul de a contribui la creșterea gradului de conștientizare a membrilor comunității cu privire la posibilele instrumente și oportunități de creștere economică locală.

Programul de Recunoaștere derulat în 2018 la nivelul Grupului OMV de către Departamentul

Impact economic, educațional, cultural și angajament civic pentru peste 570 de beneficiari din 10 comunități locale

România Meseriașă este angajamentul pe termen lung al OMV Petrom de a sprijini și de a îmbunătăți sistemul de învățământ tehnic și profesional din România

Școala Petroliștilor este un program prin care am înființat 6 clase în 3 licee din România

de Resurse Umane a oferit proiectelor desfășurate de CERC-uri în comunități oportunitatea de a fi cunoscute la nivelul întregului grup OMV și de a fi premiate ca una dintre cele mai bune inițiative în comunitățile locale (locul I). În cadrul programului de „Recunoaștere”, angajații la nivelul întregului grup OMV pot oferi și primi premii, în semn de apreciere pentru realizările lor.

Proiecte de dezvoltare comunitară:

România Meseriașă

Lansat în 2015, România Meseriașă este angajamentul pe termen lung al OMV Petrom de a sprijini și de a îmbunătăți sistemul de învățământ tehnic și profesional din România. Prin acest program, dorim să creștem gradul de conștientizare cu privire la importanța învățământului profesional în dezvoltarea economiei naționale și să implementăm soluții pentru educația viitorilor profesioniști în domeniul petrol și gaze. Începând cu anul 2016, România Meseriașă face parte din programul național România Educată inițiat de Președinția României. Proiectul România Meseriașă este alcătuit din următoarele inițiative: Școala Petroliștilor, Tabăra Meseriașilor și Liga Elevilor Meseriași.

Școala Petroliștilor este un program prin care am înființat 6 clase în 3 licee din România, în urmă cu 3 ani – Târgoviște, Moinești și Pitești, la specializarea de petrol și gaze (operator sondă și operator parc). Programul oferă elevilor burse lunare, experiență practică pe teren în cadrul companiei, dar și dezvoltare personală a cadrelor didactice, actualizarea curriculumui educațional și modernizarea laboratoarelor școlare.



Elevi în timpul taberei de vară

Prima generație de petroliști a absolvit cursurile școlii profesionale în 2018 și 26 de tineri petroliști au fost angajați în cadrul OMV Petrom ca sonori juniori la Unitatea Workover și Intervenții Sonde.

Tabăra Meseriașilor este un program de dezvoltare intensivă pentru elevii din școlile profesionale și liceele tehnologice, având ca scop îmbunătățirea aptitudinilor personale și profesionale pentru a le crește șansele de angajare. Programul a pornit ca răspuns la nevoia noastră comercială de a avea o forță de muncă bine pregătită în domeniul petrolului și gazelor, dar s-a extins și pentru a răspunde nevoilor contractorilor noștri și pregătirea viitorilor lor angajați: mecanici, electricieni, bucătari, chelneri etc. În anul 2018, 235 de elevi din 23 de școli tehnice au beneficiat de instruire pentru a-și dezvolta competențele

personale: comunicarea, munca în echipă, capacitatea de inserție profesională și altele, precum și abilitățile practice, colaborând îndeaproape cu mentorii (profesioniștii din domeniul lor) la un proiect de absolvire. 40 de elevi au primit o bursă lunară timp de un an pentru a investi în continuare în educația lor. Împreună cu aceștia, 40 de cadre didactice au propus proiecte ce urmăreau dezvoltarea sistemului de învățământ profesional și au participat la cursul nostru de gestionare de proiecte.

La final, 4 proiecte au fost recompensate cu granturi în valoare totală de 40.000 EURO.

Programul a adus o nouă componentă în 2018, Liga Elevilor Meseriași. Acesta este un proiect inovator care a creat și continuă să pregătească primul grup de inițiativă care

să aducă în discuție la nivel local și național problemele elevilor din învățământul tehnic și profesional. Este prima rețea de elevi TVET înființată în România în 2018, formată din 27 de elevi și 24 de cadre didactice. Grupul include membri din toate liceele TVET (învățământ și formare profesională și tehnică) din județul Buzău și reprezintă interesele tuturor elevilor din acest sector.

RO SMART în Țara lui Andrei

RO SMART în Țara lui Andrei este un concurs național organizat de OMV Petrom, sub egida Țara lui Andrei – platforma de responsabilitate socială a companiei.

Concursul a oferit granturi cu o valoare totală de 400.000 EURO alături de îndrumare și consultanță software pentru proiecte care utilizează tehnologia și digitalizarea pentru a

În anul 2018, 235 de elevi din 23 de școli tehnice au beneficiat de instruire pentru a-și dezvolta competențele personale și practice, colaborând cu mentorii la un proiect de absolvire

Program de voluntariat



GRI:
413-1
DIR

spori calitatea vieții și a contribui la dezvoltarea sustenabilă a comunităților din România.

Pentru a fi eligibile, proiectele au trebuit să ajute la rezolvarea problemelor, îmbunătățirea serviciilor publice, eficientizarea consumului de resurse și reducerea cheltuielilor, cu utilizarea tehnologiei, într-unul dintre următoarele 8 domenii: transport, energie, sănătate, educație, mediu, infrastructură, agricultură, siguranță.

250 de proiecte au fost depuse în cadrul concursului și au fost evaluate pe baza unui vot public (20%) și a aprecierii juriului – (80%).

10 proiecte în domeniul educației, sănătății și infrastructurii au câștigat concursul și au primit granturi în valoare totală de 400.000 EURO. Proiectele au acces la îndrumare din partea angajaților OMV Petrom, precum și consultanță IT gratuită primită de la un partener al companiei pe parcursul implementării de un an.

Începând cu 2013, OMV Petrom a investit în proiecte de dezvoltare comunitară. RO SMART reprezintă actualizarea concursului „Idei din Țara lui Andrei”, care a finanțat peste 100 de proiecte comunitare.

În 2018, eforturile companiei de a investi în dezvoltarea sustenabilă a României au fost recunoscute de „Smart City and Industry Association”, iar RO SMART a primit premiul „Cel mai tânăr partener al anului”.

Programul de voluntariat
OMV Petrom sprijină activitățile de voluntariat ale angajaților săi, îi încurajează să găsească soluții pentru dezvoltarea și nevoile comunităților locale și recompensează cei mai

activi colegi. Astfel, 6.324 de voluntari, inclusiv 1.763 de angajați ai OMV Petrom și angajați ai stațiilor de distribuție, au participat în anul 2018 în 63 de proiecte de voluntariat, cum ar fi ecologizarea, activitățile de prim ajutor, educația și sănătatea, renovarea locurilor de joacă și a parcurilor sau donații.

Campionatul de Voluntariat este inițiativa care îi provoacă pe angajați să găsească soluții pentru dezvoltarea comunității și să dedice timp și energie pentru a le pune în aplicare. Proiectele înscrise sunt prioritizate, iar în 2018 au fost finanțate 12 proiecte comunitare inițiate de angajații noștri. De asemenea, 1.287 de angajați au sprijinit 190 de ONG-uri în cadrul campaniei 2%, iar 450 de angajați au donat cadouri pentru 450 de copii din familii defavorizate prin intermediul campaniei „Fii și tu Moș Crăciun”.

Premii 2018

Business Review Awards:
► Proiectul Tabăra Meseriașilor drept cea mai bună inițiativă de dezvoltare comunitară.

Premii CSR:
► 10 ani de CSR pentru OMV Petrom – Premiul pentru excelență;

► Locul 1 pentru proiectul Tabăra Meseriașilor la categoria Educație.

Ce vom face în 2019:
În 2019 vom continua să punem în aplicare proiecte care sprijină strategia OMV Petrom. Printre acestea se numără următoarele:

- **Continuarea implementării planului de acțiune bazat pe autoevaluare / evaluare de audit în cadrul OMV Petrom pentru a avea o îmbunătățire continuă și îndeplinirea tuturor criteriilor de eficiență ale UNGP pentru mecanismul de reclamații la nivel de comunitate.**
- **Menținerea drept prioritatea noastră principală a implementării proiectelor care susțin educația profesională și tehnică în 2019, în conformitate cu angajamentul nostru față de ODD 4.**
- **Continuarea sprijinirii comunităților locale ale OMV Petrom prin diverse proiecte, rămânând în continuare un partener de încredere.**
- **Continuarea aducerii de proiecte care să recunoască eforturile oamenilor de a contribui la un viitor mai bun al României.**

ETICA ÎN AFACERI ȘI CONFORMITATEA

Obiectivul nostru este acela de a mări eficiența programului de conformitate al OMV Petrom, pentru a diminua riscurile strategice și a ne concentra asupra integrității și luptei împotriva corupției.

Realizări în 2018:

- **Lansarea Platformei de Integritate în data de 25 mai 2018 și aprobarea Directivei privind platforma de sesizare a neregulilor;**
- **Instruirea directă în domeniul eticii în afaceri a peste 200 de angajați și a peste 100 de angajați pe subiecte în legătura cu legea concurenței.**

Sistemul de management al conformității

OMV Petrom a stabilit un sistem de management al conformității care vizează prevenirea, detectarea și atenuarea riscurilor în zonele de conformitate esențiale. Sistemul a fost recertificat în anul 2017 de către auditori internaționali, în ceea ce privește designul, adecvarea, implementarea și eficacitatea, în

conformitate cu standardele internaționale (IDW PS 980). Etica în afaceri reprezintă o componentă centrală a sistemului. Modul onest și respectuos în care OMV Petrom tratează toate părțile interesate sporește reputația companiei de partener de afaceri valoros și de încredere.

Codul de Etică în Afaceri

Codul de Etică în Afaceri subliniază politica OMV Petrom de „Toleranță zero pentru mită și corupție” și stabilește regulile cu privire la conflictul de interese, cadouri și invitații, relația cu intermediarii, donații și investițiile în comunitățile locale, precum și regulile pentru conformitate cu prevederile legii concurenței și ale celor referitoare la sancțiuni comerciale și embargouri.

Codul este obligatoriu pentru toți cei care lucrează pentru OMV Petrom. Companiile care prestează servicii pentru sau în numele OMV Petrom trebuie să aibă proceduri anti-mită care respectă principiile Codului de Etică în Afaceri.

Sesizarea neregulilor

Compania noastră solicită tuturor angajaților să raporteze comportamentele neetice pe

care le observă. În acest scop, OMV Petrom oferă mecanisme de raportare, inclusiv o linie telefonică gratuită și o adresă de e-mail dedicată, care sunt disponibile 24/24 ore, atât intern, cât și extern. În anul 2018 a fost introdus un sistem profesional de avertizare (Platforma de integritate), care poate fi utilizat în mod voluntar (atât intern, cât și extern) pentru a raporta abaterile și care asigură o totală anonimitate a persoanei care face sesizarea.

Mărirea nivelului de cunoaștere

Instruirea periodică (la fiecare trei ani) în domeniul eticii în afaceri este obligatorie pentru manageri. De asemenea, angajații din zonele care prezintă riscuri mai mari de neconformitate sunt incluși în programe de instruire personalizate, referitoare la regulile de etică în afaceri și la prevederile legii concurenței.

În anul 2018, 226 de angajați au beneficiat de instruire în domeniul eticii în afaceri, iar 124 în cel al legii concurenței.

Pe lângă instruirii, există și alte tipuri de inițiative care contribuie la creșterea gradului



4

QUALITY
EDUCATION

8

DECENT WORK AND
ECONOMIC GROWTH

16

PEACE, JUSTICE
AND STRONG
INSTITUTIONS

GRI:
103-2
103-3
102-16
DIR

În anul 2018 nu au fost aplicate sancțiuni administrative sau judiciare împotriva organizației noastre pentru nerespectarea legilor sau reglementărilor anticorupție

de conștientizare cu privire la anticorupție și riscurile de neconformitate, precum jocurile, discuțiile deschise bazate pe participare voluntară și atelierele la care sunt invitate personalități externe, reprezentative pentru domeniu.

În anul 2018, astfel de inițiative au inclus concursul „Keep Yourself(ie) Compliant!”, care s-a axat pe conceptul de integritate și care a fost deschis tuturor angajaților; de asemenea, au avut loc prezentări ale unor cazuri de etică faimoase în cadrul atelierului „Clinica de conformitate”, cu participarea specialiștilor din domeniul conformității.

Pentru a asigura un comportament corect de la bun început, noii angajați iau parte la o instruire inițială care face parte din Programul de orientare a noilor angajați (NEO) implementat la nivelul întregii companii.

Conflictul de interese

Reglementările interne ale companiei abordează responsabilitățile și procedurile referitoare la conflictul de interese în ceea ce îi privește pe membrii Directoratului și ai Consiliului de Supraveghere, acestea incluzând dezvăluirea imediată și restricționarea participării la discuții și la vot în situațiile care ar putea genera conflicte de interese. Mai mult, toți angajații care dețin funcții manageriale trebuie să semneze o declarație privind conflictul de interese.

Criterii pentru acordarea sponsorizărilor

Managementul sponsorizărilor în OMV Petrom se bazează pe legislația românească, Codul

de Conduită al Grupului OMV, Directiva de Grup „Codul de Etică în Afaceri”, Strategia de Sponsorizare, precum și pe alte reglementări interne. Procesul de sponsorizare se desfășoară pornind de la evaluarea făcută de Comitetul de Sponsorizare – care include reprezentanți ai fiecărei divizii de afaceri – pentru zonele specifice de implicare și criteriile companiei, după cum sunt menționate în Strategia de Sponsorizare. O parte a acestui proces o constituie evaluarea terțelor părți. Departamentul de Sustenabilitate este responsabil pentru elaborarea strategiei de sponsorizare corporative la nivelul OMV Petrom S.A., ca parte a Standardului de Comunicare și Sustenabilitate. Toate donațiile și sponsorizările sunt monitorizate de către Ofițerul de Conformitate prin intermediul Registrului Electronic al Donațiilor și Sponsorizărilor, care este disponibil pe intranet.

Legea Concurenței

OMV Petrom a implementat măsuri adecvate pentru respectarea conformității cu prevederile legii concurenței în efortul de a asigura un comportament concurențial sănătos pe termen lung.

Ca rezultat al măsurilor implementate, în anul 2018 nu au fost aplicate sancțiuni administrative sau judiciare împotriva organizației noastre pentru nerespectarea legilor sau reglementărilor anticorupție. De asemenea, în 2018 nu au existat incidente în ceea ce privește prevederile legii concurenței.

Ce vom face în 2019:

► Creșterea nivelului de cunoaștere pentru toți angajații printr-un program cuprinzător de instruiți și comunicării în domeniul conformității.

Managementul protecției datelor

Implementarea Regulamentului General de Protecție a Datelor cu Caracter Personal începând cu luna mai 2018 în România (GDPR) a reprezentat pentru Grupul OMV Petrom realizarea a numeroase luări de măsuri și activități în scopul asigurării aplicării noilor cerințe, asigurând totodată un cadru solid pentru o conformare continuă.

Managementul de nivel superior s-a implicat în mod direct în activitatea de conformare la această nouă reglementare. Astfel, au fost desemnați responsabili cu protecția datelor în toate companiile din grup și s-a înființat departamentul dedicat acestei activități.

Managementul nostru este conectat și sprijină toate inițiativele și proiectele elaborate de experții în protecția datelor de la nivel intern pentru a asigura cel mai mare grad de confort în raport cu cerințele GDPR. În acest sens, managementul a aprobat directiva referitoare la protecția datelor și celelalte reglementări necesare, dintre care amintim politica referitoare la încălcarea securității datelor. Au fost actualizate note de informare și acorduri de consimțământ pentru personale vizate, reguli de folosire a datelor pe platformele sociale și internet, regulamente ale campaniilor de marketing. Astfel, a fost întocmit Registrul de prelucrări, s-au analizat toate procesele

de business și aplicațiile IT pentru a stabili dacă și în ce condiții prelucrează date cu caracter personal.

În ceea ce privește respectarea drepturilor persoanelor vizate (clienți, angajați etc.), a fost elaborat un sistem de gestionare a cererilor acestora și a răspunsurilor. În plus, echipa responsabilă cu protecția datelor, împreună cu colegii din business și achiziții, au derulat analiza tuturor contractelor de achiziții pentru a stabili necesitatea încheierii de acorduri de prelucrare date cu partenerii de afaceri. A fost pregătit sistemul necesar pentru evaluarea impactului prelucrărilor datelor (DPIA).

În același timp, a fost demarat un amplu program de conștientizare pentru angajați, constând în cursuri, dezbateri și prezentări referitoare la obligațiile care le revin companiilor și angajaților acestora privind protecția datelor; câteva sute de angajați au fost deja implicați.

În 2018 nu am identificat plângeri întemeiate privind încălcarea confidențialității clienților și pierderea datelor despre clienți.

Managementul nostru este conectat și sprijină toate inițiativele și proiectele elaborate de experții în protecția datelor de la nivel intern pentru a asigura cel mai mare grad de confort în raport cu cerințele GDPR

RESPONSABILITATE PENTRU PRODUS

Obiectivul nostru este furnizarea de produse care să răspundă cerințelor de calitate și preț ale clienților noștri.

Realizări în 2018:

► **Ne-am consolidat poziția pe piață pentru produsul nostru premium – benzina OMV MaxxMotion 100plus, evidențiind beneficiile sale unice.**

Distribuim o serie largă de produse petroliere, incluzând benzină, motorină, GPL și combustibil de aviație. Pentru a asigura calitatea combustibililor, monitorizăm continuu întregul lanț de aprovizionare cu produse petroliere, de la rafinărie la stațiile de carburanți. Prin urmare, ne propunem să oferim produse care corespund din punct de vedere calitativ cu așteptările clienților noștri.

În 2018, în stațiile de distribuție din rețeaua OMV s-au desfășurat teste tehnice în condiții reale în parteneriat cu Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca pentru benzina OMV MaxxMotion 100plus, care au demonstrat beneficiile sale superioare în piață. Pentru o mai bună înțelegere a calităților distinctive

ale OMV MaxxMotion 100plus (de exemplu, molecule unice de curățare care prelungesc viața motorului cu fiecare utilizare), a fost organizat un turneu de 2 luni în colaborare cu unul dintre piloții Napoca Rally Academy și o caravană dedicată a fost prezentă în stațiile OMV din 12 orașe. Specialiști ai OMV, împreună cu pilotul Napoca Rally Academy, le-au oferit informații clienților interesați să afle mai multe despre produsele noastre.

Stațiile de distribuție din rețeaua Petrom oferă clienților carburanți pe care se pot baza, benzinării poziționate accesibil și un raport calitate-preț pe care îl adaptăm și îl îmbunătățim continuu.

Calitatea produsului

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

Ca urmare a schimbărilor legislative, în ultimul trimestru din 2018 a fost introdusă benzina cu

Benzinărie OMV



Statia de distribuție din rafinăria Petrobrazi



conținut mai ridicat de componente bio (E10), pentru a fi în conformitate cu noua legislație privind conținutul de biocarburanți aplicabilă de la 1 ianuarie 2019.

Le 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 ale serviciului, conținutul, utilizarea în siguranță, precum și eliminarea finală a produsului și impactul social și de mediu.

Începând cu luna octombrie 2018, noi elemente grafice sunt afișate la pompele de combustibil, ce permit identificarea produsului în funcție de conținutul de etanol / bioetanol.

Noi produse sunt dezvoltate în mod continuu în conformitate cu standardele și reglementările în vigoare și în relație strânsă cu piața și cerințele clienților noștri.

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 2018, am procesat 76.411 t de biomotorină în motorină și 47.092 t bioetanol în benzină pentru biocombustibil.

În 2018 am mai făcut un pas spre a înțelege și a îmbunătăți satisfacția clienților noștri. Pentru prima dată, am efectuat un sondaj de opinie digitalizat, pe branduri, la nivel de rețea, cu scopul de a măsura nivelul de satisfacție a clienților cu privire la produsele și serviciile noastre. Această inițiativă ne-a furnizat peste 35.000 de răspunsuri unice din partea clienților, lucru care ne va ajuta să menținem calitatea produselor și serviciilor noastre în timp.

Numărul incidentelor de nerespectare a prevederilor legislației și a reglementărilor voluntare:

Pentru perioada raportată, nu au fost înregistrate cazuri de nerespectare a prevederilor legislației și a reglementărilor voluntare cu privire la comercializarea și etichetarea produselor.

Ce vom face în 2019

- **Vom continua să oferim produse și servicii inovatoare care să răspundă cerințelor de calitate și preț ale clienților noștri, sporind satisfacția acestora.**
- **Dorim să integrăm aspectele legate de mediu, sănătate și siguranță în modul de gestionare a calității produselor pe parcursul întregului proces de fabricație și vânzare.**

Pentru perioada raportată, nu au fost înregistrate cazuri de nerespectare a prevederilor legislației și a reglementărilor voluntare cu privire la comercializarea și etichetarea produselor

DREPTURILE OMULUI

Obiectivul nostru este să implementăm Politica OMV Petrom de angajament pentru respectarea, îndeplinirea și susținerea principiilor UNGC referitoare la drepturile omului.

Realizări în 2018:

- **Campanie de conștientizare pentru consolidarea responsabilității noastre în ceea ce privește respectarea drepturilor omului**
- **Autoevaluare în privința drepturilor omului la nivel corporativ în OMV Petrom**

Urmărind Principiile directoare ale Națiunilor Unite privind afacerile și drepturile omului, OMV Petrom are stabilite anumite responsabilități în sensul de a respecta, îndeplini și susține atenția acordată drepturilor omului în legătură cu activitățile sale de business. Fiind una dintre cele mai mari companii private din România, drepturile fundamentale ale omului au pentru noi o importanță supremă. În primul rând, credem în protejarea drepturilor omului în privința angajaților noștri, recunoscându-le dreptul la respect și demnitate. De asemenea, știm din experiență că încălcările drepturilor omului și alegațiile cu privire la acestea pot rezulta în riscuri pentru business.

Toate aceste principii sunt descrise și incluse în Sistemul de management al OMV privind drepturile omului și în Declarația OMV privind politica în domeniul drepturilor omului, care au fost actualizate recent la nivel de Grup.

Din mai 2018, o campanie de comunicare pentru creșterea conștientizării angajaților privind politica actualizată și Matricea drepturilor omului, care reprezintă principalele componente ale Sistemului de management al OMV privind drepturile omului, a fost dezvoltată de către OMV Petrom. 1.000 de broșuri au fost distribuite în rândul angajaților, aceștia arătând un interes ridicat față de subiect. Cu titlul „Respectat la muncă, fericit acasă”, angajații au înțeles că responsabilitățile privind drepturile omului sunt importante în cadrul muncii lor de zi cu zi și, mai mult, acestea ar trebui să fie împărtășite cu cei de acasă. În plus, un program interactiv de e-learning este oferit tuturor angajaților, acesta având rolul să îi ghideze prin norme și situații legate de abordarea drepturilor omului.

În cele din urmă, la sfârșitul anului, s-a desfășurat o campanie internă timp o săptămână pentru a celebra Ziua Internațională a Drepturilor Omului din 10 decembrie și cea de-a 70-a aniversare a Declarației Universale a Drepturilor Omului, proclamată de Adunarea Generală a Națiunilor Unite la Paris, în 1948.

Broșuri despre drepturile omului



Autoevaluare în
privința drepturilor
omului a fost
realizată în 2018

Abordarea de management

Declarația OMV privind politica în domeniul drepturilor omului, care este validată și respectată în cadrul OMV Petrom, stabilește înțelegerea și responsabilitatea față de drepturile omului în mediul nostru de business. Aceasta a fost aprobată de către Directoratul grupului OMV și servește ca principiu-reper în abordarea problemelor legate de drepturile omului în toate aspectele vieții noastre de business, dar și de zi cu zi.

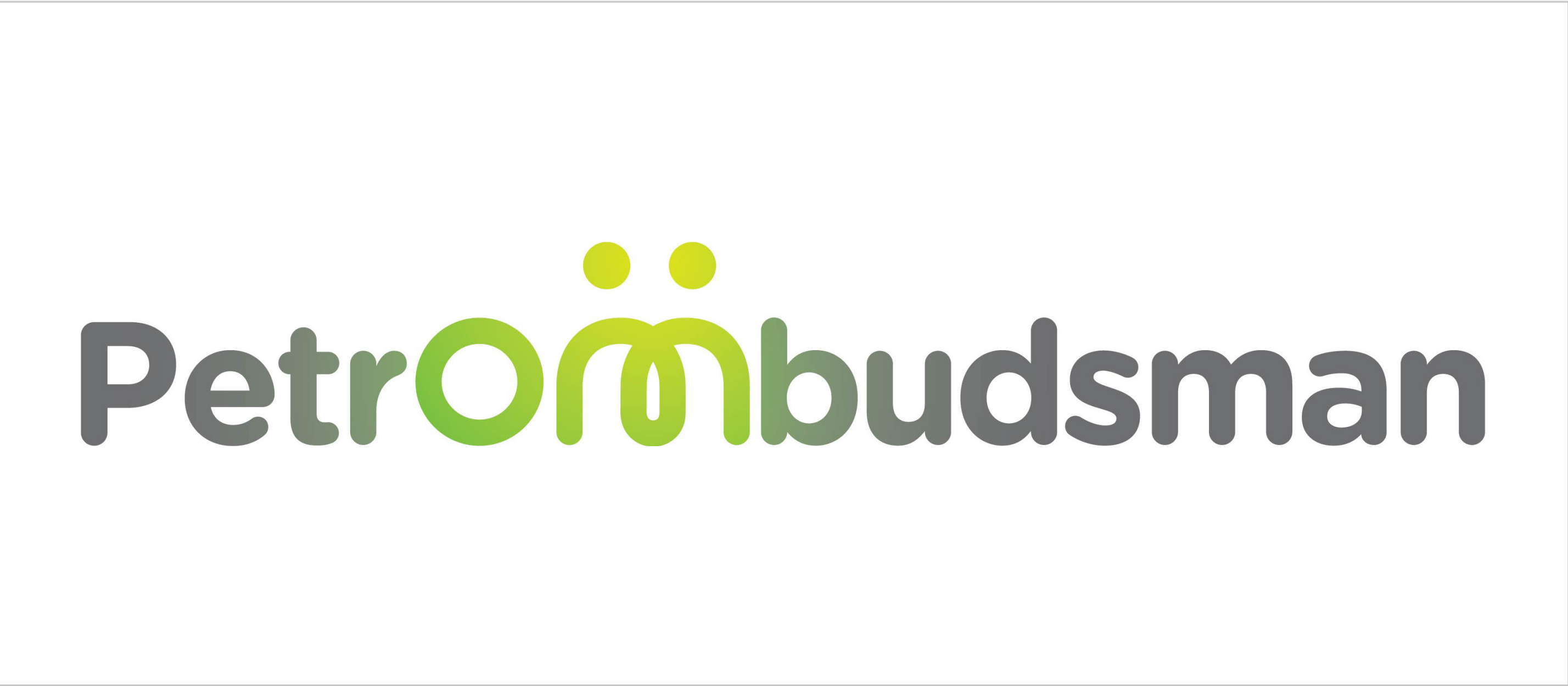
Matricea OMV privind drepturile omului acoperă responsabilități în următoarele domenii:

- Managementul riscului privind drepturile omului în general, incluzând alinierea cu standardele naționale și internaționale, training în domeniul drepturilor omului, mecanismul de reclamații și configurația organizațională în domeniu
- Egalitate și nediscriminare
- Securitate
- Sănătate și siguranță
- Dreptul muncii, incluzând salarii decente, orele de lucru, reprezentarea angajaților și prevederi împotriva muncii forțate, încadrarea copiilor în muncă și traficul de persoane
- Educație
- Proprietatea și nivelul de trai și reducerea sărăciei
- Comunitățile locale și populațiile indigene, inclusiv consultarea gratuită și informarea
- Viață privată și de familie, inclusiv protecția datelor personale.

În 2018, Grupul OMV a efectuat un raport privind riscul de țară și a planificat evaluări la nivel de țară. Una dintre aceste evaluări a fost Autoevaluarea în privința drepturilor omului în cadrul OMV Petrom România. Autoevaluarea în privința drepturilor omului

este unul dintre instrumentele prin care asigurăm măsurile de precauție pentru respectarea acestor drepturi și prin intermediul căruia putem evalua angajamentul nostru față de drepturile omului. În timp ce suntem angajați în identificarea și abordarea riscurilor și impactului drepturilor omului legate direct de desfășurarea activității noastre de business, inclusiv drepturile angajaților și a celor din comunitățile asupra cărora activitățile noastre au impact, a reprezentat o bună oportunitate de a evalua stadiul actual din cadrul organizației. Țelurile identificate ne-au ajutat să generăm conștientizarea la nivel intern, să vedem care este autopercepția asupra drepturilor omului și să constatăm care sunt lipsurile și posibilitățile pentru acțiuni viitoare. Managerii departamentelor care au de-a face cu subiecte legate de drepturile omului – precum resurse umane, juridic, HSSE, achiziții, dezvoltarea comunităților și altele – au fost rugați să completeze un chestionar privind autopercepția OMV Petrom SA referitor la respectarea Declarației OMV privind politica în domeniul drepturilor omului și a Matricei drepturilor omului. Plauzibilitatea răspunsurilor a fost evaluată de către un expert independent extern în corelație cu datele referitoare la drepturile omului disponibile la nivel național. Bazat pe recomandările expertului, OMV Petrom a dezvoltat un plan de acțiune care acoperă mai multe arii, precum siguranța, securitatea, mecanismul de gestionare a plângerilor, managementul lanțului de aprovizionare, condițiile de muncă, egalitatea și nediscriminarea. Acțiunile vor fi implementate în următorii ani ca proiecte specifice pentru respectarea nevoilor angajaților.

Referitor la evaluarea activității legate de drepturile omului, OMV Petrom are la dispoziție două instrumente care pot fi folosite de către angajați: mecanismul de gestionare a



plângerilor personale și oportunitatea de a primi consiliere profesionistă de la angajații din cadrul departamentului PetrOmbudsman.

În cadrul OMV Petrom, sunt implementate proceduri exhaustive disciplinare și de gestionare a reclamațiilor, care ne susțin în eliminarea discriminării la locul de muncă. Platformele sunt administrate la nivel de corporație de către departamentele de conformitate și de resurse umane. În plus, le cerem partenerilor noștri de afaceri (furnizori și subcontractori) să respecte politica noastră și îi încurajăm să dezvolte standarde similare.

Ca rezultat al sistemului nostru de management și al Politicii noastre, nu au existat incidente grave de încălcare a drepturilor omului raportate în 2018.

Departamentul PetrOmbudsman – suport pentru management și angajați

Departamentul – primul de acest gen într-o companie românească de petrol și gaze – deservește angajații și managementul drept un mediu sigur pentru a discuta problemele de la locul de muncă într-un mod confidențial și informal. Acesta ajută oamenii să gestioneze conflictele la locul de muncă, dar și să împărtășească idei, să găsească modalități de îmbunătățire a proceselor de afaceri sau a evoluției lor în carieră, prin autoresponsabilizare sau prin facilitarea comunicării cu compania, acolo unde este necesar. De asemenea, identifică și avertizează organizația cu privire la tendințele și problemele sistemice, astfel încât conducerea să poată lua măsurile adecvate pe baza recomandărilor primite. Departamentul Ombudsman efectuează vizite locale și, uneori, desfășoară activități de informare, cum ar fi ateliere de lucru,

Un mediu sigur pentru a discuta problemele



**1.650 de persoane
au beneficiat și de
ateliere de lucru ale
Ombudsmanului**

pentru a contribui la crearea unui mediu de lucru armonios. În 2018, aproximativ 6.000 de persoane au fost contactate de reprezentanții departamentului în timpul acestor vizite, dintre care aproximativ 1.650 au beneficiat și de ateliere de lucru ale Ombudsmanului (subiecte axate pe două dintre cele mai valoroase principii ale companiei: spirit de echipă și responsabilitate). Unele dintre aceste vizite au fost efectuate în 2018 împreună cu colegii din cadrul Departamentului Juridic, într-un efort comun de a informa angajații cu privire la soluțiile amiabile disponibile înainte de a ajunge în etapa unui litigiu (atât prin intermediul canalelor oficiale ale companiei, cât și prin contactarea Ombudsmanului drept canal informal).

Pentru a spori gradul de conștientizare, o campanie video a fost lansată pe intranet, constând în scurte filme de informare pe teme

legate de acele tipare comportamentale pe care oamenii ar trebui să le urmeze într-un mediu de lucru normal și plăcut. Subiectele au fost axate pe valori de bază, derivate din Codul de conduită al companiei și politica privind drepturile omului (de exemplu, egalitatea și nediscriminarea), care vorbesc despre importanța respectului reciproc și, de asemenea, răspunderea asumată de fiecare persoană pentru acțiunile sale.

În plus, departamentul a implementat alte tipuri de activități, cum ar fi:

- Actualizarea „Hărții de Sensibilitate” a Ombudsmanului – un document care prezintă cele mai importante riscuri, din perspectiva Ombudsmanului, în principalele arii ale companiei;
- O campanie dedicată „limbajului adecvat”, pentru a le reaminti angajaților importanța unei comunicări respectuoase;

- Extinderea serviciilor către alte zone ale companiei, care nu au fost acoperite până acum (de exemplu, OMV Petrom Aviation, ICPT și unele dintre stațiile de alimentare din sistem).

Ce vom face în 2019

- Continuarea instruirii privind drepturile omului prin intermediul instrumentelor de învățare electronică și al unui atelier special pentru persoanele considerate expuse riscurilor legate de drepturile omului.
- Continuarea campaniei de conștientizare pentru toți angajații.
- Revizuirea politicii de non-represalii a lui PetrOmbudsman, pentru a-și reconfirma poziția ca loc sigur pentru abordarea oricărei probleme de interes.

- Identificarea unor potențiale noi zone pentru extinderea Serviciilor PetrOmbudsman în cadrul organizației și a unor potențiale oportunități de colaborare cu Ombudsmanii externi, pentru a contribui la consolidarea profesiei în România.

- Un concept nou de ateliere de comunicare asertivă, disponibil gratuit pentru angajați și management.

**PetrOmbudsman
continuă să își
extindă amprenta**

LANȚUL DE APROVIZIONARE

OMV Petrom își folosește calificarea în domeniul aprovizionării și al logisticii pentru a asigura cel mai înalt nivel de calitate a materialelor și a serviciilor furnizate în cadrul lanțului nostru de aprovizionare. În cadrul lanțului de aprovizionare, Departamentul de Achiziții Corporative joacă un rol important, acționând ca un partener valoros al companiei, care urmărește să promoveze inovația, să maximizeze contribuția valorică și să favorizeze creșterea. În același timp, respectăm pe deplin cerințele legale aplicabile, precum și standardele interne în domenii precum sănătate, siguranță, protecția mediului, drepturile omului.

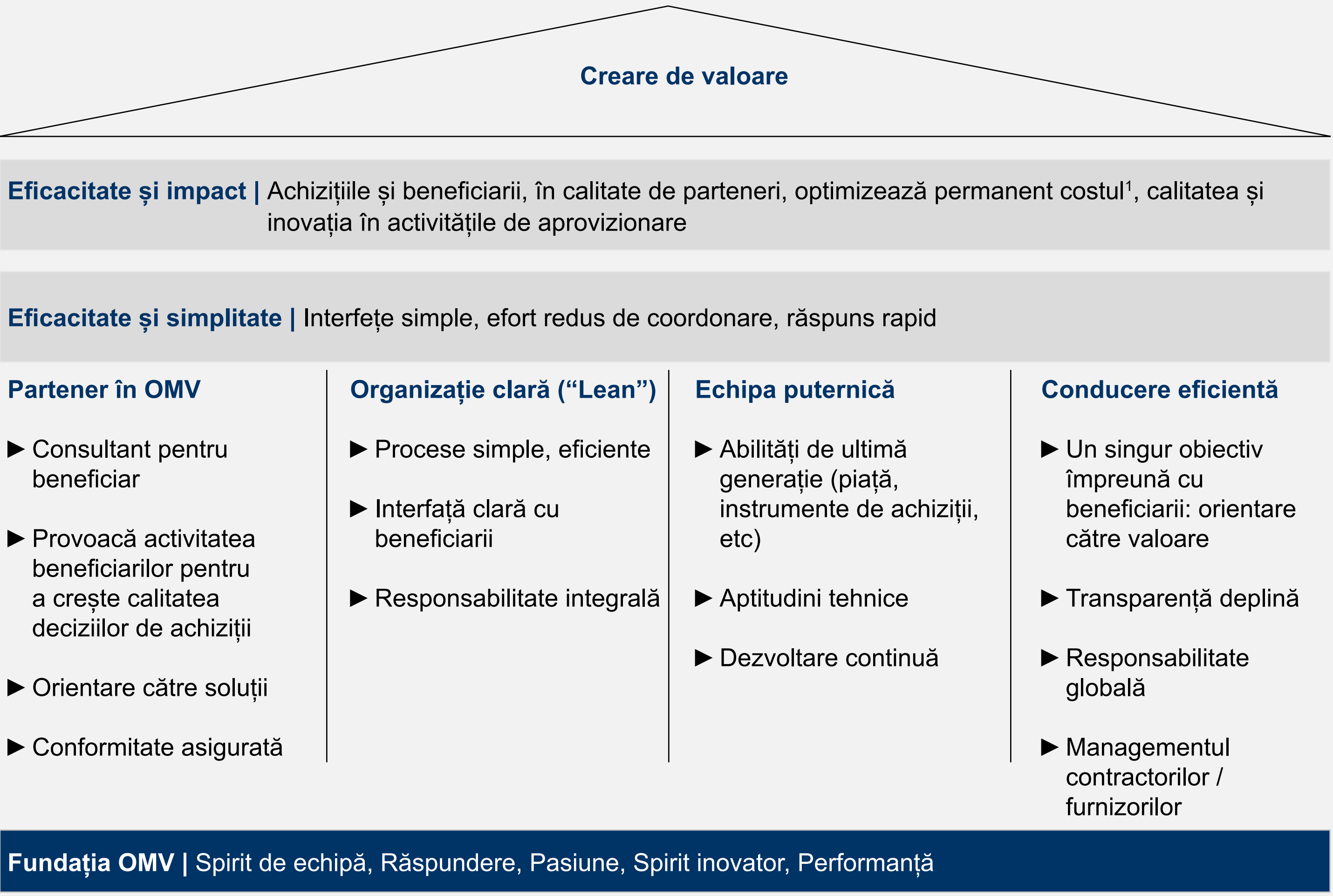
OMV Petrom își gestionează lanțul de aprovizionare în conformitate cu principiile și valorile interne, așa cum se poate vedea în diagrama care servește drept bază a punerii în practică a viziunii OMV de creare a valorii („Create Value”). Viziunea urmărește realizarea unor operațiuni de achiziții eficiente și cu impact, crescând în același timp eficiența și simplificarea sistemului de management al lanțului de aprovizionare.

Conformarea furnizorilor la principiile de sustenabilitate
Cerințele legale, regulile și standardele interne

aplicabile la nivelul OMV Petrom trebuie să fie respectate de toți furnizorii noștri. Codul de Conduită al OMV Petrom reglementează modul în care și furnizorii aderă la principiile OMV Petrom, precum modul de a reduce riscurile pe lanțul de aprovizionare legate de munca forțată, sclavia, traficul de ființe umane sau corupția. Furnizorii au obligația de a respecta pe deplin Codul de Conduită, solicitând tuturor partenerilor lor din lanțul de aprovizionare să devină cosemnatari ai Politicii de etică în afaceri sau ai Codului de Conduită. Instrumente precum feedbackul la 360 de grade, evaluările și auditurile furnizorilor măsoară și monitorizează evaluările efectuate de furnizori asupra principiilor subliniate în Codul de Conduită al OMV Petrom.

OMV Petrom derulează un proces prin care se asigură că părțile supuse unor sancțiuni (de exemplu, cele impuse de Uniunea Europeană, Națiunile Unite) nu sunt acceptate ca parteneri de afaceri pentru activitățile noastre de achiziții.

De asemenea, am ajustat sistemul de management al relațiilor cu furnizorii și am efectuat acțiuni conforme cu bunele practici din domeniul sustenabilității. Acestea au condus la diverse îmbunătățiri prin care am extins evaluarea MSG (mediu, social, guvernantă).





GRI:
102-9
204-1
DIR

În sfera de aplicare a procesului nostru de evaluare legat de management și performanță pe teme de MSG sunt incluse drepturile omului, sănătatea și siguranța ocupațională, responsabilitatea socială, etica în afaceri, conformitatea și performanța în protecția mediului. Evaluarea este efectuată cu ajutorul unui chestionar care este transmis furnizorilor dintr-un grup țintă.

Am elaborat un plan de audit anual consolidat care acoperă domeniul de sustenabilitate în HSSE (sănătate, siguranță, securitate și protecția mediului), etica în afaceri, drepturile omului etc. În anul 2018 am mai făcut un pas înainte în planul nostru de management al performanței furnizorilor și am stabilit ca obiectiv efectuarea a peste 10 audituri pe an până în anul 2020, de asemenea acoperind teme legate de sustenabilitate, și peste 20 de audituri pe an până în 2025. Până la finalul anului 2018 au fost efectuate 9 audituri care au acoperit întreaga gamă de teme legate de sustenabilitate.

Mai mult, în fiecare an derulăm audituri pe anumite teme precum siguranța proceselor, gestiunea financiară, eficiența, managementul și organizarea performanței. În anul 2018, am îndeplinit 83% din planul de audit. 86% dintre audituri au fost urmate de măsuri de monitorizare ulterioară. Până la sfârșitul anului 2018, măsurile de monitorizare ulterioară au fost închise în cazul a 60% dintre auditurile efectuate, iar altele urmează a fi închise conform unui plan convenit în anul 2019.

Ținta pentru evaluarea MSG și auditurile la furnizori stabilită pentru 2018 a fost îndeplinită integral, așa cum a fost stabilită în master plan.

În urma acestor acțiuni, toți furnizorii evaluați și auditați au îndeplinit cerințele noastre. Posibile zone care necesită optimizare și îmbunătățire au fost identificate și convenite cu scopul de a îmbunătăți sistemul de management al relației cu furnizorii.

Riscurile legate de sustenabilitate, la care sunt expuși toți furnizorii noi, inclusiv referitoare la HSSE, relațiile cu comunitatea și reputația, sunt identificate în prima etapă de evaluare, în conformitate cu „Recomandarea HSSE corporativă privind calificarea preliminară a contractanților”. Cerințele de HSSE corporative și legale sunt făcute cunoscute încă din etapa de depunere a ofertelor. Evaluăm calificările în domeniul HSSE ale potențialilor furnizori și îi clasificăm pe baza Matricei de riscuri a OMV Petrom. În cazul furnizorilor care prezintă un potențial risc de sustenabilitate pentru managementul lanțului de aprovizionare al OMV Petrom este efectuată o investigație mai amănunțită cu privire la respectarea „Standardelor de management al contractanților privind HSSE” ale OMV Petrom. În cazul partenerilor de transport de țiței, se efectuează o evaluare suplimentară în baza TMSA (Tanker Management and Self-Assessment / Managementul și Autoevaluarea transportatorilor de produse petroliere), dat fiind că OMV Petrom este membru al OCIMF (Oil Companies International Marine Forum, Forumul Maritim Internațional al Companiilor Petroliere).

Pentru furnizorii ale căror contracte au valori peste 300.000 EURO, efectuăm o evaluare a riscului cu frecvență anuală, în cadrul căreia le verificăm prestația în domeniul HSSE, pe baza inspecțiilor și a auditurilor privind indicatorii

cheie de performanță (KPI). Evaluarea finală a contractanților, inclusiv cea privind performanța HSSE și CSR, este comunicată departamentului Achiziții în vederea întreprinderii pe mai departe a acțiunilor de management contractual, după necesități. OMV Petrom își rezervă dreptul de a înceta relațiile cu furnizorii dacă sunt identificate probleme de neconformitate cu politicile aplicabile sau dacă situațiile de neconformitate nu sunt soluționate în timp util.

Achiziții locale

Achizițiile locale, pe care le încurajăm, aduc plus de valoare în comunitățile noastre locale. Cheltuielile cu furnizorii locali au reprezentat 89% din totalul cheltuielilor din anul 2018.

În acord cu obiectivul nostru de a avea întotdeauna în vedere impactul asupra mediului, ne propunem să ne îmbunătățim permanent abordarea privind cheltuielile la nivel local. Îi susținem pe furnizorii locali în demersurile de a-și îmbunătăți capacitățile, care îi vor ajuta să atingă standarde mai înalte în afaceri, HSSE și tehnologie. Evaluările noastre nou introduse în materie de MSG și diversele audituri constituie baza de la care furnizorii pornesc în demersul de a înțelege problemele esențiale de management și performanță a sustenabilității și de a se dezvolta în continuare în acest domeniu, pe baza lacunelor identificate în urma evaluării.

Rolul digitalizării în managementul lanțului de aprovizionare

OMV Petrom a făcut progrese către digitalizarea procesului de achiziții. Inspirat de viziunea OMV „Creare Valoare / Create Value” și în acord cu evoluțiile observate pe

piața Achizițiilor, OMV Petrom a decis în 2018 să implementeze sistemul SAP Ariba în toate procesele legate de automatizarea fluxului de la identificarea sursei de aprovizionare până la încheierea contractului și a operațiunilor comerciale („Source to Contract & Commerce Automation”).

Introducerea unei platforme unice de management al procesului de achiziție ne va ajuta să asigurăm eficacitatea și eficiența, prin integrarea unitară a unor diverse sisteme și procese utilizate până în prezent pentru evaluarea și managementul detaliat al furnizorilor. Un format digital pentru întreaga documentație legată de achiziții va îmbunătăți, de asemenea, urmărirea și rezolvarea promptă a tuturor problemelor legate de achiziții. Această integrare strânsă și monitorizare structurată a furnizorilor va crește gradul de transparență și eficiența procesului decizional, asigurând conformitatea la nivelul întregii baze de furnizori.

Ce vom face în 2019

Vom respecta obiectivele stabilite la nivelul Grupului OMV:

► **Vom efectua peste 10 audituri pe an până în 2020, acoperind teme de sustenabilitate**

► **Vom crește numărul de audituri la furnizori care să acopere elemente de sustenabilitate – peste 20 pe an până în 2025**

PERFORMANȚA ÎN DETALIU



„Trebuie să încerci necontenit să urci foarte sus dacă vrei să poți să vezi foarte departe.”
Constantin Brâncuși

PERFORMANȚA ECONOMICĂ

	Unitate măsură	2018	2017	2016	Indicatori GRI
Profit /(pierdere) înainte de impozitare	mil. lei	4.914	2.904	1.265	102-7, DIR
Venituri din vânzări ¹	mil. lei	22.523	19.435	16.647	
Valoarea economică directă generată (VEDG) ²	mil. lei	22.898	19.825	17.224	201-1, DIR
Valoarea economică distribuită (VED) ³	mil. lei	19.813	18.170	16.188	
Valoarea economică reținută	mil. lei	3.085	1.655	1.036	
Asistența financiară primită din partea Guvernului					
Facilități fiscale	mil. lei	9	14	13	201-4, DIR
Credite fiscale	mil. lei	38	26	24	
Subvenții pentru investiții*	mil. lei	103	81	203	
Total rezerve dovedite la data de 31 decembrie	mil bep	532	566	606	OG1, DIR
Producția totală de hidrocarburi, din care:	mil bep	58,30	61,18	63,74	
producție țiței și condensat	mil bbl	26,78	27,33	29,15	107-7
producție gaze naturale	mld. mc	4,83	5,18	5,29	

¹ Vânzări excluzând accizele la produsele petroliere

² VEDG = venituri nete din vânzări, venituri financiare (venit din investiții contabilizate prin metoda punerii în echivalență și venituri din dobânzi), alte venituri exploatare și câștiguri din cedarea de mijloace fixe.

³ VED = valoarea distribuită către părțile interesate (furnizori, guvern, furnizori de capital, angajați, acționari, alți membri din societate).

* Finanțare contract pentru investiția Centrala electrică cu ciclu combinat Brazi.

INDICATORI DE MEDIU

Indicatori de mediu	Unitate	2018*	2017*	2016	Indicatori GRI
Consumul de energie	PJ	45,1	43,3	45,8	302-1 302-4
Volumul de apă extrasă, pe surse	mn m³	18,29	16,75	17,59	303-1, 303-3, DIR
din apele subterane	mn m³	5,19	7,08	6,6	
din ape de suprafață	mn m³	11,84	8,45	9,73	
din sistemele publice de alimentare cu apă	mn m³	1,26	1,22	1,26	
Emisii					
Total emisii GES directe - scop 1	mil. t CO ₂ eq	4,5	4	4,4	corelat cu 305-1, DIR
Upstream	mil. t CO ₂ eq	2,11	2,02	2,32	
Downstram Oil, exclusiv centralele electrice	mil. t CO ₂ eq	0,99	1	0,99	
Downstream Gas, inclusiv centralele electrice	mil. t CO ₂ eq	1,40	0,98	1,08	
GES (directe, scop 1)	mil. t CO ₂ eq	4,5	4	4,4	305-1, DIR
CO ₂	mn t	3,6	3,2	3,3	
CH ₄	t	35.033	32.048	44.304	
N ₂ O	t	24	23	24	
GES (indirect, scop 2)	mil. t CO ₂ eq	0,080	0,057	0,058	305-2, DIR
Alte emisii în aer					305-7
SO ₂	t	572	630	679	
NO _x	t	3.588	3.290	3.218	
Compuși organici volatili nemetanici (NM-VOC)	t	5.171	5.358	6.958	
Emisii de pulberi	t	59	62	63	

INDICATORI DE MEDIU

Indicatori de mediu	Unitate	2018*	2017*	2016	Indicatori GRI
Intensitatea GES					305-4, DIR
Intensitatea GES în rafinăria Petrobrazî ¹	t CO ₂ eq / t țiței	0,254	0,240	0,251	
Intensitatea GES în CCPP ¹	t CO ₂ eq / MWh	0,356	0,359	0,366	
Intensitatea GES în Upstream	t CO ₂ eq / toe	0,259	0,237	0,263	
Intensitatea GES Index OMV Petrom ²	%	+5,4	-6,3	-5,9	
Emisii prin ape uzate					OG5 306-2
Consum chimic de oxigen (CCO)	t	1.096	665	598	
Hidrocarburi	t	7,84	13,5	13	
Azot total	t	32	36	38	
Deșeuri					306-2
Total deșeuri nepericuloase și deșeuri periculoase	mii t	430,4	367,2	812,36	
Scurgeri	nr.	2.164	2.375	2.105	
Volumul scurgerilor	Litri	35.442	51.490	97.590	OG6, DIR
Gaze arse la faclă și ventilate					
Hidrocarburi arse la faclă	t	41.797	38.667	22.189	
Hidrocarburi ventilate	t	36.834	31.348	48.233	

* Datele includ Kazahstan
Comentarii la Intensitatea GES:
1 - Emisii CO₂ verificate
2 - Media ponderată a variației intensității apei dulci specifice diviziilor

INTENSITATEA APEI DULCI EXTRASE

Intensitatea apei dulci extrase	Unitate	2018*	2017*	2016	Indicatori GRI
Intensitatea apei Upstream	m³/tep	0,66	0,71	0,71	303-1, 303-3, DIR
Intensitatea apei Downstream Oil¹	m³/t materie prima	2,26	1,74	1,82	
Intensitatea apei centrale electrice	m³/MWh	0,97	1,04	1,12	
Indicele de intensitate a apei dulci OMV Petrom²	%	+11,5	-3,3	-6,2	

MANAGEMENTUL DEȘEURILOR PE CATEGORII

Managementul deșeurilor pe categorii	Unitate	2018*	2017*	2016	Indicatori GRI
Total deșeuri	mii tone	430,43	367,2	812,36	306-2
Deșeuri periculoase	mii tone	243,79	217,72	243,94	
Deșeuri nepericuloase	mii tone	186,64	149,48	568,42	
Deșeuri periculoase pentru depozitare	mii tone	51,97	37,65	39,77	
Deșeuri periculoase pentru reciclare	mii tone	64,54	51,56	97,86	
Deșeuri periculoase pentru incinerare	mii tone	2,39	4,38	11,05	
Deșeuri periculoase pentru alte modalități de eliminare	mii tone	124,89	124,12	95,26	
Deșeuri nepericuloase pentru depozitare	mii tone	36,66	18,5	99,09	
Deșeuri nepericuloase pentru reciclare	mii tone	132,54	123,35	405,9	
Deșeuri nepericuloase pentru incinerare	mii tone	0,68	0,09	0,17	
Deșeuri nepericuloase pentru alte modalități de eliminare	mii tone	16,77	7,55	63,26	

CHELTUIELI DE PROTECȚIA MEDIULUI

Cheltuieli de protecția mediului**	Unitate	2018	2017	2016	Indicatori GRI
Cheltuieli de protecție a mediului, cu excepția deprecierii	mil. EUR	96,87	103,69	105,43	103-3
Investiții de mediu pentru activele puse în funcțiune	mil. EUR	59,43	29,39	43,09	

Comentarii la Intensitatea apei dulci extrase:
1 - Excluse Centralele Energetice
2 - Media ponderată a variației intensității apei dulci specific diviziilor
*Datele includ Kazakhstan

NUMĂRUL DE PLÂNGERI PRIVIND IMPACTUL ASUPRA MEDIULUI

Numărul de plângeri	2018/2017	Numărul de plângeri total	Numărul de plângeri analizate	Numărul de plângeri rezolvate	Indicatori GRI
		949/1046	949/1046	732/725	103-2
Compensarea pentru contaminarea terenurilor - persoane fizice	2018/2017	463/573	463/573	392/465	
Compensarea pentru contaminarea terenurilor - persoane juridice	2018/2017	29/38	29/38	12/30	

PERFORMANȚA ÎN SĂNĂTATE ȘI SIGURANȚĂ

Performanța în sănătate și siguranță	2018	2017	2016	Indicatori GRI
Angajați OMV Petrom				403-2
Număr accidente mortale survenite în urma unui accident de muncă	1	0	1	
Numărul accidentelor de muncă cu zile de lucru pierdute	4	4	6	
Numărul de zile lucrătoare pierdute (zile calendaristice)	256	242	490	
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	0,20	0,15	0,25	
Rata totală a accidentelor înregistrabile (TRIR) per un milion de ore lucrate	0,80	0,61	0,60	
Contractori				
Număr accidente mortale survenite în urma unui accident de muncă	2	0	0	
Numărul accidentelor de muncă cu zile de lucru pierdute	12	8	10	
Numărul de zile lucrătoare pierdute (zile calendaristice)	967	410	400	
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	0,29	0,19	0,19	
Rata totală a accidentelor înregistrabile (TRIR) per un milion de ore lucrate	0,47	0,39	0,33	
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	0,26	0,17	0,21	
Rata totală a accidentelor înregistrabile (TRIR) per un milion de ore lucrate	0,58	0,48	0,43	

** Pentru raportarea cheltuielilor de protecția mediului, OMV Petrom folosește Metodologia de contabilitate pentru managementul de mediu (EMA – Environmental Management Accounting) elaborată de Federația Internațională a Contabililor (FIC)

NUMĂRUL TOTAL DE ANGAJAȚI LA 31.12.2018

	2018	2017	2016	Indicatori GRI
Numărul total de angajați	13.201	13.790	14.769	102-7
dintre care femei	2.997	3.108	2.951	102-8
Cu CIM, perioadă nedeterminată, normă întreagă	13.044	13.565	13.689	
dintre care femei	2.950	3.034	2.909	
Cu CIM, perioadă nedeterminată, cu timp parțial	15	7	3	
dintre care femei	9	4	1	
Cu CIM, perioadă determinată, normă întreagă	140	225	161	
dintre care femei	38	70	41	
Cu CIM, perioadă determinată cu timp parțial	2	0	0	
dintre care femei	0	0	0	

BENEFICII STANDARD PENTRU ANGAJAȚI CU NORMĂ ÎNTREAGĂ, CARE NU SUNT OFERITE ANGAJAȚILOR TEMPORARI SAU CU TIMP PARȚIAL DE LUCRU¹

Beneficii standard pentru angajați cu normă întreagă			Indicatori GRI
Beneficiu	Detalii - Locația semnificativă de desfășurare a operațiunilor / Beneficiari	Motivație	401-2, DIR
Indemnizație pentru grădinițe	Toți angajații cu copii sub 6 ani	Atragere / comitetul de paritate	
Relocare / Comutare	Schimbarea locului de muncă cu altul aflat la o distanță mai mare de 60 km, fără posibilități de navetă	Atragere / Siguranță / Reținere / Standard	
Asigurare de sănătate	Asigurare de sănătate privată pentru angajați si familiile lor	Protejarea sănătății	
Concediu parental	Pentru bărbați și femei	Egalitate șanse	
Rambursare cheltuieli transport spre domiciliu	Angajaților cu domiciliul / rezidența mai mare de 10 km față de punctul de lucru, fără posibilități directe de transport	Atragere	
Subvenții pentru vacanță și tratament	Tuturor persoanelor care intră sub incidența CCM	Atragere	

¹Aceste beneficii, dintre cele mai importante acordate, sunt aceleași pentru toate locațiile OMV Petrom S.A

PROCENTUL ANGAJAȚILOR CARE AU BENEFICIAT DE PROGRAME DE EVALUARE A PERFORMANȚEI ȘI DEZVOLTARE

Procentul angajaților, pe sexe și categorii de angajați, care au beneficiat de programe de evaluare a performanței și dezvoltare profesională	%	%	%	Indicatori GRI
	2018	2017	2016	
% de angajați care au beneficiat de programe de evaluare a performanței	43,47	41,61	36,34	404-3
% de femei care au beneficiat de programe de evaluare a performanței	71,40	66,06	63,23	
% de angajați cu CIM, perioadă nedeterminată, normă întreagă, care au beneficiat de programe de evaluare a performanței	43,14	40,86	35,63	
% de femei cu CIM, perioadă nedeterminată, normă întreagă, care au beneficiat de programe de evaluare a performanței	71,19	65,72	62,84	
% de angajați cu CIM, perioadă determinată, normă întreagă, care au beneficiat de programe de evaluare a performanței	74,29	86,67	97,52	
% de femei cu CIM, perioadă determinată, normă întreagă, care au beneficiat de programe de evaluare a performanței	92,11	80	92,68	

CONCEDIU PENTRU CREȘTEREA COPILULUI

Concediu pentru creșterea copilului	2018		2017		2016		Indicatori GRI
	femei	bărbați	femei	bărbați	femei	bărbați	
Numărul angajaților care au revenit la locul de muncă în perioada de raportare, ca urmare a finalizării perioadei de concediu	69	16	48	13	20	4	401-3, DIR
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	60	15	42	9	18	4	

DIVERSITATEA ȘI STRUCTURA PROCENTUALĂ A CONSILIULUI ȘI A DIRECTORATULUI

Procentul în cadrul Consiliului de Supraveghere	%	%	%	Indicatori GRI
	2018	2017	2016	
Procentul de femei	11,1	11,1	0	405-1, DIR
Membri cu vârsta sub 30 de ani	0	0	0	
Membri cu vârsta între 30 – 50 de ani	11,1	11,1	33,3	
Membri cu vârsta peste 50 de ani	88,9	88,9	66,7	

Procentul în cadrul Directoratului	%	%	%	Indicatori GRI
	2018	2017	2016	
Procentul de femei	20	40	40	405-1, DIR
Membri cu vârsta sub 30 de ani	0	0	0	
Membri cu vârsta între 30 – 50 de ani	80	40	20	
Membri cu vârsta peste 50 de ani	20	60	80	

STRUCTURA PROCENTUALĂ A ANGAJAȚILOR, PE SEXE ȘI CATEGORII DE ANGAJARE (GRI 405-1)

Structura procentuală a angajaților*	Top Management		Management mediu		Management la bază		Personal executiv	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Procentul de femei din organizație	0.47%	0.45%	4.37%	4,41%	1.40%	1,54%	93,76%	93,60%
Procentul de bărbați din organizație	0.21%	0.18%	2.48%	2.48%	2.51%	2,67%	94,81%	94,68%

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

RAPORTUL DE REMUNERARE A FEMEILOR FAȚĂ DE BĂRBAȚI

Raportul de remunerare a femeilor față de bărbați pe categorii de angajare**	Indicatori GRI		
	%	%	%
	2018	2017	2016
Angajați cu CIM, perioadă nedeterminată, cu normă întreagă	1,29	1,27	1,3
Angajați cu CIM, perioadă determinată, cu normă întreagă 0,55	0,4	0,23	0,55
Angajați sub 30 de ani	1,18	1,16	1,54
Angajați între 30 - 50 de ani	1,49	1,4	1,1
Angajați peste 50 de ani	1,06	0,93	0,99

RAPORTUL DINTRE SALARIUL DE BAZĂ AL FEMEILOR ȘI AL BĂRBAȚILOR ÎN FUNCȚIE DE CATEGORIA DE ANGAJARE ȘI GRUPE DE VÂRSTĂ

Raportul dintre salariul de bază al femeilor și al bărbaților	%	%	%	Indicatori GRI
	2018	2017	2016	405-2
Angajați cu CIM, perioadă nedeterminată, normă întreagă	1,21	1,21	1,23	
Angajați cu CIM, perioadă determinată, normă întreagă	0,4	0,33	0,67	
Angajați sub 30 de ani	1,18	1,15	1,4	
Angajați între 30 - 50 de ani	1,49	1,33	1,09	
Angajați peste 50 de ani	1,06	0,93	0,98	

**Compania are mai mulți angajați din categoria muncitori, (65%) unde veniturile salariale sunt mai mici, iar 78% din femei sunt cu funcții administrative cu salarii mai mari

NUMĂRUL DE NOI ANGAJAȚI PE SEXE ȘI GRUPE DE VÂRSTĂ

Numărul de angajați noi pe sexe și grupe de vârstă						Indicatori GRI	
Grupă de vârstă	Număr de noi angajați			Dintre care femei			401-1
	2018	2017	2016	2018	2017	2016	
<30 ani	116	110	31	39	42	9	
30 - 50 ani	191	162	54	68	57	16	
>50 ani	22	30	6	7	2	0	

NUMĂRUL DE ANGAJAȚI PENTRU CARE CIM A ÎNCETAT PE SEXE ȘI GRUPE DE VÂRSTĂ

Numărul de angajați pe sexe și grupe de vârstă						Indicatori GRI	
Grupă de vârstă	Număr de angajați			Dintre care femei			401-1
	2018	2017	2016	2018	2017	2016	
<30 ani	53	82	58	17	32	21	
30 - 50 ani	297	542	559	89	117	97	
>50 ani	568	657	655	119	170	152	

NUMĂRUL INCIDENTELOR DE NERESPECTARE A CONFORMITĂȚII CU PREVEDERILE LEGISLAȚIEI ȘI REGLEMENTĂRILOR

Produse și servicii	2018	2017	2016	Indicatori GRI
Numărul incidentelor de nerespectare a prevederilor legislației și reglementărilor voluntare cu privire la procedura de etichetare și informare asupra produselor și serviciilor oferite		-	-	417-2, 417-3, 419-1
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	145.950 RON	91.350 RON	125.050 RON	

FRECVENȚA SESIUNILOR DE INSTRUIRE PRIVIND CODUL DE ETICĂ ÎN AFACERI

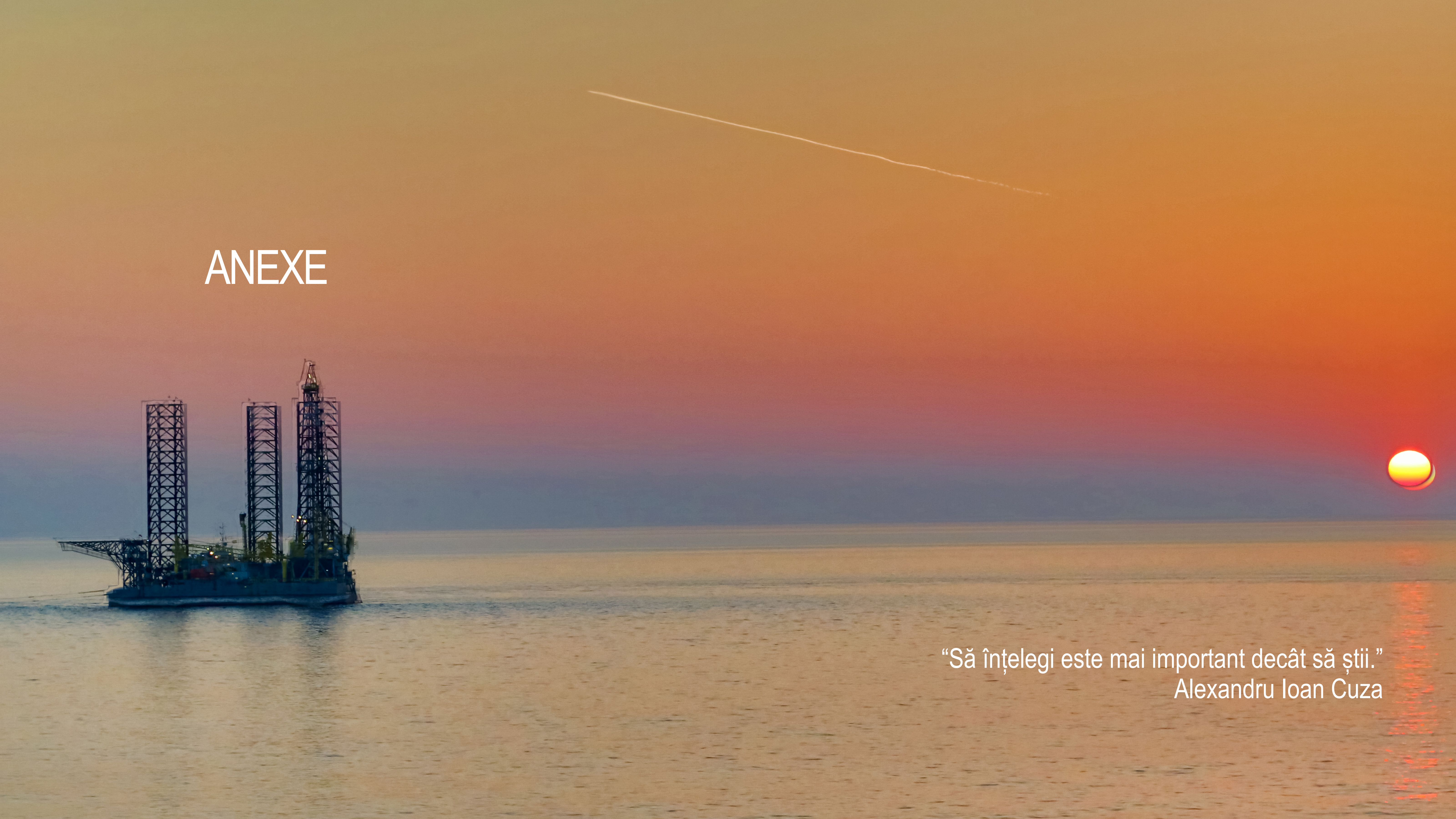
Frecvența sesiunilor de instruire privind Codul de Etică în Afaceri		Indicatori GRI
Categoria pentru care se aplică documentul	Frecvența sesiunilor de instruire	205-2
Angajați la nivel managerial	La fiecare 3 ani	
Angajații care lucrează în zone sensibile	Training specific, după caz	
Angajații noi	O dată în primul an de angajare	
Alți angajați	La cerere	

NIVELUL DE DISPONIBILITATE ȘI ACCESIBILITATE LA SERVICIILE DE CONSILIERE PRIVIND COMPORTAMENTUL NEETIC ȘI ILEGAL ȘI ASPECTE LEGATE DE INTEGRITATEA ORGANIZAȚIONALĂ

Nivelul de disponibilitate și accesibilitate la serviciile de consiliere privind comportamentul neetic și ilegal și aspecte legate de integritatea organizațională					Indicatori GRI
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	102-17
Consiliere prin intermediul contactului direct cu Ofițerul de Conformitate Corporativă sau cu reprezentanți ai Departamentului de Conformitate	Interne	Ore de lucru (8,5 ore de luni până joi; 6 ore vineri)	Luni-Vineri	română; engleză	
Consiliere prin adresă de e-mail dedicată sau linie telefonică	Interne și Externe	24 ore	7 zile	română; engleză	
Consiliere prin noua “Platformă de integritate”	Interne și Externe	24 ore	7 zile	română; engleză	

NUMĂRUL TOTAL DE SOLICITĂRI DE CONSILIERE, INCLUSIV PROCENTUL DE SOLICITĂRI SOLUȚIONATE ÎN PERIOADA DE RAPORTARE

Numărul total de solicitări de consiliere, inclusiv procentul de solicitări soluționate în perioada de raportare					Indicatori GRI
Tipul serviciului de consiliere	Tipul solicitării	Descrierea tipului de solicitare	Număr de solicitări	Număr de solicitări soluționate	102-17
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 • Sancțiuni și embargouri	87	87 (100%)	

The background image shows an offshore oil rig on the left side of the frame, silhouetted against a vibrant sunset sky. The sky transitions from a deep orange near the horizon to a lighter, hazy yellow at the top. A single, thin white line, possibly a contrail or a distant light, stretches diagonally across the upper half of the sky. On the right side, the sun is a bright, glowing orb just above the horizon, casting a shimmering reflection on the calm water. The overall mood is serene yet industrial.

ANEXE

“Să înțelegi este mai important decât să știi.”
Alexandru Ioan Cuza

LISTA PARTICIPARILOR ÎN ASOCIATIILE PROFESIONALE SI PATRONALE 2018 OMV PETROM

Membri

- | | | | |
|---|--|--|--|
| ▶ Asociația Furnizorilor de Energie Electrică din România (AFEER) | ▶ Bucharesti GeoScience Forum (BGF) | ▶ CONCAWE - Divizie a Asociației Rafinăriilor de petrol europene | ▶ Asociația Română a Trezorerierilor (ATR) |
| ▶ Asociația Națională a Consumatorilor din România (ANCER) | ▶ Camera Națională a Consilierilor în Proprietate Industrială din România (CNCPIR) | ▶ Confederația Patronală Concordia (prin Federația Patronală de Petrol și Gaze) | ▶ Asociația Română a Concesionarilor Offshore din Marea Neagră (RBSTA) |
| ▶ Asociația Română a Petrolului (ARP) | ▶ Camera de Comerț și Industrie Franceză din România (CCIFER) | ▶ Organizația Patronală “Gas” (OPG) | ▶ Asociația Română de Bussiness a Africii de Sud (ROSABA) |
| ▶ Asociația Română de Promovare a Eficienței Energetice (ARPEE) | ▶ Camera de Comerț și Industrie Germană din România (CCIGR) | ▶ Organizația Profesioniștilor din Oficiul European de Brevete (EPI) | ▶ Societatea Română de Exploatare și Producție a Petrolului (ROPEPCA) |
| ▶ Institutul Aspen România | ▶ Business Forum al Energiei din Europa Centrală și de Sud Est (CEPS) | ▶ Consiliul Investitorilor Străini (FIC) | ▶ Societatea Inginerilor Petrolisti din România (SPE Romania) |
| ▶ Asociația Română de Standardizare (ASRO) | ▶ Comitetul Național Român al Consiliului Mondial al Energiei (CNR-CME) | ▶ Federația Patronală de Petrol și Gaze (prin Petrogaz) (FPPG) | |
| ▶ Business Club Austria (ABC) | | ▶ Asociația Română pentru Numerotarea Internațională a Articolelor (GS1 Romania) | |
| ▶ Camera de Comerț Britanică din România (BRCC) | | | |

ABREVIERI ȘI DEFINIȚII

A

AGA Adunarea Generală a Acționarilor

B

bep Baril(i) echivalent petrol

C

CEO Director general executiv

CHP Cogenerarea de căldură și electricitate

CIM Contract Individual de Muncă

CIS Consiliul Investitorilor Străini

CO₂ Dioxid de carbon

CO₂ eq Dioxid de carbon echivalent

D

DMA Descrierea abordării de management cu privire la aspectul material

E

ERS Evaluarea riscurilor de securitate

EU ETS Schema UE de comercializare a certificatelor de emisii

EWRM Evaluarea Riscurilor la nivel de întreprindere

G

G2P Producția energiei electrice din gaze

GES Gaze cu efect de seră

GES Scop 1 Emisii directe provenite din operațiuni care sunt deținute sau controlate de organizație

GES Scop 2 Emisiile indirecte de energie rezultate din generarea energiei electrice, a încălzirii, a răcirii sau a aburului achiziționat

GJ Giga jouli

GRI Global Reporting Initiative

H

HSSE Sănătate, Siguranță, Securitate și Mediu

I

ICPT Câmpina Institutul de Cercetări și Proiectări Tehnologice Câmpina

IEPICA Asociația Industriei petroliere pentru Conservarea mediului

ISO Organizația Internațională de Standardizare

L

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

M

m² Metru pătrat

m³/mc Metru cub

mil. Milioane

MW Megawatt

MWh Megawatt oră

N

Nm³ Normal metru cub

NM-VOC Compuși volatili organici nemetanici
NO_x Oxid de azot

O

ONU Organizația Națiunilor Unite

ODD Obiectivele de Dezvoltare Durabilă

ONA Programul de Orientare a Noilor Angajați

OPCOM S.A. Operatorul pieței de energie electrică și de gaze naturale

OPEX Cheltuieli unitare de producție

OPGS OMV Petrom Global Solutions

P

PEC Contract pentru creșterea producției

PIMMS Sistemul de Gestionare și Monitorizare a Informațiilor despre Producție

PIMS Sistemul de Gestionare a Integrității Conductelor

PJ Petajouli

PNPS Planul Național Multianual Integrat de Promovare a Sănătății

PODS Pipeline Open Data Standard

POS CCE Programul Operațional Sectorial Creșterea Competitivității Economice

ppm Părți per milion

R

RBI Controlul Bazat pe Riscuri

REACH Înregistrarea, Evaluarea și Autorizarea Substanțelor Chimice

S

SCE Elemente Critice de Siguranță

SIG Sistem Informațional Geografic

SO₂ Dioxid de sulf

T

t Tone

t/a Tone/an

TPM Menținanța productivă totală

TRIR Rata totală a accidentelor înregistrabile

TWh Terawatt oră

U

UE Uniunea Europeană

UN Națiunile Unite

UNGP Pactul Global al Națiunilor Unite

W

WO&Wi- Menținanță și Intervenții la sonde

PERIMETRUL TEMELOR MATERIALE

Temă materială	Indicatori GRI	Impact de-a lungul lanțului valoric al OMV Petrom		Părți interesate
		În interiorul OMV Petrom	În exteriorul OMV Petrom	
Sănătate, Siguranță, Securitate și Mediu				
Sănătatea, siguranța și securitatea	103-1,103-2, 103-3, 403-1, 403-2, OG13	●	●	Furnizori și contractori, Consultanți externi, Clienți, Bănci, Guvernul, Parlamentul, Reprezentanții angajaților, Asociații profesionale, Administrații locale, Alți membri ai comunității, Mass-Media națională, Asociații, Fundații, Universități/Școli, Angajați, Autoritățile piețelor de capital
Conformitatea cu mediul și cheltuielile de mediu	103-1,103-2, 103-3, 102-15, 201-2, 102-11, 307-1	●	●	Furnizori și contractori, Consultanți externi, Clienți, Bănci, Guvernul, Parlamentul, Reprezentanții angajaților, Asociații profesionale, Administrații locale, Mass-Media națională, Asociații, Autoritățile piețelor de capital
Scurgerile de hidrocarburi	103-1,103-2, 103-3, 306-3	●	●	Furnizori și contractori, Consultanți externi, Clienți, Bănci, Parlamentul, Reprezentanții angajaților, Asociații profesionale, Administrații locale, Alți membri ai comunității, Mass-Media națională, Asociații, Fundații, Universități/Școli, Angajați, Instituțiile de cercetare, Autoritățile piețelor de capital
Managementul apei	103-1,103-2, 103-3, 303-1, 303-2, 306-1	●	●	Furnizori și contractori, Bănci, Parlamentul, Reprezentanții angajaților, Patronate, Asociații profesionale, Administrații locale, Alți membri ai comunității, Mass-Media națională, Asociații
Managementul eficient al carbonului				
GES și alte emisii	103-1,103-2, 103-3, 305-4, 201-2, 305-5, OG6, 305-1, 305-2, 305-7	●	●	Furnizori și contractori, Clienți, Bănci, Patronate, Asociații profesionale, Administrații locale, Alți membri ai comunității, Mass-Media locală și regională, Mass-Media națională, Asociații, Fundații, Angajați, Autoritățile piețelor de capital
Eficiența energetică	103-1,103-2, 103-3, 302-1, 302-4	●	●	Bănci, Parlamentul, Reprezentanții angajaților, Patronate, Alți membri ai comunității, Mass-Media națională, Asociații
Angajați				
Ocuparea forței de muncă și dezvoltarea abilităților	103-1,103-2, 103-3, 401-1, 404-2, 404-3, 405-2, 401-2, 402-1, 102-7, 102-8, 405-1, 401-3	●	●	Clienți, Bănci, Guvernul, Parlamentul, Administrații locale, Alți membri ai comunității, Asociații, Universități/Școli, Angajați

PERIMETRUL TEMELOR MATERIALE

Temă materială	Indicatori GRI	Impact de-a lungul lanțului valoric al OMV Petrom		Părți interesate
		În interiorul OMV Petrom	În exteriorul OMV Petrom	
Principii de afaceri și responsabilitate socială				
Managementul riscurilor	103-1,103-2, 103-3, 201-2, 102-29, 102-30, 102-15, 102-11, 102-31, 102-33	●	●	Furnizori și contractori, Guvernul, Parlamentul, Reprezentanții angajaților, Asociații profesionale, Administrații locale, Alți membri ai comunității, Mass-Media națională, Asociații, Universități/Școli, Angajați, Autoritățile piețelor de capital
Comunitatea locală ¹	103-1,103-2, 103-3, 413-1, 203-1, 203-2, 413-2	●	●	Bănci, Președenția, Guvernul, Parlamentul, Reprezentanții angajaților, Asociații profesionale, Alți membri ai comunității, Mass-Media locală și regională, Asociații, Fundații, Universități/Școli
Etica în afaceri și anticorupția	103-1,103-2, 103-3, 102-17, 206-1, 102-16, 205-2, 102-25, 415-1, 419-1, 418-1	●	●	Furnizori și contractori, Consultanți externi, Clienți, Bănci, Președinția, Guvernul, Parlamentul, Patronate, Asociații profesionale, Administrații locale, Alți membri ai comunității, Mass-Media locală și regională, Asociații, Fundații, Universități/Școli, Angajați, Autoritățile piețelor de capital
Responsabilitatea de produs	103-1,103-2, 103-3, 417-2, 417-3, 419-1, 417-1	●	●	Clienți, Bănci, Guvernul, Parlamentul, Reprezentanții angajaților, Asociații profesionale, Alți membri ai comunității, Mass-Media națională, Asociații, Fundații, Universități/Școli
Drepturile omului	103-1,103-2, 103-3, 412-3, 414-1, 412-2	●	●	Bănci, Președenția, Guvernul, Patronate, Asociații profesionale, Alți membri ai comunității, Asociații, Fundații, Instituții de cercetare
Managementul lanțului de aprovizionare	103-1,103-2, 103-3, 102-9, 204-1	●	●	Bănci, Parlamentul, Asociații profesionale, Alți membri ai comunității, Asociații, Fundații, Angajați
Tehnologii și Inovație				
Tehnologii și Inovație	103-1,103-2, 103-3	●	●	Furnizori și contractori, Guvernul, Parlamentul, Patronate, Asociații profesionale, Administrații locale, Alți membri ai comunității, Asociații, Autoritățile piețelor de capital

¹103-1, 102-46

INDEX CONȚINUT GRI (GRI: 102-55)

Standard GRI	Explicații	Număr pagină și/sau link-uri
GRI 101: Bază		
Indicații Generale		
GRI 102: Indicații Generale	Profil Organizațional	
	102-1 Numele organizației	7
	102-2 Activități, mărci, produse și servicii	7
	102-3 Adresa sediului central	7, 97
	102-4 Localizarea operațiunilor	7
	102-5 Forma de proprietate și forma juridică	7
	102-6 Piețe deservite	8
	102-7 Dimensiunea organizației	77
	102-8 Informații privind angajații si alți lucrători	77, 78
	102-9 Lanțul de aprovizionare	6, 69
	102-10 Modificări semnificative ale cadrului organizațional și ale lanțului de aprovizionare	Raport Anual OMV Petrom 2018 pg. 8, 9
	102-11 Principiul precauției	14, 54, 24
	102-12 Inițiative externe	17
	102-13 Afilieri	85
	Strategie	
	102-14 Declarația celui mai înalt reprezentant oficial	4
	102-15 Principalele impacturi, riscuri și oportunități	17, 20
	Etică și integritate	
	102-16 Valori, principii, standarde și norme comportamentale	62
	102-17 Mecanisme pentru consiliere și îngrijorări legate de etică	63, 82, 83
	Guvernanță	
	102-18 Structura guvernamentală	10
	102-19 Delegarea autorității	16
	102-20 Responsabilitatea la nivelul conducerii pentru teme economice, sociale și de mediu	16
	102-21 Consultarea stakeholderilor cu privire la teme economice, sociale și de mediu	20
	102- 22 Componenta celui mai înalt organism de guvernare și a comitetelor sale	Raport Anual OMV Petrom 2018 pg. 48
	102-23 Președinte al celui mai înalt organism de guvernare	Raport Anual OMV Petrom 2018 pg. 48
	102-24 Nominalizarea și selecția celui mai înalt organism de guvernare	Raport Anual OMV Petrom 2018 pg. 48
	102-25 Conflictul de interese	63
	102-26 Rolul celui mai înalt organism de guvernare în stabilirea obiectivelor, valorilor și strategiei	16
	102-27 Cunoștințele comune ale celui mai înalt organism de guvernare	16

INDEX CONȚINUT GRI (GRI: 102-55)

Standard GRI	Explicații	Număr pagină și/sau link-uri
GRI 102: Dezvăluiri generale	102-28 Evaluarea performanțelor celui mai înalt organism de guvernare	Raport Anual OMV Petrom 2018 pg. 48
	102-29 Identificarea și gestionarea impacturilor economice, sociale și de mediu	16
	102-30 Eficiența proceselor de management al riscurilor	16, 54
	102-31 Revizuirea temelor economice, sociale și de mediu	16
	102-32 Rolul celui mai înalt organism de guvernare în raportarea de sustenabilitate	16
	102-33 Comunicarea aspectelor critice	54
	102-35 Politicile de remunerare	Raport Anual OMV Petrom 2018 pg. 57, 58
	102-36 Procesul de determinare al remunerației	Raport Anual OMV Petrom 2018 pg. 57, 58
	Consultarea părților interesate	
	102-40 Lista grupurilor de părți interesate	19
	102-41 Contractul colectiv de muncă	53
	102-42 Identificarea și selectarea părților interesate	19
	102-43 Abordarea procesului de consultare a părților interesate	18
	102-44 Principalele aspecte rezultate în urma procesului de consultare a părților interesate	20
	Practici de raportare	
	102-45 Entități incluse în rapoartele financiare consolidate	3
	102-46 Definirea conținutului raportului și a perimetrului temelor materiale	20, 87-88
	102-47 Lista temelor materiale	20
	102-48 Actualizări ale informațiilor din rapoartele anterioale	Atunci când este necesar și posibil, clarificările sunt explicate în notele de subsol.
	102-49 Modificări ale practicii de raportare	Nu au existat modificări comparativ cu raportul anterior
	102-50 Perioada de raportare	3
	102-51 Data celui mai recent raport	97
	102-52 Ciclul de raportare	3
	102-53 Persoana de contact pentru procesul de raportare	97
	102-54 Declarație privind raportarea conform Standardelor GRI	3, 97
	102-55 Index conținut GRI	89-96
	102-56 Verificare externă	97

INDEX CONȚINUT GRI (GRI: 102-55)

Standard GRI	Explicații	Număr pagină și/sau link-uri
Temă materială		
GRI 200 Seria de standarde pentru temele economice		
Performanță economică		
GRI 103: Abordarea de management	103-1 Explicarea temei materiale și a perimetrului său	20, 87-88
	103-2 Abordarea de management și componentele acesteia	Raport Anual OMV Petrom 2018 pg. 10-13
	103-3 Evaluarea abordării de management	Raport Anual OMV Petrom 2018 pg. 10-13
GRI 201: Performanță Economică	201-1 Valoarea economică directă generată și distribuită	72
	201-2 Implicații financiare și alte riscuri și oportunități datorate schimbărilor climatice	36, 43
	201-3 Obligații privind planul de beneficii definit și alte planuri de pensionare	Raport Anual OMV Petrom 2018 pg. 123, 140
	201-4 Asistența financiară primită de la Guvern	72
Impacturile Economice Indirecte		
GRI 103: Abordarea de management	103-1 Explicarea temei materiale și a perimetrului său	20, 87-88
	103-2 Abordarea de management și componentele acesteia	58
	103-3 Evaluarea abordării de management	58
GRI 203: Impacturile Economice Indirecte	203-1 Investițiile în infrastructură și servicii asociate	59
	203-2 Impacturi economice indirecte semnificative	59
Practicile de achiziții		
GRI 103: Abordarea de management	103-1 Explicarea temei materiale și a perimetrului său	20, 87-88
	103-2 Abordarea de management și componentele acesteia	69
	103-3 Evaluarea abordării de management	69
GRI 204: Practicile de achiziții	204-1 Proporția cheltuielilor pentru furnizorii locali	70
Anti-corupție		
GRI 103: Abordarea de management	103-1 Explicarea temei materiale și a perimetrului său	20, 87-88
	103-2 Abordarea de management și componentele acesteia	62
	103-3 Evaluarea abordării de management	63
GRI 205: Anti-corupție	205-2 Comunicare și formare profesională privind politicile și procedurile anti-corupție	62

INDEX CONȚINUT GRI (GRI: 102-55)

Standard GRI	Explicații	Număr pagină și/sau link-uri
Comportament anticoncurențial		
GRI 103: Abordarea de management	103-1 Explicarea temei materiale și a perimetrului său	20, 87-88
	103-2 Abordarea de management și componentele acesteia	62
	103-3 Evaluarea abordării de management	63
Rezerve		
GRI 103: Abordarea de management	103-1 Explicarea temei materiale și a perimetrului său	20, 87-88
	103-2 Abordarea de management și componentele acesteia	Raport Anual OMV Petrom pg. 24, 25
	103-3 Evaluarea abordării de management	Raport Anual OMV Petrom pg. 24, 25
GRI G4 - Informații specifice sectorului petrol și gaze	OG1 Volume and type of estimated proved reserves and production	72
GRI 300 Seria de standarde pentru temele de mediu		
Energie		
GRI 103: Abordarea de management	103-1 Explicarea temei materiale și a perimetrului său	20, 87-88
	103-2 Abordarea de management și componentele acesteia	44
	103-3 Evaluarea abordării de management	44
GRI 302: Energie	302-1 Consumul de energie din cadrul organizației	44
	302-4 Reduceri ale consumului de energie	44
Apă		
GRI 103: Abordarea de management	103-1 Explicarea temei materiale și a perimetrului său	20, 87-88
	103-2 Abordarea de management și componentele acesteia	37
	103-3 Evaluarea abordării de management	37
GRI 303: Apă	303-1 Volumul de apă extrasă, pe surse	38
	303-2 Surse de apă afectate semnificativ de extragerea apei	38, 75
Serviciile ecosistemice, inclusiv biodiversitatea		
GRI 103: Abordarea de management	103-1 Explicarea temei materiale și a perimetrului său	20, 87-88
	103-2 Abordarea de management și componentele acesteia	39
	103-3 Evaluarea abordării de management	39
GRI 304: Biodiversitatea	304-1 Amplasamente operaționale deținute, închiriate, gestionate în, sau învecinate cu, zone protejate și zone cu valoare ridicată a biodiversității în afara ariilor protejate	39

INDEX CONȚINUT GRI (GRI: 102-55)

Standard GRI	Explicații	Număr pagină și/sau link-uri
GRI G4 - Informații specifice sectorului petrol și gaze	OG4 Numărul și procentul de amplasamente operaționale importante în care a fost evaluat și monitorizat riscul pentru biodiversitate	39
Emisii		
GRI 103: Abordarea de management	103-1 Explicarea temei materiale și a perimetrului său	20, 87-88
	103-2 Abordarea de management și componentele acesteia	42
	103-3 Evaluarea abordării de management	42
GRI 305: Emisii	305-1 Emisii directe GES (scop 1)	43
	305-2 Emisii indirecte GES (scop 2)	43
	305-4 Intensitatea emisiilor GES	43, 74
	305-5 Reducerea emisiilor GES	43
	305-7 Oxizi de azot (NO _x), oxizi de sulf (SO _x) și alți poluanți atmosferici semnificativi	74
Efluenți și deșeuri		
GRI 103: Abordarea de management	103-1 Explicarea temei materiale și a perimetrului său	20, 87-88
	103-2 Abordarea de management și componentele acesteia	38
	103-3 Evaluarea abordării de management	38
GRI 306: Efluenți și deșeuri	306-1 Apa evacuată după calitate și destinație	38, 75
	306-2 Clasificarea deșeurilor pe tipuri și metode de eliminare	38, 75
	306-3 Scurgeri semnificative	37
GRI G4 - Informații specifice sectorului petrol și gaze	OG5 Volumul și metoda de eliminare a apei de zăcământ	36, 74
	OG6 Volumul de hidrocarburi arse la faclă și ventilate	74
	OG7 Cantitatea de deșeuri de foraj și strategiile de tratare și eliminare ale acestora	37
Conformitatea de mediu		
GRI 103: Abordarea de management	103-1 Explicarea temei materiale și a perimetrului său	20, 87-88
	103-2 Abordarea de management și componentele acesteia	36
	103-3 Evaluarea abordării de management	36
GRI 307: Conformitatea de mediu	307-1 Neconformitatea cu reglementările și legislația de mediu	76
GRI 400 Seria de standarde pentru temele sociale		
Ocuparea forței de muncă		
GRI 103: Abordarea de management	103-1 Explicarea temei materiale și a perimetrului său	20, 87-88
	103-2 Abordarea de management și componentele acesteia	51
	103-3 Evaluarea abordării de management	51

INDEX CONȚINUT GRI (GRI: 102-55)

Standard GRI	Explicații	Număr pagină și/sau link-uri
GRI 401: Ocuparea forței de muncă	401-1 Angajați noi și fluctuația de personal	81
	401-2 Beneficii oferite angajaților cu normă întreagă, care nu sunt oferite angajaților cu normă parțială sau temporari	77
	401-3 Concediul pentru creșterea copilului	53, 78
Relații de muncă		
GRI 103: Abordarea de management	103-1 Explicarea temei materiale și a perimetrului său	20, 87-88
	103-2 Abordarea de management și componentele acesteia	51-53
	103-3 Evaluarea abordării de management	51-53
GRI 402: Relații de muncă	402-1 Perioada minimă de notificare cu privire la modificările operaționale	53
Sănătatea și siguranța ocupațională		
GRI 103: Abordarea de management	103-1 Explicarea temei materiale și a perimetrului său	20, 87-88
	103-2 Abordarea de management și componentele acesteia	25
	103-3 Evaluarea abordării de management	25-33
GRI 403: Sănătatea și siguranța ocupațională	403-1 Reprezentarea angajaților în comitete SSM mixte (management - angajați)	26-33
	403-2 Tipuri de accidente de muncă, boli ocupaționale, zile de concediu medical și absenteism și numărul de decese cauzate de accidente la locul de muncă	76
Formare și educație		
GRI 103: Abordarea de management	103-1 Explicarea temei materiale și a perimetrului său	20, 87-88
	103-2 Abordarea de management și componentele acesteia	51
	103-3 Evaluarea abordării de management	51
GRI 404: Formare și educație	404-1 Numărul mediu de ore de formare anual per angajat	52
	404-2 Programe pentru îmbunătățirea competențelor angajaților și programe de asistare a tranziției	52
	404-3 Procentul angajaților care beneficiază de programe de evaluare periodică a evoluției carierei	51, 52
Diversitate și egalitate de șanse		
GRI 103: Abordarea de management	103-1 Explicarea temei materiale și a perimetrului său	20, 87-88
	103-2 Abordarea de management și componentele acesteia	53, Raport Anual OMV Petrom 2018 pg.57
	103-3 Evaluarea abordării de management	53, Raport Anual OMV Petrom 2018 pg.57
GRI 405: Diversitate și egalitate de șanse	405-1 Diversitatea structurilor de conducere și a angajaților	79
	405-2 Raportul dintre salariul de bază și remunerația femeilor și a bărbaților	80
Evaluarea respectării drepturilor omului		

INDEX CONȚINUT GRI (GRI: 102-55)

Standard GRI	Explicații	Număr pagină și/sau link-uri
GRI 103: Abordarea de management	103-1 Explicarea temei materiale și a perimetrului său	20, 87-88
	103-2 Abordarea de management și componentele acesteia	66
	103-3 Evaluarea abordării de management	66
GRI 412: Evaluarea respectării drepturilor omului	412-2 Instruirea angajaților cu privire la politici sau proceduri legate de respectarea drepturilor omului	66,67
	412-3 Acorduri de investiții și contracte importante, care includ clauze privind respectarea drepturilor omului și care au fost analizate din acest punct de vedere	70
Comunități locale		
GRI 103: Abordarea de management	103-1 Explicarea temei materiale și a perimetrului său	20, 87-88
	103-2 Abordarea de management și componentele acesteia	58
	103-3 Evaluarea abordării de management	58
GRI 413: Comunități locale	413-1 Operațiuni unde se deruleaza procese de implicare a comunității locale, evaluare de impact și programe de dezvoltare	60
	413-2 Operațiuni cu impact negativ semnificativ, actual și potențial, asupra comunităților locale	59
Evaluarea furnizorilor cu privire la teme sociale		
GRI 103: Abordarea de management	103-1 Explicarea temei materiale și a perimetrului său	20, 87-88
	103-2 Abordarea de management și componentele acesteia	69
	103-3 Evaluarea abordării de management	69, 70
GRI 414: Evaluarea furnizorilor cu privire la teme sociale	414-1 Noi furnizori care au fost evaluați folosind criterii sociale	70
Politici publice		
GRI 103: Abordarea de management	103-1 Explicarea temei materiale și a perimetrului său	20, 87-88
	103-2 Abordarea de management și componentele acesteia	62
	103-3 Evaluarea abordării de management	62
GRI 415: Politici publice	415-1 Contribuții politice	63
Marketing și etichetare		
GRI 103: Abordarea de management	103-1 Explicarea temei materiale și a perimetrului său	20, 87-88
	103-2 Abordarea de management și componentele acesteia	64
	103-3 Evaluarea abordării de management	64

INDEX CONȚINUT GRI (GRI: 102-55)

Standard GRI	Explicații	Număr pagină și/sau link-uri
GRI 417: Marketing și etichetare	417-1 Cerințe privind informarea și etichetarea produselor și serviciilor	64
	417-2 Incidente de neconformitate cu cerințele privind informarea și etichetarea produselor și serviciilor	64
	417-3 Incidente de neconformitate privind comunicarea de marketing	63
Confidențialitatea clienților		
GRI 103: Abordarea de management	103-1 Explicarea temei materiale și a perimetrului său	20, 87-88
	103-2 Abordarea de management și componentele acesteia	63
	103-3 Evaluarea abordării de management	63
GRI 418: Confidențialitatea clienților	418-1 Plângeri întemeiate privind încălcarea confidențialității clienților și pierderea datelor acestora	63
Conformitatea socio-economică		
GRI 103: Abordarea de management	103-1 Explicarea temei materiale și a perimetrului său	20, 87-88
	103-2 Abordarea de management și componentele acesteia	64
	103-3 Evaluarea abordării de management	64
GRI 419: Conformitatea socio-economică	419-1 Neconformitatea cu reglementările și legislația privind domeniul socio-economic	65
Integritatea zonelor de producție și siguranța proceselor		
GRI 103: Abordarea de management	103-1 Explicarea temei materiale și a perimetrului său	20, 87-88
	103-2 Abordarea de management și componentele acesteia	27-33
	103-3 Evaluarea abordării de management	27-33
GRI G4 - Informații specifice sectorului petrol și gaze	OG13 Numărul evenimentelor privind siguranța proceselor, pe activități de afaceri	31, 34

Notă:

În acest raport, termenii „Societatea”, „OMV Petrom”, „Grupul OMV Petrom” și „Grupul” sunt utilizați din motive practice atunci când se fac referiri la OMV Petrom S.A. și filialele sale, în general (vezi Raportul Anual al OMV Petrom pag. 170). Informațiile prezentate în acest raport se referă la rezultatele consolidate ale Grupului OMV Petrom, cu excepția cazului în care situația este prezentată diferit.

Ultimul Raport de Sustenabilitate a fost publicat în 2018, raportând rezultatele Grupului OMV Petrom, performanța în ceea ce privește sustenabilitatea din 2017.

Data publicării: 28 iunie 2019.

Asigurare: Conținutul raportului nu a fost auditat de o terță parte printr-un proces de asigurare. Existența acestui raport a fost verificată de auditorul societății, Ernst & Young Assurance Services SRL (EY România), în conformitate cu art. 48 din Ordinul MFP nr. 2844/2016

Punct de contact pentru aspecte de sustenabilitate: Str. Coralilor nr. 22 („Petrom City”), sector 1, București, cod poștal 013329, România. Tel.: +40 372160728, E-mail: csr.office@petrom.com

Referent responsabil cu sustenabilitatea: Mona Nicolici, Manager departament Sustenabilitate

Disclaimer:

Acest raport nu constituie, și nu este destinat să constituie sau să facă parte, și nu ar

trebui să fie interpretat ca reprezentând sau ca făcând parte din nicio ofertă actuală de vânzare sau de emisiune de acțiuni, sau ca o solicitare de cumpărare sau subscriere pentru nicio acțiune emisă de către OMV Petrom S.A. (Societatea) sau oricare dintre subsidiarele sale în orice jurisdicție, sau ca stimulent pentru a intra în activități de investiții; acest document sau orice parte a acestuia, sau faptul că este pus la dispoziție nu poate fi invocat sau constitui o bază în orice fel pentru cele de mai sus.

Nicio parte a acestui raport, nici faptul distribuirii sale nu poate face parte din, sau poate fi invocată în conexiune cu orice contract sau decizie de investiție referitoare la acestea; nici nu constituie o recomandare privind valorile mobiliare emise de către Societate. Informațiile și opiniile conținute în acest raport sunt furnizate la data prezentului raport și pot face obiectul actualizării, revizuirii, modificării sau schimbării fără notificare prealabilă.

În cazul în care acest raport menționează orice informație sau statistici din orice sursă externă, aceste informații nu trebuie să fie interpretate ca fiind adoptate sau aprobate de către Societate ca fiind corecte.

Oricare ar fi scopul, nu trebuie să se pună bază pe informațiile conținute în acest raport, sau pe orice alt material discutat verbal. Nicio declarație sau garanție, explicită sau sugerată, nu este dată cu privire la acuratețea, corectitudinea și caracterul actual al informațiilor sau opiniilor conținute în acest document sau al caracterului complet al acestuia, și nicio responsabilitate nu este acceptată pentru aceste informații, pentru nicio

pierdere rezultată oricum, direct sau indirect, în urma utilizării acestui raport sau a unei părți a acestuia.

Acest raport poate conține declarații anticipative. Aceste declarații reflectă cunoștințele actuale ale Societății, precum și așteptările și previziunile despre evenimente viitoare și pot fi identificate în contextul unor asemenea declarații sau prin cuvinte ca „anticipează”, „crede”, „estimează”, „așteaptă”, „intenționează”, „planifică”, „proiectează”, „întește”, „poate”, „va fi”, „ar fi”, „ar putea” sau „ar trebui” sau terminologie similară. Prin natura lor, declarațiile anticipative sunt supuse unui număr de riscuri și incertitudini, dintre care multe sunt dincolo de controlul Societății, care ar putea determina rezultatele și performanțele reale ale Societății să difere semnificativ de rezultatele și performanțele exprimate sau sugerate prin orice declarații anticipative.

Niciuna dintre viitoarele previziuni, așteptări, estimări sau perspective din acest raport nu ar trebui să fie considerate în special ca previziuni sau promisiuni, nici nu ar trebui considerate ca implicând un indiciu, o asigurare sau o garanție că ipotezele pe baza cărora viitoarele previziuni, așteptări, estimări sau perspective au fost elaborate sau informațiile și declarațiile conținute în acest raport sunt corecte sau complete. Ca urmare a acestor riscuri, incertitudini și ipoteze, aceste declarații anticipative nu trebuie să se considere ca fiind o predicție a rezultatelor reale sau altfel. Acest raport nu își propune să conțină toate informațiile care ar putea fi necesare în ceea ce privește Societatea, acțiunile sale și, în orice caz, fiecare persoană care primește acest raport trebuie să facă o evaluare independentă.

Societatea nu își asumă nicio obligație de a elibera public rezultatele oricăror revizui ale acestor declarații anticipative conținute în acest raport care pot apărea ca urmare a unor schimbări în așteptările sale sau să reflecte evenimente sau circumstanțe după data prezentului raport.

Acest raport și conținutul său sunt proprietatea Societății și acest document, sau o parte din el, nu poate fi reprodus sau redistribuit către altă persoană.



OMV Petrom S.A. - Petrom City - 22, Coralilor - sector 1, CP 013329 - București, România - www.omvpetrom.com