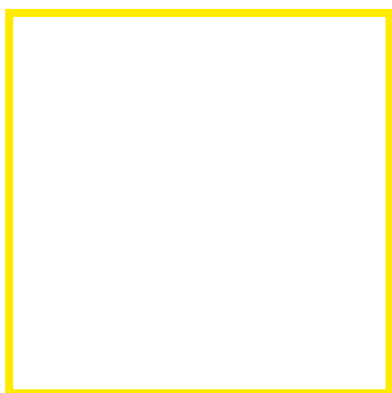


**RAPORT PRIVIND
REMUNERAREA
AFERENT ANULUI 2021
OMV PETROM S.A.**



Scrisoare către Acționari

În anul 2021, în condiții dificile, societatea OMV Petrom și-a demonstrat reziliența și a înregistrat rezultate foarte bune. Aceste realizări au fost posibile prin munca asiduă și angajamentul întregii echipe OMV Petrom. De la conducere și până la angajații din prima linie, am remarcat o atenție permanentă acordată livrării de valoare pentru toate părțile interesate, acționând în același timp cu responsabilitate și în condiții de siguranță. Privind retrospectiv către anul 2021, acesta a fost un an cu multe dificultăți pentru întreaga lume în ansamblul său, inclusiv pentru societatea OMV Petrom. Criza COVID-19 a continuat să exercite un impact uriaș asupra economiei globale, în timp ce sectorul energetic a cunoscut propriile sale dificultăți, de la siguranța aprovizionării până la transformările menite să răspundă schimbărilor climatice.

Sub conducerea Directoratului, echipa OMV Petrom a lansat noua **Strategie 2030**, care evidențiază modul în care societatea își propune să își gestioneze tranziția către un viitor cu emisii reduse de carbon. Pentru următorul deceniu, OMV Petrom continuă cel mai mare plan de investiții din sectorul energetic românesc, propunându-și să conducă activitatea de tranziție energetică în Europa de Sud-Est, valorificând oportunitățile de pe piețele emergente. Acest lucru va asigura o creștere economică sustenabilă pe termen lung și o bună generare a fluxului de numerar, asigurând în același timp investiții și randamente atractive pentru acționari.

Anul 2021 a adus o recunoaștere sporită din partea acționarilor OMV Petrom, prețul acțiunilor atingând cel mai înalt nivel în peste un deceniu, și crescând anual cu 37%. Acest lucru se datorează performanței financiare și operaționale îmbunătățite a societății. El reflectă de asemenea eforturile OMV Petrom de a oferi transparență asupra aspectelor relevante ESG (mediu, social și guvernanta), inclusiv remunerarea conducerii.

În anul 2021, Comitetul Prezidențial și de Nominalizare (CPN), un organism consultativ de la nivelul Consiliului de Supraveghere, a elaborat Politica de Remunerare, care se bazează pe principiul conform căruia remunerarea membrilor Directoratului trebuie să se afle în strânsă corelare cu performanțele companiei. În cadrul acestei politici, CPN și Consiliul de Supraveghere s-au concentrat asupra alinierii la strategia pe termen lung a OMV Petrom, practica de piață curentă, precum și asupra opiniilor și intereselor acționarilor. Nivelurile de remunerare sunt prevăzute astfel încât să țină cont de responsabilitățile și performanța fiecărui membru al Directoratului, de caracteristicile specifice ale OMV Petrom, și de nivelele de remunerare ale companiilor energetice europene de dimensiuni comparabile.

Politica de Remunerare reprezintă bazele pentru remunerarea Directoratului și a Consiliului de Supraveghere și a fost aprobată în Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor (AGOA) a OMV Petrom din data de 27 aprilie 2021, cu o majoritate de 99% dintre voturile exprimate. Politica poate fi descărcată [aici](#).

Cu ajutorul prezentului document, OMV Petrom face acum un pas înainte prin publicarea Raportului de remunerare, care arată modul în care Politica a fost aplicată în anul 2021 și modul în care remunerarea efectivă a membrilor Directoratului este corelată cu performanța financiară, dar și cu performanțele legate de siguranță și de reducere a emisiilor de carbon ale companiei. OMV Petrom prezintă de asemenea obiectivele care au fost realizate, îmbunătățind astfel transparența corespondenței dintre performanța membrilor Directoratului și remunerarea rezultată.

Este important de subliniat că, în conformitate cu bunele practici de guvernanta, niciunul dintre membrii Directoratului nu este implicat în stabilirea propriei remunerări. CPN analizează și ia decizii cu privire la toate aspectele legate de remunerarea membrilor Directoratului, după revizuirea unui vast set de informații, inclusiv informații și trenduri relevante ale pieței, informații din partea acționarilor și informații interne.

Privind înainte, doresc să urez Directoratului și întregii echipe din cadrul OMV Petrom mult succes în implementarea Strategiei 2030. Vă mulțumesc pentru suportul vostru permanent!

Alfred Stern

Președintele Comitetului Prezidențial și de Nominalizare

Remunerarea Directoratului

Principalele caracteristici ale sistemului de remunerare pot fi sintetizate astfel:

Principalele caracteristici ale sistemului de remunerare

Tabel: Politica de remunerare - prezentare generală a remunerării membrilor Directoratului

Element de remunerare	Descriere	Scop și corelare cu Strategia	Armonizarea cu acționarii
Salariul de bază	Nivelurile salariale țin cont de responsabilitățile și performanța fiecărui membru al Directoratului, de situația OMV Petrom, și de nivelurile de salarizare ale societăților europene de dimensiuni comparabile care activează în domeniul petrolului și gazelor naturale. Remunerarea este stabilită la un nivel competitiv.	Asigurarea unui nivel fix al câștigurilor care reflectă amploarea și complexitatea activității comerciale și rolurile și responsabilitățile fiecărui membru al Directoratului, asigurând competitivitatea pe piață.	Remunerare competitivă pentru a atrage, pentru a fideliza și pentru a motiva cei mai calificați membri ai Directoratului pentru a conduce Societatea în linie cu cel mai bun interes al acționarilor.
Bonus anual	Performanța este determinată pe baza unor criterii anuale. Acest bonus este definit ca un Bonus Anual Tinta, exprimat în general ca un procent din salariul de baza menționat în documentele de planificare respective sau în contractele de management ale membrilor Directoratului. Această bonificație este limitată la 180% din Bonusul Anual Țintă.	Asigurarea unei remunerări variabile pe baza unor criterii anuale de performanță financiară și non-financiară care sunt relevante pentru strategia OMV Petrom și pentru sectorul petrol și gaze naturale. Performanța este determinată comparativ cu obiectivele de echipă și individuale (centralizate sub forma atingerii obiectivelor individuale) precum și cu performanța Societății prin utilizarea unui factor de multiplicare. Factorul de multiplicare este bazat pe realizarea indicatorilor-cheie de performanță financiară.	Criteriile de performanță sunt aliniate cu strategia OMV Petrom și asigură remunerarea în funcție de performanță.
Plan de stimulare pe termen lung (LTIP)	Este aplicat un plan multi anual de remunerare variabilă, prin alocarea de acțiuni în funcție de performanță. Numărul de acțiuni alocate depinde de îndeplinirea criteriilor interne și externe de performanță	Promovarea creării de valoare pe termen mediu și lung în cadrul OMV Petrom. Performanța este determinată în funcție de criteriile-cheie din cadrul strategiei OMV Petrom și de și de rentabilitatea	Armonizarea intereselor Directoratului cu cele ale acționarilor, asigurarea recompensării performanței și promovarea unei culturi echitabile. Plățile sunt supuse prevederilor mecanismului

	financiară, precum și a obiectivelor operaționale strategice. Valoarea maximă a obiectivului Tinta LTI este limitată la 112,5% din salariul de bază anual brut. Fiecare bonus anual este acordat pe baza performanței pe trei ani.	pentru acționari.. Acest plan urmărește de asemenea să împiedice asumarea de riscuri excesive precum și să încurajeze fidelizarea pe termen lung și detinerea de acțiuni de către membrii Directoratului.	de recuperare („ <i>clawback</i> ”).
Beneficii	Membrii Directoratului primesc o mașină de serviciu cu un șofer personal, un telefon, și sunt eligibili pentru asigurări suplimentare.	Aceste beneficii sunt armonizate cu practica obișnuită de pe piața europeană a petrolului și gazelor naturale.	Reprezintă o parte din pachetul de compensare competitivă pentru atragerea și fidelizarea celor mai calificați membri ai Directoratului.
Indemnizații de pensionare	Membrii Directoratului pot obține o indemnizație de pensionare.	Indemnizațiile de pensionare sunt în acord cu practica obișnuită de pe piața europeană de petrol și gaze naturale.	Indemnizațiile de pensionare sunt plătite luând în considerare practica competitivă în domeniu și pentru atragerea și fidelizarea celor mai calificați membri ai Directoratului.
Cerința privind deținerea de acțiuni	Participanții la planul LTIP trebuie să acumuleze un număr adecvat de acțiuni (definit ca 75% din obiectivul LTI al participantului) și să dețină aceste acțiuni până la pensionare sau până la plecarea din Societate.	Asigura alinierea pe termen lung a intereselor acționarilor cu cele ale membrilor Directoratului, prin angajarea activelor personale ale membrilor Directoratului.	Potențialul impact asupra activelor personale ale membrilor Directoratului generează un efect comparabil cu efectul de <i>malus</i> și <i>clawback</i> .
Recuperare (<i>clawback</i>)	Compensația variabilă multi-anuală LTIP face subiectul prevederilor de tip <i>clawback</i> .	Permite ajustarea remunerării datorate și / sau returnarea compensației deja plătite în cazul unor evenimente de tip <i>clawback</i> .	Promovează angajamentul și asumarea răspunderii pe termen lung pentru decizii și acțiuni chiar și după expirarea perioadelor de evaluare a performanței și a contractelor de management.

În plus față de elementele privind remunerarea descrise în tabelul de mai sus, OMV Petrom oferă membrilor Directoratului o asigurare D&O (asigurare de răspundere a Administratorilor și Directorilor) precum și o despăgubire pentru pretențiile terților.

Mai jos se prezintă o descriere detaliată a elementelor privind remunerarea aplicate pentru anul financiar 2021.

Detalii privind Bonusul anual pentru 2021

În conformitate cu Politica de remunerare, Bonusul anual recompensează performanța financiară, excelența operațională și dezvoltarea corporativă sustenabilă în cadrul OMV Petrom. Ca valoare maximă, această plată poate ajunge la 180% (maxim 120% pentru realizarea obiectivelor individuale x 150% factor de multiplicare pentru performanța Societății) din Bonusul Anual Tinta.

Bonus anual



Determinarea valorii plăților

Realizarea obiectivelor individuale se bazează pe obiectivele individuale și obiectivele de echipă, ponderate cu câte 50% fiecare.

Pentru obiectivele de echipă, pentru toți membrii Directoratului au fost stabilite următoarele obiective (Cheltuieli de exploatare și HSSE):

Tabel: Realizarea obiectivelor individuale: Obiective de echipă – Bonus anual 2021

Obiective de echipă incluse în realizarea obiectivelor individuale	Prag (0% obiectiv realizat)	Obiectiv (100% obiectiv realizat)	Maxim (120% obiectiv realizat)	Efectiv	Pondere efectivă	Realizare obiectiv
Cheltuieli de exploatare	3.580 mil EUR	3.480 mil EUR	3.380 mil EUR	3.431 mil EUR	80%	87,8%
HSSE: Rata incidentelor total înregistrabile	1,43	1,30	1,17	0,96	10%	12%
HSSE: Niciun deces la locul de muncă	decese legate de muncă > zero	zero decese legate de muncă	n.a.	Neîndeplinit	10%	0%
Realizarea efectivă a obiectivelor de echipă						99,8%

În plus, fiecărui membru al Directoratului i se atribuie diverse obiective individuale, personale la începutul anului financiar.

OMV Petrom depune eforturi pentru a asigura transparența în legătură cu recompensarea performanței. Cu toate acestea, divulgarea obiectivelor individuale poate crea un dezavantaj competitiv pentru companie, deoarece oferă informații interne sensibile asupra strategiei OMV Petrom. Pentru a asigura transparența simultan cu evitarea riscului privind competitivitatea, prezentăm câteva exemple de obiective individuale: dezvoltare strategică, monitorizarea și reducerea cheltuielilor, elaborarea unui plan pentru managementul riscului, armonizate cu responsabilitățile fiecărui membru al Directoratului. Realizarea obiectivelor individuale a variat între 92% și 108%.

Factorul de multiplicare al Societății ia în calcul performanța OMV Petrom cu o pondere de 70% și performanța OMV AG cu o pondere de 30%. Toți indicatorii cheie de performanță financiari (KPI) au depășit nivelul maxim stabilit și au dus astfel la o realizare a obiectivelor pentru un Factor de multiplicare al Societății de 150%:

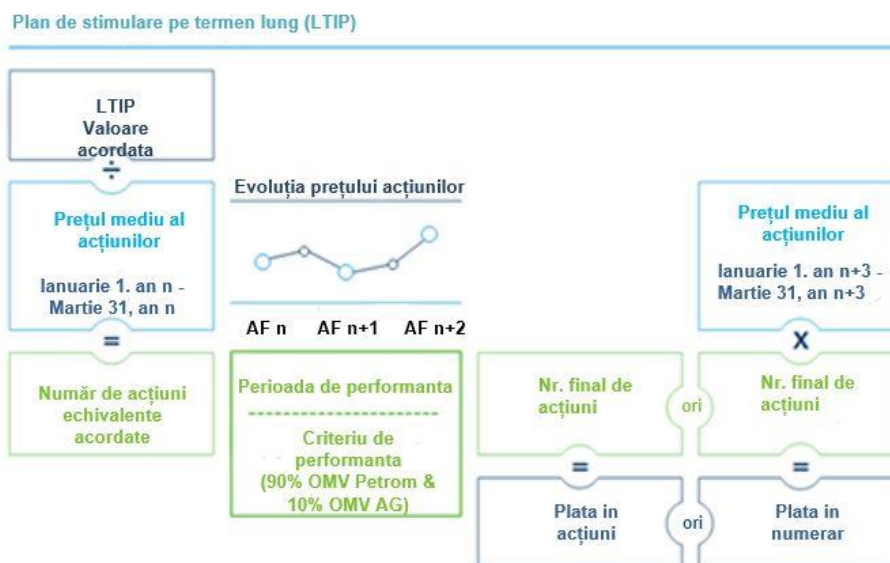
Tabel: Factorul de multiplicare al performanței Societății – Bonusul anual 2021

Criterii incluse în Factorul de multiplicare al performanței Societății	Obiectiv (100% obiectiv realizat)	Maxim (150% obiectiv realizat)	Efectiv	Pondere	Realizare obiectiv
OMV Petrom Profit net raportat	380 mil EUR	440 mil EUR	895 mil EUR	7%	10,5%
OMV Petrom Fluxul de trezorerie extins înainte de plata dividendelor	600 mil EUR	660 mil EUR	1.025 mil EUR	35%	52,5%
OMV Petrom Clean CCS ROACE (Rentabilitatea medie a capitalului angajat CCA excluzand elementele speciale)	6,4%	7,3%	12,7%	28%	42%
OMV AG Profit net raportat	1.980 mil EUR	2.280 mil EUR	2.766 mil EUR	3%	4,5%
OMV AG Fluxul de trezorerie extins înainte de plata dividendelor	1.250 mil EUR	1.550 mil EUR	4.387 mil EUR	15%	22,5%
OMV AG Clean CCS ROACE (Rentabilitatea medie a capitalului angajat CCA excluzand elementele speciale)	5,7%	6,5%	13,1%	12%	18%
Realizarea obiectivelor pentru Factorul de multiplicare al performanței Societății					150%

Realizarea generală a obiectivelor este determinată prin înmulțirea gradului de realizare a obiectivelor individuale (cu o pondere de 50% pentru obiectivele individuale și 50% pentru obiective de echipă) cu Factorul de multiplicare al performanței Societății. Pentru anul financiar 2021, realizarea generală a obiectivelor membrilor Directoratului a variat între 143,85% și 155,85%.

Planul de stimulare pe termen lung

Planul de stimulare pe termen lung (LTIP) reprezintă un instrument de remunerare pe termen lung a membrilor Directoratului, care promovează crearea de valoare pe termen mediu și lung pentru Societate. Acesta este structurat sub forma unui Plan de distribuție de acțiuni în funcție de performanța



LTIP este conceput ca un sistem de stimulente la nivelul Grupului OMV. Astfel, acțiunile OMV AG sunt utilizate ca bază de calcul.

Atât Stimulentele pe termen lung datorate în anul financiar 2021 și care au fost acordate în anul 2019 cât și Stimulentele pe termen lung acordate în anul financiar 2021 sunt detaliate mai jos.

Planul de stimulare pe termen lung 2019 (datorat în anul financiar 2021)

Pentru Planul de stimulare pe termen lung 2019 (2019 LTIP), performanța este determinată pe baza unei ponderi de 85% pentru criteriile specifice OMV Petrom și 15% OMV AG. Perioada de performanță pentru 2019 LTIP a expirat în anul 2021, și a rezultat într-un procent de realizare generală a obiectivelor de 78,6%.

Modul de calcul al realizării efective a obiectivelor generale este sintetizat în fișa de performanță pentru 2019 LTIP prezentată mai jos:

Tabel: Fișa de performanță – 2019 LTIP

Criterii	Prag (0% sau 25% obiectiv realizat)	Prag (50% sau 70% obiectiv realizat)	Maxim (100% obiectiv realizat)	Efectiv	Pondere	Realizare obiectiv
Randamentul Total pentru acționarii OMV Petrom (TSR)	la sau sub prima cuartilă (≤ a 25-a percentilă)	la mediană (=a 50-a percentilă)	la sau peste a 3-a cuartilă (≥ a 75-a percentilă)	peste a 3-a cuartilă	20%	20,0%
Randamentul Total pentru acționarii OMV AG (TSR)	la sau sub prima cuartilă (≤ a 25-a percentilă)	la mediană (=a 50-a percentilă)	la sau peste a 3-a cuartilă (≥ a 75-a percentilă)	peste a 3-a cuartilă	15%	15%

OMV Petrom Fluxul de trezorerie extins înainte de plata dividendelor și excluzând dezinvestiriile și achizițiile, media pe trei ani	590 mil EUR media p.a.	735 mil EUR media p.a.	880 mil EUR media p.a.	708 mil EUR media p.a.	35%	21,5%
Element de sustenabilitate OMV Petrom Rata Incidentelor Total Inregistrabile (LTIR), media pe trei ani	0,40	0,34	0,30 sau sub	0,25	5%	5%
Cheltuieli de exploatare cumulate OMV Petrom 2019- 2021	2.290 mil EUR	2.180 mil EUR	2.070 mil EUR	2.271 mil EUR	5%	1,6%
Volume de producție pentru Divizia OMV Petrom Upstream în 2021 în kboe/d	120 kboe/d	130 kboe/d	140 kboe/d	129 kboe/d	5%	3,4%
Rata de utilizare a rafinăriei OMV Petrom, media pe 3 ani	92%	94%	95%	95%	5%	5%
Generare de energie electrică OMV Petrom Brazi în TWh per an	3,8 TWh	4,7 TWh	5,0 TWh	4,1 THW	5%	2%
Evaluarea generală a performanței OMV Petrom	Proporție care va fi acordată discreționar de Comitetul Prezidențial și de Nominalizare.				5%	5%
Realizarea generală a obiectivelor						78,6%

Plata se realizează la finalul perioadei de performanță de trei ani (1 ianuarie 2019 - 31 decembrie 2021), după 31 martie 2022.

Valoarea datorată este calculată prin înmulțirea numărului final de acțiuni cu media prețului unei acțiuni OMV AG în perioada 1 ianuarie - 31 martie 2022. Întrucât această perioadă nu a expirat la momentul elaborării prezentului Raport de remunerare, prețul acțiunilor pentru 1 ianuarie – 11 februarie 2022 a fost luat în calcul ca aproximare. Prețul mediu al acțiunilor este egal cu 54,32 EUR. În Raportul privind remunerarea aferent anului 2022, aceste valori vor fi actualizate pe baza prețului mediu final al acțiunilor.

Planul de stimulare pe termen lung 2021 (acordat în anul financiar 2021)

Planul de stimulare pe termen lung 2021 (2021 LTIP, Planul de distribuție a performanței) a fost acordat în conformitate cu Planul de stimulare pe termen lung descris în Politică.

În plus față de performanța financiară, LTIP 2021 se concentrează asupra obiectivelor de sustenabilitate și corelează remunerarea membrilor Directoratului cu realizarea obiectivului privind reducerea intensității emisiilor de carbon ale OMV Petrom.

Performanța este determinată pe baza criteriilor specifice OMV Petrom cu o pondere de 90%, și celor specifice OMV AG cu o pondere de 10%.

Criteriile de performanță și ponderile lor au fost convenite la începutul perioadei de performanță de trei ani în anul 2021, așa cum este prezentat în tabelul următor. Realizarea obiectivelor va fi evaluată la începutul anului 2024.

Tabel: Criterii de performanță

Criterii	Corelarea cu strategia și dezvoltarea pe termen lung	Ponderi
Randamentul Total pentru acționarii OMV Petrom (TSR)	Evaluarea valorii relative create pentru acționari. Indicatori-cheie de performanță comuni care permit compararea directă cu alte companii similare.	20%
Randamentul Total pentru acționarii OMV AG (TSR)	Evaluarea valorii relative create pentru acționari. Indicatori-cheie de performanță comuni care permit compararea directă cu alte companii similare.	10%
Fluxul de trezorerie extins înainte de plata dividendelor OMV Petrom (FCF)	Sursa angajamentelor de cheltuieli de capital care susțin dezvoltarea sustenabilă pe baza portofoliului și a managementului costurilor.	35%
Element de sustenabilitate OMV Petrom	Factor de sustenabilitate care monitorizează Rata incidentelor total înregistrabile (media pe trei ani), stimulând crearea de condiții de lucru sigure pentru angajații OMV Petrom.	5%
Obiectivul OMV Petrom de reducere a intensității emisiilor de carbon	Susține obiectivele generale de reducere a emisiilor de carbon la nivelul OMV Petrom.	10%
Obiective operaționale	Stimulează aplicarea unor procese de lucru eficiente. - Cheltuieli de exploatare cumulate la nivelul OMV Petrom - Volume de producție pentru Divizia OMV Petrom Upstream - Rata de utilizare a rafinăriei OMV Petrom	15%
Evaluarea generală a performanței OMV Petrom	Pondere discreționară stabilită de CPN.	5%

Determinarea valorii plăților

După perioada de performanță de trei ani, valoarea de plată și numărul de acțiuni desemnate în acest scop depind de nivelul de realizare a obiectivelor pentru criteriul de performanță respectiv. Acesta este determinat prin compararea nivelurilor obiectivelor convenite cu nivelele realizate efectiv, și este exprimat sub formă de procent. Determinarea realizării obiectivelor se realizează liniar între valoarea de prag, obiectiv și valoarea maximă. Suma rezultatelor ponderate ale realizării obiectivelor reprezintă nivelul total de realizare a obiectivelor.

Nivelul de realizare a obiectivelor la valoarea de prag, țintă și valoarea maximă pentru fiecare criteriu de performanță este prezentat în tabelul de mai jos:

Tabel: Nivelul de aplicare

Criterii	Performanță	Aplicare
Referitor la TSR	Maxim: la, sau peste a treia cuartilă ($\geq$ a 75-a percentilă)	100%
	Ținta: la mediană (= a 50-a percentilă)	50%
	Prag: la, sau sub prima cuartilă ($\leq$ a 25-a percentilă)	0%
Toate celelalte obiective	Maxim	100%
	Ținta	70%
	Prag	25%
	Sub prag	0%

Plata se realizează la finalul perioadei de performanță de trei ani (1 ianuarie 2021 - 31 decembrie 2023), după 31 martie 2024.

Cerințe privind acționariatul pentru membrii Directoratului

Participanții la programul LTIP trebuie să acumuleze un număr corespunzător de acțiuni care reprezintă 75% din Obiectivul LTI, în acțiuni OMV AG, și să dețină aceste acțiuni până la pensionare sau la părăsirea Societății. În general, cerința privind deținerea de acțiuni este întrunită prin plățile realizate în baza planului LTIP. Acțiunile atribuite participanților în baza unui program LTIP sunt luate în calcul în baza acestei cerințe, cu condiția ca acțiunile să fie deținute într-un cont fiduciar al societății.

Informații privind remunerarea pe bază de acțiuni

Numărul de acțiuni pentru LTIP depinde de nivelul de realizare a criteriilor de performanță descrise mai sus. Plata este realizată în numerar sau sub formă de acțiuni. Membrii Directoratului trebuie să acumuleze un număr corespunzător de acțiuni și să dețină aceste acțiuni până la pensionare sau la părăsirea Societății. Până la atingerea numărului necesar de acțiuni, plățile pentru LTIP vor fi efectuate sub formă de acțiuni. În măsura în care cerința privind acționariatul pentru respectiva tranșă LTI nu este îndeplinită, acțiunile transferate (net, după deducere fiscală) vor fi depozitate într-un cont fiduciar al Societății. Atunci când cerința privind acționariatul este îndeplinită, membrul Directoratului poate alege între plata în numerar și plata sub formă de acțiuni.

Pentru plata sub formă de acțiuni, valoarea justă la data acordării este înregistrată pe cheltuieli pe perioada de performanță de trei ani, cu o majorare corespunzătoare a capitalului propriu. În cazul în care se preconizează plăți în numerar, se recunoaște un provizion pentru costurile viitoare preconizate pentru LTIP pe baza valorii juste la data bilanțului contabil.

Tranșe actuale LTIP										
In EUR										
		Christina Verchere, CEO și Președintele Directoratului			Alina Popa, CFO și Membru al Directoratului			Radu Căprău, Membru al Directoratului responsabil pentru Refining & Marketing		
Tranșe LTIP	Plati	Valoare	Nr. Actiuni	Cheltuieli sau plăți înregistrate	Valoare	Nr. Actiuni	Cheltuieli sau plăți înregistrate	Valoare	Nr. Actiuni	Cheltuieli sau plăți înregistrate
LTIP tranșe 2021 - 2023	31 Martie 2024	510.000	13.016	164.816	205.000	5.232	66.255	214.000	5.461	64.250
LTIP tranșe 2020 - 2022	31 Martie 2023	510.000	13.003	212.448	205.000	5.226	92.288	193.000	4.920	86.880
LTIP tranșe 2019 - 2021	In EUR	510.000	11.424	487.739	188.000	4.211	179.745	172.000	3.853	164.481
	Nr. Actiuni			8.979			3.309			3.028

Tranșe actuale LTIP										
In EUR										
		Franck Albert Neel Membru al Directoratului responsabil pentru Gas & Power			Christopher Veit, Membru al Directoratului responsabil pentru Exploration & Production			Peter Zeilinger Fost Membru al Directoratului responsabil pentru Upstream (până la 30 Septembrie 2020)		
Tranșe LTIP	Plati	Valoare	Nr. Actiuni	Cheltuieli sau plăți înregistrate	Valoare	Nr. Actiuni	Cheltuieli sau plăți înregistrate	Valoare	Nr. Actiuni	Cheltuieli sau plăți înregistrate
LTIP tranșe 2021 - 2023	31 Martie 2024	195.000	4.977	42.870	250.000	6.380	80.782	-	-	-
LTIP tranșe 2020 - 2022	31 Martie 2023	190.000	4.844	85.536	-	-	-	198.750	6.756	119.328
LTIP tranșe 2019 - 2021	In EUR	172.000	3.853	164.481	-	-	-	265.000	5.936	253.403
	Nr. Actiuni			3.028			-			4.665

Pentru LTIP, suma acordată pentru o tranșă este convertită într-un număr de acțiuni și apoi contabilizată drept cheltuieli recunoscute la finalul fiecărui an. Numărul de acțiuni datorate și, deci, suma de plată datorată pot fi stabilite cu exactitate doar după expirarea perioadei de performanță de trei ani.

Valoarea remunerării totale pentru anul 2021

Pentru fiecare membru al Directoratului, prezentarea generală de mai jos înfățișează remunerarea totală pe baza componentelor remunerării datorate în anul financiar 2021. Remunerarea totală datorată cuprinde Salariul de bază pentru anul financiar 2021. În plus, sunt incluse componente variabile, bazate pe performanță ale remunerării. Acestea constau din Bonusul anual pentru anul 2021 și tranșa LTIP acordată în anul 2019 și datorată pentru anul financiar 2021.

Elementele variabile reprezintă între 34% și 72% din remunerarea totală a membrilor activi ai Directoratului, în timp ce Salariul de bază reprezintă între 28% și 66% din remunerarea totală.

Pentru anul financiar 2021, remunerarea totală a membrilor Directoratului raportată ca sume brute este prezentată în tabelele de mai jos:

Remunerăția Directoratului (brut)				
În EUR				
Numele membrului Directoratului și funcția		Christina Verchere, CEO și Președintele Directoratului	Alina Popa, CFO și Membru al Directoratului	Radu Căprău, Membru al Directoratului responsabil pentru Refining & Marketing
Salariul de bază		414.025	263.750	272.917
Componente variabile, bazate pe performanță	Bonus Anual	588.939	143.869	137.407
	Tranșa LTIP 2019 - 2021	487.739	179.745	164.481
Remunerăția totală (excluzând beneficii în natură și contribuții la fondul de pensii / indemnizații)		1.490.703	587.364	574.805
Salariul de bază ca % din remunerăția totală		28%	45%	47%
Remuneratia variabilă ca % din remuneratia totală		72%	55%	53%

Remunerația Directoratului (brut)

in EUR

Numele membrului Directoratului și funcția		Franck Albert Neel Membru al Directoratului responsabil pentru Gas & Power	Christopher Veit, Membru al Directoratului responsabil pentru Exploration & Production	Peter Zeilinger Fost Membru al Directoratului responsabil pentru Upstream (până la 30 Septembrie 2020)
Componente variabile, bazate pe performanță	Salariul de bază	258.930	239.000	-
	Bonus Anual	137.162	124.722	-
	Tranșa LTIP 2019 - 2021	164.481	-	253.403
Remunerația totală (excluzând beneficii în natură și contribuții la fondul de pensii / indemnizații)		560.573	363.722	253.403
Salariul de bază ca % din remunerația totală		46%	66%	0%
Remunerația variabilă ca % din remunerația totală		54%	34%	100%

În plus față de componentele remunerării indicate mai sus, membrii Directoratului primesc beneficii în natură, inclusiv mașină de serviciu și asigurare pentru accidente. Pentru angajați străini, au fost convenite indemnizații suplimentare (de ex. cazare). Pentru anul financiar 2021, au fost plătite următoarele beneficii în natură: Christina Verchere: 581 euro; Alina Popa: 363 euro; Radu Căprău: 363 euro; Franck Albert Neel: 366 euro; Christopher Veit: 348 euro. Membrii Directoratului angajați din străinătate primesc o compensație pentru planurile de pensie anterioare, în sumele următoare: Christina Verchere: 248.500 euro; Frank Albert Neel: 120.000 euro; și Christopher Veit: 193.843 euro.

La toate aceste sume se adaugă o indemnizație de 20%, aplicabilă, cu titlu temporar, tuturor contractelor de muncă în vederea compensării transferului contribuțiilor de asigurări sociale de la angajator către angajat pe baza modificărilor fiscale introduse prin OUG nr. 79/2017.

Remunerare din partea societăților afiliate

În anul financiar 2021, membrii Directoratului nu au primit remunerări din partea societăților afiliate.

Recuperare

Nu au existat cauze pentru evenimente de recuperare în anul financiar 2021.

Remunerarea Consiliului de Supraveghere

Remunerarea Consiliului de Supraveghere este bazată pe sistemul descris în Politica de remunerare, și este adoptată anual de Adunarea Generală a Acționarilor:

Tabel: Prezentare generală a remunerării membrilor Consiliului de Supraveghere

Element de compensatie	Descriere și activitate
Compensatie anuală fixă	Remunerare anuală în numerar pentru activitățile membrilor Consiliului de Supraveghere
Onorariu de ședință	Onorariu suplimentar în numerar pentru participarea la ședințele comitetelor Consiliului de Supraveghere în funcție de scopul, atribuțiile și responsabilitățile acestor comitete

Pentru anul 2021, Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor a aprobat o remunerare anuală brută corespunzând unei remunerări nete pentru fiecare membru al Consiliului de Supraveghere în valoare de 20.000 euro per an, o remunerare brută suplimentară corespunzând unei remunerări nete per ședință de 4.000 euro pentru fiecare membru al Comitetului de Audit și o remunerare brută suplimentară corespunzând unei remunerări nete per ședință de 2.000 euro pentru fiecare membru al Comitetului Prezidențial și de Nominalizare.

Comitetul de Audit a avut trei ședințe în timpul anului, iar Comitetul Prezidențial și de Nominalizare a avut două ședințe.

Tabelul de mai jos prezintă remunerarea datorată membrilor Consiliului de Supraveghere pentru anul financiar 2021:

Remunerația Membrilor Consiliului de Supraveghere

în EUR

Numele Membrului Consiliului de Supraveghere și funcția	Anul	Consilii și Comitete			Remunerație fixă ¹		Remunerația Totală
		CS	CPN	CA	Compensație anuală fixă	Onorariu de ședință	
Alfred Stern (din 1 Septembrie 2021) ¹ , Membru interimar și Președinte al Consiliului de Supraveghere Președinte al CPN (din 1 Septembrie 2021)	2021	X	X	-	6.664	0	6.664
Johann Pleininger (din 10 August 2019) ² , Membru al Consiliului de Supraveghere Vicepreședinte al CPN	2021	X	X	-	20.000	4.000	24.000
Niculae Havrileț (din 3 Martie 2020), Membru al Consiliului de Supraveghere și AC Membru CPN (până la 28 Aprilie 2021)	2021	X	X	X	20.000	16.000	36.000
Răzvan-Eugen Nicolescu (din 28 Aprilie 2021), Membru al Consiliului de Supraveghere Membru CPN și CA (din 28 Aprilie 2021)	2021	X	X	X	13.491	4.000	17.491
Elena Skvortsova (din 28 Aprilie 2021) ² , Membru al Consiliului de Supraveghere	2021	X	-	-	13.491	0	13.491
Marius Ștefan (din 28 Aprilie 2021), Membru al Consiliului de Supraveghere Membru CPN și CA (din 28 Aprilie 2021)	2021	X	X	X	13.491	4.000	17.491
Daniel Turnheim (din 1 Ianuarie 2017), Membru al Consiliului de Supraveghere Vicepreședinte al CA (din 28 aprilie 2021)	2021	X	-	X	20.000	4.000	24.000
Martijn van Koten (din 1 August 2021) ² , Membru Interim al Consiliului de Supraveghere	2021	X	-	-	8.330	0	8.330
Jochen Weise (din 1 Noiembrie 2016), Membru al Consiliului de Supraveghere Președinte al CA	2021	X	-	X	20.000	12.000	32.000
Rainer Seele (până la 1 Septembrie 2021) ² , Președinte al Consiliului de Supraveghere Președinte al CPN (până la 31 Aug 2021)	2021	X	X	-	13.340	4.000	17.340
Reinhard Florey (până la 28 Aprilie 2021) ² , Vicepreședinte al Consiliului de Supraveghere Vicepreședinte CA (până la 28 Aprilie 2021)	2021	X	-	X	6.672	8.000	14.672
Radu-Spiridon Cojocaru (până la 28 Aprilie 2021), Membru al Consiliului de Supraveghere Membru al CA (până la 28 Aprilie 2021)	2021	X	-	X	6.672	8.000	14.672
Thomas Gangl (până la 28 Aprilie 2021) ² , Membru al Consiliului de Supraveghere	2021	X	-	-	6.672	0	6.672
Wolfram Krenn (din 28 Aprilie 2021 până la 30 Iulie 2021), Membru al Consiliului de Supraveghere	2021	X	-	-	5.161	0	5.161
Joseph Bernhard Mark Mobius (până la 28 Aprilie 2021), Membru al Consiliului de Supraveghere Membru CPN (până la 28 Aprilie 2021)	2021	X	X	-	6.672	4.000	10.672

¹ În plus, membrii Consiliului de Supraveghere beneficiază de remunerarea în numerar a cheltuielilor efectiv suportate. Toate impozitele cu reținere la sursă care pot fi rambursabile nu sunt incluse.

² Remunerarea membrilor Consiliului de Supraveghere numiți de OMV AG este achitată în favoarea OMV AG și este compensată cu remunerarea primită de la OMV AG sau alte afiliate OMV.

Evoluția remunerării totale datorate

Următorul tabel oferă o imagine de ansamblu asupra evoluției remunerării totale datorate membrilor Directoratului și ai Consiliului de Supraveghere activi în 2021 pe parcursul celor cinci ani financiari 2017-2021 și o compară cu succesul economic al Societății și cu remunerarea angajaților.

Remunerarea angajaților se bazează pe câștigul mediu brut al angajaților calculat ca medie a câștigului mediu brut lunar (inclusiv i.a. salarii, bonusuri, sporuri, indemnizații de concediu) al angajaților OMV Petrom pentru anul financiar respectiv raportat către autoritatea română. Conversia de la RON în EUR se realizează folosind cursul de schimb mediu anual.

Evoluția remunerării totale datorate membrilor Directoratului este eterogenă: evoluțiile pozitive de la primul până la al doilea an de mandat și evoluțiile negative de la penultimul până la ultimul an de mandat se datorează remunerării pe baza proporțională (pro-rata) pentru primul și respectiv ultimul an de mandat.

Comparația dintre remunerația totală și performanța financiară

	Comparație 2020/2021	Comparație 2019/2020	Comparație 2018/2019	Comparație 2017/2018
Remunerația Directoratului				
Christina Verchere (din 1 Mai 2018), CEO și Președintele Directoratului	9% ^{4,5}	13% ³	39% ¹	-
Alina Popa (din 17 Aprilie 2019), CFO și Membru al Directoratului	61% ^{4,5}	28% ¹	-	-
Radu Căprău (din 1 Octombrie 2018), Membru al Directoratului responsabil pentru Refining & Marketing	36% ^{4,5}	12% ³	292% ¹	-
Franck Albert Neel (din 1 Iulie 2018), Membru al Directoratului responsabil pentru Gas & Power	33% ^{4,5}	-4%	88% ¹	-
Christopher Veit (din 1 Octombrie 2020), Membru al Directoratului responsabil pentru Exploration & Production	272% ^{1,5}	-	-	-
Remunerația Membrilor Consiliului de Supraveghere				
Alfred Stern (din 1 Septembrie 2021) ² , Membru interimar și Președinte al Consiliului de Supraveghere Președinte al CPN (din 1 Septembrie 2021)	-	-	-	-
Johann Pleininger (din 10 August 2019) ² , Membru al Consiliului de Supraveghere Vicepreședinte al CPN	0% ¹	94% ¹	-	-
Niculae Havrileț (din 3 Martie 2020), Membru al Consiliului de Supraveghere și AC Membru CPN (până la 28 Aprilie 2021)	25% ¹	-	-	-
Răzvan-Eugen Nicolescu (din 28 Aprilie 2021), Membru al Consiliului de Supraveghere Membru CPN și CA (din 28 Aprilie 2021)	-	-	-	-
Elena Skvortsova (din 28 Aprilie 2021) ² , Membru al Consiliului de Supraveghere	-	-	-	-
Marius Ștefan (din 28 Aprilie 2021), Membru al Consiliului de Supraveghere Membru CPN și CA (din 28 Aprilie 2021)	-	-	-	-
Daniel Turnheim (din 1 Ianuarie 2017), Membru al Consiliului de Supraveghere Vicepreședinte al CA (din 28 aprilie 2021)	20%	0%	300% ¹	-
Martijn van Koten (din 1 August 2021) ² , Membru Interim al Consiliului de Supraveghere	-	-	-	-
Jochen Weise (din 1 Noiembrie 2016), Membru al Consiliului de Supraveghere Președinte al CA	0%	0%	0%	0%
Rainer Seele (până la 1 Septembrie 2021) ² , Președinte al Consiliului de Supraveghere Președinte al CPN (până la 31 Aug 2021)	-28% ²	-8%	293% ¹	-
Reinhard Florey (până la 28 Aprilie 2021) ² , Vicepreședinte al Consiliului de Supraveghere Vicepreședinte CA (până la 28 Aprilie 2021)	-54% ²	0%	255% ¹	-
Radu-Spiridon Cojocaru (până la 28 Aprilie 2021), Membru al Consiliului de Supraveghere Membru al CA (până la 28 Aprilie 2021)	-54% ²	0%	0%	82% ¹
Thomas Gangl (până la 28 Aprilie 2021) ² , Membru al Consiliului de Supraveghere	-67% ²	496% ¹	-	-
Wolfram Krenn (din 28 Aprilie 2021 până la 30 Iulie 2021), Membru al Consiliului de Supraveghere	-	-	-	-
Joseph Bernhard Mark Mobius (până la 28 Aprilie 2021), Membru al Consiliului de Supraveghere Membru CPN (până la 28 Aprilie 2021)	-56% ²	0%	-10%	-
Performanța financiară a Companiei				
Profit net raportat (după impozitare și rezultat financiar net)	95%	-61%	-8%	62%
Remunerația angajaților				
Remunerația medie a angajaților OMV Petrom	17% ⁶	9%	8%	0%

1) Evoluțiile pozitive din primul până în cel de-al doilea an de mandat se datorează remunerării pe bază proporțională (pro-rata) pentru primul an de serviciu.

2) Evoluțiile negative din penultimul până în ultimul an de mandat se datorează remunerării pe bază proporțională (pro-rata) pentru ultimul an de serviciu.

3) Prima tranșă LTIP, pe bază proporțională, a devenit scadentă

4) Prima tranșă LTIP pentru întregul an a devenit scadentă

5) S-a înregistrat un grad mai mare de realizare a obiectivelor aferente anului 2021 pentru obținerea Bonusului Anual față de procentele (de realizare a obiectivelor) înregistrate în anul 2020.

6) Creșterea remunerării medii a angajaților OMV Petrom din 2020 până în 2021 rezultă din: creșterea acordată conform contractului colectiv de muncă; externalizarilor din divizia E&P a OMV Petrom; transferului indemnizațiilor de vacanță din anul 2020 în anul 2021 generat de amânarea concediilor din cauza pandemiei.

Alfred Stern

Președintele Comitetului Prezidențial și de Nominalizare