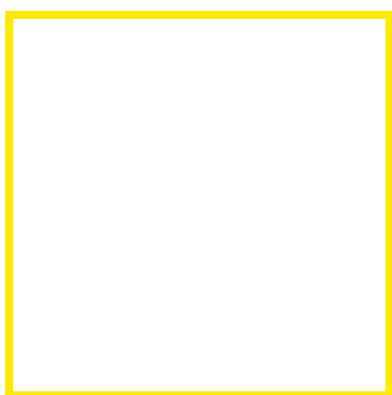


Traducere din limba engleză



**RAPORT PRIVIND
REMUNERAREA AFERENT
ANULUI 2022
OMV PETROM S.A.**

Scrisoare către Acționari

Doresc să vă prezint Raportul privind remunerarea aferent anului 2022 pentru OMV Petrom. A fost un an în care OMV Petrom a înregistrat performanțe financiare solide, precum și rezultate operaționale impresionante, în condiții fără precedent. Întreaga echipă a depus eforturi susținute pentru a asigura aprovizionarea în România și în țările vecine, într-un context extrem de tensionat: înainte de începerea tragicului război din Ucraina, echilibrul dintre cererea și oferta de produse energetice era deja afectat de recuperarea economică post-COVID neașteptat de rapidă. În timp ce lucra pentru a asigura aprovizionarea neîntreruptă cu energie, echipa nu a pierdut niciodată din vedere prioritățile și angajamentele ESG ale companiei, cum ar fi siguranța și reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră.

Am văzut progrese importante în livrarea Strategiei pentru 2030 a OMV Petrom, inclusiv preluarea calității de operator al blocului Neptun Deep, prima producție de SAF la Petrobrazi, precum și anunțarea unui nou parteneriat pentru instalarea de panouri fotovoltaice în România.

Anul trecut a adus de asemenea recunoaștere crescută pentru acționarii OMV Petrom, prin plata dividendelor speciale în septembrie 2022, în valoare totală de 2,5 miliarde lei brut. Consiliul de Supraveghere a apreciat de asemenea angajamentul sporit al conducerii față de comunitatea internațională de acționari, pentru a le înțelege așteptările și pentru a se adapta mai bine la cerințele acestora, printr-o serie de prezentări și întâlniri periodice.

Remunerația Directoratului este stabilită în întregime în conformitate cu Politica de Remunerare a OMV Petrom, care poate fi descărcată [aici](#). Politica a fost aprobată în anul 2022, pe baza principiului că remunerația membrilor Directoratului trebuie să fie strâns legată de performanțele financiare, de siguranță și de reducerea emisiilor de carbon ale societății. Este important de subliniat faptul că, în conformitate cu bunele practici de guvernare, niciun membru al Directoratului nu este implicat în stabilirea propriei remunerații. Comitetul Prezidențial și de Nominalizare (CPN) decide cu privire la toate aspectele legate de remunerarea membrilor Directoratului, după analizarea unui set amplu de informații, inclusiv date și tendințe relevante de pe piață, contribuții din partea acționarilor și date interne.

În numele întregului Consiliu de Supraveghere, doresc să felicit echipa de conducere a OMV Petrom pentru realizările impresionante și pentru atenția acordată constant creării de valoare pentru toate părțile implicate.

Alfred Stern

Președintele Comitetului Prezidențial și de Nominalizare

Remunerarea Directoratului

Raportul anterior de Remunerare a Directoratului și a Consiliului de Supraveghere pentru anul 2021 a fost supus votului consultativ în Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor din 27 aprilie 2022 și a primit voturi favorabile din partea acționarilor reprezentând 88% din capitalul social și respectiv 99,8% din voturile exprimate.

Acest rezultat precum și feedback-ul din partea acționarilor cu privire la Raportul de Remunerare 2021 au încurajat Comitetul Prezidențial și de Nominalizare să publice Raportul de Remunerare 2022 utilizând același nivel de detaliu.

Principalele caracteristici ale sistemului de remunerare ale Directoratului pot fi sintetizate astfel:

Principalele caracteristici ale politicii 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 membrii 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 Țintă, exprimat în general ca un procent din salariul de bază menționat în documentele de planificare respective sau în contractele de management ale membrilor Directoratului.	Asigurarea unei remunerări variabile pe baza unor criterii anuale de performanță financiare și non-financiare 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 financiari.	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 financiară, precum și a obiectivelor ESG. Fiecare bonus anual este acordat pe baza performanței pe trei ani.	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 rentabilitatea pentru acționari. Acest plan urmărește de asemenea să împiedice asumarea de riscuri excesive precum și să încurajeze fidelizarea pe termen lung și deținerea de acțiuni de către membrii Directoratului.	Armonizarea intereselor Directoratului cu cele ale acționarilor, asigurarea recompensării performanței și promovarea unei culturi a echității. Plățile sunt supuse prevederilor mecanismului 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 pot fi 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.	Asigură 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>)	Remunerația LTIP variabilă pe mai mulți ani face subiectul prevederilor de tip <i>clawback</i> (<i>Recuperare</i>).	Permite ajustarea remunerației datorate și / sau returnarea remunerației deja plătite în cazul unor evenimente de tip <i>clawback</i> (<i>Recuperare</i>).	Promovează angajamentul și responsabilitatea pe termen lung pentru decizii și acțiuni chiar și după expirarea perioadelor de evaluare a performanței și a contractelor de management.

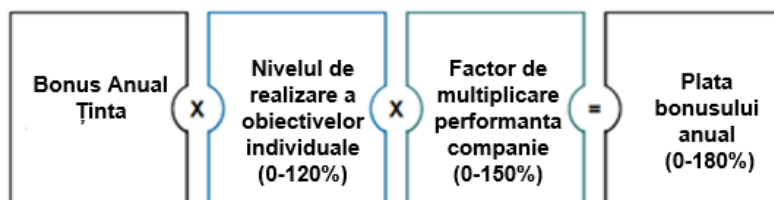
În plus față de elementele privind remunerarea descrise în tabelul de mai sus, OMV Petrom oferă membrilor Directoratului o asigurare D&O (asigurare de răspundere a Administratorilor și Directorilor) precum și o despăgubire pentru pretențiile terților.

Mai jos se prezintă o descriere detaliată a elementelor privind remunerarea corespunzătoare anului financiar 2022.

Detalii privind Bonusul anual pentru 2022

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 Țintă.

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, HSSE și reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră):

Table: Realizarea obiectivelor individuale: Obiective de echipă – Bonus anual 2022

Obiective de echipă incluse în realizarea obiectivelor individuale	Prag (0% obiectiv realizat)	Obiectiv (100% obiectiv realizat)	Maxim (120% obiectiv realizat)	Efectiv	Pondere	Realizare obiectiv
Cheltuieli de exploatare	3.530 mil EUR	3.330 mil EUR	3.280 mil EUR	3.298 mil EUR	50%	56.4%
HSSE: Rata incidentelor total înregistrabile	1.4	1.3	1.1	1.23	10%	10.8%
HSSE: Niciun deces la locul de muncă	decese legate de muncă > zero	zero decese legate de muncă	n.a.	1	10%	0%
HSSE: Rata evenimentelor de siguranță a procesului (Nivel 1 & 2)	0.46	0.42	0.38	0.37	10%	12%
Reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră: Reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră nete absolute Emisii din sfera de aplicare 1 & 2 (an de referință 2019)	15%	17%	19%	29%	20%	24%
Realizarea efectivă a obiectivelor de echipă						103.2%

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 90.0% și 112.0%.

Factorul de multiplicare al performanței 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 performanței Societății de 150%:

Tabel: Factorul de multiplicare al performanței Societății – Bonusul anual 2022

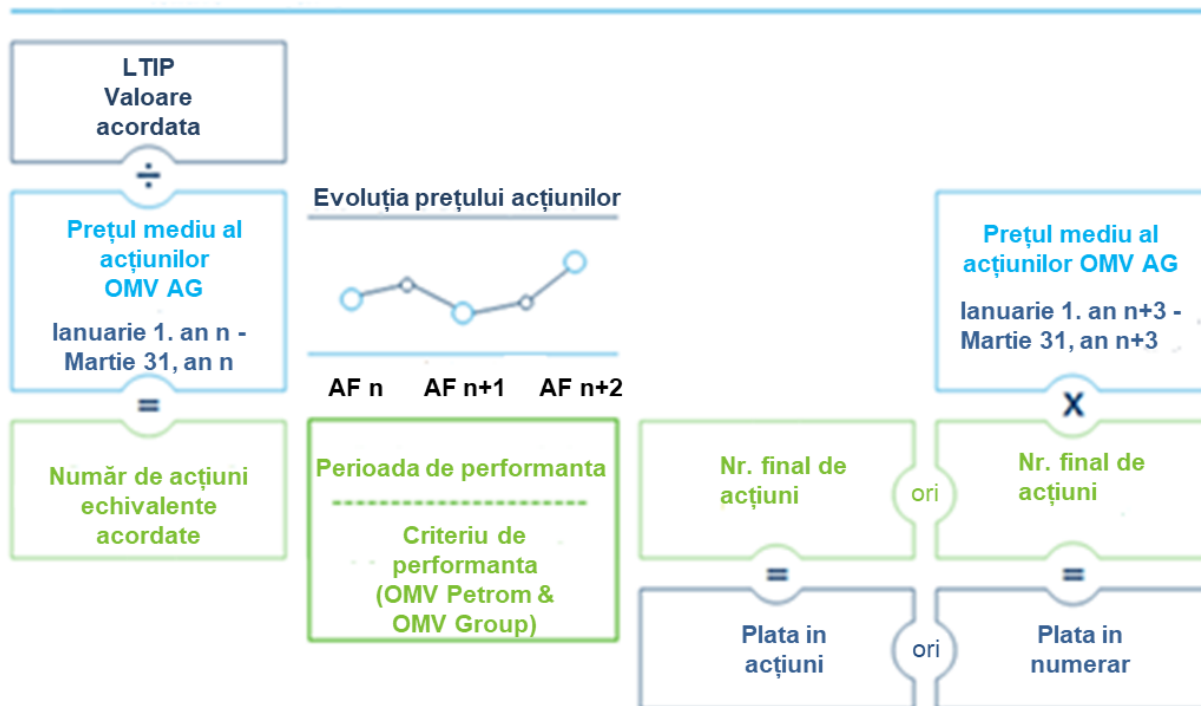
Criteria incluse în Factorul de multiplicare al performanței Societății	Obiectiv (100% obiectiv realizat)	Maxim (150% obiectiv realizat)	Efectiv	Pondere	Realizare obiectiv
Profit net raportat al OMV Petrom	540 mil EUR	620 mil EUR	1.889 mil EUR	7%	10.5%
Fluxul de trezorerie extins înainte de plata dividendelor al OMV Petrom	460 mil EUR	530 mil EUR	1.631 mil EUR	35%	52.5%
Clean CCS ROACE al OMV Petrom (Rentabilitatea medie a capitalului angajat CCA excluzând elementele speciale)	11.6%	13.3%	36.2%	28%	42%
Profit net raportat al OMV AG	2.550 mil EUR	2.930 mil EUR	4.817 mil EUR	3%	4.5%
Fluxul de trezorerie extins înainte de plata dividendelor al OMV AG	1.370 mil EUR	1.580 mil EUR	4.569 mil EUR	15%	22.5%
Clean CCS ROACE al OMV AG (Rentabilitatea medie a capitalului angajat CCA excluzând elementele speciale)	8.3%	9.5%	18.7%	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 2022, realizarea generală a obiectivelor membrilor Directoratului a variat între 144.9% și 161.4%.

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 performanță.

Plan de stimulare pe termen lung (LTIP)



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 2022 și care au fost acordate în anul 2020 cât și Stimulentele pe termen lung acordate în anul financiar 2022 sunt detaliate mai jos.

Planul de stimulare pe termen lung 2020 (datorat în anul financiar 2022)

Pentru Planul de stimulare pe termen lung 2020, performanța este determinată pe baza unei ponderi de 90% pentru criteriile specifice OMV Petrom și 10% OMV AG. Perioada de performanță pentru LTIP 2020 a expirat în anul 2022, și a rezultat într-un procent de realizare generală a obiectivelor de 77.21%.

Modul de calcul al realizării efective a obiectivelor generale este sintetizat în fișa de performanță pentru LTIP 2020 prezentată mai jos:

Table: Fișa de performanță – LTIP 2020

Criteria	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%
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)	sub prima cuartilă	10%	0%
Fluxul de trezorerie extins înainte de plata dividendelor (media pe trei ani) al OMV Petrom	495 mil EUR	620 mil EUR	745 mil EUR	787 mil EUR	35%	35%
Element de sustenabilitate OMV Petrom Rata Incidentelor Total Înregistrabile (LTIR), media pe trei ani	0.40	0.34	0.30 sau sub	0.22	5%	5%
Cheltuieli de exploatare cumulate OMV Petrom 2020-2022	2.320 mil EUR	2.210 mil EUR	2.100 mil EUR	2.196 mil EUR	5%	3.69%
Volume de producție pentru Divizia OMV Petrom Upstream în 2022 în kboe/d	119 kboe/d	129 kboe/d	139 kboe/d	112 kboe/d	5%	0%
Rata de utilizare a rafinării OMV Petrom, media pe 3 ani	93%	95%	96%	94.7%	5%	3.16%
Reducerea sferei de aplicare al indicelui de intensitate a carbonului pentru Grupul OMV Petrom	23%	25%	27%	24.27%	10%	5.36%
Evaluarea generală a performanței OMV Petrom	Procent care va fi acordat discreționar de Comitetul Prezidențial și de Nominalizare.				5%	5%
Realizarea generală a obiectivelor						77.21%

Plata se realizează la finalul perioadei de performanță de trei ani (1 ianuarie 2020 - 31 decembrie 2022), după 31 martie 2023.

Valoarea datorată este calculată prin înmulțirea numărului final de acțiuni cu media prețului unei acțiuni OMV AG în perioada 1 ianuarie - 31 martie 2023. Întrucât această perioadă nu a expirat la momentul elaborării prezentului Raport de remunerare, prețul acțiunilor pentru 1 ianuarie – 17 februarie 2023 a fost luat în calcul cu aproximare. Prețul mediu al acțiunilor este egal cu 46.20 EUR. În Raportul privind

remunerarea aferent anului 2023, aceste valori vor fi actualizate pe baza prețului mediu final al acțiunilor.

Planul de stimulare pe termen lung 2022 (acordat în anul financiar 2022)

Planul de stimulare pe termen lung 2022 (2022 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 2022 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 2022, așa cum este prezentat în tabelul următor. Realizarea obiectivelor va fi evaluată la începutul anului 2025.

Tabel: Criterii de performanță

Criterii	Corelarea cu strategia și dezvoltarea pe termen lung	Ponderi
Randamentul Total pentru acționarii OMV Petrom (TSR)	Evaluarea valorii relative creată 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 creată 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%
Diversitate: Creșterea proporției de femei la nivel de conducere	OMV Petrom se angajează să își atingă obiectivele privind diversitatea ca parte a strategiei generale de sustenabilitate	10%
Obiectivul de reducere a emisiilor de gaze cu efect de seră	Susține obiectivele generale de reducere netă absolută a emisiilor de gaze cu efect de seră la nivelul OMV Petrom.	25%

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

Criteria	Performanță	Aplicare
Referitor la TSR	Maxim: la, sau peste a treia cuartilă (≥ a 75-a percentilă)	100%
	Ținta: la mediană (= a 50-a percentilă)	50%
	Prag: la, sau sub prima cuartilă (≤ 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 2022 - 31 decembrie 2024), după 31 martie 2025.

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. Începând cu LTIP 2022 plata va fi efectuată 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, până la LTIP 2021, poate alege între plata în numerar sau sub formă de acțiuni.

Tranșe LTIP actuale
în EUR

Tranșe LTIP	Plati	Christina Verchere, CEO și Președintele Comitetului Executiv			Alina Popa, CFO și Membru al Comitetului Executiv			Radu Căprău, Membru al Comitetului Executiv responsabil pentru Refining & Marketing		
		Valoare	Nr. Actiuni	Cheltuieli sau plăți înregistrate	Valoare	Nr. Actiuni	Cheltuieli sau plăți înregistrate	Valoare	Nr. Actiuni	Cheltuieli sau plăți înregistrate
LTIP tranșe 2022 - 2024	Martie 31, 2025	525.300	10.603	130.332	214.000	4.319	53.088	214.000	4.319	53.088
LTIP tranșe 2021 - 2023	Martie 31, 2024	510.000	13.016	327.855	205.000	5.232	131.787	214.000	5.461	137.560
LTIP tranșe 2020 - 2022	In EUR Nr. Actiuni	510.000	13.003	463.802	205.000	5.226	186.371	193.000	4.920	175.468
				10.039			4.034			3.798

Tranșe LTIP actuale

Tranșe LTIP		Franck Neel Membru al Comitetului Executiv responsabil pentru Gas & Power			Christopher Veit, Membru al Comitetului Executiv responsabil pentru Exploration & Production			Peter Zeilinger Fost Membru al Comitetului Executiv responsabil pentru Upstream (30 Septembrie 2020)		
Plati		Valoare	Nr. Actiuni	Cheltuieli sau plăți înregistrate	Valoare	Nr. Actiuni	Cheltuieli sau plăți înregistrate	Valoare	Nr. Actiuni	Cheltuieli sau plăți înregistrate
LTIP tranșe 2022 - 2024	Martie 31, 2025	200.000	4.037	49.617	250.000	5.046	62.021	-	-	-
LTIP tranșe 2021 - 2023	Martie 31, 2024	195.000	4.977	125.369	250.000	6.380	160.686	-	-	-
LTIP tranșe 2020 - 2022	In EUR	190.000	4.844	172.788	-	-	-	198.750	6.756	240.979
	Nr. Actiuni			Martie 31, 2023						3.740

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 2022

Pentru fiecare membru al Directoratului, prezentarea generală de mai jos înfățișează remunerarea totală pe baza componentelor remunerării datorate în anul financiar 2022. Remunerarea totală datorată cuprinde Salariul de bază pentru anul financiar 2022. În plus, sunt incluse componente variabile ale remunerării legate de performanță. Acestea constau din Bonusul anual pentru anul 2022 și tranșa LTIP acordată în anul 2020 și datorată pentru anul financiar 2022.

După o analiză atentă și ținând cont de evoluțiile pieței, de creșterile de remunerare ale forței de muncă în general, precum și de sarcinile și îndatoririle membrilor Directoratului, Comitetul Prezidențial și de Nominalizare a decis să majoreze salariul de bază cu 3% pentru ceilalți membri ai Directoratului și să păstreze neschimbat, la valoarea din Februarie 2022, salariul de baza al CEO-ului.

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 2022, remunerarea totală a membrilor Directoratului, raportată ca sume brute, este prezentată în tabelele de mai jos:

Remunerarea Comitetului Executiv (brut)

Numele membrului Comitetului Executiv și funcția		Christina Verchere, CEO și Președintele Comitetului Executiv		Alina Popa, CFO și Membru al Comitetului Executiv	
		2022	2021	2022	2021
Salariul de bază		415.300	414.025	272.288	263.750
Performance related, variable remuneration	Bonificația anuală	594.508	588.939	153.815	143.869
	Tranșa LTIP 2020 - 2022	463.802	-	186.371	-
	Tranșa LTIP 2019 - 2021 ¹	-	444.820	-	163.928
Remunerarea totală (excluzând beneficii în natură și contribuții la fondul de pensii / indemnizații)		1.473.610	1.447.784	612.474	571.547
Salariul de bază ca % din remunerarea totală		28%	29%	44%	46%
Remunerarea variabilă ca % din remunerarea totală		72%	71%	56%	54%

Remunerarea Comitetului Executiv (brut)

Numele membrului Comitetului Executiv și funcția		Radu Căprău, Membru al Comitetului Executiv responsabil pentru Refining & Marketing		Franck Neel Membru al Comitetului Executiv responsabil pentru Gas & Power	
		2022	2021	2022	2021
Salariul de bază		282.563	272.917	266.698	258.930
Performance related, variable remuneration	Bonificația anuală	157.691	137.407	149.257	137.162
	Tranșa LTIP 2020 - 2022	175.468	-	172.788	-
	Tranșa LTIP 2019 - 2021 ¹	-	150.007	-	150.007
Remunerarea totală (excluzând beneficii în natură și contribuții la fondul de pensii / indemnizații)		615.721	560.331	588.743	546.099
Salariul de bază ca % din remunerarea totală		46%	49%	45%	47%
Remunerarea variabilă ca % din remunerarea totală		54%	51%	55%	53%

Remunerația Comitetului Executiv (brut)

EUR

Numele membrului Comitetului Executiv și funcția		Christopher Veit, Membru al Comitetului Executiv responsabil pentru Exploration & Production		Peter Zeilinger Fost Membru al Comitetului Executiv responsabil pentru Upstream (30 Septembrie 2020)	
		2022	2021	2022	2021
Salariul de bază		245.573	239.000	-	-
Performance related, variable remuneration	Bonificația anuală	124.542	124.722	-	-
	Tranșa LTIP 2020 - 2022	-	-	240.979	-
	Tranșa LTIP 2019 - 2021 ¹	-	-	-	231.104
Remunerația totală (excluzând beneficii în natură și contribuții la fondul de pensii / indemnizații)		370.115	363.722	240.979	231.104
Salariul de bază ca % din remunerația totală		66%	66%	0%	0%
Remunerația variabilă ca % din remunerația totală		34%	34%	100%	100%

1 Suma de plată a LTIP 2019, raportată în raportul privind remunerarea 2021, a fost calculată pe baza aproximării prețului acțiunilor OMV AG de la 1 ianuarie la 11 februarie 2022. Prețul mediu al acțiunilor a fost egal cu 54,32 EUR. Prețul actualizat al acțiunilor, relevant pentru determinarea sumei efective de plată a LTIP 2019, se bazează pe aproximarea medie a prețului acțiunilor OMV AG de la 1 ianuarie la 31 martie 2022 și este egal cu 49,54 EUR. Prin urmare, sumele efective de plată ale LTIP 2019 și, totodată, remunerația totală 2021 se situează sub remunerația prezentată în raportul de remunerare 2021

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 2022, 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: 1.400 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: 191.239 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.

Remunere din partea societăților afiliate

În anul financiar 2022, membrii Directoratului nu au primit remunerații din partea societăților afiliate.

Malus & Clawback

Nu au existat cauze pentru evenimente de malus & clawback în anul financiar 2022.

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 compensație	Descriere și activitate
Compensație anuală fixă	Remunere 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 2022, 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 pe 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, precum și Comitetul Prezidențial și de Nominalizare au organizat fiecare câte cinci ședințe pe parcursul anului. În plus, Comitetul de Audit și-a exprimat aprobarea în scris prin circulară, într-o singură ocazie, fără ținerea efectivă a unei ședințe.

Tabelul de mai jos prezintă remunerarea datorată membrilor Consiliului de Supraveghere pentru anul financiar 2022:

Remunerarea Membrilor Consiliului de Supraveghere

Numele Membrului Consiliului de Supraveghere și funcție	2022			2021					
	Consilii și Comitete			Remunerare fixă ¹		Remunerare Totală	Remunerare fixă ¹		Remunerare Totală
	CS	CPN	CA	Remunerare anuală fixă	Onerariu de ședință		Remunerare anuală fixă	Onerariu de ședință	
Alfred Stern (din 1 Septembrie 2021) ² , Membru și Președinte al Consiliului de Supraveghere Președinte al CPN (din 1 Septembrie 2021)	X	X	-	20.000	8.000	28.000	6.664	0	6.664
Johann Pleininger (din 10 August 2019) ² , Membru al Consiliului de Supraveghere Vicepreședinte al CPN	X	X	-	20.000	10.000	30.000	20.000	4.000	24.000
Niculae Havriț (din 3 Martie 2020), Membru al Consiliului de Supraveghere și AC	X	-	X	20.000	24.000	44.000	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)	X	X	X	20.000	34.000	54.000	13.491	4.000	17.491
Marius Ștefan (din 28 Aprilie 2021), Membru al Consiliului de Supraveghere Membru CPN și CA (din 28 Aprilie 2021)	X	X	X	20.000	34.000	54.000	13.491	4.000	17.491
Daniel Turheim (din 1 Ianuarie 2017), Membru al Consiliului de Supraveghere Vicepreședinte al CA (pana în 22 Noiembrie 2022)	X	-	X	20.000	20.000	40.000	20.000	4.000	24.000
Martijn van Koten (din 1 August 2021) ² , Membru al Consiliului de Supraveghere	X	-	-	20.000	0	20.000	8.330	0	8.330
Jochen Weise (din 1 Noiembrie 2016), Membru al Consiliului de Supraveghere Președinte al CA	X	-	X	20.000	24.000	44.000	20.000	12.000	32.000
Reinhard Florey (din 1 Noiembrie 2022) ² , Membru interim al Consiliului de Supraveghere (pana la urmatoarea AGA) Vicepreședinte CA (incepand cu 23 Noiembrie 2022)	X	-	X	3.332	0	3.332	6.672	8.000	14.672
Elena Skvortsova (pana la 31 Octombrie 2022) ² , Membru al Consiliului de Supraveghere	X	-	-	16.660	0	16.660	13.491	0	13.491

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 filiale 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 2022 pe parcursul celor cinci ani financiari 2018-2022 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.

Având în vedere valorile finale de plată pentru LTIP 2019 și, prin urmare, remunerarea totală rezultată

pentru 2021 pe baza prețului actualizat al acțiunilor, așa cum s-a explicat mai sus, evoluția 2020/2021 pentru membrii Directoratului diferă ușor de cea raportată în raportul de remunerare 2021. Același lucru se va întâmpla și în cazul raportului de remunerare din anii următori și al evoluției 2021/2022.

Comparația dintre remunerația totală și performanța financiară

	Comparație 2021/2022	Comparație 2020/2021	Comparație 2019/2020	Comparație 2018/2019	Comparație 2017/2018
Remunerația Comitetului Executiv	In %	In %			
Christina Verchere (din 1 Mai 2018), CEO și Președintele Comitetului Executiv	2%	6% ^{3,4}	13% ²	39% ¹	-
Alina Popa (din 17 Aprilie 2019), CFO și Membru al Comitetului Executiv	7%	57% ^{3,4}	28% ¹	-	-
Radu Căprău (din 1 Octombrie 2018), Membru al Comitetului Executiv responsabil pentru Refining & Marketing	10%	33% ^{3,4}	12% ²	292% ¹	-
Franck Albert Neel (din 1 Iulie 2018), Membru al Comitetului Executiv responsabil pentru Gas & Power	6%	30% ^{3,4}	-4%	88% ¹	-
Christopher Veit (din 1 Octombrie 2020), Membru al Comitetului Executiv responsabil pentru Exploration & Production	1%	272% ^{1,4}	-	-	-
Remunerația Membrilor Consiliului de Supraveghere					
Alfred Stern (din 1 Septembrie 2021), Membru și Președinte al Consiliului de Supraveghere Președinte al CPN (din 1 Septembrie 2021)	320% ¹	-	-	-	-
Johann Pleininger (din 10 August 2019), Membru al Consiliului de Supraveghere Vicepreședinte al CPN	25%	0%	94% ¹	-	-
Niculae Havrileț (din 3 Martie 2020), Membru al Consiliului de Supraveghere si AC	22%	25% ¹	-	-	-
Răzvan-Eugen Nicolescu (din 28 Aprilie 2021), Membru al Consiliului de Supraveghere Membru CPN si CA (din 28 Aprilie 2021)	209% ¹	-	-	-	-
Marius Ștefan (din 28 Aprilie 2021), Membru al Consiliului de Supraveghere Membru CPN si CA (din 28 Aprilie 2021)	209% ¹	-	-	-	-
Daniel Turnheim (din 1 Ianuarie 2017), Membru al Consiliului de Supraveghere Vicepreședinte al CA (pana in 22 Noiembrie 2022)	67%	20%	0%	300% ¹	-
Martijn van Koten (din 1 August 2021) , Membru al Consiliului de Supraveghere	140% ¹	-	-	-	-
Jochen Weise (din 1 Noiembrie 2016), Membru al Consiliului de Supraveghere Președinte al CA	38%	0%	0%	0%	0%
Reinhard Florey (din 1 Noiembrie 2022), Membru interim al Consiliului de Supraveghere (pana la urmatoarea AGA) Vicepreședinte CA (incepand cu 23 Noiembrie 2022)	-77% ⁵	-54% ⁵	0%	255% ¹	-
Elena Skvortsova (pana la 31 Octombrie 2022), Membru al Consiliului de Supraveghere	23% ⁶	-	-	-	-
Performanța financiară a Companiei					
Venitul net raportat (după impozitare și rezultat financiar net)	283%	95%	-61%	-8%	62%
Remunerația angajaților					
Remunerația medie a angajaților OMV Petrom	13%	17% ⁷	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) Prima tranșă LTIP, pe bază proporțională, a devenit scadentă

3) Prima tranșă LTIP pentru întregul an a devenit scadentă

4) S-a înregistrat un grad mai mare de realizare a obiectivelor pentru obținerea Bonusului Anual 2021 față de Bonusul Anual 2020.

5) Evoluțiile negative se datorează plecării sale din CS cu data de 28 aprilie 2021, precum și reintrării în CS începând cu data de 1 noiembrie 2022 și remunerării pe bază proporțională (pro-rata).

6) Evoluția se datorează intrării ei în CS cu data de 28 aprilie 2021, precum și plecării ei din CS începând cu data de 31 octombrie 2022 și remunerării pe bază proporțională (pro-rata).

7) Creșterea remunerării medii a angajaților OMV Petrom din 2020 până în 2021 rezultă din: creșterea acordată conform contractului colectiv de muncă; externalizărilor 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