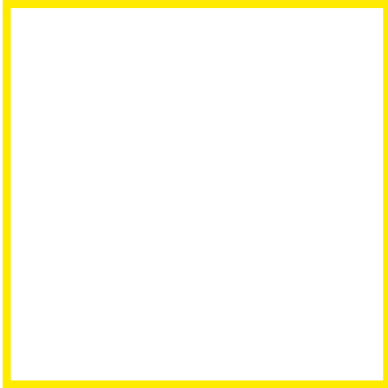




**RAPORT PRIVIND  
REMUNERAREA AFERENT  
ANULUI 2024  
OMV PETROM S.A.**

## Scrisoare către Acționari

Doresc să vă prezint Raportul OMV Petrom privind remunerarea aferent anului financiar 2024. OMV Petrom și-a continuat călătoria de transformare către un viitor energetic sustenabil, realizând repere strategice semnificative. În ciuda unui context energetic global dificil, marcat de prețuri volatile, reglementări în dezvoltare și presiuni economice, echipa OMV Petrom a continuat să se concentreze pe furnizarea de energie pentru prezent, transformându-se în același timp pentru viitor.

În 2024, OMV Petrom a înregistrat progrese semnificative în punerea în aplicare a Strategiei 2030. Neptun Deep, proiectul strategic de extragere de gaze offshore al societății, este pe cale să înceapă forajul în 2025 și să livreze primele gaze în 2027. Datorită finalizării mai multor achiziții, compania are în prezent în portofoliu mai mult de 2,4 GW de proiecte de energie regenerabilă, inclusiv în parteneriat. Referitor la decarbonizarea transportului, OMV Petrom avea aproximativ 900 de puncte de încărcare a vehiculelor electrice (proprie sau în parteneriat) la sfârșitul anului 2024 și a anunțat o investiție de 750 de milioane EUR la rafinăria Petrobrazî pentru a deveni primul mare producător de biocombustibili din Europa de Sud-Est.

În pofida mediilor de piață dificile, OMV Petrom a continuat să înregistreze performanțe operaționale solide și a reușit să ofere randamente atractive acționarilor săi, propunând o rată de distribuție de 42,8% din fluxul de numerar operațional al Grupului pentru anul 2024. Aceasta se bazează pe un istoric solid de distribuții competitive de dividende, dividendul de bază aproape triplându-se în ultimii 9 ani, în timp ce randamentul total al dividendelor a fost în medie de aproximativ 10% pe an. Totodată, OMV Petrom continuă să se concentreze pe menținerea unui angajament constant cu comunitatea internațională de acționari prin intermediul roadshow-urilor și întâlnirilor organizate, asigurându-ne că ne adaptăm la așteptările acestora în timp ce stimulăm creșterea sustenabilă și crearea de valoare.

Politica de remunerare a Directoratului a fost aprobată ultima dată în 2022, pe baza principiului conform căruia remunerarea membrilor Directoratului ar trebui să fie strâns legată atât de performanțele financiare, cât și de eforturile societății de îmbunătățire a procedurilor de siguranță și de reducere a emisiilor de carbon. Și în anul financiar 2024, remunerația Directoratului este stabilită în întregime în conformitate cu Politica de Remunerare a OMV Petrom, care poate fi descărcată [aici](#).

Întregul Consiliu de Supraveghere și cu mine suntem constant impresionați de valoarea pe care echipa de management de la OMV Petrom o oferă părților interesate. Aș dori să le mulțumesc Christinei, Alinei, lui Cristi, lui Radu și lui Franck, precum și întregii echipe pentru modul în care călăuzesc OMV Petrom printr-o perioadă de creștere și inovare, conducând progresul către un viitor energetic durabil.

**Alfred Stern**

Președintele Comitetului Prezidențial și de Nominalizare

## Remunerarea Directoratului

### Rezultatul votului pentru Raportul de remunerare 2023

Consiliul de Supraveghere al OMV Petrom a revizuit ultima dată politica de remunerare a membrilor Directoratului în 2022. În conformitate cu articolul 106 din Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, Politica de remunerare 2022 a fost aprobată de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor cu 92,0% din voturile valabil exprimate și 83,6% din capitalul social.

În conformitate cu articolul 107 din Legea nr. 24/2017, Raportul de remunerare pentru exercițiul financiar 2023 a fost supus votului consultativ al Adunării Generale Ordinare a Acționarilor din data de 24 aprilie 2024 și a fost aprobat cu o majoritate de 99,4% din voturile valabil exprimate și 92,7% din capitalul social. Ne propunem să luăm în considerare feedback-ul primit de la investitorii noștri până în prezent și să continuăm să promovăm publicarea detaliată și transparența remunerării membrilor Directoratului și ai Consiliului de supraveghere prin Raportul de remunerare 2024, care este în conformitate cu cerințele legale și cu așteptările investitorilor noștri.

### Principalele caracteristici ale politicii de remunerare

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

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

| Element de remunerare   | Descriere                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Scop și corelare cu strategia                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Armonizarea cu acționarii                                                                                                                                                   |
|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Salariul de bază</b> | 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. | Asigura 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 conformitate cu interesele acționarilor. |
| <b>Bonus anual</b>      | 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.                                          | Asigură o remunerare variabilă pe baza unor criterii anuale de performanță financiară și non-financiară care sunt relevante pentru strategia OMV Petrom și pentru industria de 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. Coeficientul de multiplicare se bazează pe atingerea indicatorilor de performanță financiari. | Criteriile de performanță sunt aliniate cu strategia OMV Petrom și asigură remunerarea în funcție de performanță.                                                           |

|                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Planul de stimulare pe termen lung (LTIP)</b> | 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. | Planul de stimulare pe termen lung promovează crearea 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 randamentul acționarilor. Planul de stimulare pe termen lung 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. | Planul de stimulare pe termen lung armonizează interesele Directoratului cu cele ale acționarilor, asigură recompensarea performanței și promovarea unei culturi a echității.<br><br>Plățile sunt supuse prevederilor mecanismului de recuperare („clawback”). |
| <b>Beneficii</b>                                 | Membrii Directoratului primesc o mașină de serviciu cu un șofer personal, un telefon, și sunt eligibili pentru asigurări suplimentare.                                                                                                                                                                                      | Beneficiile sunt în concordanță cu practicile comune de piață din industria europeană de petrol și gaze.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Acestea fac parte dintr-un pachet de remunerare competitiv pentru a atrage și a păstra cei mai competenți membri ai Directoratului.                                                                                                                            |
| <b>Indemnizații de pensionare</b>                | Membrii Directoratului pot obține o indemnizație de pensionare                                                                                                                                                                                                                                                              | Indemnizațiile de pensionare sunt în concordanță cu practicile comune de piață din industria europeană de petrol și gaze.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Indemnizațiile de pensionare pot fi plătite luând în considerare practica competitivă în domeniu și pentru atragerea și fidelizarea celor mai calificați membri ai Directoratului.                                                                             |
| <b>Cerința privind deținerea de acțiuni</b>      | Participanții la planul LTIP trebuie să acumuleze un număr adecvat de acțiuni (definit ca 75% din obiectivul LTIP al participantului) și să dețină aceste acțiuni până la pensionare sau până la plecarea din Săciatate.                                                                                                    | Cerința privind deținerea de acțiuni 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 malus și clawback.                                                                                                                      |
| <b>Clawback</b>                                  | Remunerația LTIP variabilă pe mai mulți ani face subiectul prevederilor de tip clawback (Recuperare).                                                                                                                                                                                                                       | Dispozițiile permit ajustarea remunerațiilor restante și/sau recuperarea remunerațiilor deja plătite în cazul unor evenimente de tip clawback (Recuperare).                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Acestea 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.

## Remunerarea Directoratului în anul financiar 2024

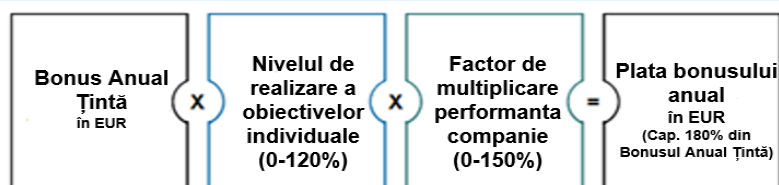
Elementele de remunerare aplicate în 2024 sunt în conformitate cu politica de remunerare și nu au existat abateri de la procedura de punere în aplicare a politicii de remunerare în exercițiul financiar 2024.

Mai jos se prezintă o descriere detaliată a elementelor privind remunerarea corespunzătoare anului financiar 2024.

## Detalii privind Bonusul anual pentru 2024

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):

### Realizarea obiectivelor individuale: Obiective de echipă – Bonus anual 2024

| Obiectivele echipei                                                                           | Prag<br>(0% obiectiv realizat) | Obiectiv<br>(100% obiectiv realizat) | Maxim<br>(120% obiectiv realizat) | Efectiv       | Pondere | Realizare obiectiv <sup>1</sup> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------|---------------|---------|---------------------------------|
| Cheltuieli de exploatare                                                                      | 4,070 mil EUR                  | 3,870 mil EUR                        | 3,820 mil EUR                     | 3,756 mil EUR | 50%     | 60,0%                           |
| HSSE: Rata incidentelor total înregistrabile                                                  | 1,8                            | 1,2                                  | 1,1                               | 1,3           | 10%     | 7,8%                            |
| HSSE: Niciun deces la locul de muncă                                                          | Decese legate de muncă > zero  | zero decese legate de muncă          | -                                 | realizat      | 10%     | 10,0%                           |
| HSSE: Rata evenimentelor de siguranță a procesului (Nivel 1 & 2)                              | 0,28                           | 0,22                                 | 0,20                              | 0,18          | 10%     | 12,0%                           |
| Reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră nete absolute Emisii din sfera de aplicare 1 & 2 | -2.2 mil t                     | -3.4 mil t                           | -4.7 mil t                        | -3.5 mil t    | 20%     | 20,3%                           |
| <b>Realizarea efectivă a obiectivelor de echipă</b>                                           |                                |                                      |                                   |               |         | <b>110,1%</b>                   |

<sup>1</sup> Realizarea obiectivului este rotunjită la o zecimală. Obiectivele echipei precum și valorile efective sunt definite la nivelul Grupului OMV pentru a alinia stimulentele și conducerea la nivelul întregului Grup OMV.

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, prezentarea detaliată a obiectivelor individuale poate crea un dezavantaj competitiv pentru societate, 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, armonizate cu responsabilitățile fiecărui membru al Directoratului. Realizarea obiectivelor individuale a variat între 86,0% și 109,0%.

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%. Datorită performanței financiare puternice a OMV Petrom și OMV AG, Multiplicatorul de Performanță al Companiei a dus la o realizare a țintei de 138,0%:

#### Factorul de multiplicare al performanței Societății – Bonusul anual 2024

| Criterii performanță                                                                                                      | Obiectiv<br>(100% obiectiv realizat) | Maxim<br>(150% obiectiv realizat) | Efectiv       | Pondere | Realizare obiectiv <sup>1</sup> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------|---------------|---------|---------------------------------|
| Profit net raportat al OMV Petrom <sup>1</sup>                                                                            | 999 mil EUR                          | 1,149 mil EUR                     | 902 mil EUR   | 7%      | 6,3%                            |
| Fluxul de trezorerie extins înainte de plata dividendelor al OMV Petrom <sup>2</sup>                                      | 28 mil EUR                           | 88 mil EUR                        | 137 mil EUR   | 35%     | 52,5%                           |
| Clean CCS ROACE al OMV Petrom (Rentabilitatea medie a capitalului angajat CCA excluzând elementele speciale) <sup>1</sup> | 15,64%                               | 17,98%                            | 16,97%        | 28%     | 35,8%                           |
| Profit net raportat al OMV AG <sup>1</sup>                                                                                | 2,156 mil EUR                        | 2,480 mil EUR                     | 2,224 mil EUR | 3%      | 3,3%                            |
| Fluxul de trezorerie extins înainte de plata dividendelor al OMV AG <sup>2</sup>                                          | 1,406 mil EUR                        | 1,617 mil EUR                     | 2,121 mil EUR | 15%     | 22,5%                           |
| Clean CCS ROACE al OMV AG (Rentabilitatea medie a capitalului angajat CCA excluzând elementele speciale) <sup>1</sup>     | 8,2%                                 | 9,4%                              | 10,0%         | 12%     | 18,0%                           |
| <b>Realizarea efectivă a obiectivelor</b>                                                                                 |                                      |                                   |               |         | <b>138,0%</b>                   |

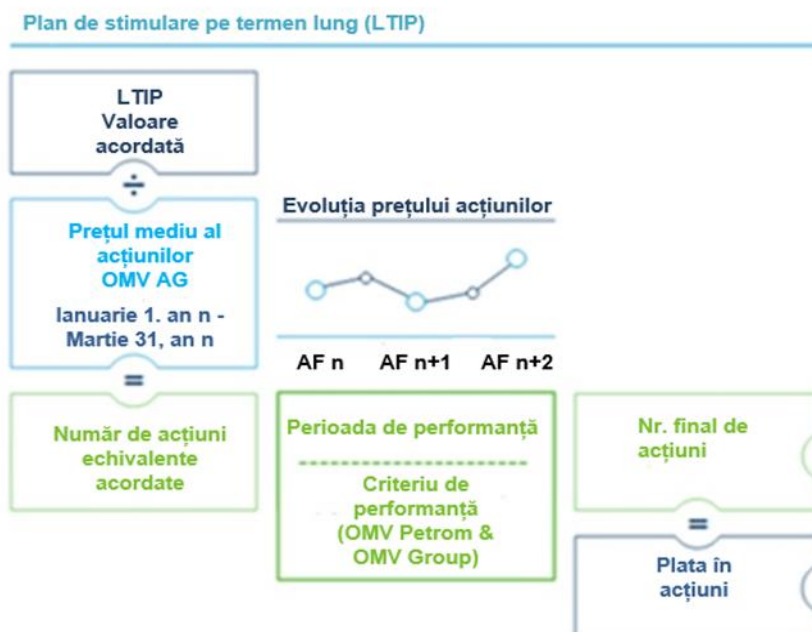
<sup>1</sup> Venitul net raportat în cadrul Grupului OMV Petrom resp. situațiile financiare consolidate ale Grupului OMV au fost ajustate în conformitate cu cadrul predefinit al CPN, respectiv al Comitetului de Remunerare: Excluderea impactului activităților anorganice aprobate, impactul contribuției de solidaritate a UE, plafoanele de preț impuse de autoritățile de reglementare guvernamentale și alte modificări temporare neprevăzute ale reglementărilor.

<sup>2</sup> Următoarele ajustări ale fluxului de numerar liber înainte de dividende au fost efectuate în conformitate cu cadrul predefinit al CPN, respectiv al Comitetului de Remunerare: Excluderea impactului activităților anorganice aprobate, efectele capitalului de lucru net din activitățile de stocare a gazelor, impactul contribuției de solidaritate a UE, plafoanele de preț impuse de autoritățile de reglementare guvernamentale și alte modificări temporare neprevăzute ale reglementărilor. Realizarea țintei este rotunjită la o zecimală.

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 2024, realizarea generală a obiectivelor membrilor Directoratului a variat între 135,3% și 151,2%.

#### 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.



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 2024 și care au fost acordate în anul 2022 cât și Stimulentele pe termen lung acordate în anul financiar 2024 sunt detaliate mai jos.

### LTIP 2022 (datorat în anul financiar 2024)

LTIP 2022 (Plan de distribuție de acțiuni în funcție de performanță) a fost acordat în conformitate cu Planul de stimulare pe termen lung descris în Politica privind remunerarea.

În plus față de performanța financiară, LTIP 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%.

Modul de calcul al realizării efective a obiectivelor generale este sintetizat în fișa de performanță pentru LTIP 2022 prezentată mai jos:

Fișa de performanță – LTIP 2022

| Criterii performanță                                                                                       | Prag<br>(0% sau 25% obiectiv realizat)          | Obiectiv<br>(50% sau 70% obiectiv realizat) | Maxim<br>(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 al OMV Petrom (media pe 3 ani)                   | 190 mil EUR                                     | 230 mil EUR                                 | 280 mil EUR                                       | 916 mil EUR          | 35%     | 35%                |
| Diversitate: Creșterea proporției de femei la nivel de conducere                                           | 29,4%                                           | 31,7%                                       | 33,4%                                             | 32,1%                | 10%     | 7,7%               |
| Reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră nete absolute Emisii din sfera de aplicare 1 & 2 <sup>1</sup> | 37%                                             | 41%                                         | 45%                                               | 36%                  | 25%     | 0%                 |
| <b>Realizarea efectivă a obiectivelor</b>                                                                  |                                                 |                                             |                                                   |                      |         | <b>62,7%</b>       |

<sup>1</sup> În afara domeniului de aplicare: Emisiile de GHG din Scopul 1 și 2 (comercializabile) ale asocierilor în participație unde OMV Petrom nu are control sau operare; centralele electrice Petrom din cauza vânzărilor imprevizibile

Plata în acțiuni se realizează la finalul perioadei de performanță de trei ani (1 ianuarie 2022 - 31 decembrie 2024), după 31 martie 2025

Valoarea datorată este calculată prin înmulțirea numărului final de acțiuni cu prețul acțiunilor la data transferului în depozitul beneficiarilor. Având în vedere că această dată nu a expirat la momentul aprobării acestui Raport de remunerare de către Consiliul de supraveghere, prețul acțiunilor din 20 februarie 2025 a fost luat ca aproximare. Acest preț al acțiunilor este egal cu 39,7 EUR. În Raportul privind remunerarea aferent anului 2025, aceste valori vor fi actualizate pe baza prețului final al acțiunilor.

### Planul de stimulare pe termen lung 2024 (acordat în anul financiar 2024)

LTIP 2024 (Plan de distribuție de acțiuni în funcție de performanță) a fost acordat în conformitate cu Planul de stimulare pe termen lung descris în Politica privind remunerarea și urmează aceeași direcție strategică ca LTIP 2022.

Criteriile de performanță și ponderile lor au fost convenite la începutul perioadei de performanță de trei ani în anul 2024, așa cum este prezentat în tabelul următor. Realizarea obiectivelor va fi evaluată la începutul anului 2027.

#### Criterii de performanță

| Criterii                                                                   | Legătura 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:

#### Nivelul de aplicare

| Criterii                  | Performanță                                                    | Aplicare |
|---------------------------|----------------------------------------------------------------|----------|
| Referitor la TSR          | Maxim: La sau peste a 3-a cuartilă ( $\geq$ a 75-a percentilă) | 100%     |
|                           | Țintă: la mediană (= a 50-a percentilă)                        | 50%      |
|                           | Prag: La sau sub prima cuartilă ( $\leq$ a 25-a percentilă)    | 0%       |
| Toate celelalte obiective | Maxim                                                          | 100%     |
|                           | Țintă                                                          | 70%      |
|                           | Prag                                                           | 25%      |
|                           | Sub prag                                                       | 0%       |

Plata în acțiuni se realizează la finalul perioadei de performanță de trei ani (1 ianuarie 2024 - 31 decembrie 2026), după 31 martie 2027.

#### Cerințe privind acționariatul pentru membrii Directoratului

Participanții la programul LTIP trebuie să acumuleze un număr corespunzător de acțiuni care reprezintă 75% din Obiectivul LTIP, 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 sub formă de acțiuni.

Începând cu LTIP 2022, plata se va face sub formă de acțiuni OMV AG. Membrii Directoratului trebuie să acumuleze un număr corespunzător de acțiuni OMV AG 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. Până când cerința respectivă nu este îndeplinită, acțiunile transferate (net, după deducere fiscală) vor fi depozitate într-un cont fiduciar al Societății.

## In EUR

| Christina Verchere (din 1 Mai 2018),<br>CEO și Președintele Directoratului |             |                |         |             | Alina Popa (din 17 Aprilie 2019),<br>CFO și Membru al Directoratului |         |             | Raoul Căpățână (din 17 Aprilie 2019),<br>Membru al Directoratului |         |             |                                   |
|----------------------------------------------------------------------------|-------------|----------------|---------|-------------|----------------------------------------------------------------------|---------|-------------|-------------------------------------------------------------------|---------|-------------|-----------------------------------|
| responsabil pentru Refining & Marketing                                    |             |                |         |             |                                                                      |         |             |                                                                   |         |             |                                   |
|                                                                            |             | Piați          | Valoare | Nr. Acțiuni | Cheltuieli sau plăți înregistrate                                    | Valoare | Nr. Acțiuni | Cheltuieli sau plăți înregistrate                                 | Valoare | Nr. Acțiuni | Cheltuieli sau plăți înregistrate |
| Tranșe LTIP                                                                |             | 31 Martie 2027 | 800.000 | 19.816      | 109.444                                                              | 385.000 | 9.536       | 52.668                                                            | 365.000 | 9.041       | 49.933                            |
| LTIP tranșe 2023 - 2025                                                    |             | 31 Martie 2026 | 749.461 | 16.635      | 248.782                                                              | 310.873 | 6.899       | 103.157                                                           | 310.873 | 6.899       | 103.157                           |
| LTIP tranșe 2022 - 2024                                                    | În EUR      | 31 Martie 2025 | 525.300 | 10.603      | 263.926                                                              | 214.000 | 4.319       | 107.508                                                           | 214.000 | 4.319       | 107.508                           |
|                                                                            | Nr. Acțiuni |                |         |             | 6.648                                                                |         |             | 2.708                                                             |         |             | 2.708                             |

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.

## in EUR

|                         |             | Cristian Hubati (din 17 Aprilie 2023),<br>Membru al Directoratului<br>responsabil pentru Exploration & Production |         |             | Franck Albert Neel (din 1 Iulie 2018),<br>Membru al Directoratului<br>responsabil pentru Gas & Power |         |             | Christoph r Veit (până la 16 Aprilie 2023)<br>fost Membru al Directoratului<br>responsabil pentru Exploration & Production |         |             |                                      |
|-------------------------|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------------|--------------------------------------|
|                         |             | Pl  i                                                                                                             | Valoare | Nr. Acțiuni | Cheltuieli sau plăți<br> nregistrate                                                                 | Valoare | Nr. Acțiuni | Cheltuieli sau plăți<br> nregistrate                                                                                       | Valoare | Nr. Acțiuni | Cheltuieli sau plăți<br> nregistrate |
| Tranșe LTIP             |             | 31 Martie 2027                                                                                                    | 350.000 | 8.669       | 47.873                                                                                               | 385.000 | 9.536       | 52.668                                                                                                                     | -       | -           | -                                    |
| LTIP tranșe 2024 - 2026 |             |                                                                                                                   |         |             |                                                                                                      |         |             |                                                                                                                            |         |             |                                      |
| LTIP tranșe 2023 - 2025 |             | 31 Martie 2026                                                                                                    | 224.375 | 4.980       | 74.457                                                                                               | 310.873 | 6.899       | 103.157                                                                                                                    | -       | -           | -                                    |
| LTIP tranșe 2022 - 2024 |  n EUR      | 31 Martie 2025                                                                                                    | -       | -           | 200.000                                                                                              | 4.037   | 100.481     | 250.000                                                                                                                    | 5.046   | 125.571     |                                      |
|                         | Nr. Acțiuni |                                                                                                                   |         | -           |                                                                                                      |         | 2.531       |                                                                                                                            |         | 3.163       |                                      |

## Remuneratia totală a Directoratului în anul financiar 2024

Pentru fiecare membru al Directoratului, următoarea sinteză prezintă remunerația totală pe baza componentelor remunerației care urmează să fie plătite în anul financiar 2024. Remunerarea totală datorată cuprinde Salariul de bază pentru anul financiar 2024, și, de asemenea, elemente variabile ale remunerației legate de performanță. Acestea constau din Bonusul anual pentru anul 2024 și tranșa LTIP acordată în anul 2022 și datorată pentru anul financiar 2024.

Ca parte a remunerației lor fixe, 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).

Elementele variabile reprezintă între 30% și 57% din remunerarea totală a membrilor activi ai Directoratului, în timp ce Remuneratia fixă reprezintă între 43% and 70% din remunerarea totală.

Remunerația totală a membrilor directoratului pentru exercițiile financiare 2023 și 2024 este prezentată în tabelele de mai jos:

**Remunerația Comitetului Executiv (brut)**

| Numele membrului Comitetului Executiv și funcția  |                                                                                          | Christina Verchere (din 1 Mai 2018),<br>CEO și Președintele Directoratului |           | Alina Popa (din 17 Aprilie 2019),<br>CFO și Membru al Directoratului |         |
|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------------------------------------------------|---------|
|                                                   |                                                                                          | 2024                                                                       | 2023      | 2024                                                                 | 2023    |
| Remunerație fixă, nelegată de performanță         | Salariul de bază                                                                         | 690.504                                                                    | 634.462   | 396.996                                                              | 376.738 |
|                                                   | Beneficii în natură (mașină de serviciu, asigurare de accident și cheltuieli rambursate) | 1.204                                                                      | 1.044     | 692                                                                  | 620     |
|                                                   | Contribuții la fondul de pensii / indemnizații <sup>1</sup>                              | 103.572                                                                    | 160.339   | 47.640                                                               | 33.745  |
| Componente variabile, bazate pe performanță       | Bonus anual                                                                              | 772.346                                                                    | 695.759   | 210.099                                                              | 196.601 |
|                                                   | Tranșa LTIP 2022 - 2024                                                                  | 263.926                                                                    | -         | 107.508                                                              | -       |
|                                                   | Tranșa LTIP 2021 - 2023 <sup>2</sup>                                                     | -                                                                          | 484.052   | -                                                                    | 194.551 |
| Total remuneration                                |                                                                                          | 1.831.551                                                                  | 1.975.656 | 762.935                                                              | 802.255 |
| Remunerația fixă ca % din remunerația totală      |                                                                                          | 43%                                                                        | 40%       | 58%                                                                  | 51%     |
| Remunerația variabilă ca % din remunerația totală |                                                                                          | 57%                                                                        | 60%       | 42%                                                                  | 49%     |

**Remunerația Comitetului Executiv (brut)**

| Numele membrului Comitetului Executiv și funcția  |                                                                                          | Radu Căprău (din 1 Octombrie 2018),<br>Membru al Directoratului responsabil pentru Refining & Marketing |         | Cristian Hubati (din 17 Aprilie 2023),<br>Membru al Directoratului responsabil pentru Exploration & Production |         |
|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
|                                                   |                                                                                          | 2024                                                                                                    | 2023    | 2024                                                                                                           | 2023    |
| Remunerație fixă, nelegată de performanță         | Salariul de bază                                                                         | 396.996                                                                                                 | 380.343 | 270.000                                                                                                        | 191.250 |
|                                                   | Beneficii în natură (mașină de serviciu, asigurare de accident și cheltuieli rambursate) | 692                                                                                                     | 626     | 471                                                                                                            | 314     |
|                                                   | Contribuții la fondul de pensii / indemnizații <sup>1</sup>                              | 47.640                                                                                                  | 33.745  | 32.400                                                                                                         | 22.950  |
| Componente variabile, bazate pe performanță       | Bonus anual                                                                              | 205.306                                                                                                 | 171.525 | 127.893                                                                                                        | 80.225  |
|                                                   | Tranșa LTIP 2022 - 2024                                                                  | 107.508                                                                                                 | -       | -                                                                                                              | -       |
|                                                   | Tranșa LTIP 2021 - 2023 <sup>2</sup>                                                     | -                                                                                                       | 203.077 | -                                                                                                              | -       |
| Total remuneration                                |                                                                                          | 758.141                                                                                                 | 789.316 | 430.764                                                                                                        | 294.738 |
| Remunerația fixă ca % din remunerația totală      |                                                                                          | 59%                                                                                                     | 53%     | 70%                                                                                                            | 73%     |
| Remunerația variabilă ca % din remunerația totală |                                                                                          | 41%                                                                                                     | 47%     | 30%                                                                                                            | 27%     |

**Remunerația Comitetului Executiv (brut)**

| Numele membrului Comitetului Executiv și funcția  |                                                                                          | Franck Albert Neel (din 1 Iulie 2018),<br>Membru al Directoratului responsabil pentru Gas & Power |         |
|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
|                                                   |                                                                                          | 2024                                                                                              | 2023    |
| Remunerație fixă, nelegată de performanță         | Salariul de bază                                                                         | 396.996                                                                                           | 374.778 |
|                                                   | Beneficii în natură (mașină de serviciu, asigurare de accident și cheltuieli rambursate) | 692                                                                                               | 617     |
|                                                   | Contribuții la fondul de pensii / indemnizații <sup>1</sup>                              | 47.640                                                                                            | 75.745  |
| Componente variabile, bazate pe performanță       | Bonus anual                                                                              | 205.306                                                                                           | 192.627 |
|                                                   | Tranșa LTIP 2022 - 2024                                                                  | 100.481                                                                                           | -       |
|                                                   | Tranșa LTIP 2021 - 2023 <sup>2</sup>                                                     | -                                                                                                 | 185.056 |
| Total remuneration                                |                                                                                          | 751.115                                                                                           | 828.822 |
| Remunerația fixă ca % din remunerația totală      |                                                                                          | 59%                                                                                               | 54%     |
| Remunerația variabilă ca % din remunerația totală |                                                                                          | 41%                                                                                               | 46%     |

<sup>1</sup> Pentru Christina Verchere și Franck Albert Neel: Indemnizația internațională a fost transferată la salariul de bază începând cu 17 aprilie 2023.

<sup>2</sup> Suma de plată a LTIP 2021, raportată în raportul privind remunerarea 2023, a fost calculată pe baza aproximării prețului acțiunilor OMV AG de la 1 ianuarie la 16 februarie 2024. Prețul mediu al acțiunilor a fost egal cu 39,47 EUR. Prețul actualizat al acțiunilor, relevant pentru determinarea sumei efective de plată a LTIP 2021, se bazează pe aproximarea medie a prețului acțiunilor OMV AG de la 1 ianuarie la 31 martie 2024 și este egal cu 40,37 EUR. Prin urmare, sumele efective de plată ale LTIP 2021 și, totodată, remunerația totală 2023 se situează peste remunerația prezentată în Raportul de remunerare 2023.

Pentru exercițiul financiar 2024, remunerația totală a fostului membru al directoratului Christopher Veit raportată ca sume brute este prezentată în tabelul de mai jos:

Nivelurile de remunerare în 2024

Remunerația Comitetului Executiv (brut)

| Numele membrului Comitetului Executiv și funcția  |                                                                                                | Christopher Veit (până la 16 Aprilie 2023)<br>fost Membru al Comitetului Executiv<br>responsabil pentru Exploration & Production |         |
|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
|                                                   |                                                                                                | 2024                                                                                                                             | 2023    |
| Remunerație fixă,<br>nelegată de<br>performanță   | Salariul de bază                                                                               | -                                                                                                                                | 86.160  |
|                                                   | Beneficii în natură<br>(mașină de serviciu, asigurare de accident și cheltuieli<br>rambursate) | -                                                                                                                                | 948     |
|                                                   | Contribuții la fondul de pensii / indemnizații <sup>1</sup>                                    | -                                                                                                                                | 65.354  |
| Componente variabile,<br>bazate pe performanță    | Bonificația anuală                                                                             | -                                                                                                                                | 40.665  |
|                                                   | Tranșa LTIP 2022 - 2024                                                                        | 125.571                                                                                                                          | -       |
|                                                   | Tranșa LTIP 2021 - 2023 <sup>2</sup>                                                           | -                                                                                                                                | 237.230 |
| Total remuneration                                |                                                                                                | -                                                                                                                                | 430.357 |
| Remunerația fixă ca % din remunerația totală      |                                                                                                | -                                                                                                                                | 35%     |
| Remunerația variabilă ca % din remunerația totală |                                                                                                | -                                                                                                                                | 65%     |

<sup>1</sup> Suma de plată a LTIP 2021, raportată în raportul privind remunerarea 2023, a fost calculată pe baza aproximării prețului acțiunilor OMV AG de la 1 ianuarie la 16 februarie 2024. Prețul mediu al acțiunilor a fost egal cu 39,47 EUR. Prețul actualizat al acțiunilor, relevant pentru determinarea sumei efective de plată a LTIP 2021, se bazează pe aproximarea medie a prețului acțiunilor OMV AG de la 1 ianuarie la 31 martie 2024 și este egal cu 40,37 EUR. Prin urmare, sumele efective de plată ale LTIP 2021 și, totodată, remunerația totală 2023 este mai mare decât valoarea prezentată în Raportul de remunerare 2023.

## Remunerare din partea societăților afiliate

În anul 2024, membrii Directoratului nu au primit remunerări din partea societăților afiliate.

## Malus și Clawback

Nu au existat cauze pentru evenimente de malus & clawback în anul financiar 2024.

## Remunerarea Consiliului de Supraveghere

### Modificări în cadrul Consiliului de supraveghere

Niculae Havrileț a renunțat la mandatul său de membru al Consiliului de Supraveghere al OMV Petrom începând cu 12 februarie 2024 (ultima zi de mandat 11 decembrie 2024). Acesta este urmat de Sorin-Dumitru Elisei, care a fost numit în calitate de nou membru al Consiliului de Supraveghere începând cu 24 aprilie 2024.

### Principiile de remunerare a Consiliului de supraveghere

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

#### Prezentare generală a remunerării membrilor Consiliului de Supraveghere

| Element de compensație  | Descriere și activitate                                                                                                                                                           |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Compensație 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 |

### Remunerarea Consiliului de Supraveghere în anul financiar 2024

Pentru anul financiar 2024, 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 22.000 euro per an, o remunerare brută suplimentară corespunzând unei remunerări nete pe ședință de 4.400 euro pentru fiecare membru al Comitetului de Audit și o remunerare brută suplimentară corespunzând unei remunerări nete per ședință de 2.200 euro pentru fiecare membru al Comitetului Prezidențial și de Nominalizare. Comparativ cu exercițiul financiar 2023, nivelurile de remunerare au rămas neschimbate.

Tabelul de mai jos prezintă remunerarea datorată membrilor Consiliului de Supraveghere pentru anul financiar 2024:

#### Remunerarea Membrilor Consiliului de Supraveghere

| Numele Membrului Consiliului de Supraveghere și funcția                                                         | Consilii și Comitete <sup>1</sup> |                 |    | 2024                          |                     |                    | 2023                          |                     |                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------|----|-------------------------------|---------------------|--------------------|-------------------------------|---------------------|--------------------|
|                                                                                                                 | CS                                | CPN             | CA | Remunerație fixă <sup>2</sup> |                     | Remunerația Totală | Remunerație fixă <sup>2</sup> |                     | Remunerația Totală |
|                                                                                                                 |                                   |                 |    | Remunerație anuală fixă       | Onorariu de ședință |                    | Remunerație anuală fixă       | Onorariu de ședință |                    |
| Alfred Stern (din 1 Septembrie 2021) <sup>3</sup> ,<br>Membru și Președinte al Consiliului de Supraveghere      | P                                 | P               | -  | 22.000                        | 8.800               | 30.800             | 21.503                        | 4.000               | 25.503             |
| Martijn van Koten (din 1 August 2021) <sup>3</sup> ,<br>Membru și Vicepreședinte al Consiliului de Supraveghere | VP <sup>4</sup>                   | VP <sup>5</sup> | -  | 22.000                        | 8.800               | 30.800             | 21.503                        | 4.000               | 25.503             |
| Sorin-Dumitru Elisei (din 24 Aprilie 2024),<br>Membru al Consiliului de Supraveghere                            | M                                 | -               | M  | 14.997                        | 17.600              | 32.597             | -                             | -                   | -                  |
| Reinhard Florey (din 1 Noiembrie 2022) <sup>3</sup> ,<br>Membru al Consiliului de Supraveghere                  | M <sup>6</sup>                    | -               | VP | 22.000                        | 26.400              | 48.400             | 21.503                        | 21.200              | 42.703             |
| Berislav Gaso (din 17 Martie 2023) <sup>3</sup> ,<br>Membru al Consiliului de Supraveghere                      | M                                 | -               | -  | 22.000                        | -                   | 22.000             | 17.334                        | -                   | 17.334             |
| Răzvan-Eugen Nicolescu (din 28 Aprilie 2021),<br>Membru al Consiliului de Supraveghere                          | M                                 | M               | M  | 22.000                        | 35.200              | 57.200             | 21.503                        | 25.200              | 46.703             |
| Marius Ștefan (din 28 Aprilie 2021),<br>Membru al Consiliului de Supraveghere                                   | M                                 | M               | M  | 22.000                        | 35.200              | 57.200             | 21.503                        | 25.200              | 46.703             |
| Katja Tautscher (din 1 Ianuarie 2023) <sup>3</sup> ,<br>Membru al Consiliului de Supraveghere                   | M                                 | -               | -  | 22.000                        | -                   | 22.000             | 21.503                        | -                   | 21.503             |
| Jochen Weise (din 1 Noiembrie 2016),<br>Membru al Consiliului de Supraveghere                                   | M                                 | -               | P  | 22.000                        | 26.400              | 48.400             | 21.503                        | 21.200              | 42.703             |
| Niculae Havrileț (până la 12 Februarie 2024),<br>Membru al Consiliului de Supraveghere                          | M                                 | -               | M  | 2.444                         | 4.400               | 6.844              | 21.503                        | 21.200              | 42.703             |

<sup>1</sup>Abrevieri: P = Președinte, VP = Vicepreședinte, M = Membru

<sup>2</sup>În plus, membrii Consiliului de Supraveghere primesc rambursarea în numerar a cheltuielilor efectiv suportate. Orice impozite reținute la sursă care pot fi rambursabile nu sunt incluse

<sup>3</sup>Remunerația membrilor Consiliului de Supraveghere nominalizați de OMV AG este plătită către OMV AG și este compensată cu remunerația primită de la OMV AG sau alte afiliate OMV

<sup>4</sup>Vicepreședinte al Consiliului de Supraveghere din 1 ianuarie 2023.

<sup>5</sup>Vicepreședinte al CPN din 1 ianuarie 2023

<sup>6</sup> Membru al CA din 23 noiembrie 2022

### **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 2024 pe parcursul celor cinci ani financiari 2019-2024 și o compară cu succesul economic al Societății și cu remunerarea angajaților.

Remunerarea angajaților se bazează pe câștigurile medii brute al angajaților calculate ca medie a câștigurilor medii brute lunare (inclusiv i.a. salarii, bonusuri, sporuri, indemnizații de concediu) al angajaților OMV Petrom SA pentru anul financiar respectiv raportat către autoritatea română. În anul financiar 2024, a fost încheiat un nou Contract Colectiv de Muncă, ceea ce a dus la o creștere a remunerației angajaților, având în vedere inflația. 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. De exemplu, Niculae Havrileț a părăsit Consiliul de supraveghere al OMV Petrom începând cu 12 februarie 2024 și, prin urmare, are o remunerație proporțională pentru ultimul său an de activitate.

Având în vedere valorile finale de plată pentru LTIP 2021 și, prin urmare, remunerația totală rezultată pentru anul financiar 2023 pe baza prețului actualizat al acțiunilor, așa cum s-a explicat mai sus, evoluția remunerației totale 2022/2023 pentru membrii Directoratului diferă ușor de cea raportată în raportul de remunerare 2023. Același lucru se va întâmpla și în cazul raportului de remunerare din anii următori și pentru evoluția remunerării totale 2023/2024.

**Comparația dintre remunerația totală și performanța financiară**

|                                                                                                                | Comparație<br>2023/2024 | Comparație<br>2022/2023 | Comparație<br>2021/2022 | Comparație<br>2020/2021 | Comparație<br>2019/2020 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| <b>Remunerația Directoratului</b>                                                                              |                         |                         |                         |                         |                         |
| Christina Verchere (din 1 Mai 2018),<br>CEO și Președintele Directoratului                                     | în %<br>-7%             | în %<br>-4%             | 1%                      | 6% <sup>1,2</sup>       | 13% <sup>3</sup>        |
| Alina Popa (din 17 Aprilie 2019),<br>CFO și Membru al Directoratului                                           | -5%                     | 9%                      | 6%                      | 57% <sup>1,2</sup>      | 28% <sup>4</sup>        |
| Radu Căprău (din 1 Octombrie 2018),<br>Membru al Directoratului responsabil pentru Refining & Marketing        | -4%                     | 7%                      | 9%                      | 33% <sup>1,2</sup>      | 12% <sup>3</sup>        |
| Cristian Hubati (din 17 Aprilie 2023),<br>Membru al Directoratului responsabil pentru Exploration & Production | 46%                     | -                       | -                       | -                       | -                       |
| Franck Albert Neel (din 1 Iulie 2018),<br>Membru al Directoratului responsabil pentru Gas & Power              | -9%                     | -2%                     | 6%                      | 30% <sup>1,2</sup>      | -4%                     |
| <b>Remunerația Membrilor Consiliului de Supraveghere</b>                                                       |                         |                         |                         |                         |                         |
| Alfred Stern (din 1 Septembrie 2021),<br>Membru și Președinte al Consiliului de Supraveghere                   | 21%                     | -9%                     | 320% <sup>4</sup>       | -                       | -                       |
| Martijn van Koten (din 1 August 2021),<br>Membru și Vicepreședinte al Consiliului de Supraveghere              | 21%                     | 28%                     | 140% <sup>4</sup>       | -                       | -                       |
| Sorin-Dumitru Elisei (din 24 Aprilie 2024),<br>Membru al Consiliului de Supraveghere                           | n/a                     | -                       | -                       | -                       | -                       |
| Reinhard Florey (din 1 Noiembrie 2022),<br>Membru al Consiliului de Supraveghere                               | 13%                     | 1182% <sup>4</sup>      | -77% <sup>5</sup>       | -54% <sup>5</sup>       | 0%                      |
| Berislav Gaso (din 17 Martie 2023),<br>Membru al Consiliului de Supraveghere                                   | 27% <sup>4</sup>        | -                       | -                       | -                       | -                       |
| Răzvan-Eugen Nicolescu (din 28 Aprilie 2021),<br>Membru al Consiliului de Supraveghere                         | 22%                     | -14%                    | 209% <sup>4</sup>       | -                       | -                       |
| Marius Ștefan (din 28 Aprilie 2021),<br>Membru al Consiliului de Supraveghere                                  | 22%                     | -14%                    | 209% <sup>4</sup>       | -                       | -                       |
| Katja Tautscher (din 1 Ianuarie 2023),<br>Membru al Consiliului de Supraveghere                                | 2%                      | -                       | -                       | -                       | -                       |
| Jochen Weise (din 1 Noiembrie 2016),<br>Membru al Consiliului de Supraveghere                                  | 13%                     | -3%                     | 38%                     | 0%                      | 0%                      |
| Nicolae Havrițel (până la 12 Februarie 2024),<br>Membru al Consiliului de Supraveghere                         | -84%                    | -3%                     | 22%                     | 25% <sup>4</sup>        | -                       |
| <b>Performanța financiară a Companiei</b>                                                                      |                         |                         |                         |                         |                         |
| Venitul net raportat (după impozitare și rezultat financiar net)                                               | 5%                      | -62%                    | 283%                    | 95%                     | -61%                    |
| <b>Remunerația angajaților</b>                                                                                 |                         |                         |                         |                         |                         |
| Remunerația medie a angajaților OMV Petrom                                                                     | 13%                     | 11%                     | 13%                     | 17% <sup>6</sup>        | 9%                      |

<sup>1</sup> Prima tranșă completă a LTIP a devenit scadentă.

<sup>2</sup> Realizarea unei ținte mai mari pentru Bonusul Anual 2021 decât pentru Bonusul Anual 2020.

<sup>3</sup> Prima tranșă LTIP proporțională a devenit scadentă.

<sup>4</sup> Dezvoltările pozitive din primul până în al doilea an de serviciu se datorează remunerației proporționale pentru primul an de serviciu.

<sup>5</sup> Dezvoltările se datorează plecării sale din Consiliul de Supraveghere cu efect de la 28 aprilie 2021, precum și revenirii sale în Consiliul de Supraveghere cu efect de la 1 noiembrie 2022 și remunerației proporționale corespunzătoare.

<sup>6</sup> Creșterea remunerației medii a angajaților OMV Petrom din 2020 până în 2021 rezultă, pe lângă creșterea prevăzută în contractul colectiv de muncă, în principal din externalizările legate de divizia E&P a OMV Petrom și din indemnizațiile de concediu mutate din 2020 în 2021 din cauza amânărilor de vacanță ca urmare a pandemiei.

**Alfred Stern**

Președintele Comitetului Prezidențial și de Nominalizare