

Nota 2 AGOA**Aprobarea Politicii de Remunerare actualizate a membrilor Directoratului și a membrilor Consiliului de Supraveghere, aplicabilă începând cu anul financiar 2026**

Conform prevederilor Legii nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, Adunarea Generală Ordinară a Actionarilor („AGOA”) OMV Petrom SA („OMV Petrom”) a aprobat pe 27 aprilie 2021 Politica de Remunerare a membrilor Directoratului și ai Consiliului de Supraveghere OMV Petrom, aplicabilă începând cu anul financiar 2021. Ulterior, în 2022, precum și în 2025 o Politică de Remunerare revizuită a fost aprobată de AGOA a OMV Petrom la 27 aprilie 2022 și respectiv la 24 aprilie 2025.

Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, prevede de asemenea că politica de remunerare este supusă apoi votului AGOA cu ocazia fiecărei modificări semnificative și, în orice caz, cel puțin o dată la 4 ani.

Conform prevederii C.2.3. din noul Cod de Guvernanță Corporativă al Bursei de Valori București („Codul BVB”), în vigoare de la 1 ianuarie 2025, se prevede că: „Acțiunile Societății și/sau opțiunile de cumpărare de acțiuni trebuie să reprezinte o parte semnificativă (de ex, nu mai puțin de 10%) din remunerația variabilă totală a membrului conducerii executive.”

Astfel, în vederea conformării cu noile prevederi ale Codului BVB, precum și cu practicile comune de piață și a așteptărilor investitorilor, se propune actualizarea Politicii de Remunerare existente pentru anul financiar 2026 și următorii, în ceea ce privește elementele de remunerare variabilă ale Directoratului, respectiv Bonusul Anual și Planul de Stimulare pe Termen Lung („LTIP”). Ca răspuns la principiile și prevederile Codului BVB, toate criteriile de performanță din cadrul remunerației variabile vor face referire exclusiv la performanța OMV Petrom. În plus, plata LTIP se va realiza în acțiuni OMV Petrom.

În plus, se clarifică faptul că mecanismele Clawback și Malus se vor aplica atât Bonusului Anual, cât și LTIP (altfel, principiile de remunerare rămân neschimbate). Această modificare este de asemenea în conformitate cu

Note 2 OGMS**Approval of the updated Remuneration Policy for the members of the Executive Board and for the members of the Supervisory Board, applicable starting with 2026 financial year**

According to the provisions of Law no. 24/2017 on issuers of financial instruments and market operations, the Ordinary General Meeting of Shareholders (“OGMS”) of OMV Petrom SA (“OMV Petrom”) approved on 27 April 2021 the Remuneration Policy for the Executive Board and Supervisory Board members of OMV Petrom applicable starting with the 2021 financial year. Subsequently, in 2022, as well as in 2025 a revised Remuneration Policy was approved by OGMS of OMV Petrom on 27 April 2022 and on 24 April 2025, respectively.

Law no. 24/2017 on issuers of financial instruments and market operations also provides that the remuneration policy is hereafter submitted to vote at the OGMS whenever any significant change is made and, in any case, at least once every 4 years.

As per the provision C.2.3. of the new Bucharest Stock Exchange Corporate Governance Code effective as of 1 January 2025 (the “BSE Code”) it is provided that: “Company’s shares and/or share and purchase options should represent a significant part (e.g., not less than 10%) of the executive management member’s total variable remuneration.”

Therefore, in view of complying with the new BSE Code provisions, as well as with common market practice and investors’ expectations, it is hereby proposed to update the existing Remuneration Policy for the financial year 2026 and onwards related to the Executive Board variable remuneration elements, namely the Annual Bonus and the Long-Term Incentive Plan (“LTIP”). In response to the principles and provisions of the BVB Code, all performance criteria in the variable remuneration will refer exclusively to the performance of OMV Petrom. In addition, the payout of the LTIP will be made in OMV Petrom shares.

In addition, it is clarified that Clawback and Malus mechanisms shall be applicable to both the Annual Bonus and LTIP (otherwise, remuneration principles remain unchanged). This change is also in line with common market practice,

practicile comune ale pieței, cu așteptările acționarilor și consolidează posibilitatea Consiliului de supraveghere de a reține („**malus**”) și/sau de a recupera („**clawback**”) remunerația variabilă în circumstanțe extraordinare.

Pentru claritate, principiile privind remunerarea Consiliului de Supraveghere rămân neschimbate, cu excepția unei clarificări privind asigurarea D&O (asigurare de răspundere a Administratorilor și Directorilor) și beneficiile în natură.

Politica de Remunerare actualizată, ce reflectă modificările menționate mai sus, este disponibilă ca parte a materialelor informative pentru acest punct de pe ordinea de zi a AGOA.

Prin urmare, se propune AGOA OMV Petrom din 23/24 octombrie 2025 aprobarea Politicii de Remunerare actualizate a membrilor Directoratului și a membrilor Consiliului de Supraveghere OMV Petrom, aplicabilă începând cu anul financiar 2026.

shareholders' expectations and reinforces the possibility of the Supervisory Board to withhold („**malus**”) and/or to reclaim („**clawback**”) variable remuneration under extraordinary circumstances.

For clarity, the principles regarding the Supervisory Board remuneration remain unchanged, except a clarification on D&O insurance (Directors' and Officers' liability insurance) and benefits in kind.

The updated Remuneration Policy, reflecting the above-mentioned changes, is available as part of the supporting materials for this item of OGMS agenda.

Therefore, it is proposed to the OMV Petrom's OGMS of October 23/24, 2025 to approve the updated Remuneration Policy for the members of the Executive Board and for the members of the Supervisory Board of OMV Petrom, applicable starting with 2026 financial year.

Christina Verchere

Director General Executiv/Chief Executive Officer

Președintele Directoratului/President of the Executive Board