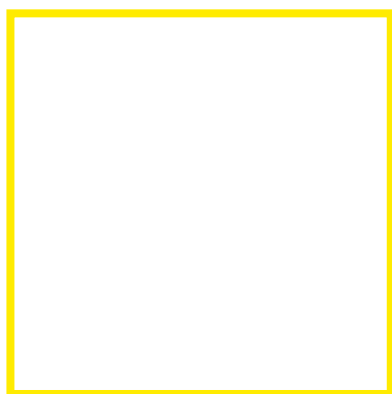




**POLITICA DE
REMUNERARE A
MEMBRILOR
DIRECTORATULUI ȘI
AI CONSILIULUI DE
SUPRAVEGHERE DIN
OMV PETROM S.A.**

Introducere

OMV Petrom SA (denumită în continuare „**OMV Petrom**” sau „**Societatea**”) este o societate administrată în sistem dualist. Directoratul conduce activitatea și operațiunile curente ale Societății, iar Consiliul de Supraveghere monitorizează, supraveghează și controlează activitatea Directoratului.

Membrii Directoratului sunt numiți prin hotărâre a Consiliului de Supraveghere, în timp ce membrii Consiliului de Supraveghere sunt numiți prin hotărâre a Adunării Generale Ordinare a Acționarilor („**AGOA**”). Președintele Directoratului este, de asemenea, și Directorul General Executiv (CEO) al Societății.

Politica de remunerare a membrilor Directoratului și ai Consiliului de Supraveghere din OMV Petrom a fost aprobată ultima dată de AGOA în aprilie 2025, cu o majoritate de 75,49% din voturile exprimate („**Politica de remunerare 2025**”). Având în vedere practicile actuale de pe piață, cerințele legale relevante, precum și principiile și prevederile Codului de Guvernanță Corporativă al Bursei de Valori București, în vigoare de la 1 ianuarie 2025 („**Codul BVB**”), au fost efectuate ajustări la remunerarea Consiliului de Supraveghere, în principal pentru a reflecta faptul că remunerația suplimentară a membrilor comitetelor înființate de Consiliul de Supraveghere nu va mai fi plătită pe ședință, ci va fi înlocuită cu o remunerație fixă anuală. Dispozițiile privind remunerația Directoratului au rămas însă neschimbate.

Politica de Remunerare 2025 este aliniată la Strategia 2030 a OMV Petrom, care prezintă modul în care compania își propune să își gestioneze tranziția către un viitor cu emisii reduse de carbon. OMV Petrom continuă cel mai mare plan de investiții din sectorul energetic românesc, cu ambiția de a conduce tranziția energetică în Europa de Sud-Est, propunându-și să conducă activitatea de tranziție energetică în Europa de Sud-Est, valorificând oportunitățile de pe piețele emergente. Acest lucru va asigura o creștere economică sustenabilă pe termen lung și o generare ridicată de flux de numerar, asigurând în același timp investiții și randamente atractive pentru acționari și concentrându-se pe dezvoltarea durabilă.

În 2025, comitetul responsabil cu remunerarea Directoratului, în prezent Comitetul Prezidențial și de Nominalizare, un comitet consultativ al Consiliului de Supraveghere, și Consiliul de Supraveghere al Societății au efectuat o revizuire a remunerării Directoratului, ținând cont de principiile și prevederile Codului BVB. Au fost implementate ajustări, rezultatul fiind această Politică de remunerare revizuită („**Politica de remunerare**” sau „**Politica de remunerare revizuită**” sau „**Politica**”). Principiile privind remunerarea Consiliului de Supraveghere rămân neschimbate față de Politica de remunerare 2025, cu excepția unei clarificări privind asigurarea D&O și beneficiile în natură.

Politica revizuită de Remunerare a membrilor Directoratului și ai Consiliului de Supraveghere al OMV Petrom respectă prevederile Legii nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață. Pe lângă prevederile legale relevante, au fost luate în considerare și Actul Constitutiv, regulamentele interne ale organismelor corporative și Codul de Guvernanță Corporativă al Bursei de Valori București, precum și alte linii directoare relevante, care oferă cadrul pentru guvernanța corporativă a OMV Petrom.

Politica de Remunerare revizuită va fi supusă la vot în cadrul ședinței Adunării Generale a Acționarilor („**AGA**”) din 23 Octombrie 2025. Rezultatele acestui vot vor fi publicate împreună cu prezenta Politică de Remunerare pe www.omvpetrom.com.

Condiționat de aprobarea AGA, această Politică revizuită se va aplica începând cu anul financiar 2026 și va fi în vigoare pentru următorii patru ani, cu excepția cazului în care între timp o nouă Politică este propusă și aprobată de AGOA. Cu toate acestea, comitetul responsabil cu remunerarea Directoratului va revizui și va discuta Politică periodic, pe baza ultimei cerințe legislative, feedback-ului din partea acționarilor, a re-armonizărilor strategiei, precum și a evoluției pieței, pentru a identifica dacă sunt necesare modificări pentru a sprijini succesul pe termen lung al OMV Petrom.

Există reglementări interne ale Consiliului de Supraveghere pentru gestionarea (eventualelor) conflicte de interese. Niciunul dintre membrii Directoratului nu este implicat în stabilirea propriei remunerații. În mod similar, remunerația membrilor Consiliului de Supraveghere este stabilită de acționari OMV Petrom în cadrul AGOA.

Remunerarea Directoratului

Modificările aduse remunerării Directoratului

Modificările aduse remunerării Directoratului implementate în Politica de remunerare afectează elementele variabile ale remunerației, și anume Bonusul anual și Planul de stimulare pe termen lung (LTIP). În conformitate cu principiile și prevederile Codului BVB, toate criteriile de performanță din remunerația variabilă se vor raporta exclusiv la performanța OMV Petrom. În plus, plata LTIP se va face în acțiuni OMV Petrom. În consecință, evoluția prețului acțiunilor OMV Petrom este luată în considerare pentru calcularea numărului echivalent de acțiuni acordate, precum și a numărului final de acțiuni. Modificările aduse bonusului anual și LTIP sunt în concordanță cu interesele acționarilor și permit o evaluare holistică a performanței OMV Petrom la nivel de societate, consolidând și mai mult legătura dintre remunerație și performanță.

În plus, clauzele de malus și recuperare (clawback) vor fi extinse pentru a se aplica atât bonusului anual, cât și LTIP. Această modificare este în conformitate cu practicile comune de pe piață, cu așteptările acționarilor și consolidează posibilitatea Consiliului de supraveghere de a reține („malus”) și/sau de a recupera („clawback”) remunerația variabilă în circumstanțe extraordinare.

Principalele modificări ale elementelor de remunerare pot fi sintetizate astfel:

Element de Remunerație	Politica de remunerare	Politica de remunerare revizuită
Bonus Anual	Realizarea obiectivelor individuale (0 – 120%) 50% obiective individuale 50% obiectivele echipei OMV Factorul de Multiplicare al Societății (0 – 150%), adică - Câștigurile OMV Petrom și OMV AG (de ex. Venitul net raportat) - Fluxul de numerar OMV Petrom și OMV AG (de ex., flux de trezorerie extins înainte de plata dividendelor) - Randamentul OMV Petrom și OMV AG (de ex. rentabilitatea medie a capitalului angajat CCA excluzând elementele speciale numit și CCS ROACE)	Realizarea obiectivelor individuale (0 – 120%) 50% obiective individuale 50% obiectivele echipei OMV Petrom Factorul de Multiplicare al Societății (0 – 150%), adică - Câștigurile OMV Petrom (de ex. Profit net raportat) - Fluxul de numerar OMV Petrom (de ex., flux de trezorerie extins înainte de plata dividendelor) - Randamentul OMV Petrom (de ex. rentabilitatea medie a capitalului angajat CCA excluzând elementele speciale numit și CCS ROACE)
Plan de stimulare pe termen lung (LTIP)	- Planul de acțiuni bazat pe evoluția prețului acțiunilor OMV AG Criterii de performanță: 20% Randamentul Total pentru acționarii OMV Petrom (TSR) 10% Randamentul Total pentru acționarii OMV AG (TSR) 35% Fluxul de trezorerie extins înainte de plata dividendelor OMV Petrom (FCF) 35 % ESG	- Planul de acțiuni bazat pe evoluția prețului acțiunilor OMV Petrom Criterii de performanță: 30% Randamentul Total pentru acționarii OMV Petrom (TSR) 35% Fluxul de trezorerie extins înainte de plata dividendelor OMV Petrom (FCF) 35% OMV Petrom ESG
Clauza de malus și recuperare (clawback)	- Clauza Malus aplicabilă numai bonusului anual - Clauza de recuperare aplicabilă numai LTIP	Clauzele Malus și Clawback se vor aplica atât bonusului anual, cât și LTIP.

Toate celelalte elemente ale remunerației rămân neschimbate față de Politica de remunerare 2025.

Principii de remunerare și luarea în considerare a opiniilor acționarilor

OMV Petrom vizează să remunereze membrii Directoratului la niveluri competitive și să includă o componentă substanțială bazată pe performanță.

Performanța Directoratului este evaluată pe baza unor criterii financiare și non-financiare derivate din strategia OMV Petrom. De asemenea sunt avute în vedere proiectele specifice legate de implementarea strategiei OMV Petrom. OMV Petrom își propune să asigure pachete competitive de compensații și beneficii, care sunt optime pentru promovarea și sprijinirea strategiei OMV Petrom.

Interesele pe termen lung ale acționarilor și ale părților interesate sunt reflectate în remunerația variabilă, care include atât elemente pe termen scurt cât și pe termen lung. Prezenta Politică stabilește cadrul pe baza căruia acționarii pot evalua și pot înțelege modul de remunerare a membrilor Directoratului OMV Petrom.

Elementele de remunerare și alinierea acestora la strategia și interesele acționarilor pot fi sintetizate după cum urmează:

Tabel: Politica de remunerare - prezentare generală a remunerației 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 similare de remunerare ale societăților europene de dimensiuni comparabile care activează în industria de petrol și gaze naturale. Remunerația este stabilită la un nivel competitiv.	Asigurarea unui nivel fix al câștigurilor care reflectă amploarea și complexitatea activității comerciale și rolurile și responsabilitățile fiecărui membru al Directoratului, asigurând competitivitatea pe piață.	Remunerare competitivă pentru a atrage, pentru a fideliza și pentru a motiva cei mai calificați membri ai Directoratului pentru a conduce Societatea în interesul acționarilor.
Bonus Anual	Performanța este măsurată pe baza anumitor criterii anuale de performanță financiare și non-financiare. Toate criteriile de performanță se raportează la performanța OMV Petrom. Bonusul este stabilit ca un Bonus Anual Țintă, calculat procentual din salariul de bază, menționat în documentele de planificare sau în contractele de management ale membrilor Directoratului.	Asigurarea unei remunerații variabile pe baza unor criterii anuale de performanță financiare și non-financiare care sunt relevante pentru strategia OMV Petrom și pentru industria de petrol și gaze naturale. Performanța este măsurată în raport cu obiectivele de echipă și individuale (centralizate sub denumirea de „Atingerea obiectivelor individuale”), precum și cu performanța societății, prin intermediul unui factor de multiplicare al performanței societății, care se bazează pe realizarea indicatorilor cheie de performanță financiară.	Criteriile de performanță sunt armonizate cu strategia OMV Petrom și asigură remunerația în funcție de performanță.
Plan de stimulare pe termen lung	Este aplicat un plan de alocare de acțiuni în funcție de performanță. Numărul de	Promovarea creării de valoare pe termen mediu și lung în cadrul OMV Petrom.	LTIP aliniază interesele Directoratului și ale acționarilor, asigură

(LTIP)	acțiuni alocate depinde de îndeplinirea criteriilor interne și externe de performanță financiară, precum și a obiectivelor ESG. Toate criteriile de performanță se raportează la performanța OMV Petrom. Fiecare bonus anual este acordat pe baza performanței pe trei ani.	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.	remunerarea în funcție de performanță și promovează o cultură a echității la OMV Petrom.
Beneficii	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.	Beneficiile reprezintă o parte din pachetul de remunerare competitiv 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 concordanță cu practicile comune de piață din industria europeană de petrol și gaze.	Indemnizațiile de pensionare sunt plătite luând în considerare practica competitivă în domeniu și pentru atragerea și retenția celor mai calificați membri ai Directoratului.
Cerințe privind acționariatul	Participantii 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.	Cerința privind acționarii aliniază interesele Directoratului și ale acționarilor, transformând membrii Directoratului în acționari.
Clauza malus și recuperare (clawback)	Toate elementele variabile ale remunerației vor fi supuse clauzelor de malus și clawback.	Permite ajustarea remunerației restante și/sau recuperarea remunerației deja plătite în cazul unei abateri grave a membrului Directoratului sau a plăților bazate pe situații financiare incorecte.	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 de remunerare descrise în tabelul de mai sus, OMV Petrom oferă membrilor Directoratului o asigurare D&O (asigurare pentru răspunderea Administratorilor și Directorilor) precum și o despăgubire pentru pretențiile terților, care sunt descrise mai jos.

Toate salariile sunt exprimate în euro (brut) în baza contractului de management, și sunt plătite în echivalent RON.

Structura remunerației membrilor Directoratului

Așa cum s-a arătat în „Tabelul: Politica de Remunerare – Prezentare generală a remunerației membrilor Directoratului”, remunerația membrilor Directoratului OMV Petrom este alcătuită din elemente fixe și variabile precum și din beneficii. Fiecare membru al Directoratului beneficiază de un pachet de remunerare alcătuit din Salariul de bază, Bonus Anual, Planul de stimulare pe termen lung (LTIP) precum și beneficii în numerar și în natură.

Cea mai mare parte a remunerației totale țintă a CEO-ului este acordată sub forma unor elemente de compensare variabile. Cea mai mare parte a remunerației variabile a tuturor membrilor Directoratului este bazată pe performanța multi-anuală, prin intermediul LTIP.

Remunerația nelegată de performanță a celorlalți membri ai Directoratului (OEBM) este în prezent eterogenă, având în vedere situațiile specifice angajărilor internaționale, care presupun distribuirea unor indemnizații suplimentare, inclusiv compensațiile aferente planurilor anterioare la fondul de pensii.

Descrierea Remunerației Directoratului

Componente de Remunerație



Împărțirea Remunerației Totale țintă



Detalii privind Bonusul Anual

Bonusul Anual recompensează performanța financiară, excelența operațională și dezvoltarea corporativă sustenabilă în cadrul OMV Petrom. Plata maximă poate ajunge la 180% (maxim 120% din realizarea obiectivului individual x 150% factor de multiplicare pentru performanța societății) din valoarea bonusului anual țintă menționată în documentele de planificare respective sau în contractele de management ale membrilor Directoratului. Suma efectivă depinde de realizarea obiectivelor individuale și de realizarea obiectivelor financiare la nivelul Societății.

Bonus Anual

Bonus Anual Țintă	x	Nivelul de realizare a obiectivelor individuale	x	Factor de multiplicare performanță societate	=	Plata bonusului anual
		50% Obiective individuale 50% Obiective de echipă		Criterii de performanță financiară pentru OMV Petrom		Plafon: 180% din valoarea țintă
		0 – 120%		0 – 150%		

Obiectivele individuale și de echipă (care sunt centralizate în Planul de îndeplinire a obiectivelor individuale de performanță) au, fiecare, o pondere de 50%. Factorul de multiplicare al Societății se bazează pe criteriile cheie de performanță financiară ale OMV Petrom.

Tabelul de mai jos prezintă un exemplu de criterii pentru realizarea obiectivelor individuale (obiective individuale și de echipă) precum și pentru Factorul de Multiplicare al Societății.

Tabel: Criterii de performanță – Bonus Anual

Domeniu	Exemplu de criteriu	Corelarea cu strategia și dezvoltarea pe termen lung	Pondere standard
Realizarea obiectivelor individuale (0 – 120%)			
Obiective individuale	- Dezvoltare strategică - Monitorizarea și reducerea costurilor - Elaborarea unui plan pentru managementul riscului - etc.	Criteriile pentru obiectivele individuale sunt armonizate cu responsabilitățile fiecărui membru al Directoratului și astfel ele reflectă obiectivele strategice specifice de mare importanță pentru dezvoltarea viitoare a societății OMV Petrom.	50%
OMV Petrom Obiective de echipă	- Costuri de exploatare OMV Petrom - Indicatori cheie de performanță HSSE OMV Petrom - Reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră OMV Petrom - etc.	Criteriile pentru Obiectivele de echipă stimulează realizarea obiectivelor operaționale și de sustenabilitate importante în conformitate cu strategia OMV Petrom.	50%
Factorul de Multiplicare al Societății (0 – 150%)			
Performanță OMV Petrom	- Profit (de ex. Profit net raportat) OMV Petrom - Flux de numerar (de ex., flux de trezorerie extins înainte de plata dividendelor) OMV Petrom - Randamentul OMV Petrom (de ex. rentabilitatea medie a capitalului angajat CCA excluzând elementele speciale numit si CCS ROACE) - etc.	Criteriile pentru Factorul de multiplicare al Societății reprezintă indicatori-cheie de performanță care permit compararea rezultatelor cu cele din industria petrolului și gazelor naturale la nivel mondial.	Factor de multiplicare între 0% și 150%

Criteriile de performanță sunt concepute pentru îndeplinirea strategiei OMV Petrom precum și pentru crearea de valoare pe termen lung. Înainte de începutul fiecărui an, cel mai târziu în primul trimestru, comitetul responsabil cu remunerarea Directoratului va analiza criteriile de performanță și ponderile pentru a asigura consecvența cu prioritățile strategice ale OMV Petrom. Criteriile aplicabile și ponderea acestora sunt prezentate în Raportul de remunerare respectiv.

Aplicare / plată

Realizarea obiectivelor pentru obiectivele calitative incluse în componenta de realizare a obiectivelor individuale este evaluată în trepte de 20% pe o scală de evaluare de 7 nivele, ca procent între 0 și 120%. Obiectivele cantitative incluse în componenta de realizare a obiectivelor individuale sunt evaluate liniar, pe baza nivelurilor obiectivelor stabilite între 0 și 120%. Obiectivele trebuie definite pe baza regulilor S.M.A.R.T. (specific, cuantificabil, realizabil, realist, prompt). Aceste obiective vor fi în general publicate ulterior în Raportul de remunerare.

Nivelurile de aplicare pentru Factorul de Multiplicare al performantei Societății, sub prag, țintă și maxim

sunt definite la începutul perioadei de planificare a performanței:

Tabel: Nivelul de aplicare

Criterii	Performanță	Aplicare
Toate criteriile	Maxim	150%
	Țintă	100%
	Sub prag	0%

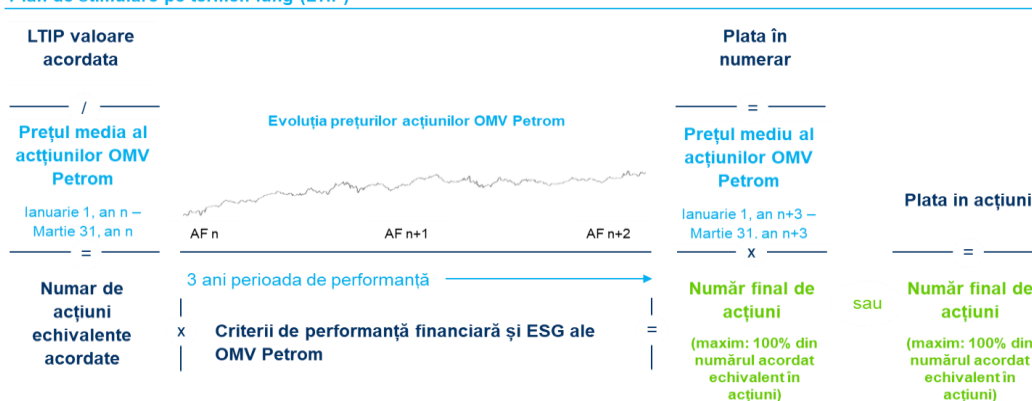
Calcululele vor fi realizate liniar între nivelurile indicate mai sus. Bonusurile vor fi plătite doar dacă Factorul de multiplicare al Societății este mai mare de 0%.

Având în vedere volatilitatea inherentă industriei în ceea ce privește prețurile mărfurilor și condițiile pieței, riscurile politice de țară, precum și expunerea crescută la riscuri de siguranță, planurile de remunerare variabilă conferă Consiliului de supraveghere, la recomandarea comitetului responsabil cu remunerarea Directoratului, în conformitate cu practica generală din industria de petrol și gaze, autoritatea de a ajusta pragul, obiectivul și nivelurile maxime ale obiectivelor factorului de multiplicare a performanței societății (dar nu și indicatorii de performanță în sine) în funcție de prețul real al petrolului/gazelor, cursul de schimb, evenimente de forță majoră sau limitări de producție impuse din exterior etc., comparativ cu ipotezele existente la momentul stabilirii obiectivelor, în cazul unor schimbări semnificative ale influențelor externe (Factor de modificare a obiectivelor financiare). Această ajustare este posibilă în ambele direcții și va fi stabilită de Consiliul de supraveghere la recomandarea comitetului responsabil cu remunerarea Directoratului.

Detalii privind Planul de stimulare pe termen lung

Planul de stimulare pe termen lung (LTIP, planul de alocare de acțiuni în funcție de performanță) reprezintă un instrument de remunerare pe termen lung care promovează crearea de valoare pe termen mediu și lung de către membrii Directoratului. Acest plan urmărește să armonizeze interesele conducerii cu cele ale acționarilor pe baza unui set de criterii de performanță corelate cu strategia pe termen mediu și cu rentabilitatea acționarilor. Acest plan vizează de asemenea prevenirea asumării unor riscuri neadecvate.

Plan de stimulare pe termen lung (LTIP)



Obiectivul LTIP al fiecărui membru al Directoratului este convertit într-un număr de acțiuni echivalente pe baza prețului mediu al acțiunilor OMV Petrom pentru o perioadă de trei luni cuprinsă între 1 ianuarie a anului acordării și 31 martie a anului acordării¹. În general LTIP se aplică la data de 31 martie, în anul următor perioadei de trei ani de performanță.

Criteriile de performanță și ponderile acestora sunt definite de Consiliul de supraveghere la recomandarea comitetului responsabil cu remunerarea directoratului la începutul perioadei de referință de trei ani. Criteriile respective și ponderea acestora vor fi prezentate în Raportul de remunerare pentru ultimul an al perioadei de referință.

¹ Se aplică prețul de închidere stabilit la Bursa de Valori București. Prețul de închidere corespunde cu «prețul de referință», așa cum este denumit de Bursa de Valori București.

Criteriile de performanță financiară constau în obiective externe, bazate pe performanța acțiunilor, precum și obiective interne.

Obiectivul extern, bazat pe performanța acțiunilor, este reprezentat de Randamentul Total pentru acționari (TSR). Valoarea relativă TSR pentru OMV Petrom este comparată cu un set de societăți comparabile (Shell, BP, TotalEnergies, Eni, Equinor, Repsol, Galp Energia, MOL, Neste, BASF, LyondellBasell și Solvay). Dacă este cazul, grupul de societăți comparabile poate fi ajustat în cazul fuziunilor sau achizițiilor, sau al radierii societăților din cadrul grupului, pentru a garanta funcționarea operațională a planului și un stimulent echitabil. În plus, modificările privind prioritatea strategică a OMV Petrom pot fi luate în considerare în grupul de referință. Ca obiective interne, Consiliul de supraveghere, la recomandarea comitetului responsabil cu remunerarea Directoratului, poate defini criterii de performanță care sunt utilizate pentru conducerea societății și sunt aliniate la strategie, cum ar fi rentabilitatea (de exemplu, ROACE) sau valoarea fluxului de numerar (de exemplu, fluxul de trezorerie extins înainte de plata dividendelor).

În ceea ce privește criteriile ESG ale OMV Petrom, Consiliul de supraveghere, la recomandarea comitetului responsabil cu remunerarea Directoratului, decide asupra obiectivelor specifice la începutul perioadei de referință de trei ani. Pe baza Strategiei 2030, reducerea carbonului reprezintă un obiectiv major, strategic, care va avea o pondere semnificativă. În plus față de obiectivul de reducere a carbonului, comitetul responsabil de remunerarea Directoratului poate recomanda concentrarea asupra mai multor aspecte bazate pe strategia de sustenabilitate, de ex. diversitate, implicarea angajaților, rezultatul Employee Promoter Score (Sondajul de satisfacție a angajaților), responsabilitate socială.

Tabelul următor oferă o prezentare generală a criteriilor exemplificate și ponderea respectivă a acestora pentru LTIP.

Tabel: Criterii de performanță – LTIP

Criterii	Corelarea cu strategia și dezvoltarea pe termen lung	Pondere standard
Randamentul Total pentru acționarii OMV Petrom (TSR)	Evaluarea valorii relative creată pentru acționari. Indicatori-cheie de performanță comuni care permit compararea directă cu alte societăți	30%
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%
OMV Petrom ESG	Obiective legate de mediu, sociale și guvernanță, derivate din strategia de sustenabilitate, de ex.: • Reducerea emisiilor de carbon • Diversitate • Implicarea angajaților • Punctajul <i>Employee promoter score</i> • Responsabilitate socială	35%

Aplicare / plată

După perioada de performanță de trei ani, valoarea efectivă LTIP / numărul efectiv de acțiuni depinde de nivelul de aplicare al fiecărui criteriu, care este determinat prin compararea rezultatelor obținute cu obiectivele definite, și exprimate procentual. Suma rezultatelor ponderate ale realizării obiectivelor reprezintă nivelul total de realizare a obiectivelor. Plățile vor fi realizate linear ținând cont de nivelurile de performanță/cuartile. Numărul final de acțiuni este limitat la 100% din valoarea acordată.

Nivelurile de aplicare pentru fiecare dintre criteriile de performanță sunt indicate în tabelul de mai jos.

Tabel: Nivelul de aplicare

Criterii	Performanță	Aplicare
Referitor la TSR	Maxim: la, sau peste, a treia cuartilă ($\geq$ a 75-a percentilă)	100%
	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%

Criteriile de performanță definite nu trebuie modificate în timpul perioadei de performanță a LTIP-ului. Cu toate acestea – pentru a păstra caracterul stimulator al programului – Consiliul de Supraveghere, la recomandarea comitetului responsabil cu remunerarea Directoratului, poate ajusta nivelurile de prag / țintă / maxim pe baza prețurilor efective ale petrolului / gazelor naturale, a cursului de schimb, etc. comparativ cu premisele la momentul stabilirii obiectivelor în cazul modificărilor semnificative ale factorilor externi. Această ajustare este posibilă în ambele direcții și va fi stabilită de Consiliul de supraveghere la recomandarea comitetului responsabil cu remunerarea Directoratului.

Clauze de malus și recuperare

Toate elementele variabile ale remunerației (bonusul anual și LTIP) vor fi supuse unor clauze de malus și clawback care, în anumite circumstanțe, permit reducerea sau reținerea remunerației restante („malus”) și/sau recuperarea remunerației deja plătite („clawback”). În cazul unui astfel de eveniment, numerarul sau acțiunile acordate vor fi reduse sau pot fi recuperate (clawed back), la recomandarea comitetului responsabil cu remunerarea Directoratului către Consiliul de Supraveghere. Prin prezenta procedură, OMV Petrom promovează angajamentul pe termen lung, responsabilitatea deciziilor și a acțiunilor chiar și după expirarea perioadelor pentru elementele de remunerație pe termen lung.

Malus și/sau clawback se pot aplica în următoarele circumstanțe: eroare majoră a sistemului de management al riscului care duce la pierderi semnificative, culpe grave ale membrilor Directoratului prin care se încalcă legislația română, ajustarea situațiilor financiare aprobate din cauza unei erori. În plus, în cazul în care plățile în numerar sau transferul de acțiuni sunt bazate pe date incorecte, membrii Directoratului au obligația să ramburseze remunerația suplimentară primită pe baza acestor erori de calcul.

Cerințe privind acționariatul

Participanții la LTIP trebuie să acumuleze o participație adecvată, care să reprezinte 75% din suma țintă LTIP, 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.

Indemnizație compensatorie

În cazul unor modificări fiscale (ca de exemplu transferul contribuțiilor sociale de la angajat la angajator) membrii Directoratului OMV Petrom pot beneficia de o indemnizație compensatorie temporară. Această despăgubire este acordată procentual din elementele de remunerație selectate.

Beneficii

Membrii Directoratului primesc o mașină de serviciu cu un șofer personal și un telefon, și sunt eligibili pentru asigurări pentru accidente. În conformitate cu practica de piață, membrii Directoratului care nu sunt rezidenți în România la momentul numirii primesc beneficii suplimentare ca de exemplu cheltuieli de deplasare, o indemnizație internațională sau indemnizație de cazare, precum și o plată nerecurentă pentru relocare (de ex. transportul bunurilor personale). Pot fi acordate beneficii suplimentare ca de ex. asigurare medicală, cheltuieli de transport.

Planul de pensii

Membrii Directoratului pot beneficia de o indemnizație de pensionare sau de o contribuție la un fond de pensii. Acordarea plăților anuale este realizată în conformitate cu planul de afaceri aprobat pentru fondul de pensii.

Beneficiile unice și remunerații temporare pentru funcții interimare temporare

În plus, pot fi acordate beneficii nerecurente excepționale ca de ex. un bonus de semnare (de obicei echivalent cu remunerația variabilă pierdută la angajatorul anterior) pentru atragerea și motivarea membrilor Directoratului sau o remunerație temporară care poate fi plătită în cazul în care membrul respectiv al Directoratului își asumă responsabilități suplimentare temporar. În aceste cazuri, OMV Petrom va specifica elementele de remunerație extraordinare acordate efectiv, în cadrul Raportului de Remunerare.

Asigurarea răspunderii Administratorilor și Directorilor (D&O)

Membrii Directoratului al OMV Petrom sunt acoperiți de o asigurare de răspundere a Administratorilor și Directorilor (asigurarea D&O). Acoperirea este asigurată pentru răspunderea juridică a asiguraților pentru pierderi financiare rezultate din conduită necorespunzătoare în contextul îndeplinirii funcției lor.

Despăgubire

Membrii Directoratului OMV Petrom, în măsura în care acest lucru este posibil din punct de vedere juridic, sunt despăgubiți de asemenea împotriva pretențiilor terților legate de activitățile exercitate în cadrul îndeplinirii activității lor, cu excepția cazurilor de conduită ilicită intenționată sau neglijență gravă.

Condiții pentru rezilierea contractului și drepturi aferente

După numirea în funcție, membrii Directoratului OMV Petrom își îndeplinesc atribuțiile în conformitate cu legislația română și pe baza contractelor de management încheiate cu OMV Petrom, care sunt de asemenea guvernate de legislația română.

Contractele de management sunt încheiate pentru o perioadă de până la patru ani.

Un membru al Directoratului poate denunța unilateral contractul de management în orice moment, fără indicarea unui motiv și fără alte formalități sau intervenția instanței de judecată, cu un preaviz de șase luni.

OMV Petrom poate, sub rezerva aprobării prealabile a Consiliului de Supraveghere, denunța unilateral contractul de management în orice moment, fără indicarea unui motiv și fără alte formalități sau intervenția instanței de judecată. În acest caz, membrul Directoratului are dreptul la o compensație de încetare a contractului egală cu salariul de bază fix brut pentru șase luni.

În cazul în care membrul Directoratului încetează să dețină această funcție, indiferent de motiv, contractul de management va înceta imediat, iar membrul respectiv al Directoratului nu va avea dreptul la compensații.

Ambele părți au dreptul să rezilieze contractul de management în caz de încălcări materiale sau nerespectării de către cealaltă parte a obligațiilor din contractul de management care nu pot fi remediate sau care nu sunt remediate în termen de treizeci de zile calendaristice de la primirea unei notificări scrise în acest sens. Încetarea contractului va avea loc de drept, fără nicio altă formalitate sau intervenție a instanței de judecată.

Tratamentul plăților pentru bonusuri acordate înainte de adoptarea prezentei Politici

Bonusurile acordate înainte de aprobarea și implementarea prezentei Politici rămân neafectate de prevederile prezentei Politici și sunt efectuate în conformitate cu termenii inițiali de acordare, chiar dacă aceștia contravin condițiilor prezentei Politici.

Considerente privind remunerația altor angajați și condițiile generale de angajare

Așa cum am prevăzut mai sus, OMV Petrom vizează asigurarea unei poziții puternice pe piață cu niveluri de remunerare concepute pentru a asigura un înalt nivel de competitivitate pe piețele de muncă relevante, în mod ideal pentru activitățile din domeniul petrolului și gazelor naturale, în scopul atragerii, motivării și retenției celor mai competenți angajați.

În scopul asigurării competitivității pe termen lung, OMV Petrom a dezvoltat o organizație bazată pe performanță și pe dezvoltare și, în mod corespunzător, un sistem de management al recompensei bazat pe performanță, care încorporează Principiile Societății privind Personalul și Cultura Organizațională.

Societatea își poziționează angajații în centrul activității sale comerciale, reprezentând unul dintre principalii piloni ai succesului Societății. Pachetele de remunerație sunt stabilite astfel încât să se asigure un sistem intern echitabil, însă în același timp să se asigure o competitivitate externă pe piețele locale și internaționale pe care Societatea operează, și să încurajeze personalul în scopul creării de rezultate sustenabile și valoare adăugată pentru activitatea comercială.

OMV Petrom folosește mai multe componente de remunerație pentru consolidarea poziției sale în calitate de angajator atractiv în domeniul petrolului și gazelor naturale. Structura de remunerație este concepută special pentru OMV Petrom și reflectă filozofia și principiile de remunerare ale Societății. În conformitate cu obiectivul de a fi un angajator cu o bună reputație, principiile de remunerare ale Societății utilizează un set echilibrat de componente fixe și variabile, monetare și nemonetare.

Principiile directe de remunerare sunt aplicabile tuturor angajaților, în maniera corespunzătoare pentru grupa respectivă de angajați. Au fost luate în calcul condițiile generale de plată și de contractare a angajaților OMV Petrom prin adoptarea unei filozofii unitare de performanță pentru membrii Directoratului și pentru angajați, precum și pentru principiile standard generale.

Posibilități de derogare de la Politică

În circumstanțe excepționale limitate și convenite în prealabil, pot fi convenite remunerații care nu sunt acoperite de prezenta Politică. Termenul de „circumstanțe excepționale” va acoperi situațiile în care sunt necesare derogări de la prezenta Politică pentru deservirea intereselor și a sustenabilității generale a Societății pe termen lung sau pentru asigurarea fiabilității acesteia.

În aceste situații

- Structura de compensație totală țintă poate fi modificată, cu depășirea limitelor determinate mai sus.
- Criteriile de performanță pot fi modificate pentru a reflecta strategia aplicabilă la momentul respectiv.
- Perioadele de performanță pot fi scurtate sau prelungite în funcție de orientarea strategică a Societății.
- Programele de plată (nivelurile prag, țintă și maxim) ale elementelor variabile ale remunerației pot fi modificate.
- Cerințele legate de acționariat pot fi modificate din punct de vedere al sumei minime și al duratei perioadei de acumulare.

Remunerarea Consiliului de Supraveghere

Practicile de lucru și cadrul de remunerare al Consiliului de Supraveghere

Membrii Consiliului de Supraveghere sunt numiți de AGOA, și nu pot fi membri ai Directoratului. Unii dintre membrii Consiliului de Supraveghere sunt independenți. Criteriile pentru asigurarea independenței membrilor Consiliului de Supraveghere sunt prevăzute în Codul de Guvernanță Corporativă al Bursei de Valori București și în Legea Societăților nr. 31/1990.

Consiliul de Supraveghere își îndeplinește atribuțiile de supraveghere și control asupra Directoratului, fiind implicat împreună cu Directoratul în stabilirea strategiei, prin discutarea situației și obiectivelor Societății în cadrul ședințelor Consiliului de Supraveghere. De asemenea, în general, în timpul acestor ședințe sunt adoptate decizii, cu excepția cazurilor urgente în care deciziile pot fi adoptate cu vot circular.

Consiliul de Supraveghere a înființat, la nivelul său, comitete care asigură utilizarea optimă a expertizei membrilor Consiliului de Supraveghere. Remunerația membrilor Consiliului de Supraveghere trebuie să reflecte și să ia în calcul aceste atribuții și responsabilități.

Tabel: Prezentare generală a remunerației membrilor Consiliului de Supraveghere

Element de remunerare	Descriere și activitate
Remunerația anuală fixă	Remunerație anuală în numerar pentru activitățile membrilor Consiliului de Supraveghere
Remunerație anuală fixă suplimentară pentru apartenența la comitete	Remunerație anuală fixă suplimentară sub formă de numerar pentru fiecare membru al unui comitet creat la nivelul Consiliului de Supraveghere, având în vedere scopul, puterea și responsabilitățile comitetului respectiv

În plus, pentru derularea corespunzătoare a activității lor, membrii Consiliului de Supraveghere beneficiază de o asigurare de răspundere și pot primi, de asemenea, beneficii în natură, în conformitate cu standardele pieței. În plus, aceștia au dreptul la rambursarea cheltuielilor de deplasare și de cazare pentru participarea la ședințele/lucrările Consiliului de Supraveghere și / sau ale comitetelor sale.

În scopul asigurării unei supravegheri neutre a Directoratului de către Consiliul de Supraveghere, membrilor Consiliului de Supraveghere nu li se acordă remunerații variabile sau bonusuri.

Dacă un mandat al unui membru al Consiliului de Supraveghere începe sau expiră în timpul anului financiar, remunerația va fi acordată proporțional.

Asigurarea D&O a societății OMV Petrom (asigurarea de răspundere a Administratorilor și Directorilor) acoperă răspunderea legală a membrilor Consiliului de Supraveghere pentru pierderi financiare provocate de conduita necorespunzătoare în exercitarea funcției lor.

Remunerația anuală specifică a membrilor Consiliului de Supraveghere pentru exercițiul financiar respectiv este stabilită de AGOA și va fi prezentată de asemenea în Raportul anual de remunerare.

Durata și încetarea mandatului membrilor Consiliului de Supraveghere

Membrii Consiliului de Supraveghere sunt numiți de AGOA pentru un mandat de patru ani. În anumite cazuri, sunt posibile termene mai scurte (de ex. în cazul vacantării unui post, când Consiliul de Supraveghere poate desemna un membru interimar până la următoarea AGOA). Sunt permise re-numirile în funcție.

Mandatul membrilor Consiliului de Supraveghere încetează conform legii.

Posibilitatea de derogare de la Politică

În cazuri excepționale, AGOA poate modifica temporar valoarea remunerației membrilor Consiliului de Supraveghere în funcție de situația Societății, dacă acest lucru este necesar pentru dezvoltarea pe termen lung sau pentru asigurarea profitabilității Societății.