

Profilul și Politica de Nominalizare a Directoratului OMV Petrom

1. Scop

Această Politică stabilește:

- (i) liniile directoare privind profilul și nominalizarea membrilor Directoratului („**Directoratul**”) OMV Petrom S.A. („**Societatea**”), organul corporativ care gestionează activitatea zilnică a Societății și a Grupului său;
- (ii) principiile, responsabilitățile și procedurile pentru identificarea, evaluarea și nominalizarea candidaților pentru numirea (permanentă) în Directorat pentru a asigura succesiunea ordonată a conducerii executive, o planificare eficientă a succesiunii și o echipă executivă performantă în conformitate cu strategia și valorile Societății; și
- (iii) cerințele privind diversitatea în ceea ce privește genul, vârsta, experiența și competențele membrilor Directoratului Societății.

2. Rolul Consiliului de Supraveghere și al CNR

Consiliul de Supraveghere stabilește structura și numărul de poziții din cadrul Directoratului și numește sau revocă membrii acestuia. Numărul membrilor Directoratului nu poate fi mai mic de trei și nici mai mare de șapte. Mandatul membrilor Directoratului este acordat pe o perioadă de 4 (patru) ani.

Consiliul de Supraveghere, cu sprijinul Comitetului de Nominalizare și Remunerare („**CNR**”), se asigură că Directoratul este format din persoane care dețin cunoștințele, competențele, diversitatea și experiența necesare pentru a susține performanța și reziliența pe termen lung a Societății.

În sprijinul acordat Consiliului de Supraveghere, CNR se asigură că există mecanisme pentru o succesiune ordonată a conducerii executive și evaluează anual performanța Directoratului, inclusiv colaborarea acestuia cu Consiliul de Supraveghere.

3. Componenta Directoratului – componentă, mandat și obligații

Fiecare membru al Directoratului trebuie să: (i) își desfășoare activitatea cu integritate, transparență și obiectivitate; (ii) își exercite mandatul cu prudență și diligență unui bun administrator, cu loialitate, acționând în interesul Societății și abținându-se de la divulgarea informațiilor confidențiale și a secretelor comerciale; (iii) informeze ceilalți membri ai conducerii, precum și auditorii sau auditorii interni, cu privire la orice interes personal, direct sau indirect, într-o anumită operațiune contrară intereselor Societății și să nu participe la nicio deliberare referitoare la respectiva operațiune; (iv) dezvăluie Consiliului de Supraveghere orice interes personal semnificativ în tranzacțiile Societății sau alte conflicte de interese, imediat ce acestea apar, și să le raporteze Directoratului; (v) solicite aprobarea Consiliului de Supraveghere pentru asumarea oricăror angajamente profesionale în afara Grupului OMV Petrom.

4. Diversitatea în componența Directoratului

Societatea promovează o componență diversă și echilibrată a Directoratului, considerând-o un element fundamental al unei guvernante eficiente și al unei performanțe durabile a afacerii. Societatea urmărește ca Directoratul să reflecte o gamă largă de perspective, origini și experiențe, care contribuie împreună la luarea unor decizii bine fundamentate și echilibrate.

În mod special, Societatea aplică criterii de selecție nediscriminatorii și promovează egalitatea de șanse între genuri, asigurând ca membrii genului subreprezentat să reprezinte fie cel puțin 40% din membrii Consiliului de Supraveghere, fie cel puțin 33% din totalul cumulativ al membrilor Consiliului de Supraveghere și ai Directoratului.

Totodată, Directoratul va urmări să includă membri din diferite grupe de vârstă, pentru a aduce perspective și experiențe variate în activitatea Societății.

5. Competențele și Expertiza membrilor Directoratului

Componența Directoratului trebuie să reflecte, în ansamblu, un set echilibrat și complementar de competențe, expertiză în industrie și abilități de leadership, aliniate la prioritățile strategice și complexitatea operațională a OMV Petrom. Directoratul va fi format din persoane care demonstrează, în general, calități solide de leadership, o mentalitate orientată spre dezvoltare, capacitatea de a crea valoare, spirit de echipă, agilitate, integritate și o abordare practică, orientată spre rezultate, precum și abilitatea de a implementa strategia OMV Petrom. În mod special, următoarele domenii de expertiză sunt considerate esențiale:

5.1. Cunoștințe financiare:

- toți membrii Directoratului ar trebui să posede un nivel adecvat de educație financiară, inclusiv capacitatea de a citi și interpreta situațiile financiare, de a înțelege implicațiile financiare ale deciziilor strategice și operaționale și de a contribui în mod eficient la supravegherea financiară și la performanța organizației.

5.2. Cunoașterea industriei:

- majoritatea membrilor Directoratului trebuie să aibă o experiență vastă care să acopere următoarele domenii:
 - industria petrolului și gazelor naturale, inclusiv explorarea, producția, rafinarea și procesarea, precum și înțelegerea proceselor tehnice și familiarizarea cu principiile de inginerie și tehnologiile utilizate în industrie pentru operațiunile de petrol și gaze naturale. Membrii Directoratului trebuie să fie familiarizați cu lanțul valoric în ceea ce privește gazele naturale, de la aprovizionarea upstream până la comercializarea downstream, precum și să înțeleagă generarea de energie electrică pe bază de gaze naturale;
 - sectorul energetic, inclusiv sursele de energie regenerabilă și tranziția către soluții energetice cu emisii reduse de carbon; membrii trebuie să demonstreze o înțelegere amplă a întregului peisaj energetic și a interacțiunii dintre diferitele surse de energie; și
 - gestionarea unor proiecte majore de investiții (> 500 MEUR) în industriile menționate mai sus, inclusiv demonstrarea unei bune înțelegeri a alocării capitalului.

5.3. Transformarea afacerii

- majoritatea membrilor Directoratului trebuie să aibă experiență care să acopere următoarele domenii:
 - experiență dovedită în gestionarea unor procese de transformare organizațională la scară largă, implementarea unei culturi organizaționale bazate pe performanță și promovarea excelenței operaționale;
 - experiență în restructurarea portofoliilor și optimizarea activelor existente pentru a asigura competitivitatea sustenabilă;
 - identificarea și implementarea strategiilor de dezvoltare, cum ar fi extinderea pe piețe noi, diversificarea produselor, fuziuni și achiziții, precum și parteneriate strategice.

5.4. Siguranța operațională și supravegherea riscurilor

- majoritatea membrilor Directoratului trebuie să aibă experiență care să acopere următoarele domenii:
 - expertiză în supravegherea respectării standardelor de siguranță industrială și în promovarea unei culturi solide a siguranței în cadrul operațiunilor la nivel global;

- capacitatea de a evalua riscurile legate de siguranța proceselor și rapoartele de incidente, pentru a asigura măsuri eficiente de atenuare și responsabilitate;
- experiență dovedită în integrarea principiilor de sănătate, siguranță, securitate și protecția mediului (HSSE) în procesul de luare a deciziilor strategice și în planificarea proiectelor.

5.5. Leadership și cultură organizațională

- majoritatea membrilor Directoratului trebuie să aibă experiență care să acopere următoarele domenii:
 - experiență dovedită în contribuirea la conducerea strategică și la procesul decizional la nivelul întregii companii, precum și în coordonarea diferitelor funcțiuni din cadrul companiilor integrate din domeniul energetic;
 - abilitatea demonstrată de a transforma și modela culturi organizaționale orientate spre performanță și colaborare, precum și de a construi echipe de top de înaltă clasă;
 - experiență dovedită în leadership, în construirea echipelor și în dezvoltarea talentelor, ideal în calitate de membru executiv.

5.6. Managementul părților interesate

- majoritatea membrilor Directoratului trebuie să aibă experiență care să acopere următoarele domenii:
 - abilitate dovedită de a gestiona multiple părți interesate și parteneriate cu contractori, parteneri în joint-venture și investitori instituționali;
 - experiență în construirea și valorificarea unei rețele externe influente;
 - cel puțin un membru trebuie să aibă experiență demonstrată în relaționarea cu oficiali guvernamentali la nivel de stat, agenții și organisme de reglementare, precum și în susținerea unor inițiative sau modificări de politici la acest nivel.

5.7. Tehnologie, Inovație și ESG

- majoritatea membrilor Directoratului trebuie să aibă experiență care să acopere următoarele domenii:
 - experiență demonstrată în inițiative de reducere a emisiilor de carbon și leadership în domeniul durabilității, aliniate la standardele ESG;
 - înțelegere profundă a transformării digitale, securității cibernetice și tehnologiilor emergente, cu accent pe oportunitățile legate de inteligența artificială.

5.8. Leadership Financiar și Strategic

- cel puțin un membru al Directoratului trebuie să aibă o experiență vastă care să acopere, în ansamblu:
 - leadership financiar strategic și operațional solid și robust, pentru a sprijini luarea deciziilor, planificarea strategică pentru creștere sustenabilă a afacerii și profitabilitate;
 - expunere solidă la fuziuni și achiziții, tranzacții, implementare și integrare;
 - optimizare, inclusiv analize de investiții, strategii fiscale, fluxuri de numerar și noi parteneriate de afaceri;
 - expertiză profundă în conducerea achizițiilor pentru a obține valoarea optimă de la contractori și furnizori;
 - înțelegere aprofundată a finanțării proiectelor de capital și experiență în alocarea capitalului;
 - în mod ideal, experiență în conducerea IT/Securității Datelor;

- a construit o funcție financiară la nivel internațional;
- competență în contabilitate și/sau auditul situațiilor financiare;
- cunoștințe în managementul riscului (inclusiv riscuri de piață și financiare, riscuri operaționale și strategice) și sisteme de control intern.

5.9. Leadership în Explorare și Producție

- cel puțin un membru al Directoratului trebuie să aibă o experiență vastă care să acopere, în ansamblu:
 - experiență dovedită în conducere în optimizarea activelor E&P mature/tradiționale și expertiză offshore, cu un istoric dovedit de excelență operațională și performanță comercială;
 - experiență în subsol, explorare, foraj și optimizare a producției;
 - istoric în optimizarea costurilor și transformarea productivității pentru a crea competitivitate și performanță sustenabilă în raport cu benchmark-urile externe;
 - abilități în gestionarea contractorilor și partenerilor externalizați, lider cu o puternică perspicacitate comercială;
 - experiență în definirea și livrarea programelor majore de capital complexe și expertiză profundă în managementul proiectelor.

5.10. Leadership în Rafinare și Marketing

- cel puțin un membru al Directoratului trebuie să aibă o experiență vastă care să acopere, în ansamblu:
 - înțelegere aprofundată a piețelor de rafinare;
 - expertiză solidă în factorii de creștere pentru mobilitate/retail, acoperind o gamă largă de produse petroliere;
 - istoric puternic de leadership operațional în portofolii downstream;
 - experiență extinsă în dezvoltarea propunerilor pentru clienți;
 - abilități comerciale solide, cu acoperire demonstrabilă B2C (management mărcii, scalare) pentru a stimula extinderea pieței prin implementarea combustibililor regenerabili în baza de clienți;
 - istoric puternic în promovarea creșterii sustenabile în operațiunile downstream.

5.11. Leadership în Domeniul Gazelor Naturale și Energiei

- cel puțin un membru al Directoratului trebuie să aibă o experiență vastă care să acopere, în ansamblu:
 - de preferință experiență internațională în piețele de gaze naturale și energie, inclusiv în tranzacționare;
 - istoric solid în definirea și livrarea proiectelor de energie regenerabilă (extindere solară și eoliană, BESS);
 - istoric în restructurarea și dezvoltarea unui portofoliu „gas to power”, cu abilități comerciale, experiență în atragerea de noi parteneri pentru profit și gestionarea parteneriatelor pentru JV-uri, fonduri de private equity și fonduri de infrastructură;
 - a stabilit noi modele de afaceri, maximizează profitabilitatea activelor existente și dezvoltă organizația pe acest segment;
 - experiență în definirea și livrarea programelor majore de capital și expertiză în execuția cu succes a proiectelor regenerabile.

5.12. Capacitatea de a livra strategia

- majoritatea membrilor Directoratului pot demonstra capacitatea de a executa și monitoriza strategia Societății, inclusiv:
 - demonstrează o înțelegere a priorităților strategice ale Societății și contribuie semnificativ la discuțiile strategice;
 - capacitatea de a transpune scopul, modelul de afaceri și poziția pe piață a Societății într-o strategie coerentă;
 - să demonstreze capacitatea de a îndeplini strategia prin obiective operaționale și indicatori de performanță clari.

6. Nominalizarea și selecția candidaților pentru Directorat

6.1. Principii de Nominalizare

Procesul de nominalizare a candidaților pentru Directorat trebuie să fie echitabil, transparent și aliniat la nevoile strategice ale Societății. Candidații vor îndeplini criteriile de eligibilitate, competență și diversitate prevăzute în această Politică și în legislația aplicabilă și vor fi selectați pe baza unei evaluări comparative a calificărilor fiecărui candidat. În acest scop, criteriile de mai jos vor fi aplicate într-un mod nediscriminatoriu pe parcursul întregului proces de selecție, inclusiv în timpul pregătirii anunțurilor de posturi vacante, fazei de preselecție, fazei de listare scurtă și crearea de grupuri de selecție a candidaților. Pentru evitarea oricăror neînțelegeri, în cazul renumirii unui membru existent al Directoratului, se vor aplica aceleași criterii, cu accent atât pe competența dovedită, cât și pe performanța din mandatul anterior.

6.2. Procesul de Nominalizare

Consiliul de Supraveghere, acționând prin intermediul CNR, este responsabil pentru supravegherea și gestionarea procesului de nominalizare a membrilor Directoratului.

6.2.1. Inițierea procesului de nominalizare

Procesul de nominalizare va fi inițiat ori de câte ori apare un post vacant în cadrul Directoratului, inclusiv, dar fără a se limita la cazurile de:

- demisia sau revocarea unui membru actual,
- extinderea Directoratului,
- realiniere structurală sau strategică, sau
- planificarea succesiunii și tranziției de leadership identificate de Consiliul de Supraveghere.

6.2.2. Definirea Procesului de Selecție și a Profilului

După inițiere, CNR trebuia să:

- aprobe sau actualizeze profilul pentru poziția vacantă din Directorat („**Profilul**”);
- stabilească pașii, etapele și/sau calendarul procesului de selecție.

Pentru a asigura un proces obiectiv și solid, CNR poate:

- numi profesioniști externi sau o firmă de executive search pentru a sprijini cartografierea pieței și susținerea procesului de selecție; sau
- implica alte resurse interne sau profesioniști externi, după cum consideră necesar, pentru a sprijini identificarea, filtrarea și evaluarea candidaților.

Documentația care trebuie depusă de candidații pentru pozițiile din Directorat și orice cerințe specifice ar putea fi definite în consultare cu consilierii interni și externi ai CNR.

6.2.3. Identificarea candidaților

Candidații pot fi propuși de membrii Consiliului de Supraveghere sau identificați de o firmă de executive search selectată.

Dacă este angajată o firmă de executive search:

- Toți candidații, indiferent de sursă, vor fi evaluați în conformitate cu același proces și criterii pentru a asigura consecvența și echitatea;
- Procesul de căutare va fi desfășurat în conformitate cu instrucțiunile convenite cu CNR.

CNR se asigură că procesul de achiziție promovează diversitatea, meritocrația și egalitatea de șanse, în conformitate cu valorile și principiile de guvernanță ale Societății.

6.2.4. Verificarea și selecția preliminară a candidaților

Toți candidații (indiferent dacă sunt identificați intern, propuși de Consiliul de Supraveghere sau recrutați extern) vor parcurge un proces de evaluare în conformitate cu legislația aplicabilă și cu acest ghid, coordonat de CNR.

După finalizarea evaluării, CNR va:

- identifica și selecta pe lista scurtă a celor mai calificați candidați, pe baza unor criterii obiective și documentate.
- pregăti un raport care să rezume concluziile, evaluările și recomandările.

Numai candidații verificați și incluși pe lista scurtă de către CNR vor fi înaintați Consiliului de Supraveghere pentru analiza finală și numire.

Fiecare candidat propus va fi evaluat în conformitate cu această Politică, ținând cont de calificările profesionale, experiență, reputație, integritate, respectarea standardelor etice, disponibilitate, angajamentul de timp, capacitatea de a îndeplini obligațiile fiduciare, precum și orice declarații privind independența și potențiale conflicte de interese.

CNR poate solicita documente justificative, poate efectua verificări independente ale antecedentelor și conformității legale sau poate comanda evaluări psihometrice sau de leadership, după caz.

6.2.5. Numire

Pe baza recomandării CNR:

- Consiliul de Supraveghere va efectua propria evaluare finală a candidaților incluși pe lista scurtă.
- CNR va furniza Consiliului de Supraveghere un nivel minim de informații în legătură cu fiecare proces de selecție, care va include cel puțin: (i) un sumar pentru toți candidații selectați pe lista scurtă, reflectând rezultatul evaluării; (ii) statutul privind independența și conflictul de interese; (iii) justificarea excluderii candidaților care au fost luați în considerare, dar nu au fost incluși pe lista scurtă. În urma deliberărilor, Consiliul de Supraveghere va aproba numirea candidaților selectați ca membri ai Directoratului.

7. Data intrării în vigoare

Această Politică este aprobată de Consiliul de Supraveghere al OMV Petrom S.A. și va intra în vigoare începând cu 19 decembrie 2025.