

**RAPORT PRIVIND
REMUNERAREA
AFERENT ANULUI
2025
OMV PETROM S.A.**

Scrisoare către Acționari

Doresc să vă prezint Raportul OMV Petrom privind remunerarea aferent exercițiului financiar 2025. 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 2025, OMV Petrom a înregistrat progrese notabile în conformitate cu Strategia 2030, subliniind angajamentul său față de tranziția energetică și creșterea regională. Proiectul Neptun Deep este în grafic și progresa bine pentru prima extracție de gaz în 2027. Pentru a explora în continuare potențialul Mării Negre, în decembrie au început forajele de explorare în blocul Han Asparuh din Bulgaria. În ceea ce privește energia regenerabilă, OMV Petrom a construit un portofoliu substanțial de proiecte, cu un obiectiv de peste 2,5 GW de capacitate solară și eoliană instalată până în 2030. Este în curs de desfășurare construcția unității de producție SAF/HVO în rafinăria Petrobrazzi cu scopul de a sprijini decarbonizarea transporturilor. Începând cu luna mai 2025, OMV Petrom operează cel mai mare hub de încărcare electrică din România, pentru toate tipurile de vehicule, inclusiv transportul greu. În paralel, societatea a continuat să-și optimizeze activitatea tradițională, concentrându-se mai degrabă pe valoare decât pe volum și pe excelența operațională în toate segmentele de activitate.

În ciuda unui mediu caracterizat de prețuri mai scăzute ale țițeiului, performanța OMV Petrom reflectă soliditatea integrării activităților, beneficiind de marje de rafinare mai ridicate. Mai mult, investițiile continue (de exemplu investiție de capital) au atins un nivel record de peste 7,8 miliarde lei în 2025. Pentru acționari, în 2025 au fost plătite dividende totale în valoare de 4 miliarde lei. Piața a recunoscut, de asemenea, performanța și progresul strategic al societății în 2025, prin creșterea cu 40% a prețului acțiunilor noastre pe parcursul anului, ceea ce a dus la un randament total pentru acționari de 49%.

Totodată, OMV Petrom continuă să se concentreze pe menținerea unui angajament constant cu acționarii prin intermediul webcast-urilor, roadshow-urilor și întâlnirilor organizate, pentru a colecta feedback-ul acestora, asigurându-ne că ne adaptăm la așteptările acestora în timp ce stimulăm creșterea sustenabilă și crearea de valoare.

Raportul privind remunerarea 2025 se bazează pe Politica de Remunerare aprobată în aprilie 2025. Politica respectă principiul 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. În exercițiul financiar 2025, atât remunerația Directoratului, cât și a Consiliului de Supraveghere rămân în deplină conformitate cu Politica de remunerare a OMV Petrom.

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 Cristian, 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.

Berislav Gaso

Președintele Comitetului de Nominalizare și Remunerare

Revizuirea Politicii de remunerare în exercițiul financiar 2025

Politica de remunerare pentru Directorat și Consiliul de Supraveghere al OMV Petrom, aplicabilă în 2025, a fost aprobată de Adunarea generală ordinară anuală a acționarilor („AGOA”) din 24 aprilie 2025, iar o versiune revizuită, cu intrare în vigoare începând cu 2026, a fost aprobată de AGOA din 23 octombrie 2025. Revizuirea Politicii de remunerare în exercițiul financiar 2025 s-a bazat pe practicile actuale de piață, cerințele legislative relevante, precum și pe recomandările noului Cod de guvernare corporativă al Bursei de Valori București („Codul BVB”) în vigoare de la 1 ianuarie 2025, și au luat în considerare Actul constitutiv, regulamentele interne ale organelor corporative, precum și alte reglementări relevante, care constituie cadrul de guvernare corporativă al OMV Petrom. În acest sens, Comitetul de Nominalizare și Remunerare este responsabil de supravegherea administrării planurilor de remunerare și beneficii ale Directoratului și Consiliului de Supraveghere.

Politica de remunerare revizuită, care a fost aprobată de AGOA în aprilie 2025 cu o majoritate de 75,5% din voturile valabile exprimate și 70,1% din capitalul social, în conformitate cu articolul 106 din Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiunile de piață („Politica de Remunerare”, „Politica” sau „Politica de Remunerare 2025”), s-a concentrat pe remunerarea Consiliului de Supraveghere. În special, remunerația suplimentară pe ședință a comitetelor a fost înlocuită cu o remunerație fixă anuală. Cu toate acestea, prevederile privind remunerația Directoratului au rămas neschimbate.

Ajustările remunerației Consiliului de Supraveghere au fost aplicate începând cu exercițiul financiar 2025 și, prin urmare, sunt prezentate pentru prima dată în acest Raport privind remunerarea pentru 2025.

Politica de Remunerare pentru 2025 poate fi descărcată [aici](#).

La AGOA din octombrie 2025, ajustările aduse Politicii de Remunerare s-au concentrat pe remunerarea **Directoratului („Politica de Remunerare 2026”)**. Politica de Remunerare pentru 2026 se bazează pe principiul că remunerația membrilor directoratului trebuie să fie strâns legată atât de performanța financiară, cât și de cea nefinanciară la nivelul OMV Petrom și al acționarilor OMV Petrom, pentru a consolida și mai mult legătura dintre remunerație și performanță, în conformitate cu interesele acționarilor. Principiile privind remunerația Consiliului de Supraveghere rămân neschimbate, cu excepția unei clarificări privind asigurarea și beneficiile în natură ale directorilor și funcționarilor (D&O). În conformitate cu articolul 106 din Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiunile de piață, Politica de Remunerare pentru 2026 a fost aprobată în cadrul AGOA din octombrie 2025 cu o majoritate de 97,8% din voturile valabile exprimate și 89,9% din capitalul social. Aceasta poate fi descărcată [aici](#). Cu toate acestea, aceste ajustări sunt aplicabile începând cu exercițiul financiar 2026 și, prin urmare, vor fi prezentate pentru prima dată în Raportul privind R emunerarea pentru 2026.

Rezultatul votului pentru Raportul privind Remunerarea 2024

În conformitate cu articolul 107 din Legea nr. 24/2017, Raportul privind Remunerarea pentru exercițiul financiar 2024 a fost prezentat Adunării Generale a Acționarilor din 24 aprilie 2025, pentru vot consultativ, și a fost aprobat cu o majoritate de 99,8% din voturile valabile exprimate și 92,1% din capitalul social. Apreciam feedback-ul primit până în prezent de la investitorii noștri, care ne-a determinat să menținem transparența și divulgarea detaliată a remunerațiilor Directoratului și Consiliului de Supraveghere în Raportul privind Remunerarea pentru 2025, în conformitate cu cerințele legislative și așteptările investitorilor.

Remunerarea Directoratului

Principalele caracteristici ale Politicii de Remunerare 2025

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
Salariu de bază	Nivelurile salariale țin cont de responsabilitățile și performanța fiecărui membru al Directoratului, de situația OMV Petrom, și de nivelurile de salarizare ale societăților europene de dimensiuni comparabile care activează în domeniul petrolului și gazelor naturale. Remunerarea este stabilită la un nivel competitiv.	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.
Bonus anual	Performanța este determinată pe baza unor criterii de performanță 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 financiare și non-financiare 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.

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

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.

Toate salariile sunt exprimate în euro (brut) în contractele de management și plătite în echivalentul în lei românesc.

Remunerarea Directoratului în exercițiul financiar 2025

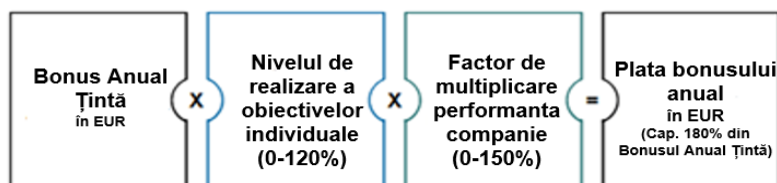
Elementele de remunerare detaliate în acest raport sunt în conformitate cu Politica de Remunerare 2025 și nu au existat abateri de la procedura de punere în aplicare a Politicii de Remunerare în exercițiul financiar 2025.

Mai jos se prezintă o descriere detaliată a elementelor privind remunerarea corespunzătoare exercițiului financiar 2025.

Detalii privind Bonusul anual pentru 2025

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 țintă individuale x 150% Factor de Multiplicare pentru Performanța companiei) din Bonusul Anual Țintă.

Bonus anual



Determinarea valorii plăților

Realizarea obiectivelor țintă individuale se bazează pe obiective individuale și obiective 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 2025

Obiectivele echipei	Prag (0% obiectiv realizat)	Obiectiv (100% obiectiv realizat)	Maxim (120% obiectiv realizat)	Efectiv	Pondere	Realizare obiectiv ¹
Cheltuieli de exploatare	3.847 mil EUR	3.797 mil EUR	3.747 mil EUR	3.690 mil EUR	50%	60,0%
HSSE: Rata incidentelor total înregistrabile	1,9	1,3	1,2	1,38	10%	8,7%
HSSE: Niciun deces la locul de muncă	Decese legate de muncă > zero	zero decese legate de muncă	-	Decese legate de muncă > zero	10%	0,0%
HSSE: Rata evenimentelor de siguranță a procesului (Nivel 1 & 2)	0,28	0,22	0,20	0,30	10%	0,0%
Reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră nete absolute (Scop 1 & 2)	-1,8 mil t	-3,1 mil t	-3,7 mil t	-3,9 mil t	20%	24,0%
Realizarea efectivă a obiectivelor de echipă						92,66%

¹ Realizarea țintei este rotunjită. 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 exercițiului 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 107.8%.

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 148%:

Factorul de Multiplicare al Performanței Societății – Bonusul anual 2025

Criterii performanță	Obiectiv (100% obiectiv realizat)	Maxim (150% obiectiv realizat)	Actual	Pondere	Realizare obiectiv ³
Profit net raportat al OMV Petrom ¹	809 mil EUR	930 mil EUR	854 mil EUR	7%	8,3%
Fluxul de trezorerie extins înainte de plata dividendelor al OMV Petrom ²	-130 mil EUR	-70 mil EUR	516 mil EUR	35%	52,5%
Clean CCS ROACE al OMV Petrom (Rentabilitatea medie a capitalului angajat CCA excluzând elementele speciale) ¹	11,7%	13,4%	14,8%	28%	42,0%
Profit net raportat al OMV AG ¹	1.323 mil EUR	1.521 mil EUR	1.626 mil EUR	3%	4,5%
Fluxul de trezorerie liber înainte de plata dividendelor al OMV AG ²	593 mil EUR	682 mil EUR	1.588 mil EUR	15%	22,5%
Clean CCS ROACE al OMV AG (Rentabilitatea medie a capitalului angajat CCA excluzând elementele speciale) ¹	5,5%	6,3%	8,2%	12%	18,0%
Realizarea efectivă a obiectivelor					148%

¹ 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.

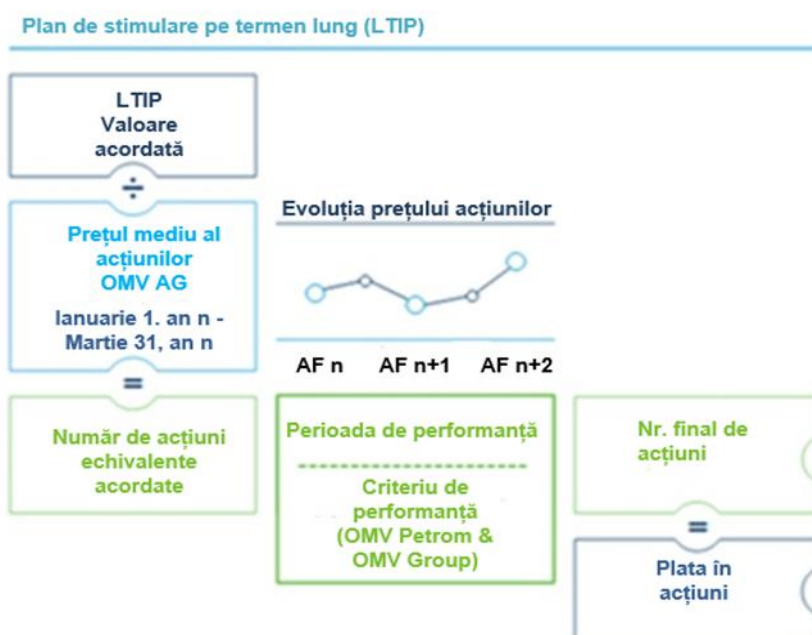
² Următoarele ajustări ale fluxului de numerar liber înainte de dividende au fost efectuate în conformitate cu cadrul predefinit al NRC, respectiv al Comitetului de Remunerare: Excluderea impactului activităților anorganice aprobate, efectele capitalului de lucru net din activitățile de stocare a gazelor, 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.

Realizarea generală a obiectivelor este determinată prin înmulțirea gradului de realizare a obiectivelor individuale (cu o pondere de 50% pentru obiective individuale și 50% pentru obiective de echipă) cu Factorul de Multiplicare al Performanței Societății. Pentru exercițiul financiar 2025, realizarea generală a obiectivelor membrilor Directoratului a variat între 132.2% și 148.3%.

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 stimulare la nivelul Grupului OMV. Astfel, acțiunile OMV AG sunt utilizate ca bază de calcul.

Atât Planul de Stimulare pe Termen Lung datorat în exercițiul financiar 2025 și care au fost acordate în anul 2023 cât și Planul de Stimulare pe Termen Lung acordat în exercițiul financiar 2025 sunt detaliate mai jos.

Planul de Stimulare pe Termen Lung 2023 (datorat în exercițiul financiar 2025)

LTIP 2023 (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 2023 prezentată mai jos:

Fișa de performanță – LTIP 2023

Criterii performanță	Prag (0% sau 25% obiectiv realizat)	Obiectiv (50% sau 70% obiectiv realizat)	Maxim (100% obiectiv realizat)	Actual	Pondere	Realizare obiectiv ²
Randamentul Total pentru acționari 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 acționari 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)	peste a 3-a cuartilă	10%	10%
Fluxul de trezorerie liber înainte de plata dividendelor al OMV Petrom (media pe 3 ani)	250 mil EUR	310 mil EUR	370 mil EUR	788 mil EUR	35%	35%
Diversitate: Creșterea proporției de femei la nivel de conducere	30,5%	32,8%	34,5%	30,3%	10%	0%
Reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră nete absolute (Scop 1&2) ¹	39,0%	44,0%	47,0%	44,4%	25%	18,5%
Realizarea efectivă a obiectivelor						83,48%

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

² Realizarea țintei este rotunjită.

Plata în acțiuni se realizează la finalul perioadei de performanță de trei ani (1 ianuarie 2023 - 31 decembrie 2025), după 31 martie 2026.

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 privind Remunerarea de către Consiliul de Supraveghere, prețul mediu al acțiunilor în perioada 1 ianuarie 2026 și 20 februarie 2026 a fost luat ca aproximare. Acest preț al acțiunilor este egal cu 50.88 EUR. În Raportul privind Remunerarea aferent anului 2026, aceste valori vor fi actualizate pe baza prețului final al acțiunilor.

Planul de Stimulare pe Termen lung 2025 (acordat în exercițiul financiar 2025)

LTIP 2025 (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 2025, așa cum este prezentat în tabelul următor. Realizarea obiectivelor va fi evaluată la începutul anului 2028.

Criterii de performanță

Criterii	Corelarea cu strategia și dezvoltarea pe termen lung	Ponderi
Randamentul Total pentru acționarii OMV Petrom (TSR)	Evaluarea valorii relative creată pentru acționari. Indicatori-cheie de performanță comuni care permit compararea directă cu alte companii similare.	20%
Randamentul Total pentru acționarii OMV AG (TSR)	Evaluarea valorii relative creată pentru acționari. Indicatori-cheie de performanță comuni care permit compararea directă cu alte companii similare.	10%
Fluxul de trezorerie liber înainte de plata dividendelor al 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%
Reducerea 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. Realizarea obiectivului este determinată 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, țintă 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 acordare

Criterii	Performanță	Aplicare
TSR Relativ	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	Maximum	100%
	Țintă	70%
	Prag	25%
	Sub prag	0%

Plata în acțiuni se realizează la finalul perioadei de performanță de trei ani (1 ianuarie 2025 - 31 decembrie 2027), după 31 martie 2028.

Cerințe privind deținerea de acțiuni 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.

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.

Tabelele următoare prezintă remunerația pe bază de acțiuni pentru fiecare membru al Directoratului:

Tranșe LTIP Actuale în EUR		Christina Verchere (din 1 Mai 2018), CEO și Președintele Directoratului			Alina Popa (din 17 Aprilie 2019), CFO și Membru al Directoratului			Radu Căprău (din 1 Octombrie 2018), Membru al Directoratului responsabil pentru Refining & Marketing		
Tranșe LTIP	Piați	Valoare	Nr. Acțiuni	Cheltuieli sau plăți Inregistrate	Valoare	Nr. Acțiuni	Cheltuieli sau plăți Inregistrate	Valoare	Nr. Acțiuni	Cheltuieli sau plăți Inregistrate
LTIP tranșe 2025 - 2027	31 Martie 2028	840.000	20.343	267.279	385.000	9.324	122.491	375.000	9.082	119.321
LTIP tranșe 2024 - 2026	31 Martie 2027	800.000	19.816	525.089	385.000	9.536	252.689	365.000	9.041	239.578
LTIP tranșe 2023 - 2025	În EUR	749.461	16.635	706.520	310.873	6.899	293.018	310.873	6.899	293.018
	Nr. Acțiuni			13.886			5.759			5.759

Tranșe LTIP Actuale în EUR		Cristian Hubati (din 17 Aprilie 2023), Membru al Directoratului responsabil pentru Exploration & Production			Franck Albert Neel (din 1 Iulie 2018), Membru al Directoratului responsabil pentru Gas & Power		
Tranșe LTIP	Piați	Valoare	Nr. Acțiuni	Cheltuieli sau plăți Inregistrate	Valoare	Nr. Acțiuni	Cheltuieli sau plăți Inregistrate
LTIP tranșe 2025 - 2027	31 Martie 2028	350.000	8.476	111.359	385.000	9.324	122.491
LTIP tranșe 2024 - 2026	31 Martie 2027	350.000	8.669	229.692	385.000	9.536	252.689
LTIP tranșe 2023 - 2025	În EUR	224.375	4.980	211.508	310.873	6.899	293.018
	Nr. Acțiuni			4.157			195.000

Remunerația totală a Directoratului în exercițiul financiar 2025

Pentru fiecare membru al Directoratului, următoarea sinteză prezintă remunerația totală pe baza componentelor remunerației care urmează să fie plătite în exercițiul financiar 2025. Remunerarea totală datorată cuprinde Salariul de bază pentru exercițiul financiar 2025, și, de asemenea, elemente variabile ale remunerației legate de performanță. Acestea constau din Bonusul anual pentru anul 2025 și tranșa LTIP acordată în anul 2023 și datorată pentru exercițiul financiar 2025.

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).

Pentru Cristian Hubati, salariul de bază anual, fondul de pensii substitutiv/indemnizațiile și valoarea subvenției pentru bonusul anual au fost majorate la nivelul celorlalți membri ai directoratului începând cu 1 mai 2025. Comparativ cu exercițiul financiar 2024, nivelurile de remunerare ale celorlalți membri ai Directoratului au rămas neschimbate.

Elementele variabile reprezintă între 49% și 65% din remunerarea totală a membrilor Directoratului, în timp ce Remunerația fixă reprezintă între 35% și 51% din remunerarea totală.

Remunerația totală a membrilor Directoratului pentru exercițiile financiare 2024 și 2025 este prezentată în tabelele de mai jos:

Remuneratia Directoratului (brut)

in EUR

Numele membrului Comitetului Executiv și funcția		Christina Verchere (din 1 Mai 2018), CEO și Președintele Directoratului		Alina Popa (din 17 Aprilie 2019), CFO și Membru al Directoratului	
		2025	2024	2025	2024
Remuneratie fixă, nelegată de performanță	Salariul de bază	690.504	690.504	396.996	396.996
	Beneficii în natură (mașină de serviciu, asigurare de accident și cheltuieli rambursate)	1.204	1.204	692	692
	Contribuții la fondul de pensii / indemnizații	103.572	103.572	47.640	47.640
Componente variabile, bazate pe performanță	Bonificația anuală	742.163	772.346	206.117	210.099
	Tranșa LTIP 2023 - 2025	706.520	-	293.018	-
	Tranșa LTIP 2022 - 2024 ¹	-	274.496	-	111.813
Remuneratia Totală		2.243.962	1.842.121	944.463	767.241
Remuneratia fixă ca % din remuneratia totală		35%	43%	47%	58%
Remuneratia variabilă ca % din remuneratia totală		65%	57%	53%	42%

Remuneratia Directoratului (brut)

in EUR

Numele membrului Comitetului Executiv și funcția		Radu Căprău (din 1 Octombrie 2018), Membru al Directoratului responsabil pentru Refining & Marketing		Cristian Hubati (din 17 Aprilie 2023), Membru al Directoratului responsabil pentru Exploration & Production	
		2025	2024	2025	2024
Remuneratie fixă, nelegată de performanță	Salariul de bază	396.996	396.996	354.664	270.000
	Beneficii în natură (mașină de serviciu, asigurare de accident și cheltuieli rambursate)	692	692	471	471
	Contribuții la fondul de pensii / indemnizații	47.640	47.640	42.560	32.400
Componente variabile, bazate pe performanță	Bonificația anuală	187.815	205.306	177.892	127.893
	Tranșa LTIP 2023 - 2025	293.018	-	211.508	-
	Tranșa LTIP 2022 - 2024 ¹	-	111.813	-	-
Remuneratia Totală		926.161	762.447	787.095	430.764
Remuneratia fixă ca % din remuneratia totală		48%	58%	51%	70%
Remuneratia variabilă ca % din remuneratia totală		52%	42%	49%	30%

Remuneratia Directoratului (brut)

in EUR

Numele membrului Comitetului Executiv și funcția		Franck Albert Neel (din 1 Iulie 2018), Membru al Directoratului responsabil pentru Gas & Power	
		2025	2024
Remuneratie fixă, nelegată de performanță	Salariul de bază	396.996	396.996
	Beneficii în natură (mașină de serviciu, asigurare de accident și cheltuieli rambursate)	692	692
	Contribuții la fondul de pensii / indemnizații	47.640	47.640
Componente variabile, bazate pe performanță	Bonificația anuală	183.702	205.306
	Tranșa LTIP 2023 - 2025	293.018	-
	Tranșa LTIP 2022 - 2024 ¹	-	104.505
Remuneratia Totală		922.048	755.139
Remuneratia fixă ca % din remuneratia totală		48%	59%
Remuneratia variabilă ca % din remuneratia totală		52%	41%

¹ Suma de plată a LTIP 2022, raportată în raportul privind remunerarea 2024, a fost calculată pe baza aproximării prețului acțiunilor OMV AG la 20 februarie 2025. Prețul acțiunilor a fost egal cu 39,7 EUR. Prețul actualizat al acțiunilor, relevant pentru determinarea sumei efective de plată a LTIP 2022 și utilizat pentru recalculare în acest raport, se bazează pe aproximarea medie a prețului acțiunilor OMV AG de la 1 ianuarie la 31 martie 2025 și este egal cu 41,29 EUR. Prin urmare, sumele efective de plată ale LTIP 2022 și, totodată, remuneratia totală 2024 este mai mare decât valoarea prezentată în Raportul privind remunerarea 2024.

Remunerare din partea societăților afiliate

În anul 2025, membrii Directoratului nu au primit remunerări din partea societăților afiliate.

Malus și Clawback

Nu au existat cauze pentru evenimente de malus & clawback în exercițiul financiar 2025.

Remunerarea Consiliului de Supraveghere

Modificări în cadrul Consiliului de supraveghere

Mandatul fostului Consiliu de Supraveghere a expirat la 28 aprilie 2025. Adunarea generală ordinară anuală din 24 aprilie 2025 a aprobat numirea a nouă membri ai Consiliului de supraveghere, după cum urmează: Teodora-Elena Preoteasa, Răzvan-Eugen Nicolescu, Sorin-Dumitru Elisei, Jochen Weise, Alfred Stern, Martijn Arjen van Koten, Berislav Gaso, Katja Tautscher, Christine Catasta, pentru un mandat de patru ani începând cu 28 aprilie 2025 și până la 28 aprilie 2029. Astfel, doi noi membri ai Consiliului de Supraveghere, Christine Catasta și Teodora-Elena Preoteasa, au fost aleși de către AGOA, în timp ce ceilalți membri existenți, cu excepția lui Reinhard Florey și Marius Ștefan, au fost realeși.

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.

Principiile principale de remunerare a Consiliului de Supraveghere sunt următoarele:

Prezentare generală a remunerării membrilor Consiliului de Supraveghere

Element de compensație	Detalii
Compensație anuală fixă	Remunerăție anuală în numerar pentru fiecare membru al Consiliului de Supraveghere, pentru activitatea desfășurată în cadrul Consiliului de Supraveghere
Remunerăție anuală fixă suplimentară pentru participarea în comitete	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 exercițiul financiar 2025

Până la AGOA ordinară din 24 aprilie 2025, remunerăția Consiliului de Supraveghere a fost acordată în baza Politicii de Remunerare aflate în vigoare la acel moment. Astfel, fiecărui membru al Consiliului de Supraveghere i se acorda o remunerăție brută totală corespunzătoare unei remunerății nete de 22.000 EUR pe an, o remunerăție suplimentară brută per ședință corespunzătoare unei remunerății nete de 4.400 EUR pentru fiecare membru al Comitetului de Audit și o remunerăție suplimentară brută per ședință corespunzătoare unei remunerății nete de 2.200 EUR pentru fiecare membru al Comitetului Prezidențial și de Nominalizare. Remunerăția anuală fixă a fost calculată proporțional pentru perioada 1 ianuarie 2025–24 aprilie 2025. Indemnizațiile pentru ședințe au fost plătite doar pentru ședințele desfășurate între 1 ianuarie 2025 și 24 aprilie 2025.

La data de 24 aprilie 2025, o nouă Politică de Remunerare a fost aprobată de AGOA. În timp ce remunerăția pentru apartenența la comitete era anterior acordată sub forma unei remunerății suplimentare brute per ședință („indemnizații de ședință”), Politica de Remunerare 2025 prevede că remunerăția aferentă comitetelor este o sumă fixă anuală („remunerăție pentru comitet”), în conformitate cu prevederile noului Cod BVB. AGOA din 24 aprilie 2025 a aprobat o remunerăție anuală brută corespunzătoare unei remunerății nete de 27.500 EUR pentru fiecare membru al Consiliului de Supraveghere și o remunerăție anuală brută fixă suplimentară corespunzătoare unei remunerății nete de 25.000 EUR pentru fiecare membru al Comitetului de Audit și de 12.500 EUR pentru fiecare membru al Comitetului de Nominalizare și Remunerare. În exercițiul financiar 2025, remunerăția netă pentru fiecare membru al Consiliului de Supraveghere a fost calculată proporțional pentru perioada 25 aprilie 2025–31 decembrie 2025. Deoarece comitetele au fost constituite de Consiliul de Supraveghere abia la 2 iulie 2025, remunerăția pentru fiecare mandat în comitetele respective a fost calculată proporțional pentru perioada 2 iulie 2025–31 decembrie 2025.

Tabelul de mai jos prezintă remunerarea datorată membrilor Consiliului de Supraveghere pentru exercițiul financiar 2025:

Remunerația Membrilor Consiliului de Supraveghere

Numele Membrului Consiliului de Supraveghere și funcția	Consilii și Comitete ¹			2025				2024				
				Remunerație fixă ² până la AGA Ordinară din 24 aprilie 2025		Remunerație fixă ² începând cu AGA Ordinară din 24 aprilie 2025		Remunerație totală		Remunerație fixă ²		Remunerație totală
				Remunerație fixă de bază	Onorariu de ședință	Remunerație fixă de bază	Remunerație pentru comitete	Remunerație totală	Remunerație fixă de bază	Onorariu de ședință		
Alfred Stern (din 1 Septembrie 2021) ³ , Membru și Președinte al Consiliului de Supraveghere	P	-	-	7.064	6.600	18.680	0	32.344	22.000	8.800	30.800	
Martijn van Kolen (din 1 august 2021) ³ , Membru și Vicepreședinte al Consiliului de Supraveghere	VP ⁴	-	VP ⁵	7.064	6.600	18.680	6.206	38.550	22.000	8.800	30.800	
Christine Catasta (din 28 Aprilie 2025), Membru al Consiliului de Supraveghere	M	VP ⁶	-	0	0	18.680	12.408	31.088	-	-	-	
Sorin-Dumitru Elisei (din 24 Aprilie 2024), Membru al Consiliului de Supraveghere	M	M	M ⁷	7.064	8.800	18.680	18.614	53.158	14.997	17.600	32.597	
Berislav Gaso (din 17 Martie 2023) ³ , Membru al Consiliului de Supraveghere	M	-	P ⁸	7.064	0	18.680	6.206	31.950	22.000	-	22.000	
Răzvan-Eugen Nicolescu (din 28 Aprilie 2021), Membru al Consiliului de Supraveghere	M	M	-	7.064	15.400	18.680	12.408	53.552	22.000	35.200	57.200	
Teodora Elena Preoteasa (din 28 Aprilie 2025), Membru al Consiliului de Supraveghere	M	M ⁹	M ¹⁰	0	0	18.680	18.614	37.294	-	-	-	
Katja Tautscher (din 1 Ianuarie 2023) ³ , Membru al Consiliului de Supraveghere	M	M ¹¹	-	7.064	0	18.680	12.408	38.152	22.000	-	22.000	
Jochen Weise (din 1 Noiembrie 2016), Membru al Consiliului de Supraveghere	M	P	-	7.064	8.800	18.680	12.408	46.952	22.000	26.400	48.400	
Reinhard Florey (până la 28 aprilie 2025) ³ , Membru al Consiliului de Supraveghere	M	VP ¹²	-	7.064	8.800	0	0	15.864	22.000	26.400	48.400	
Marius Ștefan (până la 28 aprilie 2025), Membru al Consiliului de Supraveghere	M	M ¹³	M ¹⁴	7.064	15.400	0	0	22.464	22.000	35.200	57.200	

¹ Abrevieri: CS = Consiliul de Supraveghere; CA = Comitetul de Audit; CNR = Comitetul de Numiri și Remunerare; P = Președinte, VP = Vicepreședinte, M = Membru
² De asemenea, membrii Consiliului de Supraveghere primesc rambursări în numerar pentru cheltuielile efectiv efectuate. Orice impozite reținute la sursă, care pot fi rambursabile, nu sunt incluse
³ 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 de la alte entități afiliate OMV.
⁴ Vicepreședinte al Consiliului de Supraveghere din 1 Ianuarie 2023
⁵ Vicepreședinte al CNR din 1 Ianuarie 2023
⁶ Vicepreședinte al CA din 2 Iulie 2025
⁷ Membru al CNR din 2 Iulie 2025
⁸ Președinte al CNR din 2 Iulie 2025
⁹ Membru al CA din 2 Iulie 2025
¹⁰ Membru al CNR din 2 Iulie 2025
¹¹ Membru al CA din 2 Iulie 2025
¹² Vicepreședinte al CA până la 28 aprilie 2025
¹³ Membru al CA până la 28 aprilie 2025
¹⁴ Membru al CNR până la 28 aprilie 2025

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 2025 pe parcursul celor cinci ani financiari 2020-2025 și o compară cu succesul economic al Societății și cu remunerarea angajaților.

În general, evoluția remunerării totale datorate membrilor Directoratului și Comitetului de Supraveghere 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, Reinhard Florey a părăsit Consiliul de Supraveghere al OMV Petrom începând cu data de 28 aprilie 2025 și, prin urmare, beneficiază de o remunerație proporțională pentru ultimul său an de mandat, ceea ce explică scăderea relativ mare a remunerației sale între 2024 și 2025.

Având în vedere valorile finale de plată pentru LTIP 2022 și, prin urmare, remunerația totală rezultată pentru exercițiul financiar 2024 pe baza prețului actualizat al acțiunilor, așa cum s-a explicat mai sus, evoluția remunerării totale 2023/2024 pentru membrii Directoratului diferă ușor de cea raportată în Raportul de Remunerare 2024. Același lucru se va întâmpla și în cazul Raportului privind remunerarea din anii următori și pentru evoluția remunerării totale 2024/2025.

Remunerarea angajaților se bazează pe câștigurile medii brute al angajaților calculate ca medie a câștigurilor medii brute lunare (inclusiv salarii, bonusuri, sporuri, indemnizații de concediu) al angajaților OMV Petrom SA pentru exercițiul financiar respectiv raportat către autoritatea română. În exercițiul financiar 2024, a fost încheiat un nou contract colectiv de muncă aplicabil pentru anii 2024 și 2025, care a dus la o creștere a remunerației angajaților pentru a rămâne competitiv pe piața locală a muncii. Conversia de la RON în EUR se realizează folosind cursul de schimb mediu anual.

Profitul net raportat al OMV Petrom a scăzut cu 26% în 2025 comparativ cu 2024, în principal din cauza

ajustărilor de valoare aferente altor active financiare, ca urmare a principiilor convenite între OMV Petrom și statul român. Totuși, fluxul de numerar din activitatea operațională a crescut cu 49% în 2025 față de 2024. Având în vedere performanța generală solidă, bazată pe reziliența modelului de afaceri integrat, implementarea puternică a Strategiei 2030 și nivelul ridicat de realizare a țintelor aferente Bonusului Anual 2025 cumulat cu tranșa LTIP 2023–2025, remunerația totală a CEO-ului a crescut cu 22%.

Comparația dintre remunerația totală și performanța financiară

	Comparație 2024/2025	Comparație 2023/2024	Comparație 2022/2023	Comparație 2021/2022	Comparație 2020/2021
Remunerația Comitetului Executiv					
	in %	in %			
Christina Verchere (din 1 Mai 2018), CEO și Președintele Comitetului Executiv	22%	-7%	-4%	1%	6% ^{1,2}
Alina Popa (din 17 Aprilie 2019), CFO și Membru al Comitetului Executiv	23%	-5%	9%	6%	57% ^{1,2}
Radu Căprău (din 1 Octombrie 2018), Membru al Comitetului Executiv responsabil pentru Refining & Marketing	21%	-4%	7%	9%	33% ^{1,2}
Cristian Hubati (din 17 Aprilie 2023), Membru al Comitetului Executiv responsabil pentru Exploration & Production	83% ¹	46% ³	-	-	-
Franck Albert Neel (din 1 Iulie 2018), Membru al Comitetului Executiv responsabil pentru Gas & Power	22%	-9%	-2%	6%	30% ^{1,2}
Remunerația Membrilor Consiliului de Supraveghere					
Alfred Stern (din 1 Septembrie 2021), Membru și Președinte al Consiliului de Supraveghere	5%	21%	-9%	320% ³	-
Martijn van Koten (din 1 August 2021), Membru și Vicepreședinte al Consiliului de Supraveghere	25%	21%	28%	140% ³	-
Christine Catasta (din 28 Aprilie 2025), Membru al Consiliului de Supraveghere	n/a	-	-	-	-
Sorin-Dumitru Elisei (din 24 Aprilie 2024), Membru al Consiliului de Supraveghere	63%	-	-	-	-
Berislav Gaso (din 17 Martie 2023), Membru al Consiliului de Supraveghere	45%	27% ³	-	-	-
Răzvan-Eugen Nicolescu (din 28 Aprilie 2021), Membru al Consiliului de Supraveghere	-6%	22%	-14%	209% ³	-
Teodora Elena Preoteasa (din 28 Aprilie 2025), Membru al Consiliului de Supraveghere	n/a	-	-	-	-
Katja Tautscher (din 1 Ianuarie 2023), Membru al Consiliului de Supraveghere	73%	2%	-	-	-
Jochen Weise (din 1 Noiembrie 2016), Membru al Consiliului de Supraveghere	-3%	13%	-3%	38%	0%
Reinhard Florey (până la 28 aprilie 2025), Membru al Consiliului de Supraveghere	-67%	13%	1182% ³	-77% ⁴	-54% ⁴
Marius Ștefan (până la 28 aprilie 2025), Membru al Consiliului de Supraveghere	-81%	22%	-14%	209% ³	-
Performanța financiară a OMV Petrom S.A.					
Venitul net raportat (după impozitare și rezultat financiar net)	-26%	5%	-62%	283%	95%
Remunerația angajaților					
Remunerația medie a angajaților OMV Petrom	12%	13%	11%	13%	17% ⁵

¹ Prima tranșă completă a LTIP a devenit scadentă.

² Realizarea unei ținte mai mari pentru Bonusul Anual 2021 decât pentru Bonusul Anual 2020.

³ Dezvoltările pozitive din primul până în al doilea an de serviciu se datorează remunerației proporționale pentru primul an de serviciu.

⁴ 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.

⁵ 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 amănărilor de vacanță ca urmare a pandemiei.

Berislav Gaso

Președintele Comitetului de Nominalizare și Remunerare