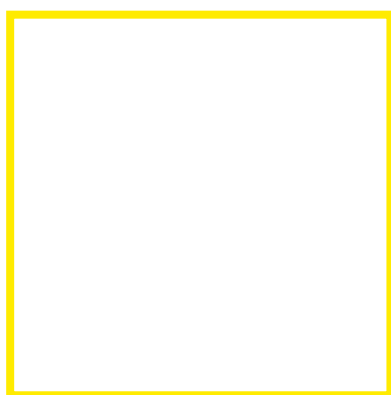


**POLITICA DE
REMUNERARE A
MEMBRILOR
DIRECTORATULUI ȘI
AI CONSILIULUI DE
SUPRAVEGHERE
DIN OMV PETROM
S.A.**



Introducere

OMV Petrom SA (denumită în continuare „**OMV Petrom**” sau „**Societatea**”) este o companie 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.

În anul 2021, Comitetul Prezidențial și de Nominalizare („**CPN**”), un comitet consultativ de la nivelul Consiliului de Supraveghere, a elaborat o Politică de remunerare, în strânsă cooperare cu consultanți independenți. CPN a elaborat Politică, care ulterior a fost aprobată de Consiliul de Supraveghere și de Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor (AGOA) a OMV Petrom la data de 27 aprilie 2021, cu o majoritate de 99% din voturile exprimate.

Politica de Remunerare pentru membrii Directoratului și ai Consiliului de Supraveghere OMV Petrom a fost elaborată după intrarea în vigoare a Legii nr. 158/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, în vederea respectării noilor cerințe legale privind remunerația conducătorilor. În plus față de cerințele legale relevante, au fost avute în vedere Actul Constitutiv, reglementările interne ale organismelor corporative și Codul de Guvernanță Corporativă al Bursei de Valori București, precum și alte ghiduri relevante, care asigură cadrul pentru guvernanța corporativă al OMV Petrom.

Odată cu lansarea noii Strategii 2030, care evidențiază modul în care Societatea își propune să își gestioneze tranziția către un viitor cu emisii reduse de carbon, Politică de Remunerare a fost ajustată pentru a reflecta noua strategie. Pentru următorul deceniu, OMV Petrom continuă cel mai mare plan de investiții din sectorul energetic românesc, 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 bună generare a fluxului de numerar, asigurând în același timp investiții și randamente atractive pentru acționari și concentrându-se asupra unei dezvoltări durabile. Elementele esențiale ale noii Strategii 2030, au determinat PNC să revizuiască Politică de Remunerare a Directoratului.

Politica de Remunerare revizuită a Directoratului și a membrilor Consiliului de Supraveghere ai OMV Petrom (denumită în continuare „**Politica**”) a fost elaborată de CPN în strânsă colaborare cu consultanți independenți. CPN a elaborat Politică, care ulterior a fost aprobată de Consiliul de Supraveghere și va fi supusă votului AGOA în Aprilie 2022. Rezultatele acestui vot, și ale voturilor ulterioare, vor fi publicate împreună cu prezenta Politică la www.omvpetrom.com.

Prezenta Politică este armonizată cu strategia pe termen lung a OMV Petrom, cu practica curentă de pe piață, precum și cu opiniile și interesele acționarilor OMV Petrom. Ea respectă principiul esențial al societății OMV Petrom, privind recompensarea performanței. Politică revizuită a Directoratului este orientată către Strategia 2030, și pune un accent puternic pe sustenabilitate și pe KPI-uri (indicatori de performanță) de mediu, social și de guvernanță (ESG). Următoarele modificări principale au fost implementate în Politică de Remunerare revizuită: Pentru Bonusul Anual a fost inclusă o țintă de reducere a emisiilor de gaze cu efect de seră, precum și un regulament Malus. În Planul de stimulare pe termen lung au fost incluse ținte ESG cu o pondere totală de 35% pentru 2022.

Condiționat de aprobarea AGOA, prezenta Politică va fi aplicabilă pentru următorii patru ani, începând cu anul financiar 2022, în afara cazului în care între timp o nouă Politică este propusă și aprobată de AGOA. Cu toate acestea, CPN va revizui și va discuta Politică periodic, pe baza 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.

CPN, în ansamblu, este constituit astfel încât să asigure o independență suficientă, fapt care contribuie de asemenea la evitarea conflictelor de interese. 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 în cadrul AGOA.

CPN analizează și are drept de decizie asupra tuturor aspectelor legate de remunerația membrilor Directoratului și de conținutul contractelor de management ale membrilor Directoratului. În scopul luării deciziilor corecte de remunerare și al creării unor pachete competitive de remunerare pentru membrii Directoratului, CPN analizează un volum mare de informații, inclusiv informații și trenduri relevante ale pieței, informații din partea acționarilor, precum și informații interne, în funcție de caz.

Remunerarea Directoratului

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.

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.	Remunerație 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 determinată pe baza unor criterii anuale. 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 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. Factorul de multiplicare este bazat pe realizarea indicatorilor-cheie de performanță financiari.	Criteriile de performanță sunt armonizate cu strategia OMV Petrom și asigură remunerația în funcție de performanță.

Plan de stimulare pe termen lung (LTIP)	Este aplicat un plan de alocare 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 (mediu, social și guvernare). Fiecare bonus anual este acordat pe baza unei perioade de evaluare a performanței pe trei ani.	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 rentabilitatea pentru acționari. Acest plan urmărește de asemenea să împiedice asumarea de riscuri excesive precum și să încurajeze retenția și responsabilizarea pe termen lung a membrilor Directoratului.	Armonizarea intereselor Directoratului cu cele ale acționarilor, asigurarea recompensării performanței și promovarea unei culturi a echității. Plățile sunt supuse prevederilor mecanismului de recuperare („ <i>clawback</i> ”).
Beneficii	Membrii Directoratului primesc o mașină de serviciu cu un șofer personal, un telefon, și sunt eligibili pentru asigurări suplimentare.	Aceste beneficii sunt armonizate cu practica obișnuită de piață din industria europeană de petrol și gaze naturale.	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 armonizate cu practica obișnuită de pe piața europeană de petrol și gaze naturale.	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 deținerea de acțiuni	Participanții la planul LTIP trebuie să acumuleze un număr corespunzător de acțiuni (definit ca 75% din obiectivul LTI al participanților) și să dețină aceste acțiuni până la pensionare sau până la plecarea din Săciatē.	Asigurarea armonizării pe termen lung între interesele acționarilor și angajamentul membrilor Directoratului, prin expunerea bunurilor personale ale membrilor Directoratului.	Potențialul impact asupra bunurilor personale ale membrilor Directoratului generează un efect comparabil cu efectul de <i>malus</i> și <i>clawback</i> .
Recuperare (<i>clawback</i>)	Remunerația LTIP variabilă pe mai mulți ani face subiectul prevederilor de tip <i>clawback</i> (recuperare).	Permite ajustarea remunerației datorate și / sau returnarea remunerației deja plătite în cazul unor evenimente de tip <i>clawback</i> (recuperare).	Promovează angajamentul și responsabilitatea pe termen lung pentru decizii și acțiuni chiar și după expirarea perioadelor de evaluare a performanțelor 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 capitolul „Tabelul: Politica de Remunerare – Prezentare generală a remunerației membrilor Directoratului” remunerația membrilor Directoratului OMV Petrom este alcătuită din elemente fixe și variabile de remunerație precum și din beneficii. Fiecare membru al Directoratului beneficiază de un pachet de remunerație alcătuit din Salarii de bază, Bonus Anual, Planul de stimulare pe termen lung (LTIP) precum și beneficii în numerar și în natură.

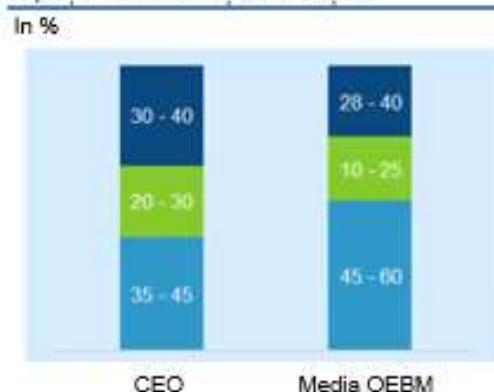
Cea mai mare parte a remunerației totale țintă a Directorului General Executiv (CEO) este acordată sub forma unor elemente de compensare variabile. Cea mai mare parte a remunerației variabile a tuturor membrilor Directoratului este bazată pe performanța multi-anuală, prin intermediul LTIP.

Descrierea Remunerației Directoratului

Componente de Remunerare



Împărțirea Remunerației Totale țintă



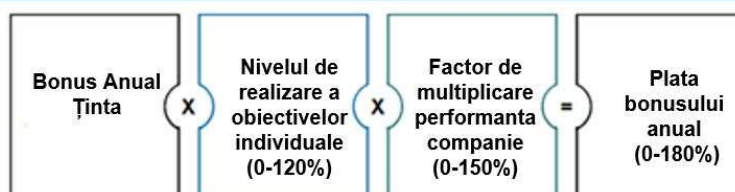
Remunerația nelegată de performanță a celorlalți membri ai Directoratului (OEBM) este în prezent eterogenă, având în vedere situațiile specifice angajărilor internaționale, care presupun distribuirea unor indemnizații suplimentare inclusiv compensațiile aferente planurilor anterioare la fondul de pensii.

Detalii privind Bonusul Anual

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% realizarea obiectivelor individuale x 150% factor de multiplicare pentru performanța Societății) din Bonusul Anual țintă din documentele de planificare respective sau din contractele de management ale membrilor Directoratului. Suma efectivă depinde de realizarea obiectivelor individuale și de realizarea obiectivelor financiare la nivelul Societății.

Obiectivele individuale și de echipă (care sunt centralizate în planul de îndeplinire a obiectivelor individuale) au, fiecare, o pondere de 50%. Factorul de multiplicare pentru performanța Societății este bazat preponderent pe

Bonus anual



performanța OMV Petrom și suplimentar, este luată în calcul și performanța OMV AG, cu o pondere mai mică. Factorul de multiplicare al Societății este bazat pe realizarea indicatorilor-cheie de performanță financiari.

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
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%
Obiective de echipă	- Cheltuieli de exploatare - Indicatori-cheie de performanță pentru HSSE - Reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră - etc.	Criteriile pentru Obiectivele de echipă stimulează realizarea obiectivelor operaționale și de sustenabilitate importante în conformitate cu strategia OMV Petrom.	50%
= Realizarea obiectivelor individuale 			
Factorul de Multiplicare al Societății	- Profit (de ex. Profit net raportat) - Flux de numerar (de ex., flux de trezorerie extins înainte de plata dividendelor) - Randamentul (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, CPN va analiza criteriile 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%

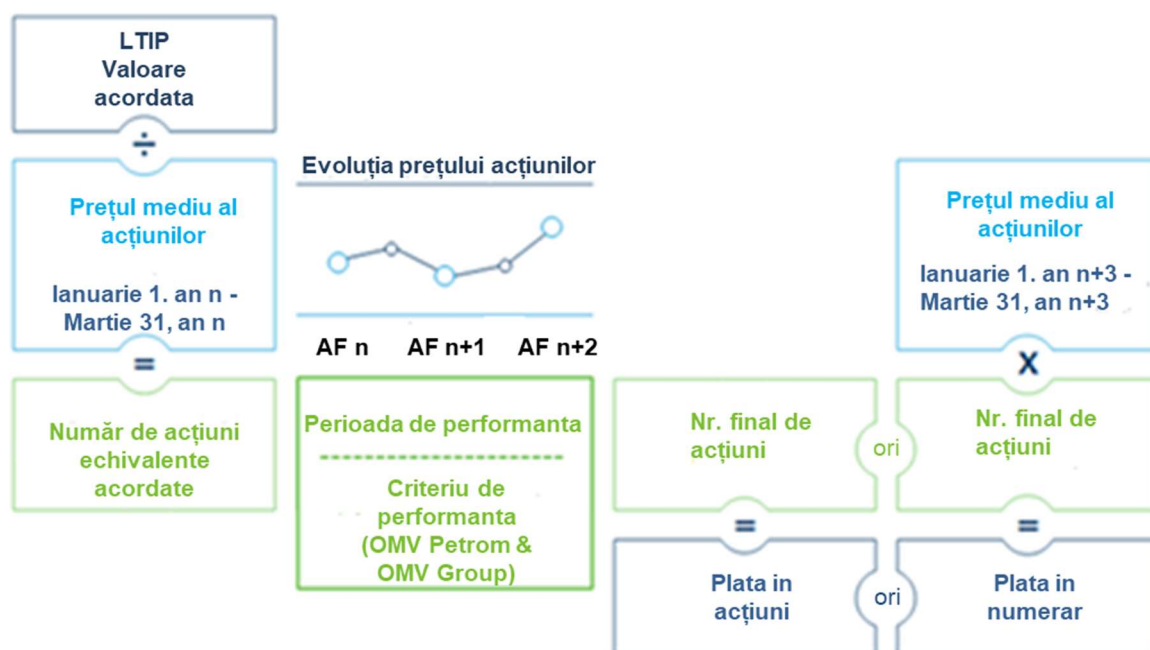
Calculule vor fi realizate liniar între nivelurile indicate mai sus. Bonusurile vor fi plătite dacă Factorul de multiplicare al Societății este mai mare de 0% și dacă dividendele nu scad sub un anumit prag definit.

Data fiind volatilitatea inerentă în domeniu a prețurilor și a condițiilor pieței, riscul politic de țară precum și expunerea sporită la riscul de securitate, planurile variabile conferă CPN, în conformitate cu practica generală din industria de petrol și gaze naturale, autoritatea de ajustare a valorii pragului, tinte și nivelului maxim ale Factorului de multiplicare al Societății (însă nu și pentru indicatorii-cheie de performanță ca atare) corespunzător în funcție de prețul petrolului / gazelor naturale, de cursul de schimb, de evenimentele de forță majoră, sau de restricții externe privind limitarea producției etc. comparativ cu premisele de la momentul stabilirii obiectivelor în cazul schimbărilor majore ale influențelor externe (Factor de modificare a obiectivelor financiare). Această ajustare este posibilă în ambele direcții și va fi stabilită de CPN.

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)



LTIP este conceput ca un sistem de stimulente la nivelul Grupului OMV. Astfel, acțiunile OMV AG sunt utilizate ca bază de calcul, iar performanța este determinată predominant pe baza criteriilor specifice OMV Petrom și într-o mică măsură pe baza criteriilor specifice OMV AG. Ponderea specifică va fi stabilită în Raportul de Remunerare respectiv.

Obiectivul LTI pentru fiecare membru al Directoratului este convertit într-un număr de acțiuni echivalente pe baza prețului mediu al acțiunilor OMV AG (= prețul de închidere la Bursa de Valori Viena) pentru o perioadă de trei luni între datele de 1 ianuarie și 31 martie ale anului de acordare. 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 CPN la începutul perioadei de performanță de trei ani. Aceste criterii includ obiective financiare și non-financiare: Criteriile respective și ponderea lor vor fi incluse în Raportul de Remunerare respectiv.

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, Total, Eni, Equinor, Repsol, Galp Energia, MOL, Neste Oil, 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, pentru societățile comparabile poate fi avută în vedere prioritatea strategică a societății OMV Petrom. Valoarea relativă TSR a OMV AG este determinată comparativ cu un set de societăți comparabile.

Ca obiective interne, CPN poate stabili criterii de performanță care sunt utilizate pentru conducerea societății și care sunt aliniate cu strategia, ca de exemplu valoarea rentabilității (de exemplu, ROACE) sau a fluxului de numerar (de exemplu, fluxul de trezorerie extins înainte de plata dividendelor).

Pentru criteriile ESG, CPN stabilește obiectivele specifice la începutul perioadei de performanță 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, CPN se poate concentra asupra mai multor aspecte legate pe strategia de sustenabilitate, de ex. diversitate, implicarea angajaților, rezultatul *Employee Promoter Score* (*Sondajul de satisfacție a angajaților*), responsabilitate socială.

Tabel: Criterii de performanță

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.	20%
Randamentul Total pentru acționarii OMV AG	Evaluarea valorii relative creată pentru acționari. Indicatori-cheie de performanță comuni care permit compararea directă cu alte societăți	10%
Fluxul de trezorerie extins înainte de plata dividendelor OMV Petrom (FCF)	Sursa angajamentelor de cheltuieli de capital care susțin dezvoltarea sustenabilă pe baza portofoliului și a managementului costurilor.	35%
ESG	Obiective legate de mediu, sociale și guvernance, derivate din strategia de sustenabilitate, de ex.: • Reducerea emisiilor de carbon • Diversitate • Implicarea angajaților • Punctajul <i>Employee promoter score</i> • Responsabilitate socială	35%

Pentru anul financiar 2022, CPN a decis să introducă un obiectiv de reducere a intensității emisiilor de carbon cu o pondere de 25%, precum și un indicator-cheie de performanță pentru diversitate cu o pondere de 10% drept criterii de performanță în LTIP.

Pentru anii următori, criteriile de performanță respective (obiective financiare și non-financiare / ESG) și ponderile acestora sunt stabilite de CPN la începutul perioadei de performanță de trei ani și vor fi prezentate în Raportul de Remunerare respectiv.

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 liniară ținând cont de nivelurile de performanță / cuartile.

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 – CPN ajustează 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 CPN.

Clauze de malus și recuperare

Bonusul Anual face subiectul reglementărilor de malus, iar CPN își rezervă dreptul de a reduce parțial sau de a anula în întregime Bonusul Anual pentru membrii Directoratului, în special în caz de încălcări grave ale conformității, probleme substanțiale în domeniul HSSE din aria de responsabilitate a membrului respectiv al Directoratului și performanță scăzută.

Remunerația variabilă multi-anuală LTIP face subiectul reglementărilor de recuperare care, în anumite circumstanțe, permit ajustarea remunerației datorate și / sau rambursarea remunerației deja plătite. În cazul unui eveniment de Clawback (recuperare), numerarul sau acțiunile acordate vor fi recuperate la cererea CPN. 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. Evenimentele de mai jos sunt considerate evenimente de recuperare: ajustarea situațiilor financiare datorită unei erori, o eroare majoră a sistemului de management al riscului care conduce la pierderi semnificative, culpe grave ale membrilor Directoratului prin care se încalcă legislația română. 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 primită pe baza acestor erori de calcul.

Cerințe privind acționariatul

Participanții la programul LTIP trebuie să acumuleze un număr adecvat de acțiuni care reprezintă 75% din Obiectivul LTI, 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.

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.

Remunerații extraordinare

În plus, pot fi acordate beneficii nerecurente excepționale ca de ex. un bonus de semnare 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 Remunerație.

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 nerespectări 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 conforme cu strategia „Fundatie” a Grupului.

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.

Grupul 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 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 Directoratului 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.

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

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
Onorariu de ședință	Onorariu suplimentar în numerar pentru participarea la ședințele comitetelor Consiliului de Supraveghere în funcție de mărimea, prerogativele și responsabilitățile acestor comitete.

În plus, pentru derularea corespunzătoare a activității lor, membrii Consiliului de Supraveghere pot primi de asemenea beneficii în natură, ca de ex. asigurare de răspundere civilă.

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.

Membrii Consiliului de Supraveghere au dreptul la rambursarea cheltuielilor de deplasare și de cazare pentru participarea la ședințele / lucrările Consiliului de Supraveghere și / sau ale comitetelor sale.

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.

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 vacanței 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.

Posibilități de derogare de la Politică

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