Raportul anual de remunerare a conducătorilor societății Rompetrol Well Services S.A.

Rompetrol Well Services S.A. („**Societatea**" sau „**Compania**"), companie specializată de peste 70 de ani în servicii de suport tehnic pentru sonde de ţiţei şi gaze naturale furnizate operatorilor şi contractorilor de petrol şi gaze, cu accent pe cimentare, a demonstrat și în anul 2025, în pofida mediului de afaceri volatil, profesionalism în livrarea proiectelor cu echipamente performante și personal experimentat.

Politica de Remunerare a fost elaborată de Consiliul de Administrație al Rompetrol Well Services S.A. („**Consiliul de Administrație**") și aprobată în Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor („**AGOA**") desfășurată la 26 aprilie 2021.

În cadrul AGOA din data de 28 aprilie 2025, Societatea a supus spre aprobare acționarilor forma revizuită a Politicii de remunerare pentru directorii Societății. În conformitate cu Hotărârea nr. 1/2025 (art. 8) a AGOA din 28 aprilie 2025, în prezența acționarilor reprezentând 83,6907710% din capitalul social și 83,6907710% din totalul drepturilor de vot, cu un număr de 203.110.150 voturi „pentru" reprezentând 73,0110690% din capitalul social și 87,2390958% din voturile exprimate și 29.709.950 voturi „împotrivă" reprezentând 10,6796987% din capitalul social și 12,7609042% din voturile exprimate, a fost aprobată forma revizuită a Politicii de Remunerare a structurii de conducere a Societății, document care poate fi consultat pe internet, pe site-ul oficial al Societății, secțiunea Alte Politici, Rapoarte și Regulamente: https://www.rompetrolwellservices.com/upload/files/2025_politica_de_remunerare_rws_ro_3289.pdf

Raportul de Remunerare a structurii de conducere a Societății, aferent anului 2024, a fost aprobat în Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor din data de 28 aprilie 2025 cu un număr de 203.110.150 voturi „*pentru*" reprezentând 73,0110690% din capitalul social şi 87,2390958% din voturile exprimate şi 29.709.950 voturi „*împotrivă*" reprezentând 10.6796987% din capitalul social şi 12.7609042% din voturile exprimate.

Prezentul Raport de Remunerare este elaborat pentru anul financiar încheiat la 31 decembrie 2025 în conformitate cu Politica de Remunerare menționată mai sus.

Raportul de Remunerare va fi supus votului consultativ al Adunarii Generale Ordinare a Actionarilor Societatii din data de 28/29 aprilie 2026, urmând a fi publicat pe pagina oficială (website) a Societății la https://rompetrolwellservices.kmginternational.com/relatia-cu-investitorii/guvernanta-corporativa/documente-de-guvernanta-corporativa și va rămâne la dispoziția publicului timp de 10 ani de la publicare, în conformitate cu prevederile legale aplicabile.

Raportul de Remunerare oferă o imagine de ansamblu a remunerațiilor brute, inclusiv a tuturor beneficiilor, indiferent de formă, acordate sau datorate pe parcursul ultimului exercițiu financiar, Conducătorilor Societății în mod individual, inclusiv celor nou numiți și a foștilor conducători în conformitate cu Politica de Remunerare.

Conducătorii Societății sunt numai acele persoane care ocupă pozițiile de: (i) membrii ai Consiliului de Administrație, și (ii) directorii executivi, astfel cum sunt aceștia definiți de dispozițiile Legii societăților nr. 31/1990.

Principalele caracteristici ale sistemului de remunerare pot fi rezumate astfel:

Element de remunerare	**Scopul și legătura cu strategia**
Remunerația fixă	Oferirea unui nivel fix de câștiguri care să reflecte amploarea și complexitatea afacerii, rolurile și responsabilitățile fiecărui Conducator, asigurând competitivitatea cu piața.
Remunerația variabilă	Oferirea unor compensații prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă la nivelul Societății, precum și a unor compensații variabile bazate pe criterii anuale de performanță financiară și non-financiară care sunt relevante pentru strategia Companiei.

Principiile de bază ale Politicii de remunerare sunt: plata pentru performanță, menținerea competitivității pe piața muncii și echitatea internă. Acestea aliniază interesele persoanelor cu putere de decizie în Societate cu interesele acționarilor și a celorlalte părți implicate (de exemplu, angajați sau publicul în general).

Politica de Remunerare creează un cadru adecvat pentru atragerea talentelor și cultivarea aptitudinilor necesare atingerii obiectivelor companiei, contribuind la creșterea nivelului de retentie a talentelor. De asemenea, contribuie la implementarea cu succes a strategiei companiei pe termen scurt, mediu si lung, oferind instrumentele necesare și flexibile pentru a remunera Conducătorii Societății inclusiv pentru situații și realizări excepționale.

Remunerația totală contribuie la dezvoltarea Societății pe termen lung prin menținerea unui grad de motivare ridicat al Conducătorilor Societății și a retenției acestora, precum și prin atragerea talentelor în cadrul Societății. Recompensarea echitabilă a performanței în activitate în concordanță cu plus-valoarea creată pentru acționari sprijină astfel nivelul de profitabilitate a Societății.

Prin oferirea unei remunerații fixe competitive în piață, prin recompensarea cunoștințelor tehnice și a competențelor manageriale ale Conducătorilor Societății, gradul de satisfacție, angajament și perseverență al acestora se păstrează la un nivel ridicat.

Remunerația variabilă este determinată și se acordă în funcție de îndeplinirea obiectivelor și a indicatorilor de performanță strategici la nivel de Societate. Plata unei remunerații variabile stimulează livrarea rezultatelor maxime pentru Societate, asigurând continuitate operațională la un nivel maxim de performanță.

Conform Politicii de Remunerare, elementele de remunerare sunt: remunerația fixă (salarii și indemnizații) și remunerația variabilă (bonusuri, ajutoare, beneficii).

Pe parcursul anului 2025, conform contractelor de mandat și a Contractului Colectiv de Muncă în vigoare, Conducătorii Societății aflați în funcție au primit pentru activitatea desfășurată remunerații fixe și variabile aliniate cu Politica de remunerare, precum și cu piața muncii.

A. Membrii Consiliului de Administrație pe parcursul anului 2025:
    1. Romanenko Pavel, Președintele Consiliului de Administrație în perioada 1 ianuarie – 19 ianuarie 2025, a primit remunerație fixă sub forma unei indemnizații brute lunare.
    2. Yedil Utekov, Președintele Consiliului de Administrație începând cu 20 ianuarie 2025, a primit remunerație fixă sub forma unei indemnizații brute lunare.
    3. Florea Georgian Ștefan, membru al Consiliului de Administrație, a primit remunerație fixă sub forma unei indemnizații brute lunare.
    4. Manole Gabriel-Vasile, membru al Consiliului de Administrație și membru al Comitetului de Audit, a primit remunerație fixă sub forma unei indemnizații brute lunare.
    5. Țurcanu Olga, membru al Consiliului de Administrație și membru al Comitetului de Audit, a primit remunerație fixă sub forma unei indemnizații brute lunare.
    6. Henke Eugeniu-Moby, membru al Consiliului de Administrație până la 31 mai 2025, a primit remunerație fixă sub forma unei indemnizații brute lunare.
    7. Turlybekov Nurdaulet, membru al Consiliului de Administrație în perioada 1 iunie – 2 decembrie 2025, a primit remunerație fixă sub forma unei indemnizații brute lunare.
    8. Graure Sorin, membru al Consiliului de Administrație începând cu 3 decembrie, 2025, a primit remunerație fixă sub forma unei indemnizații brute lunare.

B. Directorii executivi pe parcursul anului 2025:
    1. Florea Georgian Ștefan, Director General, a primit remunerație fixă și remunerație variabilă constând în bonusuri conform Contractului Colectiv de Muncă în vigoare (bonus de vacanță) și în alte beneficii în natură (asigurare de viață și de sănătate, abonament medical, cadou copii minori cu ocazia zilei de 1 iunie și Crăciun).

2. Moise Luiza-Roxana, Director Economic, a primit remunerație fixă și remunerație variabilă constând în bonusuri conform Contractului Colectiv de Muncă în vigoare (bonus de vacanță) și în alte beneficii în natură (asigurare de viață și de sănătate, abonament medical, cadou 8 martie, cadou copii minori cu ocazia zilei de 1 iunie și Crăciun).

Conducătorii Societății nu sunt parte la nici o schemă de opţiuni pe acţiuni acordate sau oferite de Societate.

A. Structura remunerației brute efective a conducătorilor Societății pe parcursul anului 2025

		Pavel Romanenko *) Președintele Consiliului de Administrație
FIX	Remunerație fixă (salarii și indemnizații fixe)	8.199
VAR	Remunerație variabilă (prime și bonusuri conform CCM) 1)	N/A
	Remunerație variabilă (bonus de performanță)	N/A
	Alte beneficii obținute 2)	N/A
	Total remunerație	**8.199**
	Pondere remunerație fixă	**100%**
	Pondere remunerație variabilă	**0%**
	Remunerație primită de la orice entitate din România care aparține aceluiași grup și care este controlată de Societate/este afiliată Societății	23.932

**) pentru perioada 1– 19 ianuarie 2025*
1) bonus vacanță; bonus evenimente speciale
2) asigurare de viață/ asigurare sănătate/ abonamente medicale/ cadouri copii minori cu ocazia zilei de 1 iunie și Crăciun

Notă: valorile prezentate sunt anuale, brute în RON

		Yedil Utekov [*)] **Președintele Consiliului de Administrație**
FIX	Remunerație fixă (salarii și indemnizații fixe)	129.266
VAR	Remunerație variabilă (prime și bonusuri conform CCM) [1)]	N/A
	Remunerație variabilă (bonus de performanță)	N/A
	Alte beneficii obținute [2)]	N/A
	Total remunerație	**129.266**
	Pondere remunerație fixă	**100%**
	Pondere remunerație variabilă	**0%**
	Remunerație primită de la orice entitate din România care aparține aceluiași grup și care este controlată de Societate/este afiliată Societății	694.176

[*)] începand cu 20 ianuarie 2025
[1)] bonus vacanță; bonus evenimente speciale
[2)] asigurare de viață/ asigurare sănătate/ abonamente medicale/ cadouri copii minori cu ocazia zilei de 1 iunie și Crăciun

Notă: valorile prezentate sunt anuale, brute în RON

		Georgian Ștefan Florea Director General și Membru executiv al Consiliului de Administrație
FIX	Remunerație fixă (salarii și indemnizații fixe)	758.793
VAR	Remunerație variabilă (prime și bonusuri conform CCM) [1)]	51.312
	Remunerație variabilă (bonus de performanță)	0
	Alte beneficii obținute [2)]	12.155
	Total remunerație	**822.260**
	Pondere remunerație fixă	**92%**
	Pondere remunerație variabilă	**8%**
	Remunerație primită de la orice entitate din România care aparține aceluiași grup și care este controlată de Societate/este afiliată Societății	0

[1)] bonus vacanță; bonus evenimente speciale

[2)] asigurare de viață/ asigurare sănătate/ abonamente medicale/ cadouri copii minori cu ocazia zilei de 1 iunie și Crăciun

Notă: valorile prezentate sunt anuale, brute în RON

		Manole Vasile Gabriel Membru al Consiliului de Administrație și Membru al Comitetului de Audit
FIX	Remunerație fixă (salarii și indemnizații fixe)	112.161
VAR	Remunerație variabilă (prime și bonusuri conform CCM) [1)]	N/A
	Remunerație variabilă (bonus de performanță)	N/A
	Alte beneficii obținute [2)]	N/A
	Total remunerație Pondere remunerație fixă Pondere remunerație variabilă	**112.161** **100%** **0%**
	Remunerație primită de la orice entitate din România care aparține aceluiași grup și care este controlată de Societate/este afiliată Societății	107.093

[1)] bonus vacanță, indemnizație chirie, indemnizație școală/grădiniță, bonus evenimente speciale
[2)] asigurare de viață/ asigurare sănătate/ abonamente medicale/ cadouri copii minori cu ocazia zilei de 1 iunie și Crăciun

_____
Notă: valorile prezentate sunt anuale, brute în RON

		Țurcanu Olga **Membru al Consiliului de Administrație și Membru al Comitetului de Audit**
FIX	Remunerație fixă (salarii și indemnizații fixe)	112.161
VAR	Remunerație variabilă (prime și bonusuri conform CCM) [1)]	N/A
	Remunerație variabilă (bonus de performanță)	N/A
	Alte beneficii obținute [2)]	N/A
	Total remunerație Pondere remunerație fixă Pondere remunerație variabilă	**112.161** **100%** **0%**
	Remunerație primită de la orice entitate din România care aparține aceluiași grup și care este controlată de Societate/este afiliată Societății	0

[1)] bonus vacanță; bonus evenimente speciale
[2)] asigurare de viață/ asigurare sănătate/ abonamente medicale/ cadouri copii minori cu ocazia zilei de 1 iunie și Crăciun

Notă: valorile prezentate sunt anuale, brute în RON

		Henke Eugeniu Moby[*)]
		Membru al Consiliului de Administrație
FIX	Remunerație fixă (salarii și indemnizații fixe)	39.372
VAR	Remunerație variabilă (prime și bonusuri conform CCM) [1)]	N/A
	Remunerație variabilă (bonus de performanță)	N/A
	Alte beneficii obținute [2)]	N/A
	Total remunerație Pondere remunerație fixă Pondere remunerație variabilă	**39.372** **100%** **0%**
	Remunerație primită de la orice entitate din România care aparține aceluiași grup și care este controlată de Societate/este afiliată Societății	0

[*)] *pentru perioada 01 ianuarie – 31 mai 2025*

[1)] *bonus vacanță; bonus evenimente speciale*

[2)] *asigurare de viață/ asigurare sănătate/ abonamente medicale/ cadouri copii minori cu ocazia zilei de 1 iunie și Crăciun*

_____

Notă: valorile prezentate sunt anuale, brute în RON

		Turlybekov Nurdaulet[*)]
		Membru al Consiliului de Administrație
FIX	Remunerație fixă (salarii și indemnizații fixe)	21.306
VAR	Remunerație variabilă (prime și bonusuri conform CCM) [1)]	N/A
	Remunerație variabilă (bonus de performanță)	N/A
	Alte beneficii obținute [2)]	N/A
	Total remunerație Pondere remunerație fixă Pondere remunerație variabilă	**21.306** **100%** **0%**
	Remunerație primită de la orice entitate din România care aparține aceluiași grup și care este controlată de Societate/este afiliată Societății	0

[*)] *pentru perioada 01 iunie – 02 decembrie 2025*

[1)] *bonus vacanță; bonus evenimente speciale*

[2)] *asigurare de viață/ asigurare sănătate/ abonamente medicale/ cadouri copii minori cu ocazia zilei de 1 iunie și Crăciun*

Notă: valorile prezentate sunt anuale, brute în RON

		Graure Sorin[*)] **Membru al Consiliului de Administrație**
FIX	Remunerație fixă (salarii și indemnizații fixe)	7.051
VAR	Remunerație variabilă (prime și bonusuri conform CCM) [1)]	N/A
	Remunerație variabilă (bonus de performanță)	N/A
	Alte beneficii obținute [2)]	N/A
	Total remunerație Pondere remunerație fixă Pondere remunerație variabilă	**7.051** **100%** **0%**
	Remunerație primită de la orice entitate din România care aparține aceluiași grup și care este controlată de Societate/este afiliată Societății	27.737

[*)] *pentru perioada 03 decembrie – 31 decembrie 2025*

[1)] *bonus vacanță; bonus evenimente speciale*

[2)] *asigurare de viață/ asigurare sănătate/ abonamente medicale/ cadouri copii minori cu ocazia zilei de 1 iunie și Crăciun*

Notă: valorile prezentate sunt anuale, brute în RON

		Moise Luiza Roxana Director Economic
FIX	Remunerație fixă (salarii și indemnizații fixe)	438.901
VAR	Remunerație variabilă (prime și bonusuri conform CCM) [1)]	37.336
	Remunerație variabilă (bonus de performanță)	0
	Alte beneficii obținute [2)]	3.268
	Total remunerație Pondere remunerație fixă Pondere remunerație variabilă	**470.505** **92%** **8%**
	Remunerație primită de la orice entitate din România care aparține aceluiași grup și care este controlată de Societate/este afiliată Societății	0

[1)] bonus vacanță; bonus evenimente speciale
[2)] asigurare de viață/ asigurare sănătate/ abonamente medicale/ cadou 8 martie/ cadouri copii minori cu ocazia zilei de 1 iunie și Crăciun

Notă: valorile prezentate sunt anuale, brute în RON

B. Informație comparativă privind modificarea remunerației și performanța Societății

Modificare anuală a remunerației conducătorilor aflați în functie în anul 2025	Anul financiar 2025 raportat la anul financiar 2024	Anul financiar 2024 raportat la anul financiar 2023	Anul financiar 2023 raportat la anul financiar 2022	Anul financiar 2022 raportat la anul financiar 2021	Anul financiar 2021 raportat la anul financiar 2020
Remunerația Consiliului de Administrație *)					
Romanenko Pavel[1)]	0%	n/a	n/a	n/a	n/a
Utekov Yedil[2)]	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Florea Georgian Ștefan[3)]	-3%	1%	100%	n/a	n/a
Manole Vasile Gabriel[4)]	13%	6%	90%	n/a	n/a
Țurcanu Olga[5)]	-2%	1%	95%	10%	-36%
Henke Eugeniu Moby[6)]	0%	1%	94%	13%	-36%
Turlybekov Nurdaulet[7)]	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Graure Sorin[8)]	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Remunerația Conducerii Executive					
Florea Georgian Ștefan[3)]	29%	-17%	55%	55%	n/a
Moise Luiza-Roxana[9)]	37%	-14%	28%	10%	11%
Performanța Societății					
Profit net	-62%	-13%	380%	50%	-63%
EBITDA	-46%	-23%	368%	-16%	-28%
Remunerație medie pe baza echivalentului normă întreagă a angajaților Societății					
Angajații Societății	8%	3%	27%	13%	3%

<u>Notă</u>: Procentele incluse în situația comparativă sunt calculate pe baza remunerației totale anualizate.

Alte note:

**) Datorită situației economice generale afectată de contextul geopolitic și de situația regională, membrii Consiliului de Administrației au renuntat de bună voie la o parte din indemnizația brută aferente anului financiar 2022. Indemnizațiile membrilor Consiliului de Administrație au fost stabilite de către AGOA în moneda USD, fiind achitate în RON la cursul BNR din data consituirii obligației.*

1) în perioada 1 october 2024 – 19 ianuarie 2025
2) începând cu data de 20 ianuarie 2025
3) începând cu data de 18 octombrie 2021
4) începând cu data de 30 aprilie 2022
5) începând cu data de 29 aprilie 2018
6) în perioada 1 mai 2017 – 31 mai 2025
7) în perioada 1 iunie – 2 decembrie 2025
8) începând cu data de 3 decembrie 2025
9) începând cu data de 1 octombrie 2018

C. Indicatorii cheie de performanță (KPIs) financiari și nefinanciari ce fundamentează componenta variabilă a remunerației

Indicatorii cheie de performanță ai conducătorilor executivi ai Societății pentru anul 2025, împreună cu țintele, pragurile și ponderile acestora, au fost aprobați în perioada aprilie-mai 2025. Aceștia vor sta la baza stabilirii și acordării componentei variabile a remunerației Conducătorilor executivi.

Rezultatele indicatorilor corporativi de performanță pentru anul 2025 sunt în curs de aprobare la data prezentului raport.

Principalii indicatori individuali la nivelul Companiei s-au prezentat astfel:

Obiective	**Indicatori cheie de performanță (KPIs)**
Îmbunătățirea rezultatelor financiare ale Companiei	Profit Net ajustat Controlul cheltuielilor operaționale din veniturile Well Services EBITDA ajustata
Creșterea cotei de piață	Cota de piață a serviciilor de cimentare și stimulare (România)
Creșterea conformităților de HSE	Reducerea ratei de accidente muncă
Reducerea restanțelor	Delta restanțe / cifra de afaceri brut
Îmbunătățirea acurateții și promptitudinea proceselor	Procesul de audit financiar - ajustări de materiale

Criteriile de performanță pentru Conducătorii executivi, fără a fi limitate la acestea, sunt urmatoarele:

1. Performanța financiară ajustată în funcție de risc
    a) Progres strategic
    b) Rezultate și performanță financiară
2. Eficacitate
    a) Eficacitatea proceselor
    b) Proiecte de dezvoltare a afacerii
    c) Controlul costurilor
3. Implicarea părților interesante
    a) Angajamentul față de clienți
    b) Managementul angajaților
    c) Implicarea în comunitate

Performanța individuală a conducătorilor executivi a fost analizată în anul 2025 pentru anul 2024 conform Politicii de Remunerare aprobată. Gradul mediu de îndeplinire ai KPIs pentru anul 2024 a fost de 76.27%.

Condițiile actuale de piață, influențate de scăderea activității în zona de upstream, precum și situația economică defavorabilă a Societății, nu au permis acordarea de bonusuri de performanță în decursul anului 2025, aferente anului 2024.

Pe parcursul anului 2025, nu s-au înregistrat abateri sau derogări de la politica de remunerare aprobată. Opțiunea de recuperare a remunerației variabile nu a fost folosită în exercițiul financiar 2025.

În temeiul prevederilor art. 107 din Legea nr. 24 / 2017, privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, republicata în Monitorul Oficial, Partea I nr. 772 din 10 august 2021, modificată și completată, Consiliul de Administrație înaintează prezentul Raport Adunării Generale Ordinare a Acționarilor Societății Rompetrol Well Services S.A.

Yedil Utekov
Președinte Consiliu de Administrație _____

Georgian-Ștefan Florea
Director General _____

Luiza-Roxana Moise
Director Economic _____

Corina Gheorghe
Director Grup Resurse Umane _____