

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

Rompetro Well Services S.A. („Societatea” sau „Compania”), companie specializată de 70 de ani în servicii de suport tehnic pentru sonde de țuței și gaze naturale furnizate operatorilor și contractorilor de petrol și gaze, cu accent pe cimentare, a demonstrat în anul 2022, în pofida mediului de afaceri volatil, profesionalism în livrarea proiectelor cu echipamente performante și personal experimentat.

Consiliul de Administrație al Rompetrol Well Services S.A. („Consiliul de Administrație”) a aprobat în cadrul Adunării Generale Ordinare a Acționarilor („AGOA”) desfășurată în data de 26 aprilie 2021 cu un număr de 87,2366% din voturile exprimate, **Politica de Remunerare**, document ce poate fi consultat pe Internet, pe pagina oficială (website) a Societății aici: [https://rompetrolwellservices.kmginternational.com/upload/files/politica\\_de\\_remunerare\\_2555.pdf](https://rompetrolwellservices.kmginternational.com/upload/files/politica_de_remunerare_2555.pdf).

Raportul de Remunerare a structurii de conducere a Societății, aferent anului 2021, a fost aprobat în Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor din data de 27 aprilie 2022 cu un număr de 83,6908 % din capitalul social și 100 % din voturile exprimate.

Prezentul **Raport de Remunerare** este elaborat pentru anul financiar încheiat la 31 decembrie 2022 în conformitate cu **Politica de Remunerare** menționată mai sus.

Raportul de Remunerare va fi supus votului consultativ al Adunării Generale Ordinare a Acționarilor Societății („AGOA”) din data de 26/27 aprilie 2023, 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 după cum urmează:

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 Conducător, 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 retenție a talentelor. De asemenea, contribuie la implementarea cu succes a strategiei companiei pe termen scurt, mediu și 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 2022, conform contractelor de mandat și a Contractului Colectiv de Muncă în vigoare, Conducătorii Societății aflați în funcție pe parcursul anului 2022 au primit pentru activitatea desfășurată remunerații fixe și variabile aliniate cu Politica de remunerare, precum și cu piața muncii.

Datorită situației economice generale afectată de contextul geopolitic și de situația regională actuală, membrii Consiliului de Administrație au renunțat de bună voie la o parte din indemnizația brută aferentă anului financiar 2022.

A. Membrii Consiliului de Administrație pe parcursul anului 2022:

1. Utekov Yedil, Președintele Consiliului de Administrație și Membru al Comitetului de Audit, a primit remunerație fixă sub forma unei indemnizații brute lunare.
2. Florea Georgian Ștefan, membru al Consiliului de Administrație, a renunțat total la remunerația fixă lunară.
3. Colțănel Laurențiu-Mădălin, membru al Consiliului de Administrație (în perioada 1 ianuarie – 29 aprilie 2022), a primit remunerație fixă sub forma unei indemnizații brute lunare.
4. Manole Gabriel-Vasile, membru al Consiliului de Administrație (în perioada 30 aprilie – 31 decembrie 2022), a primit remunerație fixă sub forma unei indemnizații brute lunare.
5. Henke Eugeniu-Moby, membru al Consiliului de Administrație, a primit remunerație fixă sub forma unei indemnizații brute lunare.
6. Țurcanu Olga, membru al Consiliului de Administrație și membru al Comitetului de Audit, a primit remunerație fixă sub forma unei indemnizații brute lunare.

B. Directorii executivi pe parcursul anului 2022:

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 copii minori cu ocazia zilei de 1 iunie și Crăciun).

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

## A. Structura remunerației brute efective a conducătorilor Societății pe parcursul anului 2022

		Yedil Utekov Președintele Consiliului de Administrație <sup>*)</sup>
<b>FIX</b>	Remunerație fixă (salarii și indemnizații fixe)	82.571
	Remunerație variabilă (prime și bonusuri conform CCM) <sup>1)</sup>	N/A
<b>VAR</b>	Remunerație variabilă (bonus de performanță)	N/A
	Alte beneficii obținute <sup>2)</sup>	N/A
	<b>Total remunerație</b>	<b>82.571</b>
	Pondere remunerație fixă	<b>100%</b>
	Pondere remunerație variabilă	<b>0%</b>
	Remunerație primită de la orice entitate din România care aparține aceluiași grup și care este controlată de Societate/este afiliată Societății	148.724

<sup>\*)</sup> având în vedere renunțarea la o parte din remunerația brută convenită

<sup>1)</sup> bonus vacanță; bonus evenimente speciale

<sup>2)</sup> 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<sup>\*)</sup>**

---

<b>FIX</b>	Remunerație fixă (salarii și indemnizații fixe)	489.283
	Remunerație variabilă (prime și bonusuri conform CCM) <sup>1)</sup>	10.257
<b>VAR</b>	Remunerație variabilă (bonus de performanță)	0
	Alte beneficii obținute <sup>2)</sup>	3.082
	<b>Total remunerație</b>	<b>502.622</b>
	Pondere remunerație fixă	<b>97%</b>
	Pondere remunerație variabilă	<b>3%</b>
	Remunerație primită de la orice entitate din România care aparține aceluiași grup și care este controlată de Societate/este afiliată Societății	0

*\*) având în vedere renunțarea totală la remunerația convenită ca membru al Consiliului de Administrație*

*<sup>1)</sup> bonus vacanță; bonus evenimente speciale*

*<sup>2)</sup> 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

**Colțănel Laurențiu Mădălin**  
**Membru al Consiliului de Administrație până la data de**  
**29.04.2022<sup>\*)</sup>**

<b>FIX</b>	Remunerație fixă (salarii și indemnizații fixe)	15.367
<b>VAR</b>	Remunerație variabilă (prime și bonusuri conform CCM) <sup>1)</sup>	N/A
	Remunerație variabilă (bonus de performanță)	N/A
	Alte beneficii obținute <sup>2)</sup>	N/A
	<b>Total remunerație</b>	<b>15.367</b>
	Pondere remunerație fixă	<b>100%</b>
	Pondere remunerație variabilă	<b>0%</b>
	Remunerație primită de la orice entitate din România care aparține aceluiași grup și care este controlată de Societate/este afiliată Societății	49.573

<sup>\*)</sup> având în vedere renunțarea la o parte din remunerația brută cuvenită

<sup>1)</sup> bonus vacanță; bonus evenimente speciale

<sup>2)</sup> 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<sup>\*)</sup>**

---

<b>FIX</b>	Remunerație fixă (salarii și indemnizații fixe)	48.207
	Remunerație variabilă (prime și bonusuri conform CCM) <sup>1)</sup>	N/A
<b>VAR</b>	Remunerație variabilă (bonus de performanță)	N/A
	Alte beneficii obținute <sup>2)</sup>	N/A
	<b>Total remunerație</b>	<b>48.207</b>
	Pondere remunerație fixă	<b>100%</b>
	Pondere remunerație variabilă	<b>0%</b>
	Remunerație primită de la orice entitate din România care aparține aceluiași grup și care este controlată de Societate/este afiliată Societății	0

<sup>\*)</sup> având în vedere renunțarea la o parte din remunerația brută cuvenită

<sup>1)</sup> bonus vacanță; bonus evenimente speciale

<sup>2)</sup> 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<sup>\*)</sup>**

<b>FIX</b>	Remunerație fixă (salarii și indemnizații fixe)	58.465
<b>VAR</b>	Remunerație variabilă (prime și bonusuri conform CCM) <sup>1)</sup>	N/A
	Remunerație variabilă (bonus de performanță)	N/A
	Alte beneficii obținute <sup>2)</sup>	N/A
	<b>Total remunerație</b>	<b>58.465</b>
	Pondere remunerație fixă	<b>100%</b>
	Pondere remunerație variabilă	<b>0%</b>
	Remunerație primită de la orice entitate din România care aparține aceluiași grup și care este controlată de Societate/este afiliată Societății	0

<sup>\*)</sup> având în vedere renunțarea la o parte din remunerația brută cuvenită

<sup>1)</sup> bonus vacanță; bonus evenimente speciale

<sup>2)</sup> 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 începând cu**  
**data de 30.04.2022<sup>\*)</sup>**

<b>FIX</b>	Remunerație fixă (salarii și indemnizații fixe)	32.840
<b>VAR</b>	Remunerație variabilă (prime și bonusuri conform CCM) <sup>1)</sup>	N/A
	Remunerație variabilă (bonus de performanță)	N/A
	Alte beneficii obținute <sup>2)</sup>	N/A
	Total remunerație	<b>32.840</b>
	Pondere remunerație fixă	<b>100%</b>
	Pondere remunerație variabilă	<b>0%</b>
	Remunerație primită de la orice entitate din România care aparține aceluiași grup și care este controlată de Societate/este afiliată Societății	129.495

*\*) având în vedere renunțarea la o parte din remunerația brută convenită*

*<sup>1)</sup> bonus vacanță, indemnizație chirie, indemnizație școală/grădiniță, bonus evenimente speciale*

*<sup>2)</sup> 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**

---

<b>FIX</b>	Remunerație fixă (salarii și indemnizații fixe)	321.618
	Remunerație variabilă (prime și bonusuri conform CCM) <sup>1)</sup>	10.173
<b>VAR</b>	Remunerație variabilă (bonus de performanță)	0
	Alte beneficii obținute <sup>2)</sup>	2.135
	<b>Total remunerație</b>	<b>333.926</b>
	Pondere remunerație fixă	<b>96%</b>
	Pondere remunerație variabilă	<b>4%</b>
	Remunerație primită de la orice entitate din România care aparține aceluiași grup și care este controlată de Societate/este afiliată Societății	0

<sup>1)</sup> bonus vacanță; bonus evenimente speciale

<sup>2)</sup> 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

## B. Informație comparativă privind modificarea remunerației și performanța Societății

Modificare anuală a remunerației conducătorilor aflați în funcție în anul 2022	Anul financiar 2022 raportat la anul financiar 2021	Anul financiar 2021 raportat la anul financiar 2020	Anul financiar 2020 raportat la anul financiar 2019	Anul financiar 2019 raportat la anul financiar 2018	Anul financiar 2018 raportat la anul financiar 2017
<b>Remunerația Consiliului de Administrație *)</b>					
Utekov Yedii <sup>1)</sup>	11%	2%	n/a	n/a	n/a
Florea Georgian Ștefan <sup>2)</sup>	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Manole Vasile Gabriel <sup>3)</sup>	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Colțănel Laurențiu-Mădălin <sup>4)</sup>	8%	-34%	n/a	n/a	n/a
Henke Eugeniu Moby <sup>5)</sup>	13%	-36%	-23%	7%	21%
Țurcanu Olga <sup>6)</sup>	10%	-36%	-23%	4%	n/a
<b>Remunerația Conducerii Executive</b>					
Florea Georgian Ștefan <sup>2)</sup>	55%	n/a	n/a	n/a	n/a
Moise Luiza-Roxana <sup>7)</sup>	10%	11%	12%	52%	n/a
<b>Performanța Societății</b>					
Profit net	50%	-63%	-64%	-28%	591%
EBITDA	-16%	-28%	-56%	3%	106%
<b>Remunerație medie pe baza echivalentului normă întreagă a angajaților Societății</b>					
Angajații Societății	13%	3%	-5%	6%	56% **)

**Notă:** Procentele incluse în situația comparativă sunt calculate pe baza remunerației totale anualizate. Pentru perioada 2017-2019, beneficiile neimpozabile (asigurare de sănătate, abonament medical, cadouri copii, ajutoare deces, naștere, etc.) sunt în valoare estimată.

Alte note:

*\*<sup>1</sup>) Datorită situației economice generale afectată de contextul geopolitic și de situația regională actuală, membrii Consiliului de Administrație au renunțat de bună voie la o parte din indemnizația brută aferentă 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 consilierii obligației.*

*\*\*<sup>2</sup>) În urma modificărilor legislative de la 1 ianuarie 2018, prin care plata contribuțiilor sociale a trecut din sarcina angajatorilor în sarcina angajaților, decizia Societății a fost majorarea salariile brute de încadrare ale tuturor angajaților, astfel încât veniturile nete ale acestora să rămână neschimbate.*

*1<sup>1</sup>) începând cu data de 1 octombrie 2020*

*2<sup>2</sup>) începând cu data de 18 octombrie 2021*

*3<sup>3</sup>) începând cu data de 30 aprilie 2022*

*4<sup>4</sup>) în perioada 1 februarie 2020 – 29 aprilie 2022*

*5<sup>5</sup>) începând cu data de 1 mai 2017*

*6<sup>6</sup>) începând cu data de 29 aprilie 2018*

*7<sup>7</sup>) 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 2022, împreună cu țintele, pragurile și ponderile acestora, au fost aprobați în luna iunie 2022.

Rezultatele indicatorilor de performanță pentru anul 2022 sunt în curs de evaluare la data prezentului raport.

Condițiile actuale de piață, influențate de descreșterea activității în zona de extracție țiței, precum și situația economică nefavorabilă a Societății, nu au permis acordarea de bonusuri de performanță în decursul anului 2022, aferente anului 2021.

Principalii indicatori la nivelul Companiei s-au prezentat astfel:

<b>Obiective</b>	<b>Indicatori cheie de performanță (KPIs)</b>
Îmbunătățirea rezultatelor financiare ale Companiei	Profit Net ajustat Controlul cheltuielilor operaționale din veniturile Well services EBITDA ajustata
Implementarea proiectelor de dezvoltare	Lansarea activității în străinătate - nr de contracte
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 Prevenirea erorilor materiale (contabilitate și raportare)

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

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 interesate
  - a) Angajamentul față de clienți
  - b) Managementul angajaților
  - c) Implicarea în comunitate

Performanța individuală a conducătorilor executivi a fost analizată și cuantificată în anul 2022 pentru anul 2021. Gradul mediu de îndeplinire ai KPIs pentru anul 2021 a fost de 62%.

În decursul anului 2022, pe piața de petrol și gaze, în sectorul de extracție și exploatare a țițeiului, s-amenținut un nivel scăzut de activitate. De asemenea, pentru ca interesele pe termen lung ale Companiei să poată fi susținute, acordarea bonusurilor de performanță pentru realizările anului 2021 nu a putut fi considerată. Astfel, opțiunea de recuperare a remunerației variabile nu a fost folosită în exercițiul financiar 2022.

Pe parcursul anului 2022, nu s-au înregistrat abateri sau derogări de la politica de remunerare aprobată.

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, Consiliul de Administrație înaintează prezentul Raport Adunării Generale Ordinare a Acționarilor Societății Rompetrol Well Services S.A.

**Yedil Utekov**  
Președinte Consiliu de Administrație

DocuSigned by:  
*Yedil Utekov*  
2D8DB454E0ED4A0

**Georgian-Ștefan Florea**  
Director General

DocuSigned by:  
*Georgian Florea*  
C4F17BE6781D416...

**Luiza-Roxana Moise**  
Director Economic

DocuSigned by:  
*Luiza Moise*  
564191DA489E41E...

**Gina Cruceru**  
Director Grup Resurse Umane

DocuSigned by:  
*Gina Cruceru*  
D77978E8885A4C0...

**Moby Henke**  
Avocat

DocuSigned by:  
*Moby Henke*  
F4BD8FC374954C7