



rompetrol
well services

POLITICA DE REMUNERARE **ROMPETROL WELL SERVICES S.A.**

CUPRINS

1. DISPOZITII GENERALE

- 1.1. SCOP SI OBIECTIVE**
- 1.2. APLICABILITATE**
- 1.3. DEFINITII SI ABREVIERI**

2. PRINCIPIILE DE REMUNERARE

3. REMUNERATIA

- 3.1. ELEMENTE DE REMUNERARE**
- 3.2. MASURAREA PERFORMANTEI**
- 3.3. CONTRACTELE/ACORDURILE CU CONDUCATORII**
 - 3.3.1. Durata contractelor**
 - 3.3.2. Conditii de incetare a contractelor directorilor executive**
 - 3.3.3. Perioade de preaviz aplicabile**
 - 3.3.4. Plati aferente rezilierii contractelor**

4. BENEFICII

5. APROBAREA SI REVIZUIREA POLITICII DE REMUNERARE

6. COMUNICAREA POLITICII DE REMUNERARE

7. DEROGARI

8. DISPOZITII FINALE

1. DISPOZITII GENERALE

1.1. SCOP SI OBIECTIVE

Scopul Politicii de Remunerare este acela de a oferi un cadru transparent prin care Conducatorii companiei Rompetrol Well Services S.A. sunt remunerati conform unor principii clare, menite sa demonstreze alinierea intereselor persoanelor cu putere de decizie in societate, cu interesele acționarilor si a celorlalte parti implicate (de exemplu, angajati sau publicul in general).

Politica de Remunerare detaliaza intr-o maniera clara si ușor de inteles principiile care stau la baza remunerarii Conducatorilor, totalitatea elementelor de remunerare la care Conducatorii sunt indreptatiti, precum si justificarea acordarii acestor remuneratii in raport cu obiectivele pe termen lung ale Societatii.

Politica de Remunerare creeaza un cadru adecvat pentru atragerea talentelor si cultivarea aptitudinilor necesare atingerii obiectivelor companiei, contribuind la cresterea nivelului de retentie a talentelor.

De asemenea, Politica contribuie la implementarea cu succes a strategiei companiei pe termen scurt, mediu si lung si ofera instrumentele necesare si flexibile pentru a remunera managementul inclusiv pentru situatii si realizari exceptionale.

1.2. APLICABILITATE

Politica de Remunerare se adreseaza atat membrilor Consiliului de Administrație, cat si Directorilor Executivi ai Societatii, astfel cum acestia sunt definiti de art. 143 din Legea societatilor nr. 31/1990, republicata si modificata ulterior și art. 94 lit b din legea 24/2017. Prin Directori ai Societatii se intelege: Directorul General si Directorul Economic.

Prevederile Politicii de Remunerare a Societatii Rompetrol Well Services S.A. se completeaza cu prevederile Procedurii de Compensatii si Beneficii a Grupului KMG International.

1.3. DEFINITII SI ABREVIERI

Conducator = membru al Consiliului de Administratie, si respectiv Director Executiv al Societatii (anume Director General si Director Economic)

Director = persoana care indeplineste atributii de conducere a societatii

Conducator executiv = director al societatii cu putere de decizie, respectiv directorul general si directorul economic

Conducator neexecutiv = membru al Consiliului de Administratie care nu detine simultan si calitatea de Director Executiv in cadrul societatii

Societate/Companie = persoana juridica romana cu sediul social pe teritoriul Romaniei si a carei actiuni sunt admise la tranzactionare pe o piata reglementata situata sau care functioneaza intr-un stat membru al UE, in cazul de fata, Rompetrol Well Services S.A.

Adunarea Generala Ordinara a Actionarilor (AGOA) = adunarea generala ordinara a actionarilor Societatii Rompetrol Well Services S.A.

Consiliul de Administratie (CA) = organismul corporativ format din administratorii societatii cu rol de supraveghere si control in cadrul societatii

Comitetul de Remunerare = organismul cu rol consultativ, din a carui componenta fac parte membrii Consiliului de Administratie (dintre care cel putin unul independent) si Managerul de Resurse Umane alocat Societatii

Acord /contract de mandat = orice acord de furnizare de servicii personale in schimbul remunerarii care nu constituie contract de munca, contracte de prestari servicii sau contracte de mandat

Grup = societatea-mama impreuna cu filialele sale

Remuneratie = plata primita de Conducator pentru serviciile prestate societatii

Remuneratie fixa = partea remuneratiei totale care nu este direct legata de performanta Societatii

Remuneratie variabila = partea remuneratiei totale care depinde de performanta societatii si/ sau este discretionara

Plata Compensatorie = platile legate de incetarea anticipata a unui contract din initiativa Societatii pentru cazurile care nu tin de neexecutarea culpabila a obligatiilor Conducatorului

Raport de remunerare = document care reflecta implementarea politicii de remunerare pentru anul incheiat si arata remuneratia actuala primita de Conducatori

KPI = indicator cheie de performanta

Threshold = pragul minim de performanta

Target = valoare tinta a performantei

Challenge = nivel exceptional de performanta

2. PRINCIPIILE DE REMUNERARE

Principiile de baza pe care Rompetrol Well Services S.A. le transmite sunt:

- Plata pentru performanta
- Mentinerea competitivitatii pe piata muncii
- Echitatea interna

3. REMUNERATIA

In vederea stabilirii nivelului remuneratiei fixe ale Conducatorilor Companiei, se vor avea in vedere grilele de salarizare elaborate la nivel de Grup. Grilele salariale sunt referinte, nu obligatorii si acestea sunt calculate in baza datelor salariale de piata, urmand principiul competitivitatii si avand un interval intre nivelul minim si maxim de +/-20% fata de mediana fiecarui nivel. Nivelul remuneratiilor fixe ale conducatorilor companiei va tine cont si de nivelul remuneratiilor medii brute ale angajatilor la nivel de Companie.

Deoarece pietele de referinta (piata generala, piata de petrol si gaze) pot evolua in timp intr-un ritm diferit, valorile grilelor salariale pot varia de la un an la altul in functie de miscarea pietelor selectate si de bugetul disponibil la nivelul companiei.

3.1. ELEMENTE DE REMUNERARE

Remunerarea pentru Conducatorii neexecutivi

Conducătorilor neexecutivi li se acorda o remuneratie fixa constand intr-o remuneratie lunara, care poate diferi in functie de rolul Conducătorului (spre exemplu, presedinte sau membru al consiliului, membru in comitetele consultative ale Consiliului de Administratie).

Suma maxima a tuturor remuneratiilor sunt recomandate de catre Comitetul de Remunerare, in cazul in care acesta exista, se propune de catre Consiliul de Administratie si se aproba de catre Adunarea Generala a Actionarilor. In cazul in care nu se constituie un Comitet de Remunerare, atributiile acestuia sunt preluate de catre Consiliul de Administratie.

Remunerarea pentru Conducatorii executivi

Rompetrol Well Services S.A. rasplateste directorii executivi, folosind urmatoarele elemente de plata:

- **Remuneratia fixa** – guvernata de prevederile prezentei Politicii si in concordanta cu cele ale Procedurii de Compensatii si Beneficii la nivel de Grup
- **Remuneratia variabila:**
 - Bonus de performanta, in functie de indeplinirea obiectivelor strategice la nivel de companie si a obiectivelor individuale, stabilite anual si aprobate in Consiliul de Administratie al Grupului, inclusiv acordarea sau neacordarea acestuia
 - Contractul Colectiv de Munca la nivelul companiei reglementeaza modul de calcul si regulile de plata pentru urmatoarele elemente:
 - Bonus vacanta
 - Ajutoare sociale
 - Plati compensatorii
 - Pensie facultativa
 - Ore suplimentare
- **Beneficii** – prezentate in prezenta politica, marea majoritate fiind gestionate in baza prevederilor Contractului Colectiv de Munca aplicabil la nivelul Societatii.

In cazul platilor variabile, procentul recomandat pentru directorii executivi, in conformitate cu pietele de referinta specifice si bazat pe cele mai bune practici, este 90 /10 (remuneratie fixa / remuneratie variabila).

3.2. MASURAREA PERFORMANTEI

Obiectivele de performanta se stabilesc in concordanta cu prevederile Politicii de Evaluare a Performantei la nivel de Grup, avand in vedere strategia si obiectivele pe termen mediu si lung ale Companiei.

In elaborarea si aprobarea planurilor de performanta, se va avea in vedere definirea KPI-ilor Corporativi si Individuali, stabilirea valorilor pentru Prag Minimal (Threshold), Tinta (Target) si Depasire Tinta (Challenge) si a ponderilor nivelurilor de performanta. KPI-ii Corporativi si

Individualii ai directorilor executivi vor fi elaborati prin cascada obiectivelor strategice ale Grupului, care includ indicatori financiari si nefinanciari specifici Companiei.

Conform calendarului aprobat la nivel de Grup, urmatoarele actiuni se vor desfasura astfel:

- planificarea performantei: pana la data de 31 martie
- evaluarea semestrială a performantei: 15 iulie – 30 septembrie
- evaluarea anuală a performantei: 15 ianuarie – 31 martie

Evaluarea finală a directorilor executivi este validată în cadrul Consiliului de Administratie la începutul anului următor, iar în cazul în care se stabilește plata unui bonus de performanță, acesta poate fi plătit în decursul anului următor îndeplinirii obiectivelor, dar numai în condițiile finalizării cu succes a evaluării anuale.

Pentru fiecare KPI, nivelul de realizare este calculat și exprimat ca procent din realizări. Pentru a calcula nivelul de realizare al fiecărui KPI, se vor utiliza urmatoarele reguli principale:

Valoare KPI actual	Nivelul de realizare a KPI (%)
Mai puțin decât Pragul Minim (Threshold)	0
Egal cu Pragul Minim (Threshold)	50
Între Threshold și Target	Pentru KPI care respectă regula "mai mare este mai bine": $(Actual-Threshold / Target-Threshold) * 50 + 50$ Pentru KPI care respectă regula "mai mic este mai bine": $(Threshold-Actual / Threshold-Target) * 50 + 50$
Egal cu nivelul Target	100
Între Target și Challenge	Pentru KPI care respectă regula "mai mare este mai bine": $(Actual -Target / Challenge -Target) * 25 + 100$ Pentru KPI care respectă regula "mai mic este mai bine": $(Target - Actual / Target - Challenge) * 25 + 100$
Egal sau mai mult decât Challenge	125

Rezultatul final al evaluării performanței se va calcula pe baza formulei:

$$\text{Nivel realizare KPI} = \sum_{i=1}^n Performance_on_KPI_i * Weight_KPI_i$$

Unde: n= numărul de KPI;
 i= numărul perioadei de KPI;

Pentru fiecare KPI, nivelul de realizare este calculat și exprimat ca % din realizare.

Nivelul de realizare a performanței (%) se calculează luând în considerare ponderea KPI-ilor la nivel de Companie și a celor individuali în rezultatul performanței finale.

Ponderea KPI-ilor corporativi și individuali în rezultatul performanței finale a directorilor executivi este 50% - 50%.

Pentru fiecare evaluare, se atribuie un nivel de realizare asa cum este descris mai jos.

Evaluare	Nivel realizare	Definitie evaluare
Exceptional	116%-125%	In mod constant si clar depaseste asteptarile privind atingerea obiectivelor
Peste asteptari	101%-115%	In mod constant realizeaza si uneori depaseste asteptarile privind atingerea obiectivelor
Conform asteptarilor	50%-100%	Intotdeauna realizeaza obiectivele conform asteptarilor
Sub asteptari	Sub 50%	Unele obiective / asteptari sunt atinse, dar performanta generala nu este la standardele cerute

Valoarea bonusului de performanta (VBP) pentru fiecare director executiv pentru perioada examinata este calculata dupa cum urmeaza:

$$VBP = CBP * RML * \text{nivelul de realizare a planului de performanta (\%)}$$

Unde: CBP – Coeficient Bonus Performanta

RML – Remuneratia medie lunara / remuneratia totala bruta calculata pentru perioada examinata (media lunara ponderata cu numarul de luni in care directorul a primit remuneratia respectiva).

Bonusul de performanta este platit in functie de rezultatele activitatii Companiei si a individului si este conceput pentru a incuraja realizarea obiectivelor stabilite si pentru a spori eficacitatea activitatii. El nu are un caracter regulat si obligatoriu.

In cazul in care, la inchiderea unui an, Societatea inregistreaza rezultate financiare negative, Consiliul de Administratie poate decide acordarea bonusului de performanta doar pentru indicatorii operationali, in baza atingerii nivelului de realizare a acestora.

3.3. CONTRACTELE/ACORDURILE CU CONDUCATORII

3.3.1. Durata contractelor

Atunci cand partile nu au stabilit prin contract un termen expres, contractul de mandat este valabil timp de maxim 4 (patru) ani de la data incheierii lui (in cazul in care mandatul este stabilit odata cu mandatul membrilor Consiliului de Administratie), mandatul directorilor executivi neputand depasi mandatul administratorilor care au aprobat numirea in functie a directorilor respectivi.

3.3.2. Conditii de incetare a contractelor directorilor executivi

Mandatul poate inceta prin oricare dintre urmatoarele moduri:

- La expirarea duratei contractuale
- Acordul partilor
- Renuntare la mandat
- Revocarea din functie de catre Consiliul de Administratie
- Denuntarea unilaterala de catre directorul executiv, notificata in scris Consiliului de Administratie, in persoana Presedintelui sau
- Initierea unei proceduri de dizolvare, lichidare sau faliment impotriva Societatii
- Decesul sau incapacitatea directorului executiv de a-si indeplini obligatiile

3.3.3. Perioade de preaviz aplicabile

- In cazul denuntarii unilaterala de catre directorul executiv, contractul si functia acestuia vor inceta in termen de 30 de zile de la data primirii notificarii de catre Presedintele Consiliului de Administratie
- In cazul dizolvării, lichidării sau falimentului, contractul inceteaza dupa transmiterea unei notificari prealabile de 30 de zile celeilalte parti

3.3.4. Plati aferente rezilierii contractelor

In cazul in care Rompetrol Well Services denunta contractele de mandat ale Directorilor fara ca denuntarea sa fie imputabila Directorilor, contractele de mandat pot include clauze cu privire la acordarea de compensatii brute care sa nu depaseasca valoarea bruta a tuturor remuneratiilor fixe pe o perioada de maximum 6 luni.

Situatiile de denuntare de catre Societate care sa nu fie imputabile Directorilor pot include si cazuri de incetare a mandatului ca urmare a unui impediment legal, a unei imposibilitati definitive de exercitare a mandatului, a unei schimbari de control, a unei fuziuni, a pensionarii. Consiliul de Administratie poate stabili valori diferite ale compensatiilor brute pentru cazuri de denuntare diferite, cu respectarea in toate cazurile a limitei maxime prevazute la 3.3.4 alin.1.

In cazul in care mandatul Directorului este revocat cu cauza (incalcarea obligatiilor asumate de Director), contractul de mandat inceteaza fara plata de daune interese/compensatii catre Director.

4. BENEFICII

Beneficiile pe care Rompetrol Well Services S.A. le ofera directorilor executivi sunt clasificate in doua categorii principale:

- Beneficii financiare – acele beneficii platite direct in bani, cum ar fi:
 - ✓ prima vacanta *
 - ✓ rambursare bilete tratament si odihna
 - ✓ prima copil
 - ✓ ajutor pentru casatorie *
 - ✓ ajutor pentru nastere *
 - ✓ ajutor sarcina si postpartum *
 - ✓ ajutor pentru gradinita *
 - ✓ ajutor de pensionare *
 - ✓ ajutor pentru deces *
 - ✓ ajutor pentru inmormantare *
- Beneficii nefinanciare / in natura – acele beneficii furnizate ca servicii sau produse, cum ar fi:
 - ✓ bilete de masa *
 - ✓ tichete cadou pentru copii *
 - ✓ asigurare de viata, boala si invaliditate *

- ✓ sanatate si ingrijire medicala
- ✓ zile libere pentru diferite ocazii (nastere, casatorie, deces, mutare domiciliu) *
- ✓ zile suplimentare de concediu odihna, in functie de vechime *
- ✓ cheltuieli de transport si naveta *
- ✓ reduceri la produsele companiei
- ✓ reduceri corporative pentru diferite servicii / produse, pe baza acordurilor cu furnizori de servicii / produse terte

Majoritatea beneficiilor acordate (marcate cu *) sunt incluse in Contractul Colectiv de Munca la nivel de companie, care reglementeaza, de asemenea, regulile de plata si criteriile de eligibilitate.

Abonamentele pentru serviciile medicale sunt clasificate in trei tipuri de abonamente: Standard, Business si Executive, care includ diferite servicii medicale gratuite si / sau reduceri, oferite de furnizorul de servicii medicale selectat pentru Romania. Serviciile incluse in cadrul fiecarui tip de abonament sunt negociate in cadrul contractului cu furnizorul la nivel de Grup.

5. APROBAREA SI REVIZUIREA POLITICII DE REMUNERARE

Comitetul de remunerare, in cazul in care se constituie si exista constituit, formuleaza recomandari Consiliului de Administratie cu privire la Politica de Remunerare. Politica este revizuita apoi de Consiliul de Administratie, ca parte a pachetului de documente care urmează a fi supus aprobarii actionarilor. In cazul in care nu se constituie un Comitet de Remunerare, atributiile acestuia sunt realizate de Consiliul de Administratie. Recomandarile in legatura cu Politica de Remunerare vor fi facute de catre CA catre Adunarea Generala a Actionarilor.

In cazul in care Politica de Remunerare nu este aprobata de AGA, este obligatoriu sa se revina cu o varianta revizuita pentru aprobare in cadrul urmatoarei sedinte AGA, luand in considerare feedback-ul actionarilor si dezbaterile din cadrul AGA, retinute prin procesul verbal.

Politica este prezentata Adunarii Generale a Actionarilor pentru revizuire cel putin o data la 4 ani. Cu toate acestea, in cazul existentei unor modificari semnificative in structura societatii, a performantei sale financiare si / sau operationale generale, a sectorului sau industriei in care activeaza, revizuirea Politicii de Remunerare se poate lua in calcul la un interval mai mic de 4 ani. Orice modificare semnificativa a Politicii trebuie aprobata de AGA.

Pentru evitarea sau gestionarea conflictului de interese, se mentioneaza ca un actionar nu este in conflict de interese in legatura cu aspectele legate de remunerare, daca acesta actioneaza si in pozitia de Conducator. Cu toate acestea, un Conducator ar trebui sa se abtina de la vot in privinta propriului pachet de remunerare si / sau contract de management.

6. COMUNICAREA POLITICII DE REMUNERARE

Ulterior votului din sedinta Adunarii Generale Ordinare Anuale a Actionarilor, Politica de Remunerare si rezultatul votului sunt publicate in cadrul website-ului Societatii.

7. DEROGARI

Derogările de la Politica de Remunerare sunt posibile numai în condiții excepționale și doar dacă sunt necesare pentru susținerea intereselor societății pe termen lung.

Elementele de remunerare care pot face obiectul unei derogări temporare sunt:

- Remuneratia fixa
- Bonusul de performanta

Circumstanțele excepționale în care sunt permise derogările pot fi următoarele, dar fără a se limita la:

- Schimbarea componentei Consiliului de Administratie sau a directorilor executivi
- Modificarea semnificativa a structurii organizationale, cum ar fi o schimbare de business sau la nivelul Grupului, sau o schimbare semnificativa în structura de proprietate a companiei
- Un eveniment sau o situație excepțională, neprevăzută, circumstanțe materiale neobisnuite în modul de operare sau o schimbare în strategia companiei
- Performanța excepțională a unui conducător, cu impact pozitiv fără precedent asupra performanțelor societății, în ciuda condițiilor de piață sau economice nefavorabile
- Modificarea legislației sau a taxării

Perioada maximă în care se pot aplica derogările sunt în general de 12 luni, dacă nu sunt altfel aprobate de către AGOA, în funcție de specificitatea situațiilor.

Motivele derogărilor temporare vor fi atent luate în considerare, dar fără a se limita la, interesele companiei pe termen lung, cum ar fi succesul financiar al companiei pe termen lung, competitivitatea companiei dar și continuitatea managementului acesteia.

Derogările sunt recomandate de către Comitetul de Remunerare, în cazul în care acesta există, sunt propuse spre aprobare de Consiliul de Administratie și aprobate de către Adunarea Generală a Acționarilor. În cazul în care nu se constituie un Comitet de Remunerare, atribuțiile acestuia sunt preluate de către Consiliul de Administratie.

8. DISPOZITII FINALE

Prezenta Politica de Remunerare a fost aprobată în Adunarea Generală Ordinara a Acționarilor din data de