

Nota 9 AGOA***Aprobarea Politicii de remunerare actualizate a structurii de conducere a Societății , aplicabilă începând cu anul financiar 2025.***

Conform prevederilor Legii nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, Adunarea Generală Ordinară a Actionarilor („AGOA”) Rompetrol Well Services a aprobat pe 26 aprilie 2021 Politica de Remunerare a structurii de conducere a Societății aplicabilă începând cu anul financiar 2021.

Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, prevede de asemenea că politica de remunerare este supusă apoi votului AGOA cu ocazia fiecărei modificări semnificative și, în orice caz, cel puțin o dată la 4 ani.

La punctul 1.3 Definiții și abrevieri, din definiția conducătorilor executivi a fost exclus Directorul General adjunct.

La punctul 3.2 Măsurarea performanței, calendarul evaluării se modifică astfel:

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

În consecință, Politica de Remunerare necesită o actualizare pentru a reflecta aceste modificări.

Așa fiind, Politica de Remunerare actualizată menține principiile generale din Politica de Remunerare existentă, în timp ce modificările propuse sunt făcute pentru a reflecta cele menționate mai sus.

Note 9 OGMS***Approval of the updated Remuneration Policy of the Company's management structure, applicable starting 2025 financial year.***

According to the provisions of Law no. 24/2017 on issuers of financial instruments and market operations, the Ordinary General Meeting of Shareholders (“OGMS”) of Rompetrol Well Services approved on 26 April 2021 the Remuneration Policy of the Company's management structure applicable starting with the 2021 financial year.

Law no. 24/2017 on issuers of financial instruments and market operations also provides that the remuneration policy is hereafter submitted to vote at the OGMS whenever any significant change is made and, in any case, at least once every 4 years.

In point 1.3 Definitions and abbreviations, the Deputy General Director was excluded from the definition of executive managers.

In point 3.2 Performance Measurement, the evaluation calendar is modified as follows:

- performance planning: until March 31
- half-yearly performance evaluation: July 15 - September 30
- Annual performance evaluation: January 15 - March 31

Consequently, the Remuneration Policy needs to be updated to reflect such changes.

Thus, the updated Remuneration Policy maintains the overall principles in the existing Remuneration Policy, while the proposed changes are made to reflect the above mentioned.

Rompetrol Well Services S.A.

2 bis Clopotei Street, 100189, Ploiesti, Prahova County, ROMANIA

phone: + (40) 244 544321; fax.: + (40) 244 522913; email: office.rws@rompetrol.com; www.rompetrol.com

Prin urmare se propune aprobarea de către AGOA din 28/29 aprilie 2025, a Politicii de remunerare actualizate a structurii de conducere a Societății , aplicabilă începând cu anul financiar 2025

Director General/General Manager
Stefan Georgian Florea

Therefore, it is hereby proposed to the OGMS of April 26, 2021 to approve of the updated Remuneration Policy of the Company's management structure, applicable starting 2025 financial year.

Director Economic/Finance Manager
Luiza Moise

Rompetrol Well Services S.A.

2 bis Clopotei Street, 100189, Ploiesti, Prahova County, ROMANIA

phone: + (40) 244 544321; fax.: + (40) 244 522913; email: office.rws@rompetrol.com; www.rompetrol.com