

POLITICA DE REMUNERARE A STRUCTURII DE CONDUCERE A SSIF BRK FINANCIAL GROUP S.A.

SCOP ȘI CADRUL LEGAL APLICABIL PRINCIPII ALE POLITICII DE REMUNERARE ARIA DE APLICABILITATE

Principalul scop al companiei BRK FINANCIAL GROUP S.A. în ceea ce privește remunerarea este acela de a respecta principiul echității, luând în considerare strategia de afaceri, cultura organizationala și valorile organizației, interesele pe termen lung ale companiei și ale acționarilor.

În ceea ce privește remunerarea, aceasta face referire la Directorii Executivi ai SSIF BRK FINANCIAL GROUP S.A., persoane fizice cărora le-a fost delegată de către CA conducerea BRK, în conformitate cu prevederile art. 143 din Legea 31/1990 privind societățile și care își desfășoară activitatea în temeiul unui contract de mandat. În cazul BRK, Directorul General și Directorul General Adjunct sunt singurii directori în sensul Legii 31/1990 și de asemenea la administratorii neexecutivi BRK, indiferent de data numirii sau data încetării mandatului.

Politica de remunerare vizează remunerarea adecvată și responsabilă prin asigurarea ca nivelul și componenta remunerației corespund culturii organizaționale ale S.S.I.F. BRK FINANCIAL GROUP S.A., obiectivelor și strategiei pe termen lung precum și mediului de control al acesteia, iar legătura cu performanța este clar determinată. Toate remunerațiile aprobate în conformitate cu principiile prevăzute de această Politică de Remunerare sunt aliniate cu cele mai bune practici de piață, dar și cu strategia, obiectivele, valorile S.S.I.F. BRK FINANCIAL GROUP S.A, interesele acționarilor și performanța activității.

Politica de remunerare are la baza următoarele principii cheie:

- Să contribuie la implementarea cu succes a strategiei societății;
- Să creeze cadrul adecvat pentru cultivarea aptitudinilor necesare pentru dezvoltarea sustenabilă a BRK FINANCIAL GROUP S.A.;
- Să asigure implicarea adecvată a acționarilor în stabilirea politicii de remunerare și în monitorizarea implementării acesteia;
- Să contribuie la promovarea misiunii și valorilor BRK FINANCIAL GROUP S.A.;
- Să prevină situațiile de conflict de interese;
- Să ofere instrumentele necesare și flexibile pentru a remunera directorii corespunzător responsabilităților, competențelor și performanței;
- Să asigure conformitatea cu cerințele legale aplicabile;
- Să contribuie la strategia de afaceri, afaceri a BRK, precum și la sustenabilitatea și interesele pe termen lung

Prezenta Politică a fost elaborată cu luarea în considerare a următoarelor acte normative:

- Legea 31/1990 privind societățile, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, cu modificările și completările ulterioare.

STRUCTURI INTERNE CU RESPONSABILITATE

În cadrul SSIF BRK FINANCIAL GROUP S.A., Consiliul de Administrație este responsabil de adoptarea și menținerea politicii de remunerare și supervizarea implementării acesteia pentru asigurarea deplinei sale funcționalități.

REMUNERARE SI PERFORMANTA

REMUNERAREA ADMINISTRATORILOR NEEEXECUTIVI

Indemnizație Președinte CA (net)	1.500 euro/luna 1.300 euro/luna*	indemnizația lunară netă, precum și indemnizațiile suplimentare sunt supuse anual aprobării AGOA; prin urmare, politica de remunerare va fi actualizată în mod corespunzător cu valorile aprobate de AGOA sau cu alte avantaje/dupa caz
Indemnizație Vicepreședinte CA (net)	1.300 euro /lună 1.200 euro/luna*	
Indemnizație membru CA (net)	1.200 euro/luna 1.100 euro/luna*	
Indemnizație Secretar CA (net)	500 euro/luna	
Indemnizație suplimentară membru Comitete Speciale (net), indiferent de numărul de comitete din care face parte	400 euro/lună	
Indemnizație membru independent în Comitetul de Audit	200 euro/luna	

Valorile * se vor aplica pentru CA format din 4 sau 5 membri

Indemnizația fixă

Administratorii Neexecutivi au dreptul la o indemnizație lunară fixă aferentă activității în cadrul CA și la indemnizații fixe suplimentare dacă exercită și alte funcții în cadrul CA, în cadrul Comitetelor Speciale.

Indemnizația variabilă

În cazul aprobării unui program de tip Stock Option Plan de către Societate, administratorilor li se vor aloca fiecăruia opțiuni în valoare de 1% din profitul net al companiei aferent bilanțului la care face referire programul ESOP.

Contractele de administrație ale Administratorilor Neexecutivi

Mandatele Administratorilor Neexecutivi au o durată de patru ani și pot fi exercitate doar după obținerea avizului individual de la Autoritatea de Supraveghere Financiară.

Atât BRK, cât și Administratorul Neexecutiv au dreptul de a denunța unilateral contractul de administrație cu o perioadă de preaviz de 60 (zece) zile de la data notificării. În cazul în care BRK denunță unilateral contractul de administrație fără ca denunțarea acestuia să fie imputabilă Administratorului Neexecutiv, Administratorul Neexecutiv are dreptul la o compensație brută egală cu valoarea brută a indemnizației fixe pe o perioadă de 3 (trei) luni, în cazul în care accepta revocarea contractului și renunța imediat la dreptul de a acționa în instanța Societatea pentru revocare.

REMUNERAREA DIRECTORILOR

În conformitate cu legislația și cu politicile solide de remunerare, există două tipuri de remunerație plătită: fixă și variabilă.

Remunerație fixă

Remunerația este fixă atunci când condițiile de acordare a acesteia:

- Sunt bazate pe criterii predefinite;
- Sunt transparente în ceea ce privește suma individuală acordată fiecărui director;
- Sunt permanente; adică menținute pe o perioadă de timp strâns legată de rolul specific și de responsabilitățile organizaționale;

- Sunt nerevocabile, suma permanentă este schimbată doar prin negociere sau prin renegocieri ulterioare în conformitate cu legislația națională privind stabilirea salariilor;
- Nu pot fi reduse, suspendate sau anulate de companie fără acordul angajatului;

Remunerație variabilă

Remunerația este variabilă când nu întrunește condițiile pentru includerea ei în categoria de remunerație fixă.

Valoarea remunerației variabile se bazează pe:

- Evaluarea performanței individuale;
- Rezultatele generale ale societății

Evaluarea performanței individuale ia în considerare atât aspecte financiare, cât și nefinanciare precum:

- Gradul de satisfacție al clienților față de serviciile companiei
- Dezvoltarea de noi produse și/sau îmbunătățirea celor existente
- Dezvoltarea și/sau îmbunătățirea mediului de lucru/procedure/ procese și fluxuri interne
- Îmbunătățirea indicatorilor/scorurilor specific industriei privind: guvernanta corporativă, relația cu investitorii și/sau alți indicatori care măsoară îndeplinirea unor standarde și bune practici în mediul de business.

Structura remunerării este o combinație între elemente fixe și variabile precum și un set de beneficii pentru care se are în vedere asigurarea unui echilibru adecvat pentru a rămâne competitivă pe piață și pentru a preveni asumarea de riscuri care depășesc toleranța la risc a S.S.I.F BRK FINANCIAL GROUP S.A.

Remunerație fixă lunară	Remunerația lunară netă a Directorilor este aprobată de CA și se regăsește în contractele de mandat individuale ale Directorilor Remunerația fixă lunară netă poate varia între 4000 EUR și 7.000 EUR. Directorii executivi pot beneficia de o remunerație anuală de concediu echivalentul unei remunerații lunare.
Pachetul de beneficii	Directorii beneficiază de autoturism de serviciu, precum și beneficiile prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă (tichete de masă, abonament servicii medicale, etc).
Remunerație variabilă	Remunerația anuală variabilă a Directorilor executivi se va acorda doar în măsura îndeplinirii obiectivelor de performanță și este aprobată de CA cu respectarea limitelor maxime conform reglementărilor în vigoare. Remunerația anuală variabilă a Directorilor este stabilită prin intermediul politicilor de remunerare internă. Aceste politici sunt aprobate de către Consiliul de Administrație. Politica de remunerare va fi actualizată în mod corespunzător cu valorile aprobate de AGOA și/sau/CA sau cu alte avantaje/după caz. Remunerația variabilă a Directorilor executivi va fi inclusă în programe de tip ESOP și va fi efectuată în acțiuni ale Societății în vederea cointerării acestora în legătură cu valoarea de piață a acțiunilor.

Compensații

În cazul în care CA hotărăște încetarea anticipată a mandatului unui director executiv, fără justă cauză, directorul executiv are dreptul la un număr de remunerații compensatorii conform

contractului de mandat precum și plata zilelor de concediu neefectuat. Remuneratiile compensatorii se acordă în cazul în care accepta revocarea contractului și renunță imediat la dreptul de a acționa în instanța Societatea pentru revocare.

Guvernanta și elaborarea politicilor și practicilor de remunerare în contextul cerințelor MiFID privind normele de conduită și conflictele de interes

Politica de remunerare este astfel concepută încât să nu se creeze stimulente care ar putea determina persoanele relevante să favorizeze interesul propriu sau interesele firmei (interese de business) în detrimentul potențial al clienților sau acționarilor.

Politica de remunerare a S.S.I.F. BRK FINANCIAL GROUP S.A. este concepută astfel încât aceasta să nu genereze o legătură directă între remuneratie și vânzarea anumitor instrumente financiare sau a unei anumite categorii de instrumente financiare, în această situație S.S.I.F. BRK FINANCIAL GROUP S.A. demonstrând conformarea cu cerințele MiFID privind normele de conduită sau conflictele de interes.

Dispoziții comune Administratori Neexecutivi/Directorii Asigurarea de răspundere profesională

BRK a contractat în numele Administratorilor Neexecutivi/Directorilor o poliță de asigurare de răspundere civilă profesională în valoare de 1.000.000 EUR (valoarea maximă a despăgubirilor).

REMUNERAREA PERSONALULUI CU FUNCȚII CHEIE / CRITICE / ALTE FUNCȚII

În cazul implementării unui program de tip ESOP (Equity Stock Option Plan), Consiliul de Administrație va include în cadrul programului și personal angajat, care nu beneficiază de indemnizație variabilă conform Politicii / Regulamentului de remunerare.

CRITERII UTILIZATE PENTRU MĂSURAREA PERFORMANȚEI (cumulate):

- Indicatori specifici din domeniul intermedierei financiare: (i) numărul de clienți/clienți noi (ii) valoarea totală a activelor clienților (iii) cifra de afaceri (iv) marjele de profit (v) numărul, frecvența și/sau dimensiunea operațiunilor/serviciilor corporative (vi) randamentul capitalurilor proprii.
- Rezultatele diferitelor studii de percepție/feedback-uri
- Implementarea de proiecte în cadrul BRK cu focus pe proiectele inovative/cu plus valoare adăugată ridicată
- Îmbunătățirea indicatorilor/scorurilor specifici industriei privind: guvernanta corporativă, relația cu investitorii și/sau alți indicatori care măsoară îndeplinirea unor standarde și bune practici în mediul de business.
- Realizarea obiectivelor individuale și departamentale
- Îndeplinirea obiectivelor stabilite de către CA
- Bonusul este acordat la realizarea țintelor stabilite de către Consiliul de Administrație care poate decide – în mod justificat și respectând principiile echității și plății pentru performanță – să acorde bonusul integral sau parțial pentru un nivel de atingere a țintelor stabilite.
- Pentru perioadele mai scurte de 12 luni prin raportare la un an calendaristic bonusul variabil se va calcula pro rata.

Aceste criterii sunt aplicabile distinct directorilor în funcție de segregarea internă a sarcinilor.

DISPOZITII FINALE

Oricare alte dispozitii anterioare ale Adunarii Generale a Actionarilor Societatii privind remunerarea Directorilor Executivi si a Administratorilor se anuleaza odata cu aprobarea prezentei politici de remunerare.

Consiliul de Administratie este mandatat să actualizeze în mod corespunzător prezenta Politica de Remunerare prin includerea hotărârilor AGOA în materie de remunerare (cum ar fi, dar fara a se limita la aprobarea anuală a indemnizației fixe a Administratorilor Neexecutivi, Stock Option Plan).

Propunere modificare act constitutiv

Nr crt	Forma actuala a actului constitutiv	Forma propusa a fi modificata a actului constitutiv	Justificare
1.	1.Adunarea generală ordinară se întrunește cel puțin o dată pe an, în cel mult 4 luni de la închiderea exercițiului financiar. Atribuțiile acestei adunări sunt cele stabilite prin normele legale în vigoare.	1.Adunarea generală ordinară se întrunește cel puțin o dată pe an, în cel mult 5 luni de la închiderea exercițiului financiar. Atribuțiile acestei adunări sunt cele stabilite prin normele legale în vigoare.	<p>Modificarea termenului de convocare a Adunarii Generale Ordinare de la 4 la 5 luni de la incheierea exercitiului financiar are ca scop alinierea la prevederile legale aplicabile, respectiv Legea societatilor nr. 31/1990, care permite convocarea AGA in acest interval.</p> <p>Totodata, aceasta modificare contribuie la imbunatatirea procesului decizional si la cresterea calitatii raportarii financiare, oferind Consiliului de Administratie si conducerii executive timpul necesar pentru:</p> <ul style="list-style-type: none"> • finalizarea situatiilor financiare auditate, • analiza detaliata a performantelor, • pregatirea documentatiei relevante pentru actionari. <p>Masura este in linie cu principiile de guvernanta corporativa privind transparenta, fundamentarea deciziilor si informarea adecvata a actionarilor.</p>
2.	<p>Articolul 13 : Consiliul de administrație</p> <p>1. Consiliul de Administrație este format dintr-un număr de 3 membri, aceștia putând fi atât administratori executivi, cât și neexecutivi. Majoritatea membrilor Consiliului de Administrație va fi formată din administratori neexecutivi. Membrii Consiliului de Administrație</p>	<p>Articolul 13 : Consiliul de administrație</p> <p>1. Consiliul de Administrație este format dintr-un număr de 3 pana la 5 membri, aceștia putând fi atât administratori executivi, cât și neexecutivi. Majoritatea membrilor Consiliului de Administrație va fi formată din administratori neexecutivi. Membrii Consiliului</p>	<p>Extinderea intervalului numarului de membri ai Consiliului de Administratie de la un numar fix de 3 la un interval flexibil de 3 pana la 5 membri are ca scop alinierea la cadrul de guvernanta corporativa aplicabil societatilor listate, inclusiv recomandarile Codului de Guvernanta Corporativa al Bursei de Valori</p>

<p>sunt aleși pentru un mandat de 4 ani, fiind reeligibili.</p> <p>La data prezentului Act Constitutiv, Consiliul de Administratie are următoarea componență: Constantin Sorin, Petrescu Raducu Marian, Ghergus Nicolae.</p> <p>2. Înainte de intrarea în funcție, membrii consiliului de administrație vor fi autorizați de către ASF.</p> <p>3. Consiliul de administratie va avea un regulament propriu de organizare si functionare. Deciziile consiliul de administrație se iau cu majoritatea simplă a membrilor în condiții de cvorum. Pentru a fi cvorum, la ședința consiliul de administrație trebuie sa participe cel puțin trei administratori. Participarea la ședințele consiliului de administrație poate avea loc și prin intermediul mijloacelor de comunicare la distanta: videoconferință, conferință telefonică etc. În cazuri excepționale, justificate prin urgența situației și pentru interesul BRK FINANCIAL GROUP S.A., cu acordul unanim al membrilor obținut în prealabil, se poate convoca o sedinta prin intermediul emailului. Votul si eventualele obiectiuni la punctele de pe ordinea de zi se vor transmite in scris prin posta electronica, fără a mai fi necesară o întrunire a lor. Nu se poate recurge la aceasta procedură în cazul hotărârilor consiliului de administrație referitoare la situațiile financiare anuale ori la capitalul autorizat. La ședințele consiliului de administrație pot fi convocați să participe fără drept de vot directorii societății, directorii de departamente, alți salariați și invitați.</p>	<p>de Administrație sunt aleși pentru un mandat de 4 ani, fiind reeligibili.</p> <p>2. Mandatul va incepe de la data autorizatiei ASF.</p> <p>3. Consiliul de administratie va avea un regulament propriu de organizare si functionare. Deciziile consiliul de administrație se iau cu majoritatea simplă a membrilor în condiții de cvorum. Pentru a fi cvorum, la ședința consiliul de administrație trebuie sa participe cel puțin trei administratori.</p> <p>4. Remunerația membrilor consiliului de administrație, forma si continutul contractului de administrare se stabilesc și se aprobă de catre adunarea generală ordinară a acționarilor</p> <p>5. In caz de vacanta a unuia sau mai multor posturi de administrator, consiliul de administratie poate numi membri provizorii, dar drepturile si obligatiile acestora sunt suspendate pana la data obtinerii autorizatiei de la Asf.</p> <p>6. Administratorii pot fi revocați oricând de către adunarea generală ordinară a acționarilor. În cazul în care revocarea survine fără justă cauză, administratorul este îndreptățit la plata unor daune-interese.</p>	<p>București, care prevad un Consiliu format din cel puțin 5 membri.</p> <p>Modificarea creeaza cadrul necesar pentru consolidarea structurii de conducere, prin:</p> <ul style="list-style-type: none"> • diversificarea competentelor si experientei membrilor Consiliului, • imbunatatirea echilibrului intre membri executivi, neexecutivi si independenti, • cresterea capacitatii de supraveghere si a calitatii procesului decizional. <p>Totodata, mentinerea unui numar fix redus de membri (3) genereaza riscuri semnificative din perspectiva functionarii si continuitatii activitatii Consiliului, respectiv:</p> <ul style="list-style-type: none"> • imposibilitatea asigurarii cvorumului in cazul indisponibilitatii sau vacantarii unui mandat; • aparitia unor blocaje decizionale care pot afecta operatiunile curente ale societatii; • limitarea capacitatii Consiliului de a functiona eficient si de a-si exercita rolul de supraveghere. <p>Aceste aspecte pot conduce la riscuri de neconformitate cu cerintele de guvernanta corporativa si pot afecta buna functionare a organelor de conducere.</p> <p>Prin stabilirea unui interval flexibil de membri (3–5), societatea isi creeaza premisele pentru:</p> <ul style="list-style-type: none"> • evitarea blocajelor operationale, • asigurarea continuitatii activitatii Consiliului,
---	--	---

	<p>4. Remunerația membrilor consiliului de administrație, forma și conținutul contractului de administrare se stabilesc și se aprobă de către adunarea generală ordinară a acționarilor, prin politica de remunerare.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • adaptarea structurii de conducere la complexitatea activității, • alinierea progresivă la bunele practici de guvernanta corporativă. <p>De asemenea, conform informațiilor publice disponibile pe website-ul societății (Declarația de Guvernanta Corporativă), societatea nu îndeplinește în prezent recomandarea privind numărul minim de membri ai Consiliului, ceea ce susține necesitatea prezentei modificării.</p>
3.	-	<p>Se adaugă la articolul 15</p> <p>6. Mandatul directorilor executivi începe de la data autorizării ASF.</p> <p>7. Directorii pot fi revocați oricând de către consiliul de administrație. În cazul în care revocarea survine fără justă cauză, directorul în cauză este îndreptățit la plata unor daune-interese.</p>	<p>Stabilirea momentului de început al mandatului directorilor executivi de la data obținerii autorizării de către Autoritatea de Supraveghere Financiară (ASF) are ca scop alinierea expresă la cadrul legal și de reglementare aplicabil societăților din domeniul pieței de capital.</p> <p>Potrivit reglementărilor ASF, persoanele desemnate în funcții de conducere executivă pot exercita efectiv atribuțiile aferente doar ulterior obținerii autorizării prealabile, în baza evaluării criteriilor de adecvare, inclusiv reputație, experiența profesională și integritate.</p> <p>Prin introducerea acestei prevederi se asigură:</p> <ul style="list-style-type: none"> • eliminarea riscului de exercitare a funcției anterior autorizării de către ASF; • claritatea momentului de la care directorii executivi dobândesc drepturi și obligații;

			<ul style="list-style-type: none">• conformitatea cu cerintele de reglementare aplicabile functiilor-cheie. <p>Totodata, modificarea contribuie la consolidarea cadrului de guvernanta corporativa, asigurand faptul ca functiile executive sunt exercitate exclusiv de persoane autorizate, in deplina concordanta cu cerintele legale si de reglementare.</p> <p>Introducerea prevederii privind posibilitatea revocarii directorilor executivi de catre Consiliul de Administratie, precum si acordarea de daune-interese in cazul revocarii fara justa cauza, are ca scop alinierea la prevederile Legii societatilor nr. 31/1990 si la principiile generale aplicabile raporturilor de mandat.</p> <p>Potrivit cadrului legal, Consiliul de Administratie are competenta de a numi si revoca conducerea executiva, in vederea asigurarii unei conduceri eficiente si a atingerii obiectivelor societatii.</p> <p>Totodata, recunoasterea dreptului la daune-interese in cazul revocarii fara justa cauza:</p> <ul style="list-style-type: none">• asigura un echilibru intre prerogativele Consiliului si protectia directorilor executivi;• contribuie la stabilitatea si predictibilitatea functiilor executive;• reduce riscul unor decizii arbitrare si intarreste responsabilitatea decizionala la nivelul Consiliului. <p>Prin aceasta modificare se consolideaza cadrul de guvernanta corporativa, prin</p>
--	--	--	---

			clarificarea raporturilor juridice dintre societate si conducerea executiva, in conformitate cu legislatia aplicabila.
4.	<p>4. La data prezentului Act Constitutiv, Auditorul financiar al societății este societatea JPA AUDIT&CONSULTANTA SRL, societate română , cu sediul în municipiul București – sector 3, Bd. Mircea Voda, nr 35, et. 3, sect.3, înregistrat la Oficiul Registrului Comerțului de pe lângă Tribunalul București cu numărul J40/8636/2002, având CUI RO14863621, reprezentată prin domnul Toma Florin, pentru exercitiile financiare 2024 si 2025.</p> <p>5. La data prezentului Act Constitutiv, Auditorul financiar al societății este societatea SC 3B EXPERT AUDIT SRL RUSSELL BEDFORD, societate română , cu sediul în municipiul București Sectorul 2,Str. AUREL VLAICU, Nr. 114, înregistrat la Oficiul Registrului Comerțului de pe lângă Tribunalul București cu numărul J1998006669402, având CUI 10767770, reprezentată prin domnul Badiu Dan Andrei, pentru exercitiile financiare 2026 si 2027.</p>	Se elimina	<p>Eliminarea mentiunilor nominale privind auditorul financiar din Actul Constitutiv are ca scop evitarea actualizarii frecvente a acestuia la fiecare schimbare de auditor.</p> <p>Numirea auditorului ramane atributul Adunarii Generale a Actionarilor, in conformitate cu legislatia aplicabila, iar aceasta modificare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • creste flexibilitatea administrativa, • evita rigiditatea documentului constitutiv, • este aliniata practicilor de guvernanta corporativa.