POLITICA DE REMUNERARE 2026

BRK Financial Group

www.brk.ro

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

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

Principalul scop al companiei BRK FINANCIAL GROUP S.A. în ceea ce priveşte remunerarea este acela de a respecta principiul echităţii, luând în considerare strategia de afaceri, cultura organizationala şi valorile organizaţiei, interesele pe termen lung ale companiei şi ale acţionarilor.

În ceea ce priveşte 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 societăţile comerciale, şi care îşi desfăşoară activitatea în temeiul unui contract de mandat, si de asemenea la administratorii neexecutivi BRK, indiferent de data numirii sau data încetării mandatului. În cazul BRK, Directorul General şi Directorul General Adjunct sunt singurii directori în sensul Legii 31/1990.

Politica de remunerare vizeaza remunerarea adecvata si responsabila prin asigurarea ca nivelul si componenta remuneratiei corespund culturii organizationale ale S.S.I.F. BRK FINANCIAL GROUP S.A., obiectivelor si strategiei pe termen lung precum si mediului de control al acesteia, iar legatura cu performanta este clar determinata. Toate remuneraţiile aprobate în conformitate cu principiile prevăzute de această Politică de Remunerarea sunt aliniate cu cele mai bune practici de piaţă, dar şi cu strategia, obiectivele, valorile S.S.I.F. BRK FINANCIAL GROUP S.A, interesele acţionarilor şi performanţa activităţii.

Politica de remunerare are la baza următoarele principii cheie:

- Să contribuie la implementarea cu succes a strategiei societatii;
- Să creeze cadrul adecvat pentru cultivarea aptitudinilor necesare pentru dezvoltarea sustenabilă a BRK FINANCIAL GROUP S.A.;
- Să asigure implicarea adecvată a acţionarilor în stabilirea politicii de remunerare şi în monitorizarea implementării acesteia;
- Să contribuire la promovarea misiunii şi valorilor BRK FINANCIAL GROUP S.A;
- Să prevină situaţiile de conflict de interese;
- Să ofere instrumentele necesare şi flexibile pentru a remunera directorii corespunzător responsabilităţilor, competenţelor şi performanţei;
- Să asigure conformitatea cu cerinţele legale aplicabile;
- Să contribuie la strategia de afaceri, afaceri a BRK, precum şi la sustenabilitatea şi interesele pe termen lung

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

- Legea 31/1990 privind societăţile, cu modificările şi completările ulterioare;
- Legea 24/2017 privind emitenţii de instrumente financiare şi operaţiuni de piaţă, cu modificările şi completările ulterioare.

STRUCTURI INTERNE CU RESPONSABILITATE

In cadrul SSIF BRK FINANCIAL GROUP S.A., Consiliul de Administraţie este responsabil de adoptarea şi menţinerea politicii de remunerare şi supervizarea implementarii acesteia pentru asigurarea deplinei sale funcţionalităţi.

REMUNERARE SI PERFORMANTA

REMUNERAREA ADMINISTRATORILOR NEEXECUTIVI

Indemnizaţie Preşedinte CA (net)	1.300 euro/luna	• indemnizaţia lunară netă, precum şi indemnizaţiile suplimentare sunt supuse anual aprobării AGOA; • prin urmare, politica de remunerare va fi actualizată in mod corespunzator cu valorile aprobate de AGOA sau cu alte avantaje/dupa caz
Indemnizaţie Vicepreşedinte CA (net)	1.300 euro/luna	
Indemnizatie membru CA (net)	1.100 euro/luna	
Indemnizaţie Secretar CA (net)	500 euro/luna	
Indemnizaţie suplimentară membru Comitete Speciale (net), indiferent de numarul de comitete din care face parte	400 euro/lună	
Indemnizatie membru independent in Comitetul de Audit	200 euro/luna	

Indemnizaţia fixă

Administratorii Neexecutivi au dreptul la o indemnizaţie lunară fixă aferentă activităţii în cadrul CA şi la indemnizaţii fixe suplimentare dacă exercită şi alte funcţii în cadrul CA, în cadrul Comitetelor Speciale.

Indemnizatia variabila

In cazul aprobarii unui program de tip Stock Option Plan de catre Societate, administratorilor li se vor aloca fiecaruia optiuni in valoare de 1% din profitul net al companiei aferent bilantului la care face referire programul ESOP. Pentru eliminarea oricarui dubiu, 1% din profitul net reprezinta doar un reper valoric, valoarea finala a indemnizatiei variabile nu va fi o functie proportionala cu o valoare viitoare a profitului, ci doar o suma fixa, supusa evaluarii AGOA.

In cazul administratorilor, optiunile aferente programului ESOP se vor acorda proportional cu numarul de zile de mandat din an, indiferent de cauzele si momentul inceperii/incetarii mandatului. Eventualii administratori provizorii nu vor beneficia de programele ESOP.

Contractele de administraţie ale Administratorilor Neexecutivi

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

Atât BRK, cât şi Administratorul Neexecutiv au dreptul de a denunţa unilateral contractul de administraţie cu o perioadă de preaviz de 60 (zece) zile de la data notificării. În cazul în care BRK denunţă unilateral contractul de administraţie fără ca denunţarea acestuia să fie imputabilă Administratorului Neexecutiv, Administratorul Neexecutiv are dreptul la o compensaţie brută egală cu valoarea brută a indemnizaţiei fixe pe o perioadă de 3 (trei) luni, in cazul in care accepta revocarea contractului si renunta imediat la dreptul de a actiona in instanta Societatea pentru revocare.

REMUNERAREA DIRECTORILOR

În conformitate cu legislaţia şi cu politicile solide de remunerare, există două tipuri de remuneraţie plătită: fixă şi variabilă.

Remuneraţie fixă

Remuneraţia este fixă atunci când condiţiile de acordare a acesteia:

- Sunt bazate pe criterii predeterminate;
- Sunt transparente în ceea ce priveşte suma individuală acordată fiecărui director;
- Sunt permanente; adică menţinute pe o perioadă de timp strâns legată de rolul specific şi de responsabilităţile organizaţionale;
- Sunt nerevocabile, suma permanentă este schimbată doar prin negociere sau prin renegocieri ulterioare în conformitate cu legislatia nationala privind stabilirea salariilor;
- Nu pot fi reduse, suspendate sau anulate de companie fără acordul angajatului;

Remuneraţie variabilă

Remuneraţia este variabilă când nu întruneşte condiţiile pentru includerea ei în categoria de remuneraţie fixă.

Valoarea remuneraţiei variabile se bazează pe:

- Evaluarea performanţei individuale;
- Rezultatele generale ale societatii

Evaluarea performanţei individuale ia în considerare atât aspecte financiare, cât şi nefinanciare precum:

- Gradul de satisfactie al clientilor fata de serviciile companiei
- Dezvoltarea de noi produse si/sau imbunatatirea celor existente
- Dezvoltarea si/sau imbunatatirea mediului de lucru/procedure/ procese si fluxuri interne
- Imbunatirea indicatorilor/scorurilor specific industriei privind: guvernanta corporative, relatia cu investitorii si/sau alti indicatori care masoara indeplinirea unor standarde si bune practice in mediul de business.

Stuctura remunerarii este o combinatie intre elemente fixe si variabile precum si un set de beneficii pentru care se are in vedere asigurarea unui echilibru adecvat pentru a ramane competitiva pe piata si pentru a preveni asumarea de riscuri care depasesc toleranta la risc a S.S.I.F BRK FINANCIAL GROUP S.A.

Remuneraţie fixă lunară	Remuneraţia lunară netă a Directorilor este aprobată de CA şi se regăseşte în contractele de mandat individuale ale Directorilor Remuneraţia fixă lunară netă poate varia între 4000 EUR şi 7.000 EUR. Directorii executivi pot beneficia de o remuneratie anuala de concediu echivalentul unei remuneratii lunare.

Pachetul de beneficii	Directorii beneficiaza de autoturism de serviciu, precum si beneficiile prevazute in Contractul Colectiv de Munca (tichete de masa, 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 reglementarilor in vigoare. Remunerația anuală variabilă a Directorilor este stabilita prin intermediul politicilor de remunerare interna. Aceste politici sunt aprobate de catre Consiliul de Administratie. Politica de remunerare va fi actualizată in mod corespunzator cu valorile aprobate de AGOA si sau/CA sau cu alte avantaje/dupa caz. Remuneratia variabila a Directorilor executivi va fi inclusa in programe de tip ESOP si va fi efectuata in actiuni ale Societatii in vederea cointeresarii acestora in legatura cu valoarea de piata a actiunilor.

Compensații

În cazul în care CA hotărăşte încetarea anticipată a mandatului unui director executiv, fără justa cauză, directorul executiv are dreptul la un numar de remuneratii compensatorii conform contractului de mandat precum si plata zilelor de concediu neefectuat. Remuneratiile compensatorii se acorda in cazul in care accepta revocarea contractului si renunta imediat la dreptul de a actiona in instanta Societatea pentru revocare.

Guvernanta si elaborarea politicilor si practicilor de remunerare in contextul cerintelor MiFID privind normele de conduita si conflictele de interese

Politica de remunerare este astfel conceputa incat sa nu se creeze stimulente care ar putea determina persoanele relevante sa favorizeze interesul propriu sau interesele firmei (interese de business) in detrimentul potential al clientilor sau actionarilor.

Politica de remunerare a S.S.I.F. BRK FINANCIAL GROUP S.A. este conceputa astfel incat aceasta sa nu genereze o legatura directa intre remuneratie si vanzarea anumitor instrumente financiare sau a unei anumite categorii de instrumente financiare, in aceasta situatie S.S.I.F. BRK FINANCIAL GROUP S.A. demonstrand conformarea cu cerintele MiFID privind normele de conduita sau conflictele de interese.

Dispozitii comune Administratori Neexecutivi/Directori

Asigurarea de răspundere profesională

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

REMUNERAREA PERSONALULUI CU FUNCTII CHEIE / CRITICE / ALTE FUNCTII

In cazul implmentarii unui program de tip ESOP (Equity Stock Option Plan), Consiliul de Administratie va include in cadrul programului si personal angajat, care nu beneficiaza de indemnizatie variabila conform Politicii / Regulamentului de remunerare.

CRITERII UTILIZATE PENTRU MĂSURAREA PERFORMANȚEI (cumulate):

- Indicatori specifici din domeniul intermedierii financiare: (i) numarul de clienti/clienti noi (ii) valoarea totala a activelor clientilor (iii) cifra de afaceri (iv) marjele de profit (v) numarul, frecventa si/sau dimensiunea operatiunilor/serviciilor corporative (vi) randamentul capitalurilor proprii.
- Rezultatele diferitelor studii de perceptie/feedback-uri
- Implementarea de proiecte in cadrul BRK cu focus pe proiectele inovative/cu plus valoare adaugata ridicata
- Imbunatirea indicatorilor/scorurilor specifici industriei privind: guvernanta corporative, relatia cu investitorii si/sau alti indicatori care masoara indeplinirea unor standarde si bune practice in mediul de business.
- Realizarea obiectivelor individuale şi departamentale
- Indeplinirea obiectivelor stabilite de către CA
- Bonusul este acordat la realizarea ţintelor stabilite de catre Consiliul de Administraţie care poate decide – în mod justificat şi respectând principiile echităţii şi plăţii pentru performanţă – să acorde bonusul integral sau parţial pentru un nivel de atingere a ţintelor 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 in functie de segregarea interna 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 indemnizaţiei fixe a Administratorilor Neexecutivi, Stock Option Plan).

SSIF BRK FINANCIAL GROUP S.A.

Cluj-Napoca, Calea Moților 119
(+4) 0364 401 709
office@brk.ro

BRK FINANCIAL GROUP

www.brk.ro