



100,57	30,35	37,29	0,52	0,2	38,46	7,13	1,94	69,93
3,79	30,35	37,29	1,93	1,4	72,54	7,13	1,94	27,18
71,73	26	36,2	1,94	1,52	78,35	37,03	19,49	16,93
25,05	26	36,2	2,02	1,75	86,63	52,37	19,49	66,67
169,88	284,56	55,7	6,2	3,97	64,03	16,76	8,81	85,64
16,74	9,33	31,85	6,2	3,97	64,03	0,2	1,19	1,06
3,8	86,89	6,82	100,57	38,89	38,67	1,4	38,46	69,78
69,94	127,51	4,42	20,27	1,95	51,45	1,52	72,54	14,8
57,35	1,2	4,42	38,4	25,9	36,11	1,75	78,35	48,35
48,4	0,84	-1,92	-8,63	11,04	44,07	3,97	86,63	48,35
8,95	58,68	-1,92	-15,08	45,22	26,62	3,97	64,03	3,47
43,91	0,11			1,17	6,99		64,03	

# POLITICA DE REMUNERARE 2026



[www.brk.ro](http://www.brk.ro)

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

### SCOP ȘI CADRUL LEGAL APLICABIL PRINCIIPII 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 Directorii Generali Adjuncti 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 organizationale 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)	2.160 euro/lună	<ul style="list-style-type: none"> <li>• indemnizația lunară netă, precum și indemnizațiile suplimentare sunt supuse anual aprobării AGOA;</li> <li>• prin urmare, politica de remunerare va fi actualizată în mod corespunzător cu valorile aprobate de AGOA sau cu alte avantaje/dupa caz</li> </ul>
Indemnizație Vicepreședinte CA (net)	1.680 euro/lună	
Indemnizație membru CA (net)	1.560 euro/lună	
Indemnizație Secretar CA (net)	600 euro/lună	
Indemnizație suplimentară membru Comitete Speciale (net), indiferent de numărul de comitete din care face parte	480 euro/lună	
Indemnizație membru independent în Comitetul de Audit	240 euro/lună	

#### 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.

#### 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 (sasezeci) 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 tuturor indemnizațiilor fixe pe o perioadă de 2 (două) luni.

## 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 predeterminate;
- 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 pot beneficia de autoturism de serviciu, precum și beneficiile prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă (tichete de masă, abonament servicii medicale, etc).

Remunerație variabilă	<p>Remunerația anuală variabilă a Directorului General și a Directorilor Generali Adjuncti se va acorda doar în măsura îndeplinirii obiectivelor de performanță și este aprobată de CA cu respectarea limitelor maxime conform reglementarilor în vigoare. Remunerația anuală variabilă a Directorilor este stabilită prin intermediul politicilor de remunerare internă. Aceste politici sunt aprobate de către Consiliul de Administrație.</p> <p>Politica de remunerare va fi actualizată în mod corespunzător cu valorile aprobate de AGOA și sau/CA sau cu alte avantaje/dupa caz.</p> <p>Remunerație lunară variabilă se acorda în funcție de performanța măsurată prin criteriile stabilite.</p>
-----------------------	---

### *Compensații*

În cazul în care CA hotărăște încetarea anticipată a mandatului unui director executiv, fără justă cauză, directorul executiv poate avea dreptul la un număr de remunerații compensatorii conform contractului de mandat precum și plata zilelor de concediu neefectuate.

### *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 remunerație 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 Administratorilor Neexecutivi/Directorilor 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).

### **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 specifice industriei privind: guvernanta corporative, 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 celor doi directori în funcție de segregarea internă a sarcinilor.

#### DISPOZIȚII FINALE

Oricare alte dispoziții anterioare ale Adunării Generale a Acționarilor Societății privind remunerarea Directorilor Executivi și a Administratorilor se anulează odată cu aprobarea prezentei politici de remunerare.

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



## SSIF BRK FINANCIAL GROUP S.A.

📍 Cluj-Napoca, Calea Moșilor 119

☎ (+4) 0364 401 709

✉ office@brk.ro



BRK FINANCIAL GROUP

[www.brk.ro](http://www.brk.ro)

