

Procedura remunerare directori cu atributii delegate conform procedurii interne

1. Principii si obiective

Procedura de remunerare vizeaza remunerarea adecvata si responsabila prin asigurarea ca nivelul si componenta remuneratiei corespund culturii 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.

Procedura de remunerare cuprinde masuri privind evitarea conflictelor de interese si are ca scop asigurarea echilibrului intern si a competitivitatii pe piata privind angajarea si motivarea angajatilor.

Toate remunerațiile aprobate în conformitate cu principiile prevăzute de această Politică de Remunerare trebuie să fie 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.

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

Art.1 S.S.I.F. BRK FINANCIAL GROUP S.A. ia in considerare riscurile asociate cu normele de conduita si conflictele de interese. Politicile si practicile de remunerare ale S.S.I.F. BRK FINANCIAL GROUP S.A.

sunt aliniate la obligatiile efective de gestionare a conflictelor de interese si la obligatiile de gestionare a riscului asociat normelor de conduita, pentru a se asigura ca interesele clientilor nu sunt afectate de politicile si practicile de remunerare adoptate de societate pe termen scurt, mediu si lung.

Art.2 Procedura 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.

Art.3 Procedura 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.

Art.4

- (1) Structura 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 luarea de riscuri care depasesc toleranta la risc a S.S.I.F BRK FINANCIAL GROUP S.A..
- (2) Procedura de remunerare, cu luarea in considerare a criteriilor nationale de stabilire a salariilor, face o distinctie clara intre criteriile de stabilire a:

- a) remuneratiei fixe: Salariul de baza - reprezinta elementul fix al remunerarii si reflecta experienta profesionala, cerintele functiei, performanta, cresterea capacitatilor si aptitudinilor individului, prevazute in fisa postului unui angajat, ca parte a termenilor de angajare si evidentiata prin sistemul de evaluare. Conform hotarari AGOA nr.10 din 27.04.2020, pentru exercitiul financiar 2020-2021 si 2021-2022 pentru mandatele de Director General si Director General Adjunct se mentine remuneratia fixa la nivelul actual. Remunerarea directorilor executivi constă într-o remunerație lunară fixă, determinată pe baza serviciilor prestate și a responsabilității poziției, astfel cum a fost stabilită de catre Consiliul de Administratie.
- b) remuneratiei variabile: Plata variabila –stabilita conform hotararilor Consiliului de Administratie pentru Director General Adjunct, remuneratia este corelata cu performanta, suma remuneratiei totale se bazeaza pe o combinatie a evaluarii performantei individuale si a structurii in care se desfasoara activitatea, iar la evaluarea performantei individuale sunt luate in considerare atat criteriile financiare (rezultatele obtinute pe segmentul de intermediere), cat si criteriile nonfinanciare, cum ar fi: cunostintele acumulate/calificarile obtinute, dezvoltarea personala, conformarea cu sistemele si controalele S.S.I.F. BRK FINANCIAL GROUP S.A., implicarea in strategiile de afaceri si in politicile semnificative ale S.S.I.F. BRK FINANCIAL GROUP S.A. si contributia la performanta echipei;
- c) componentele fixe si variabile ale remuneratiei totale sunt echilibrate in mod corespunzator; componenta fixa reprezinta o proportie suficient de mare din remuneratia totala, astfel incat sa permita aplicarea unei politici complet flexibile privind componentele remuneratiei variabile, incluzand posibilitatea de a nu plati nicio componenta a acesteia;
- d) pentru raporturile dintre componentele fixe si variabile ale remuneratiei totale, se aplica principiul potrivit caruia componenta variabila nu trebuie sa depaseasca 100% din componenta fixa a remuneratiei totale;
- e) Remuneratia totala anuala a managerilor este formata dintr-o componenta fixa si una variabila (care nu poate depasi 100% din componenta fixa). Diferenta remuneratiei variabile care depaseste 100% din componenta fixa aferenta unui an calendaristic, se reporteaza pentru anul urmator. Bonusul este acordat la 100%, incadrare in BVC pentru anul in curs aferent segmentului de activitate pentru anul in curs.

Art. 5 Compensații În cazul în care CA hotărăște încetarea anticipată a mandatului unui director executiv, fără cauză, directorul executiv are dreptul la un numar de remuneratii compensatorii.