

**POLITICA DE EVITARE A CONFLICTELOR DE INTERESE  
A BRK FINANCIAL GROUP SA**

---

## 1 Domeniul de aplicare

Această politică stabilește aranjamentele BRK FINANCIAL GROPU SA ("BRK") în legătură cu identificarea, documentarea, prevenirea și gestionarea conflictelor de interese, inclusiv în cazul în care apar astfel de conflicte de interese în contextul Directivei MiFID II. Termenii au semnificația atribuită acestora în conținutul cadrului juridic aplicabil.

## 2. Care sunt conflictele de interese?

Un "conflict de interese" este o situație în care una sau mai multe persoane sau entități au interese concurente, iar deservirea interesului unuia poate implica un prejudiciu cauzat altora. Această politică se aplică în măsura în care un conflict de interese dă naștere riscului uneia sau mai multora dintre următoarele:

- i. BRK și / sau un angajat care nu respectă obligațiile legale sau de reglementare;
- ii. BRK și / sau un angajat care nu îndeplinește o obligație legată de grija sau loialitate față de o altă persoană sau entitate, cum ar fi un Client;
- iii. o opinie sau o faptă a unui angajat să fie compromise și / sau să împiedice îndeplinirea corespunzătoare a îndatoririlor și responsabilităților acestuia;
- iv. un angajat angajat în comportament neetic;

Un conflict de interese în cadrul acestei politici include atât un conflict actual de interese (adică un conflict de interese care a apărut), cât și un potențial conflict de interese (adică un conflict de interese care poate apărea în funcție de date și împrejurări particulare). Acesta include, de asemenea, un conflict de interese perceput (adică o situație care poate da naștere la perceperea unui conflict de interese), chiar dacă nu există, de fapt, un conflict de interese.

Neidentificarea și gestionarea adecvată a conflictelor de interese ar putea avea consecințe necorespunzătoare sau negative asupra clienților, a BRK și a personalului.

Pentru a ajuta la identificarea conflictelor de interese, Anexa 1 include liste neexhaustive de:

- (i) relații în care pot apărea conflicte de interese;
- (ii) scenarii de conflict de interese, și
- (iii) un eșantion de exemple specifice de circumstanțe în care apar aceste conflicte de interese.

## 3. Abordarea managementului conflictelor

BRK încearcă să se asigure că un conflict de interese nu afectează în mod negativ interesele clienților, ale BRK, ale acționarilor sau ale altor părți interesate prin identificarea, prevenirea sau gestionarea conflictului de interese.

Unele conflicte de interese nu sunt permise de lege sau reglementare, iar altele sunt permise atâta timp cât BRK dispune de mijloacele adecvate prin care să le gestioneze. BRK poate utiliza un număr de mijloace (care pot fi utilizate individual sau în combinație) pentru gestionarea unui conflict de interese, inclusiv:

- i. aranjamentele organizatorice descrise în Anexa 2;
- ii. politicile, procedurile, sistemele și controalele descrise în Anexa 3;
- iii. prezentarea informațiilor destinate să informeze părțile afectate cu privire la conflictul de interese și la impactul probabil asupra acestora, descris în Anexa 3;

iv. evitarea prestării serviciului sau a activității care conduce la conflictul de interese în cazul în care conflictul de interese nu poate fi prevenit sau gestionat eficient prin alte mijloace.

#### **4. Responsabilitățile personalului**

Ca parte a abordării BRK în ceea ce privește gestionarea conflictelor, personalul trebuie să-și îndeplinească responsabilitățile enumerate mai jos atunci când își exercită rolurile în cadrul companiei.

Toți angajații sunt responsabili pentru identificarea și gestionarea conflictelor de interese în mod continuu și sunt obligați:

- i. să respecte această politică, regulile și alte politici și proceduri aplicabile privind identificarea, documentarea, prevenirea și gestionarea conflictelor de interese;
- ii. să acționeze cu integritate și discreție;
- iii. să acționeze cu gradul necesar de independență și obiectivitate atunci când își îndeplinește responsabilitățile;
- iv. să evite, ori de câte ori este posibil, situațiile care generează conflicte de interese datorate oricăroră dintre următoarele:
  - a. interesul financiar personal;
  - b. membrilor familiei sau relațiilor personale apropiate;
  - c. implicarea anterioară, actuală sau potențială viitoare într-o activitate;
  - d. roluri și responsabilități diferite în companie;
- v. să notifice imediat șefului direct și / sau personalului responsabil cu conformitatea ("CCI") cu privire la existența și natura generală a unui conflict de interese;
- vi. să dezvăluie imediat conflictele de interese Consiliului de Administrație atunci când este membru și să participe la ședințele de Consiliu și să nu voteze în situație de conflict de interese;
- vii. să nu se afle într-o relație de subordonare sau control (având influență asupra condițiilor de angajare) cu persoane cu care se afla în legături stranse, inclusiv membri ai familiei sau relații personale apropiate;
- viii. să nu utilizeze în mod abuziv informațiile obținute în cursul activității la BRK, inclusiv în legătură cu tranzacționarea de instrumente financiare;
- ix. să gestioneze judicios informațiile legate de muncă, respectând în orice moment barierele de informare și obligațiile de confidențialitate;

#### **Responsabilitățile Directorilor**

Personalul care exercită o funcție de supraveghere și conducere este obligat:

- i. să urmărească în mod activ să identifice, să atenueze și, în măsura necesară procedurilor, să documenteze conflictele de interese;
- ii. să evalueze orice conflicte de interese raportate pentru a determina dacă există un conflict de interese real;
- iii. să stabilească, după consultarea conformității și a altor funcții de control, după caz, cel mai bun mod de acțiune pentru soluționarea, gestionarea sau evitarea conflictului de interese, sau retragerea (temporară sau permanentă) din activitate a membrului personalului în cauză;
- iv. să revizuiască cel puțin anual, toate conflictele de interese raportate pentru a se asigura că acestea sunt gestionate legal;

- v. să se implice în implementarea politicilor, procedurilor și aranjamentelor pentru identificarea, documentarea, prevenirea, gestionarea și monitorizarea permanentă a conflictelor de interese;
- vi. să se angajeze în comunicarea clară a politicilor și procedurilor în întreaga companie;
- vii. să sporească gradul de conștientizare și să promoveze aderarea personalului la formarea profesională continuă;
- viii. să realizeze sisteme de control pentru documentarea, urmărirea, gestionarea și atenuarea riscului de conflicte de interese și revizuirea periodică a eficienței acestora;
- ix. să ia în considerare implicațiile și să ia măsuri corective, atunci când este necesar, în legătură cu măsurători de performanță sau scheme de stimulare care pot stimula un angajat să acționeze în contradicție cu îndatoririle și responsabilitățile;

### **Obligatiile Administratorilor**

i. Membrii consiliului de administrație trebuie să acționeze, în general, în interesul entității BRK pe care o reprezintă și să se asigure că există proceduri astfel încât tranzacțiile dintre BRK și entitățile afiliate să se desfășoare în general separat.

În acest context, un membru al consiliului:

a. poate considera interesele BRK ca element în procesul de luare a deciziilor la nivelul întregului grup;

b. poate oferi o pondere semnificativă interesului BRK în cazul în care membrul consiliului consideră că acest lucru este în interesul superior al grupului;

c. are responsabilitatea de a cântări meritele intereselor entităților grupului în procesul de luare a deciziilor;

ii. membrii consiliului de administrație trebuie să se asigure că deciziile de afaceri nu sunt afectate de conflictele de interese și trebuie:

a. să identifice în mod proactiv conflictele de interese care rezultă din poziția lor de administrator și să dezvăluie astfel de conflicte de interese în conformitate cu termenii de referință și regulile aplicabile;

b. să se abțină de la orice acțiune care ar putea fi în detrimentul BRK.

Conflictele de interese materiale, individuale și colective, ar trebui să fie documentate în mod corespunzător, comunicate, discutate și gestionate corespunzător de către consiliul de administrație;

iii. în general, un membru al consiliului de administrație nu trebuie să se implice în niciun fel de activități care se află în concurență cu BRK.;

iv. un membru al consiliului de administrație nu poate reprezenta entitatea BRK în relații cu el însuși sau cu o terță parte reprezentată de el însuși, cu excepția cazului în care normele relevante permit o astfel de reprezentare pe baza consimțământului (de exemplu, prin intermediul acționarilor, sau rezoluție a consiliului de administrație în mod unitar), prin care aceasta implicare este permisă.

---

## **Anexa 1: Relații de conflict de interese, scenariii și exemple specifice**

### **1. Relațiile care dau naștere unor conflicte de interese (neexhaustive)**

Conflictele de interese în cadrul acestei politici apar într-o varietate de relații care sunt adesea strâns legate și se pot suprapune. Aceasta include conflictele de interese care apar între:

- i. un client și BRK sau un angajat;
- ii. doi sau mai mulți clienți în contextul prestării de servicii de către BRK acelor clienți;
- iii. BRK și un angajat, ASIF/ADEL sau acționar semnificativ;
- iv. doi membri ai personalului sau entități din grupul BRK;
- v. doua entitati ale grupului BRK;

### **2. Scenarii de conflicte de interese (lista neexhaustiva)**

O listă neexhaustivă de scenarii comune privind conflictele de interese este prezentată mai jos.

#### **2.1. Conflictele legate de client**

Conflictele de interese referitoare la clienți pot fi descrise pe larg ca scenarii în care BRK sau un angajat:

- i. este de natură să realizeze un câștig financiar inadecvat sau să evite pierderile financiare în detrimentul unui Client;
- ii. are un interes în rezultatul unui serviciu furnizat unui Client sau al unei tranzacții efectuate în numele unui Client, care este diferită de interesul Clientului pentru acest rezultat;
- iii. are un stimulent financiar sau de altă natură pentru a favoriza interesul unui Client sau al unui Grup de Clienți asupra intereselor unui alt Client;
- iv. desfășoară aceeași activitate ca și Clientul;
- v. primește sau va primi de la o persoană (alta decât Clientul) un stimulent în legătură cu un serviciu furnizat Clientului sub formă de bani, bunuri sau servicii, altul decât un comision standard sau o taxă pentru acest serviciu;
- vi. are un stimulent financiar sau de altă natură pentru a favoriza vânzarea unui anumit produs sau serviciu unui client care nu este în interesul Clientului.

#### **2.2. Conflictele legate de BRK**

Conflictele de interese legate de BRK pot fi în general descrise ca scenarii în care:

- i. interesul unui angajat pentru rezultatul unei anumite activități sau serviciu diferă de interesul BRK;
- ii. un angajat (sau, după caz, un membru al familiei sau o persoana apropiata acestuia) primește un beneficiu semnificativ, financiar sau de alta natura, ca rezultat al activitatii angajatului la BRK, care nu este adecvată.
- iii. un angajat are posibilitatea de a influența activitatea BRK sau de a lua decizii administrative sau de altă natură într-un mod care să conducă la un câștig sau un avantaj personal pentru un membru al familiei sau o persoana cu care se afla in relatii stranse;
- iv. interesele financiare sau de altă natură existente ale unui angajat sau implicarea anterioară într-o activitate sau relație cu o altă persoană, afectează sau pot afecta obiectivitatea acestuia în îndeplinirea atribuțiilor și responsabilităților sale față de BRK;

v. un conflict de interese poate sa apara în legătură cu o tranzacție sau aranjament încheiat între BRK și un acționar semnificativ sau între entitățile grupului datorită relației strânse dintre părți.

### **3. Exemple specifice de conflicte de interese (neexhaustive)**

Mai jos este prezentat un eșantion de exemple specifice de tranzacții și activități care pot genera conflicte de interese care necesită o gestionare, o atenuare sau o prevenire adecvată:

#### **Alocări defectuoase**

Un conflict de interese poate apărea între BRK și un Client dacă BRK este implicată în alocarea unui produs, serviciu, împrumuturi sau orice tip de tranzacție cu instrumente financiare, deoarece BRK poate fi stimulată să aloce sau să valorifice tranzacția într-o manieră prin care se favorizează ea însăși sau anumiți clienți (în schimbul unei, de exemplu, promisiuni de afaceri viitoare), ceea ce poate avea efect în detrimentul altui client / emitent / vânzător / debitor sau al altor investitori.

#### **Dezvăluirea sau utilizarea informațiilor care nu sunt publice**

Un conflict de interese apare între BRK, un angajat, un client și alți participanți pe piață dacă un angajat abuzează de informații privilegiate sau dezvăluie informațiile în beneficiul propriu sau în avantajul BRK, în detrimentul Clientului sau al altor participanți de pe piață.

#### **Familie / Relatii personale**

Un conflict de interese poate apărea între BRK, un angajat, un client sau un ASIF/ADEL dacă angajatul se ocupă de persoane fizice care sunt membri ai familiei sau cu care se afla în relații apropiate în cursul desfășurării activității pentru sau în numele BRK, deoarece tranzacțiile pot compromite sau pot induce în eroare decizia angajatului și abilitatea sa de a acționa în mod obiectiv sau de a-și îndeplini în mod corespunzător sarcinile și responsabilitățile datorate BRK și / sau Clienților.

#### **Cadouri și divertisment**

Un conflict de interese poate apărea între un angajat și BRK, un client sau o terță parte în cazul în care un angajat primește cadouri și / sau divertisment care l-ar putea stimula necorespunzător ca să acționeze într-un mod care ar putea intra în conflict cu interesele BRK, Clientului și / sau unei terțe părți.

#### **Parti opuse**

Un conflict de interese apare între BRK și Clienți în cazul în care BRK acționează pentru părți cu același interes într-o tranzacție.

#### **Independența în materie de cercetare**

Un conflict de interese apare între BRK, un angajat, clienți și alți utilizatori ai materialelor de cercetare, în cazul în care conținutul unui raport de cercetare sau al unei alte declarații publice nu reprezintă convingerile autentice ale analistului financiar, deoarece acestea sunt influențate de interesul administratorilor portofoliului BRK, al unui Client, sau al analistului în cauză.



---

## **Utilizarea produselor proprii ale BRK**

În cazul în care membrul personalului recomandă sau îi sfătuiește pe client să achiziționeze produse sau servicii dezvoltate de BRK ("produse interne"), poate apărea un conflict de interese între BRK, un angajat și un client atunci când sunt recomandate înaintea produselor sau serviciilor dezvoltate de terți, deoarece imparțialitatea recomandărilor BRK poate fi afectată de dorința membrului personalului de a genera venituri mai mari pentru companie.

### **Anexa 2:**

Descrierea regulilor organizaționale privind conflictele de interese

## **1. Acordurile de guvernare internă**

### **1.1 Guvernanța consiliului**

Reglementările interne pentru Directori și pentru Consiliul de Administrație stabilesc obligațiile acestor organisme cu privire la gestionarea conflictelor de interese. Consiliul de Administrație este responsabil de deciziile privind conflictele de interese ale membrilor săi, în conformitate cu legislația aplicabilă. În plus, cerințele minime de guvernare pentru consiliile entității juridice ale BRK sunt stabilite în politica de guvernare a Consiliului.

### **1.2 Segregarea funcțiilor și responsabilităților**

BRK segregă structural departamentele sale de afaceri și funcțiile de infrastructură pentru a le permite independența. Această segregare se reflectă în componența Directoratului, al mandatului acestuia și al planului de alocare a afacerilor. În conformitate cu principiile de gestionare a riscurilor, BRK operează, de asemenea, un mediu de control intern bazat pe un cadru care necesită independența funcțiilor de control, inclusiv conformitatea, riscul și auditul.

### **Anexa 3:**

## **Descrierea politicilor, procedurilor, sistemelor și controalelor referitoare la conflictele de interese**

BRK utilizează o serie de sisteme, controale, politici și proceduri pentru gestionarea conflictelor de interese, sintetizate mai jos.

## **1. Politici generale, proceduri, sisteme și controale**

### **1.1 Barierele de informare**

BRK menține bariere de informare care sunt destinate să limiteze fluxurile de informații între diferitele zone ale companiei. Aceste restricții permit BRK și personalului să desfășoare activități în numele clienților fără a fi influențate de alte informații care ar putea genera un conflict de interese. În cazul în care un angajat este obligat prin orice altă politică sau procedură de a împărtăși informații cu un alt angajat (inclusiv personal din entități diferite ale grupului sau

din diferite linii de activitate), angajatul este obligat să se asigure ca acest schimb de informații să nu încalce politica de conflict de interese sau orice alte politici și proceduri conexe.

## **1.2 Dezvăluirea și consimțământul clientului**

În anumite circumstanțe, BRK poate decide că mecanismele sale de prevenire sau de gestionare a conflictelor de interese pot să nu fie suficiente pentru a proteja interesele Clientului de daune materiale, iar Clientul trebuie să fie conștient de acest lucru, astfel încât BRK poate decide, în circumstanțe particulare, ca un Client să fie informat despre potențialul unui conflict de interese și despre măsurile care vor fi luate pentru a gestiona conflictul. Acolo unde este cazul, Directorii BRK vor trebui să solicite în mod expres consimțământul Clientului de a acționa.

Dezvăluirea unui conflict de interese unui client ca singurul mijloc de gestionare a conflictului de interese nu este permisă decât ca măsură de ultimă instanță.

O astfel de dezvăluire:

i. trebuie să se facă înainte de furnizarea unui serviciu pe un suport durabil și suficient de detaliat pentru a permite Clientului să ia o decizie în cunoștință de cauză cu privire la acceptarea furnizării serviciului respectiv;

ii. trebuie să precizeze că este furnizat Clientului deoarece regulile organizatorice și administrative ale BRK, stabilite pentru prevenirea sau gestionarea conflictului de interese, nu sunt suficiente pentru a se asigura, cu încredere rezonabilă, că riscul de deteriorare a intereselor Clientului va fi împiedicat ;

iii. ar trebui să țină seama de natura clientului și să includă o descriere specifică a conflictului de interese care a apărut în legătură cu serviciul propus;

iv. trebuie să includă o explicație cu privire la natura și sursa generală a conflictului de interese, riscurile pentru Client care apar ca urmare a conflictului de interese și o descriere a măsurilor întreprinse pentru atenuarea acestor riscuri.

## **1.3 Prevenirea**

BRK desfășoară procese interne de prevenire a conflictelor de interese, având responsabilitatea de a defini și documenta procesele. Activitățile de prevenire sunt necesare pentru a permite ca un conflict de interese să fie preintampinat în timp util.

### **1.4 "Whistleblowing" / canale anonime de comunicare**

BRK furnizează canale împotriva infracțiunilor pentru raportarea / avertizarea cu privire la conflictele de interese din cadrul companiei, în cazul în care un angajat consideră că este necesar și adecvat pentru a atrage atenția companiei.

## **2. Politici, proceduri, sisteme și controale referitoare la activități specifice**

### **2.1 Manipularea ordinelor clientului**

Un conflict de interese poate apărea atunci când un angajat primește, transmite, execută sau gestionează în mod eronat o instrucțiune a clientului. BRK are în vigoare politici pentru a gestiona astfel de conflicte de interese, protejând astfel interesele Clientului, solicitând



---

personalului să acționeze în mod cinstit, corect și profesional, în conformitate cu interesele clientului și interzicând comportamentul necorespunzător al agenților în raport cu Ordinele clientului.

## **2.2 Benchmarks / referinte**

Este posibil să apară un conflict de interese în cazul în care BRK și personalul acesteia se angajează în activități dependente de o referință. În vederea eliminării acestui risc, BRK detine proceduri interne care să prevină astfel de conflicte, care permit verificarea tranzacțiilor efectuate de personalul a cărei remunerație este dependentă de astfel de valori de referință

## **2.3 Independența cercetării**

Un conflict de interese poate apărea în cazul în care conținutul rapoartelor de cercetare sau al altor declarații publice ale unui analist de cercetare nu reprezintă opiniile reale ale analistului deoarece au fost influențate de interesele unui anumit departament de afaceri al BRK. Pentru a gestiona astfel de conflicte de interese, organizarea internă este astfel concepută pentru a promova și proteja integritatea și independența cercetării. Nimeni nu poate pune o presiune necorespunzătoare asupra unui analist în domeniul cercetării în ceea ce privește conținutul sau calendarul unui raport de cercetare sau al unei declarații publice făcute de acel analist. Structura de supraveghere, liniile de raportare și criteriile de compensare pentru analiștii din domeniul cercetării sunt concepute pentru a menține independența cercetării din alte zone ale companiei.

## **2.4 Subscripția și plasamentul de Instrumente financiare**

Este posibil să apară un conflict de interese între un emitent-client, investitori și BRK în contextul activităților de subscriere și de plasament ale BRK. Compania detine mecanisme astfel încât procesul de sindicalizare, alocările și prețurile, să se desfășoare în conformitate cu interesele emitenților/clientilor. Companiei îi este interzis să-și pună propriul interes sau interesul unui client investitor în fața clientului-emitent sau să favorizeze în mod necorespunzător un client investitor în defavoarea altui client.

## **2.5 Stimulente**

Un conflict de interese poate apărea atunci când plata sau primirea unui stimulent ar crea un stimulent pentru ca BRK să acționeze în alt mod decât în interesul Clientului său. BRK a stabilit proceduri și controale cu privire la plata și primirea de stimulente pentru a evalua adecvarea lor și pentru a gestiona orice conflict de interese care ar putea apărea.

## **2.6 Practicile de remunerare**

Un conflict de interese poate apărea atunci când practica de remunerare a companiei ar putea stimula un angajat să acționeze în contradicție cu responsabilitățile, cerințele de reglementare sau cu codul de conduită al BRK. În cadrul politicii de remunerare, BRK are un cadru de bonusuri pentru a evita un astfel de stimulent.

---

BRK a implementat, de asemenea, o politică de remunerare pentru servicii de investiții, și servicii de creditare, care abordează în mod specific remunerațiile legate de furnizarea de servicii de investiții și de servicii auxiliare în conformitate cu MiFID. Scopul acestei proceduri este de a evita ca interesele clienților să fie afectate negativ de practicile de stimulare și de remunerare.

## **2.7 Interese de afaceri externe**

Este posibil să apară un conflict de interese între interesele de afaceri ale unui angajat și interesele BRK și ale clienților săi. Politica externă a intereselor în afaceri impune cerințe de dezvăluire și aprobare, permițând identificarea, gestionarea și, dacă este necesar, interzicerea intereselor de afaceri externe care pot genera conflicte de interese. Respectivul interese de afaceri externe sunt catalogate ca potențiale conflicte de interese și înregistrate în registrul specific.

## **2.8 Tranzacțiile personale**

Pot apărea conflicte de interese între un angajat și BRK sau clienții săi în virtutea tranzacțiilor efectuate de angajați. Politica de tranzacționare a angajaților impune prezentarea și aprobarea conturilor personale de tranzacționare ale angajaților și ale persoanelor cu care aceștia se afla în legături strânse și aprobarea prealabilă pentru anumite valori ale activității de tranzacționare.

## **2.9 Cadouri și divertisment**

Un conflict de interese poate apărea atunci când un angajat primește sau oferă un cadou sau divertisment care constituie un stimulente inadecvat pentru ca un angajat sau un client investitor să acționeze într-un anumit mod. Regulile privind cadouri, divertisment și evenimente de afaceri nu permite oferirea sau acceptarea cadourilor sau a divertismentului de către un angajat decât dacă este rezonabil, proporțional și pentru un scop legitim al afacerii. Acolo unde este cazul, personalul trebuie să obțină aprobarea prealabilă a cadourilor și a divertismentului, iar aprobarea va depinde, printre altele, de faptul că poate conduce la un conflict de interese.

## **2.10 Furnizori și reprezentanți ai terților**

Un conflict de interese poate apărea în interacțiunea companiei cu furnizorii și cu reprezentanții terților atunci când, de exemplu, un angajat implicat în procesul de achiziție sau de angajare are o relație strânsă cu un anumit furnizor sau cu un reprezentant terț. BRK are o procedura de achiziție pentru a gestiona astfel de situații.

---