



Manuales

MiFID

Extracto Políticas MiFID

POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Banca Pueyo tiene elaborado y aprobado un documento conteniendo su Política de Gestión de Conflictos de Interés. Dentro de la política, existe un apartado específico referido a la prestación de servicios de inversión. A continuación, se transcribe un resumen del contenido de dicha política.

En particular, la presente política pretende establecer un marco general de actuación respecto a los siguientes aspectos:

- i. La identificación de los principales conflictos de interés reales y potenciales que puedan afectar a la Entidad o al Grupo en el desempeño de sus funciones.
- ii. La obligación del personal de evitar, en la medida posible, actividades que pudieran crear conflictos de interés o su reaparición.
- iii. La obligación de los Consejeros de garantizar que, en caso de ocasionarse conflictos de interés del personal, se gestionan debidamente.
- iv. El proceso de revisión y aprobación que debe seguir el personal antes de emprender ciertas actividades (como servir en otros órganos de administración), a fin de garantizar que dicha actividad no ocasione un conflicto de interés.
- v. El deber del personal de comunicar inmediatamente cualquier problema que pueda resultar, o haya resultado, un conflicto de interés.
- vi. La responsabilidad de los Consejeros de abstenerse de votar en cualquier tema en que puedan tener un conflicto de interés o se vean comprometidas su objetividad o habilidad de desempeñar adecuadamente sus deberes para con la Entidad.
- vii. La definición de procedimientos adecuados en las transacciones con partes vinculadas para que las mismas se produzcan de forma imparcial.
- viii. El modo en que los Órganos de Administración gestionarán cualquier incumplimiento de la Política.

Con carácter general, se entiende por conflicto de interés aquella situación en la que el interés de la Entidad y/o del Grupo (en adelante nos referimos a ambos de forma conjunta como el Grupo) pueda verse menoscabado como consecuencia de:

- a) Las diversas actividades y líneas de negocio del Grupo.
- b) Terceros con intereses en el mismo.
- c) La estructura organizativa.
- d) La colisión entre los intereses del personal y los del Grupo, hasta el punto de que tal situación comprometa su capacidad para desempeñar sus funciones de manera independiente y objetiva.

Obligaciones generales derivadas de la Política

Tanto la Entidad y su Grupo consolidado como todo el personal (incluidos Consejeros) y el resto de las personas sujetas, sin perjuicio de los deberes y obligaciones específicos recogidos a lo largo de la presente Política, deberán llevar a cabo sus tareas y actividades con honestidad, imparcialidad y profesionalidad, buscando siempre el mejor interés tanto de la empresa del Grupo a la que pertenezcan como de sus clientes.

El personal asumirá como principios generales de actuación los siguientes:

- i. **Independencia:** deberán actuar en todo momento con libertad de juicio, con lealtad a la entidad y al grupo, sus accionistas y clientes e independientemente de intereses propios o de personas que puedan estar vinculadas a ellos.

En consecuencia, se abstendrán de primar sus propios intereses a expensas de los del Grupo o los de la empresa del Grupo a la que pertenezcan.

- ii. **Abstención:** deberán abstenerse de intervenir o influir en la toma de decisiones que puedan afectar a las personas o entidades con las que exista conflicto y de acceder a información relevante o privilegiada que pueda afectar a dicho conflicto.
- iii. **Comunicación:** deberán informar al Comité de Cumplimiento o, en el caso de personas vinculadas con el Grupo, al Comité de Auditoría y Riesgos sobre los conflictos de interés en que se encuentren incurso por causa de sus actividades fuera de la entidad, sus relaciones familiares, su patrimonio personal, o por cualquier otro motivo.

Esta comunicación debe efectuarse en el plazo más breve posible y, en todo caso, antes de tomar la decisión que pudiera quedar afectada por el posible conflicto de interés.

Asimismo, el personal deberá informar al Comité de Cumplimiento en su condición de organismo garante del modelo de gestión de conflictos de interés de la entidad, respecto de aquellos conflictos de interés que puedan surgir de relaciones que mantuviesen durante los cinco años anteriores a su incorporación al Grupo.

Cualquier duda sobre la posibilidad de un conflicto de intereses por parte del personal deberá ser consultada con el Comité de Cumplimiento.

Una vez identificadas las circunstancias que son susceptibles de generar conflictos de interés, y no habiéndose podido prevenir su existencia, se recogen en la Política un listado no exhaustivo de medidas que la Entidad podrá establecer para gestionar estos potenciales conflictos, distinguiendo entre medidas destinadas a mitigar los conflictos de interés a nivel de Entidad y las destinadas a mitigar los conflictos de interés a nivel del personal, y, de manera razonable, evitar un riesgo relevante de menoscabo de los intereses de las empresas del Grupo y sus grupos de interés.

Prestación de servicios de inversión / Productos de inversión basados en seguros

En cuanto al apartado de la política referido a prestación de servicios de inversión: a la entrada en vigor de la Directiva MiFID II y la Directiva sobre distribución de seguros, a partir de las mismas se desarrollan nuevos requerimientos para las entidades con el objetivo de aumentar la protección de los inversores y reducir la posibilidad de que surjan conflictos de intereses entre la Entidad y sus empleados con los clientes. De acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento Interno de Conducta del Mercado de Valores, estos nuevos requerimientos se centran en los siguientes ámbitos:

- a) **Incentivos:** según la normativa se prohíbe la recepción o el pago de honorarios, comisiones u otros beneficios monetarios cuando se presten servicios de asesoramiento independiente en materia de inversión o servicios de gestión de carteras, salvo que se presten servicios de asesoramiento no independiente o servicios de comercialización, donde sí podrán cobrarse si se cumplen los requisitos establecidos por la normativa (el incentivo eleva la calidad del servicio y no perjudica la obligación de la Entidad de actuar en el mejor interés de los clientes), con el objetivo de evitar que la Entidad pueda actuar de forma que menoscaben el mejor interés de los clientes.
La Entidad, como consecuencia de esta nueva obligación, cuenta con un apartado dentro de esta Política en relación con los incentivos con el objetivo de cumplir con la norma.
- b) **Mejor ejecución:** con el objetivo de actuar en el mejor interés de los clientes en la ejecución de las órdenes, la Entidad deberá cumplir con la obligación de mejor ejecución, lo que supone adoptar todas las medidas suficientes para obtener el mejor resultado posible para sus clientes. Para ello, la

Entidad cuenta con procedimientos específicos y una Política de Mejor Ejecución que se cumplirá manera estricta (salvo que exista una instrucción específica del cliente).

- c) Remuneración de los empleados que prestan servicios de inversión: conforme a la Directiva MiFID II, se prohíbe remunerar el rendimiento del personal que presta servicios de inversión conforme a objetivos que puedan entrar en conflicto con el mejor interés de sus clientes. El sistema de remuneración no podrá tener en cuenta objetivos de ventas o de otra índole que puedan constituir un incentivo para que el personal recomiende instrumentos financieros que no se ajusten a las necesidades de los clientes. En este sentido, la Entidad cuenta con unas políticas remuneratorias encaminadas a gestionar los conflictos de interés, garantizando que los intereses de los clientes no se vean menoscabados.