



Políticas y Normas

Extracto Política de Gestión de Conflictos de Interés

I. POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Banca Pueyo, S.A. tiene elaborada y aprobada una Política de Gestión de Conflictos de Interés, dentro de la cual existe un apartado referido a la prestación de servicios de inversión; conflictos de interés en el contexto de préstamos y otras operaciones con miembros del órgano de dirección y, finalmente, un apartado dedicado a conflictos de interés en el servicio de atención al cliente.

En el presente extracto se transcribe un breve resumen del contenido de ésta.

El **objetivo** principal de la presente Política de Gestión de Conflictos de Interés es establecer las bases de actuación que deberán seguirse en Banca Pueyo, S.A. y en su grupo consolidado, a los efectos de prevenir y, en su caso, gestionar los conflictos de interés que pudieran producirse como resultado de la realización de sus diferentes actividades y funciones, así como los conflictos de interés en los que pudieran encontrarse los miembros de los Órganos de Administración de la Entidad y del Grupo y el resto de los empleados de la Entidad respecto de sus intereses individuales (privados o profesionales) frente a los intereses de la entidad.

Con carácter general, se entiende por **conflicto de interés** aquella situación en la que el interés de la Entidad y/o del 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.

Como ejemplos de situaciones que pueden dar lugar a conflictos de interés a **nivel de entidad** podemos mencionar, entre otros, los siguientes:

- Conflictos entre el Grupo y sus clientes: situaciones en las que cualquier empresa del Grupo obtenga beneficios extraordinarios como consecuencia de actividades realizadas en detrimento de los intereses de los clientes;
- Conflictos entre clientes: supuestos en los que cualquier empresa del Grupo tenga una conducta que suponga un trato preferente a un cliente menoscabando el interés de otros clientes.

Por su parte, en cuanto a situaciones que pueden dar lugar a conflictos de interés **para el personal** podemos señalar:

- Intereses económicos;
- Pertenecer a un Órgano de Administración o Junta de Accionistas o ser titular de un Órgano u otra entidad con intereses compartidos con Banca Pueyo o su Grupo;
- Relaciones personales o profesionales con los propietarios de participaciones en el Grupo
- Relaciones personales o profesionales con personal del Grupo.

La presente política pretende establecer un marco general de actuación respecto a los siguientes aspectos:

- i. 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 de lo 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 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.

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 al que pertenezcan como de sus clientes.

En este sentido, 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 independencia 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 sobre los conflictos de interés en que se encuentren incursos por causa de sus actividades fuera de la entidad, sus relaciones familiares, su patrimonio personal, o cualquier otro motivo, de conformidad con lo establecido en el apartado 6 de la Política.

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.

Comunicación y gestión de conflictos de interés

Las personas vinculadas al grupo por una relación de control y los Empleados deberán informar al Comité de Cumplimiento sobre los conflictos de interés en que se encuentren incursos, bien se traten de conflictos de interés derivados de situaciones puntuales (operaciones concretas, contrataciones con terceros, etc.), bien se trate de situaciones de carácter recurrente, para su adecuada gestión por parte de las empresas del Grupo, a través de los medios establecidos en esta Política. Esta comunicación debe ser inmediata desde el conocimiento de dicho conflicto por parte de las personas que lo sufran.

Adicionalmente a los medios de comunicación de conflictos de interés establecidos en los apartados anteriores, el personal de la Entidad podrá informar de cualquier circunstancia real o potencial de conflicto de interés que tenga conocimiento respecto de cualquier Consejero o Empleado (incluido él mismo) en cualquier momento, a través del canal de denuncias o canal ético, independiente y autónomo, establecido por la Entidad.

Se garantizará la protección de los datos personales de dichas comunicaciones, tanto de la persona que denuncia como de la persona física presuntamente responsable de la misma.

Identificadas las circunstancias susceptibles de generar conflictos de interés, no habiéndose podido prevenir su existencia, la Política incluye medidas que la Entidad podrá establecer para gestionar estos potenciales conflictos, distinguiendo medidas destinadas a mitigar los conflictos de interés a nivel de Entidad y las destinadas a mitigar los conflictos de interés a nivel de personal, tratando de evitar así un riesgo relevante que menoscabe los intereses de las empresas del grupo.

Conflictos de interés en la prestación de servicios de inversión/ productos de inversión basados en seguros.

Con la entrada en vigor de la Directiva MiFID II y la Directiva sobre distribución de seguros 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 de 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.

Para identificar los tipos de conflictos de interés que pueden surgir al prestar los servicios de inversión o auxiliares, o una combinación de ambos, cuya existencia pueda menoscabar los intereses de un cliente, se hará de tener en cuenta como mínimo, si la Entidad o la empresa del Grupo correspondiente o una persona competente o vinculada mediante una relación de control, se encuentra en alguna de las situaciones siguientes:

1. El Grupo, cualquiera de sus empresas o la persona considerada puede obtener un beneficio financiero, o evitar una pérdida financiera, a expensas del cliente;
2. El Grupo, cualquiera de sus empresas o la persona considerada tiene un interés en el resultado de un servicio prestado al cliente o de una operación efectuada por cuenta del cliente, que sea distinto del interés del cliente en ese resultado;
3. El Grupo, cualquiera de sus empresas o la persona considerada tiene incentivos financieros o de otro tipo para favorecer los intereses de otro cliente o grupo de clientes frente a los intereses del cliente;
4. El Grupo, cualquiera de sus empresas o la persona considerada desarrolla la misma actividad que el cliente;
5. El Grupo, cualquiera de sus empresas o la persona considerada recibe o va a recibir de una persona distinta del cliente un incentivo en relación con un servicio prestado al cliente, en forma de servicios o beneficios monetarios o no monetarios.

En cualquier caso, no se considerará suficiente que la empresa pueda obtener un beneficio si no existe también un posible perjuicio para un cliente; o que un cliente pueda obtener una ganancia o evitar una pérdida, si no existe la posibilidad de pérdida concomitante de un cliente.

Conflictos de interés en el contexto de préstamos y otras operaciones con miembros del órgano de dirección.

Existirá conflicto de interés potencial con relación a los préstamos concedidos por Banca Pueyo en los casos en que las personas responsables de aprobar su concesión se encuentren vinculadas a los prestatarios o, en el caso en que las personas consideradas vinculadas al responsable de la concesión del préstamo estén relacionadas con el o los prestatarios.

El miembro de órgano de dirección que se beneficie de un préstamo significativo o de otra operación significativa, o el miembro del órgano de dirección que esté vinculado con la contraparte, no debería involucrarse en el proceso de tomas de decisiones.

Conflictos de interés en el servicio de Atención al Cliente

Con relación al SAC, se entenderá por conflicto de interés aquella situación en la que se produce una colisión entre el interés del SAC y el interés de su Titular o el personal adscrito al mismo durante la tramitación de las quejas o reclamaciones que son competencia del Servicio de Atención al Cliente.

En lo que respecta a las situaciones que dan lugar a conflicto de interés para el titular del SAC o el personal adscrito al mismo podrían ser las siguientes:

- i. En el caso de que la queja o reclamación le afecte directamente.
- ii. Cuando tenga parentesco de consanguinidad o afinidad de hasta segundo grado con cualquiera de los interesados o intervinientes en un asunto concreto.
- iii. En el supuesto de que haya mantenido relaciones comerciales, laborales o análogas en los últimos dos años con cualquiera de las personas afectadas o interesadas en una reclamación.
- iv. Cuando hubiera participado directamente en la formalización de la operación que hubiera dado lugar a la queja o reclamación.
- v. Si la reclamación guardara relación con un Departamento u Oficina en la que hubiera prestado sus servicios durante los dos años anteriores a la fecha de recepción de la misma.
- vi. En el caso de que exista un conflicto pendiente de resolución en vía judicial, administrativa o arbitral entre el personal y el interesado en su resolución.

En el supuesto de que el encargado de tramitar una queja o reclamación se encuentre en una de las situaciones anteriormente mencionadas o situación análoga, deberá abstenerse de participar en dicha tramitación, siendo otro miembro del SAC quien asuma tales tareas de tramitación y resolución de la reclamación.