

# **MANUAL DE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE CONFLICTOS DE INTERÉS**



**Noviembre 2007  
(actualizado en Marzo de 2015)**

## **ÍNDICE**

1. OBJETO .....	3
2. ALCANCE.....	3
3. DEFINICIONES Y PRINCIPIOS GENERALES .....	4
3.1. Definiciones .....	4
3.2. Principios generales .....	6
4. PROCEDIMIENTOS PARA EVITAR QUE SE PRODUZCAN CONFLICTOS DE INTERÉS.....	8
5. INFORMACIÓN A CLIENTES SOBRE CONFLICTOS DE INTERÉS....	9
ANEXO I: CONFLICTOS DE INTERÉS DE CAJA LABORAL.....	10

## **1. OBJETO**

El objetivo perseguido es la detección y actualización permanente de situaciones de conflictos de interés reales o potenciales y evitar que dichas situaciones lleguen a producirse o que, en el caso de que ello no resulte posible, se realice una gestión adecuada de los conflictos de interés producidos, conforme a lo dispuesto en la normativa vigente, mediante un procedimiento de registro y comunicación dentro de la organización.

## **2. ALCANCE**

El presente Manual trata los conflictos de interés de Caja Laboral con el siguiente alcance:

- Principios generales de actuación
- Procedimientos para evitar que se produzcan conflictos de interés
- Comunicación a los clientes de los conflictos de interés

### 3. DEFINICIONES Y PRINCIPIOS GENERALES

#### 3.1. Definiciones

Son **conflictos de intereses** los que pueden surgir cuando no se actúa de forma imparcial al prestar servicios de inversión o auxiliares, o una combinación de los mismos y cuya existencia pueda menoscabar los intereses de un cliente; a juicio de un observador neutral.

Para identificar un conflicto de interés, se deberá tener en consideración, como criterio mínimo, si la empresa de inversión o una “persona competente” (según se define en este capítulo), o una persona directa o indirectamente vinculada a la empresa mediante una relación de control, se encuentra en alguna de las siguientes situaciones, ya sea como consecuencia de la prestación de servicios de inversión o auxiliares, o la realización de actividades de inversión, o por otros motivos:

- a) La empresa o la persona considerada puede obtener un beneficio financiero, o evitar una pérdida financiera, a expensas del cliente;
- b) La empresa 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;
- c) La empresa 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;
- d) La empresa o la persona considerada desarrolla la misma actividad que el cliente;
- e) La empresa 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 dinero, bienes o servicios, aparte de la comisión o retribución habitual por ese servicio.

Se considerarán **“personas competentes”**, además de las afectadas por el **Reglamento Interno de Conducta en el Ámbito del Mercado de Valores**, las siguientes:

- a) Los administradores, socios (o personas equivalentes) y empleados de los agentes vinculados de Caja Laboral.
- b) Cualquier otra persona física cuyos servicios se pongan a disposición y bajo el control de la empresa o de un agente vinculado a la empresa y que participe junto a Caja Laboral en la prestación de servicios de inversión.
- c) Otras personas físicas que, como consecuencia de un contrato de externalización suscrito con Caja Laboral, presten servicios a la misma (o a sus agentes vinculados) para que ésta, a su vez, preste servicios de inversión.

Estas personas, por razón de su cargo, tienen acceso a información sensible con la que pueden derivarse conflictos de interés.

**“Personas Vinculadas” a “personas competentes”:**

Las “personas competentes” tendrán permanentemente formulada ante la función de Cumplimiento Normativo y mantendrán actualizada, una declaración en la que consten sus vinculaciones económicas, familiares o de otro tipo con clientes o sociedades cotizadas en Bolsa.

Tendrá la consideración de “vinculación económica” la titularidad directa o indirecta de una participación superior al 5% del capital de una Sociedad no cotizada o al 1% del capital en sociedades cotizadas.

Tendrá la consideración de “vinculación familiar” el parentesco hasta el segundo grado, por consanguinidad o afinidad (ascendientes, descendientes, hermanos, y cónyuges o personas unidas por relación de análoga afectividad, conforme a la legislación vigente), con clientes o con personas que ejerzan cargos de administración o dirección en sociedades clientes o cotizadas. Idéntica consideración tendrán los hijastros que tenga a su cargo la persona competente, así como los parientes hasta el cuarto grado que convivan con ella, como mínimo, desde un año antes de la fecha de la operación personal considerada.

La declaración incluirá las vinculaciones distintas de las expresadas que, a juicio de un observador externo y ecuánime, podrían comprometer la actuación imparcial de un consejero o empleado. En caso de duda razonable a este respecto, los “Consejeros y Empleados” deberán consultar al Departamento de Cumplimiento Normativo.

Se considerarán “áreas separadas” las áreas de negocio especialmente sometidas a conflicto de interés:

- Tesorería – gestión de la cuenta propia
- Asesoramiento en materia de inversiones
- Prestación de servicios financieros a empresas: OPS, OPV
- Asesoramiento sobre fusiones y adquisiciones

Relaciones entre **Sociedades del Grupo** en las que pueden producirse conflictos de interés:

- Con entidades del Grupo que prestan servicios financieros.
- Con sociedades del Grupo que cotizan en mercados organizados o son emisores.
- Con sociedades que prestan servicios de corporate, asesoramiento financiero, capital riesgo u otras actividades financieras que puedan representar una continuidad de la actividad de Caja Laboral o generar situaciones de conflicto de interés.
- El Depositario pertenece al mismo Grupo que la Sociedad Gestora

### 3.2. Principios generales

Caja Laboral ha establecido principios generales de actuación en materia de gestión de conflictos de interés destinados a:

- garantizar que las personas competentes que participen en distintas actividades que impliquen un conflicto de intereses, desarrollen dichas actividades con un nivel de independencia adecuado al tamaño y actividades de la empresa de inversión y del grupo al que pertenece, y a la importancia del riesgo de menoscabo de los intereses de los clientes.
- impedir o controlar el intercambio de información entre personas competentes que participen en actividades que comporten el riesgo de un conflicto de intereses, cuando el intercambio de esta información pueda ir en detrimento de los intereses de uno o más clientes;
- establecer la supervisión separada de las personas competentes cuyas funciones principales sean la realización de actividades o la prestación de servicios por cuenta o en favor de clientes con intereses contrapuestos, o que representen intereses distintos que puedan entrar en conflicto, incluidos los de la empresa;
- suprimir cualquier relación directa entre la remuneración de las personas competentes que desarrollan principalmente una actividad y la remuneración de otras personas competentes que desarrollan principalmente otra actividad, o los ingresos generados por éstas, cuando pueda surgir un conflicto de intereses en relación con estas actividades;
- impedir o limitar que cualquier persona ejerza una influencia inadecuada sobre la forma en que una persona competente realiza servicios o actividades de inversión o auxiliares;
- impedir o controlar la participación simultánea o consecutiva de una persona competente en diversos servicios o actividades de inversión o auxiliares cuando dicha participación pueda ir en detrimento de una gestión adecuada de los conflictos de intereses.

Los **principios generales** que rigen en Caja Laboral son:

- Se deberá dar prioridad a los legítimos intereses de los clientes, procurando evitar que entren en conflicto y cumpliendo con lo estipulado legalmente, desplegando la máxima honorabilidad diligencia, lealtad, neutralidad y discreción.
- No se multiplicarán las transacciones de forma innecesaria y sin que ello reporte beneficios para los clientes.

- No deberá privilegiarse a ningún cliente cuando exista conflicto de intereses entre varios. En particular, se respetará el sistema de ejecución y reparto de órdenes que, siendo compatible con la normativa vigente, se tenga establecido.
- No se atribuirá para sí mismo uno o varios valores cuando haya clientes que los hayan solicitado en idénticas o mejores condiciones.
- No se antepondrá la venta de valores propios a los de los clientes, cuando éstos hayan ordenado vender la misma clase de valor en idénticas o mejores condiciones.
- Se cumplirá y hará cumplir con todo rigor las demás reglas, derivadas de disposiciones legales o reglamentarias o adoptadas de modo complementario por Caja Laboral, que tengan por objeto prevenir o tratar adecuadamente conflictos de interés.
- Se identificarán las circunstancias que den o puedan dar lugar a un conflicto de interés que implique un riesgo importante de menoscabo de los intereses de uno o más clientes.
- La política de gestión de los conflictos de interés tiene en consideración cualquier circunstancia que pueda provocar un conflicto de interés como consecuencia de la estructura del Grupo y actividades de otras empresas del Grupo.
- Las “personas competentes” no realizarán ni promoverán conducta alguna que, por implicar la utilización o transmisión indebida de información privilegiada o manipulación del mercado, pueda constituir abuso de mercado.
- Las “personas competentes” no podrán utilizar la información reservada obtenida por ellos mismos en Caja Laboral o, en general, la información reservada obtenida por ésta, en su propio beneficio, ni directamente ni facilitándola a clientes seleccionados o a terceros sin conocimiento de la entidad.
- Las “personas competentes” de Caja Laboral no podrán aceptar gratificaciones ni regalos de clientes.
- Las actividades desarrolladas en cada momento por Caja Laboral, según lo previsto en su Programa de Actividades, constituyen actividades reservadas a los profesionales que, de acuerdo con su estructura organizativa, haya determinado la misma. Estas actividades se realizarán siempre en nombre de Caja Laboral, por lo que a las “personas competentes” les queda prohibida la realización de actividades paralelas o al margen de la misma.
- Los empleados de una determinada área separada no realizarán funciones para otra área separada, sin perjuicio de las funciones, en particular de supervisión y coordinación, que ejerza el personal directivo.

#### **4. PROCEDIMIENTOS PARA EVITAR QUE SE PRODUZCAN CONFLICTOS DE INTERÉS**

Los procedimientos y medidas adoptadas para evitar que se produzcan conflictos de interés, se centran en las siguientes clases de acciones:

- Aplicación de un Reglamento Interno de Conducta dentro de la Entidad, de obligado cumplimiento para todas aquellas personas de la Entidad o relacionadas con la Entidad, susceptibles de originar un conflicto de Interés.
- Gestión de “operaciones vinculadas” en el Grupo de Caja Laboral, de manera que se eviten los conflictos de interés.
- Medidas encaminadas a lograr la independencia y segregación de funciones en la Entidad.



## 5. INFORMACIÓN A CLIENTES SOBRE CONFLICTOS DE INTERÉS

El cliente será informado de forma completa, exacta y comprensible, antes de la prestación del servicio, sobre la política de gestión de los conflictos de interés. En particular, deberá identificarse al cliente los potenciales conflictos, así como los procedimientos y medidas adoptadas para gestionar dichos conflictos. La información deberá ser más detallada, si cabe, en aquellos casos en los que no pueda evitarse que se produzcan conflictos de interés.

La información al cliente se podrá realizar con dos niveles de detalle:

**De forma resumida.** Se comunicará al cliente las características principales de la política de gestión de los conflictos de interés (identificación de conflictos, procedimientos y medidas para su gestión), siendo preciso que Caja Laboral se comprometa con el cliente a comunicar más detalles cuando el cliente lo solicite.

**De forma amplia.** Se deberá poner a disposición del cliente cuando éste lo solicite y se informará de forma más detallada a nivel de cada uno de los potenciales conflictos de interés, de cada servicio de inversión e instrumentos financieros, etc.

Cuando varias entidades estén implicadas en el canal de distribución, cada empresa de inversión que preste el servicio de inversión o auxiliar, debe cumplir con su obligación de informar a sus clientes.

La información a clientes deberá realizarse a través de mecanismos que permitan una verificación posterior, mediante soporte duradero, y podrá incorporarse en la información precontractual relativa a cada servicio de inversión, en el propio contrato suscrito con el cliente o en la página web, cumpliendo para ello los requisitos establecidos en la normativa vigente.

En los casos en los que no resulte posible evitar situaciones de conflictos de interés, deberá advertirse al cliente de la naturaleza, origen del conflicto y posible impacto.

## ANEXO I: GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DE CAJA LABORAL

Naturaleza del Origen del Conflicto	Tipo de Conflicto	Gestión del conflicto
Percepción de comisiones de terceras entidades por comercializar sus productos	Gestión de Incentivos	Sólo se aceptan incentivos si aumentan la calidad del servicio prestado al cliente y se actúa en su interés
Percepción de retrocesiones e informes de Intermediarios de operaciones establecidos en la Política de Mejor Ejecución		Los incentivos a percibir han de ser aprobados por el Departamento de Cumplimiento Normativo previamente a la aceptación de éstos  Los incentivos se informan a los clientes antes de que reciban el servicio o adquieran el producto
Venta a Clientes de Aportaciones Financieras Subordinadas emitidas por empresas del Grupo (Eroski)	Operaciones de clientes	No existen cargos compartidos entre Caja Laboral y los Emisores Las condiciones de la colocación son idénticas que las de otras entidades financieras ajenas al Grupo del Emisor Se informa a los clientes de esta situación y de los posibles incentivos cobrados por este servicio antes de la venta
Caja Laboral da la contrapartida en las operaciones ordenadas por clientes sobre Aportaciones Financieras subordinadas, u otra renta fija que pueda tener en cartera propia	Operaciones de clientes	Las operaciones se hacen a precio de mercado, existe una política de formación de precios  Los clientes son informados antes de realizar las operaciones, a través de la recepción de la política de mejor ejecución