

MANUAL DE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE INCENTIVOS



Noviembre 2007

ÍNDICE

1. OBJETO	3
2. ALCANCE.....	4
3. DEFINICIONES Y PRINCIPIOS GENERALES	5
3.1. Definiciones	5
3.2. Principios generales	6
4. CATÁLOGO DE CONFLICTOS DE INTERÉS	7
4.1. Catálogo de incentivos	7
5.2. Procedimiento de actualización del catálogo de incentivos	8
5. INFORMACIÓN A CLIENTES SOBRE INCENTIVOS.....	9
ANEXO I: Esquema de tratamiento de incentivos	10

1. OBJETO

El objetivo perseguido es definir la política de Caja Laboral en materia de incentivos, y establecer procedimientos para la detección y actualización permanente de los incentivos percibidos por la misma en relación a los productos y servicios MIFID, gestionar tales incentivos en interés del cliente, y comunicarlos a los clientes en caso de que resulte necesario.

2. ALCANCE

El presente manual abarca:

- La descripción de los Incentivos y los Principios de Caja Laboral en cuanto al tratamiento de éstos.
- La Identificación de un catálogo de potenciales incentivos.
- Los procedimientos de comunicaciones a clientes en materia de incentivos.

Los incentivos se consideran independientemente de que sean o no susceptibles de generar conflictos de interés.

3. DEFINICIONES Y PRINCIPIOS GENERALES

3.1 Definiciones

En base a la normativa Mifid se pueden detectar tres tipos de comisiones o incentivos:

1. **Honorarios y comisiones permitidos (en adelante P)**

Honorarios, comisiones o beneficios no monetarios pagados o aportados al cliente o a una persona que actúe por cuenta del mismo u ofrecidos por el cliente o por una persona por cuenta del mismo.

2. **Honorarios y comisiones justificables (en adelante J)**

Honorarios, comisiones o beneficios no monetarios pagados o aportados a un tercero o a una persona que actúe por cuenta del mismo u ofrecidos por un tercero o por una persona que actúe por cuenta del mismo, cuando se cumplan las siguientes condiciones:

- i. La existencia, naturaleza y cuantía de los honorarios, comisiones o beneficios, o, cuando dicha cuantía no pueda determinarse, el método de cálculo de esa cuantía, deberá revelarse claramente al cliente, de forma completa, exacta y comprensible, antes de la prestación del servicio de inversión o auxiliar pertinente.
- ii. El pago de los honorarios o de las comisiones, o la aportación de los beneficios no monetarios, deberá aumentar la calidad del servicio prestado al cliente y no entorpecerá el cumplimiento de la obligación de la empresa de actuar en el interés óptimo del cliente.

3. **Honorarios y comisiones necesarios (en adelante N)**

Honorarios apropiados que permitan la prestación de servicios de inversión o sean necesarios a tal fin, tales como gastos de custodia, gastos de liquidación y cambio, tasas reguladoras o gastos de asesoría jurídica, y que, por su naturaleza, no puedan entrar en conflicto con el deber de la empresa de actuar con honestidad, imparcialidad y profesionalidad con arreglo al interés óptimo de sus clientes. Se trata de una lista no exhaustiva.

Cada uno de estos tres tipos de honorarios o comisiones será objeto de estudio en este manual.

3.2 Principios generales

En materia de incentivos Caja Laboral se rige por los siguientes principios generales:

Los principios que rigen la actividad de Caja Laboral en la relación con sus clientes son **la honestidad, la imparcialidad y la profesionalidad.**

Caja Laboral actuará siempre, en el **mejor interés de sus clientes.**

Caja Laboral proporcionará de forma **transparente** y antes de prestar un servicio a un cliente, la información necesaria relativa a los incentivos cobrados de terceros en dicha prestación de servicios, cuando la normativa así lo requiera.

Caja Laboral considera que toda comisión cobrada o pagada en relación con la prestación de un servicio de inversión es susceptible de originar un **conflicto de interés** y estará sujeta, por tanto, a las restricciones establecidas por la normativa y a lo dispuesto en el presente manual y en el “Manual de Políticas y Procedimientos de Conflictos de Interés” de la Caja.

Por tanto, **toda comisión cobrada por Caja Laboral está justificada** en base a la condición específica de un servicio que se ha prestado

4. CATÁLOGO DE CONFLICTOS DE INCENTIVOS

4.1 Catálogo de incentivos

Caja Laboral identifica y cataloga situaciones que supongan un conflicto de interés, real o potencial.

Caja Laboral mantiene una lista de posibles honorarios o comisiones que puedan pagarse o percibirse en el desarrollo de su actividad con clientes, con el fin de facilitar la detección de tales incentivos y tratarlos según el procedimiento establecido:

1. ***Honorarios y comisiones permitidos (en adelante P)***

Se trata de las comisiones pagadas por los clientes o por cuenta de los mismos que responden a los servicios prestados por Caja Laboral. Estas comisiones son públicas, figuran en el folleto de tarifas de la Caja, y se informan a los clientes antes de que reciban el servicio prestado, según las políticas y procedimientos de comunicación a clientes.

A modo de ejemplo citamos:

- Si Caja Laboral es ejecutora en algún mercado: Pagos ejecutados por una entidad financiera meramente instrumental a la Caja por cuenta de un cliente por servicios de transmisión de órdenes.

2. ***Honorarios y comisiones justificables (en adelante J)***

Se trata de las comisiones pagadas o recibidas por terceros que responden a los servicios prestados por Caja Laboral. Estas comisiones deberán estar adecuadamente formalizadas, de tal manera que ante un tercero se pudiera demostrar que son justificables y transparentes, si resulta necesario.

En su caso es preciso demostrar:

- Que la percepción de la comisión está soportada por el aumento de la calidad del servicio al cliente.
- Que no se deja de actuar en interés óptimo del cliente.

En general, Caja Laboral no admite retrocesiones cuyo concepto sea un concepto ya pagado por un cliente. Tampoco acepta remuneraciones como consecuencia de objetivos de venta.

Con carácter no exhaustivo, Caja Laboral mantiene el siguiente catálogo de posibles incentivos:

1. Comisiones pagadas a los agentes
2. Comisiones de comercialización y de distribución de fondos. Retrocesión de comisiones.
3. Otras posibles retrocesiones de comisiones por parte de otras entidades cuando Caja Laboral comercializa sus servicios.
4. Obtención de formación impartida por alguna entidad de la que se están comercializando productos. Sólo se permite si es razonable al fin de la mejor comercialización o asesoramiento a los clientes, se imparte en lugares no exóticos y el concepto es adecuado.
5. Obtención de equipamiento informático procedente de un broker.

3. Honorarios y comisiones necesarios (en adelante N):

Se trata de una lista no exhaustiva de pagos que cumplen dos condiciones:

- Permiten la prestación del servicio, son necesarios a tal fin.
- No atentan los principios de Caja Laboral en materia de incentivos y conflictos de interés.

Citamos a modo de ejemplo:

- Gastos de custodia
- Gastos de liquidación
- Gastos de cambio
- Tasas reguladoras
- Gastos de asesoría jurídica

4.2 Procedimiento de actualización del catálogo de incentivos

Los requisitos establecidos en la normativa vigente y en este Manual deberán verificarse con anterioridad a que se produzcan. Por lo tanto, la valoración sobre la aceptabilidad del pago de unos honorarios, comisiones o beneficios no monetarios, deberá realizarse en el momento en que se plantee el acuerdo concreto con la empresa pagadora o receptora y no después de que los pagos/cobros hayan sido realizados.

Todos los acuerdos con terceros que puedan originar “incentivos” serán comunicados al Departamento de Cumplimiento Normativo con la antelación suficiente, quien tras el correspondiente análisis, seguirá el procedimiento que Caja Laboral tenga establecido.

5. INFORMACIÓN A CLIENTES SOBRE INCENTIVOS

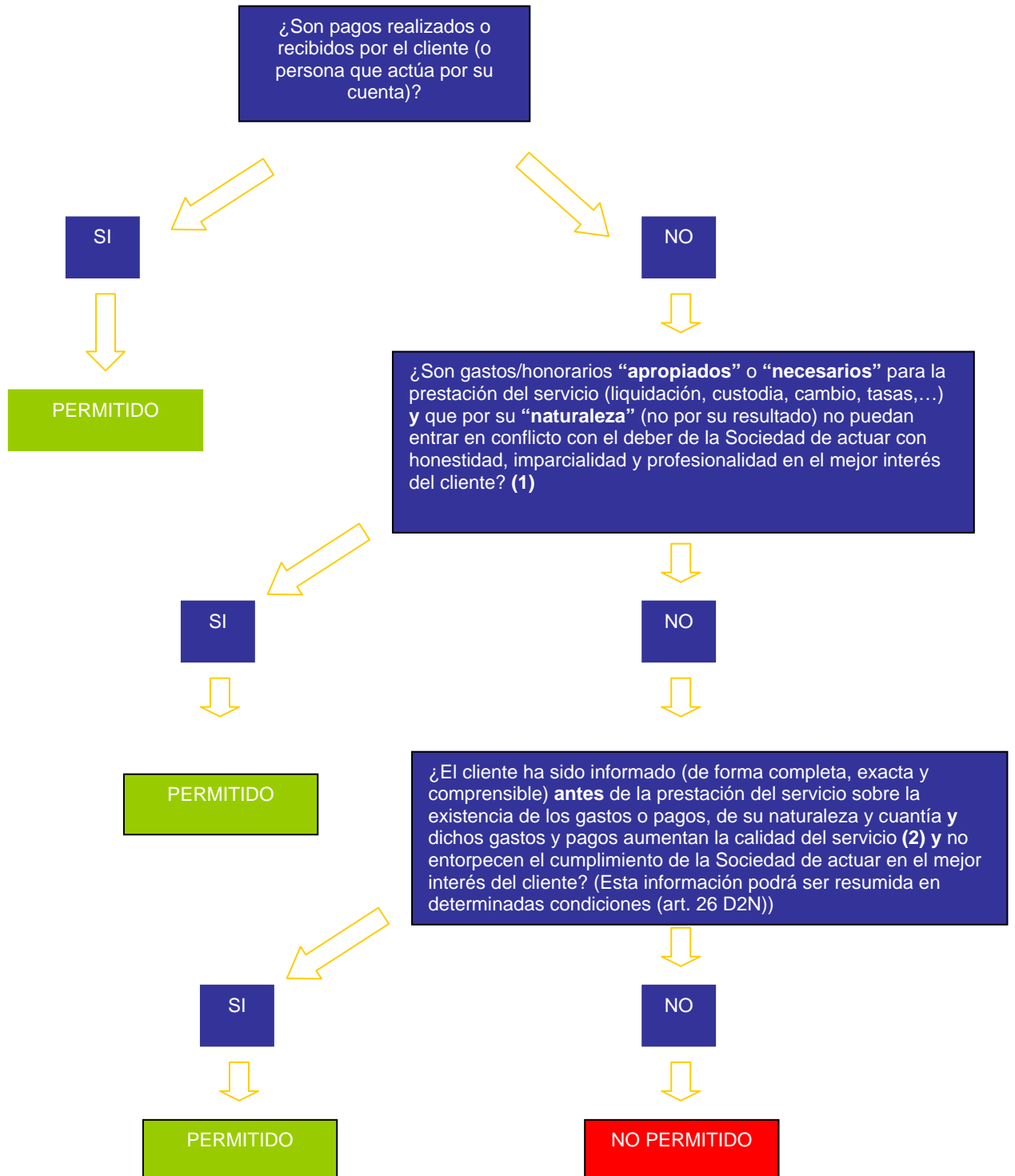
Caja Laboral aplica el principio de transparencia, y en base al mismo ha implementado un procedimiento de comunicación a clientes de los incentivos que han de ser justificables (clasificados como “J”, en el apartado 4.1. de este manual).

La normativa dispone la posibilidad de comunicar las condiciones esenciales del sistema de honorarios, comisiones o beneficios no monetarios en forma resumida, siempre que Caja Laboral se comprometa a comunicar más detalles cuando el cliente lo solicite, y cumplan ese compromiso.

Caja Laboral dispone de dos sistemas de comunicaciones a los clientes de las comisiones “J”:

- Comunicación abreviada: de forma precontractual, para el servicio concreto afectado, se informa al cliente de las condiciones esenciales del incentivo (existencia del incentivo y naturaleza). Se facilita información adecuada que permita al cliente tomar una decisión suficientemente informada sobre si seguir adelante con el servicio de inversión o auxiliar o si solicitar la información completa.
- Información completa del incentivo: a solicitud escrita del cliente, Caja Laboral pone a su disposición información clara, completa exacta y comprensible; sobre la naturaleza y la cuantía del incentivo

ANEXO I: Esquema de tratamiento de incentivos



Notas:

(1) **Naturaleza del servicio.** La remuneración obtenida en concepto de “asesoramiento o recomendación”, “comercialización/distribución”, etc. puede ser legítima, siempre y cuando el asesoramiento o recomendación no esté sesgada como resultado de la recepción de dicha comisión.

(2) **Calidad del servicio.** Para determinar si una comisión o beneficio no monetario recibido de terceros aumenta o no la calidad del servicio prestado por la Sociedad a sus clientes y si dificulta o no a la Sociedad su actuación en interés del cliente, será necesario tener en cuenta los siguientes aspectos:

(a) El tipo de servicio de inversión o auxiliar prestado al cliente y el grado de cumplimiento de obligaciones contraídas con el cliente. Así, por ejemplo, para determinar si aumenta o no la calidad del servicio, será relevante esclarecer si con los “incentivos” se cumple o no con el principio de mejor ejecución y con las normas relativas a la gestión de conflictos de interés.

(b) El beneficio esperado para el cliente y para la Sociedad. En este sentido, se deberá determinar si, por ejemplo, la Sociedad recibe un pago de un tercero, el coste lo soportará finalmente el cliente de alguna manera y si de esta situación se deriva algún beneficio para el cliente que compense ese mayor coste soportado.

(c) Si habrá o no un incentivo que pueda cambiar el comportamiento de la Sociedad de forma que ésta no actúe en interés del cliente.

(d) La relación entre la Sociedad y la entidad que recibe o provee el beneficio, teniendo en consideración relaciones económicas, de competencia, comerciales, etc.

(e) La naturaleza del elemento de pago o beneficio no monetario, las circunstancias en que se paga y si lleva o no aparejadas condiciones.

En este sentido, la Sociedad entiende que se produce un “aumento en la calidad del servicio al cliente” cuando:

Como consecuencia del incentivo se está reduciendo el riesgo operacional o se ayuda a cumplir con los principios de mejor ejecución y se evitan posibles conflictos de interés (p.ej.: utilización de sistema de routing u otras plataformas tecnológicas).

Se obtienen unas mejores condiciones económicas para el cliente en relación a las que conseguiría operando directamente.

Se recibe formación con la que se proporciona a los clientes una mayor y mejor información.

Se reciben informes y análisis que permiten mejorar el asesoramiento y recomendaciones a los clientes.