



# MiFID II – Información general sobre conflictos de intereses

## 1. Contexto

No siempre puede descartarse que se produzcan conflictos de intereses, en particular en entidades que prestan gran variedad de servicios a sus clientes. Por lo tanto, Rothschild & Co Bank AG, Zollikerstrasse 181, 8034 Zúrich (el "Banco") quisiera facilitarle la siguiente información sobre ciertas medidas adoptadas para tratar conflictos de intereses, con el fin de evitar perjuicios para los clientes.

Los siguientes principios tienen como objetivo garantizar que el Banco presta debida atención a los intereses de cada uno de sus clientes y evita en la medida de lo posible y/o gestiona cualquier conflicto de intereses potencial de forma justa y eficaz. Los principios se aplicarán específicamente en las siguientes circunstancias:

- cuando el Banco, incluidas las sociedades filiales (o del grupo) o sus gestores y empleados, tenga o pudiera tener un conflicto de intereses entre sí mismo y cualquier deber con su Cliente; o
- cuando exista o pudiera existir un conflicto de intereses entre un Cliente del Banco y otro Cliente.

Los principios se aplican a los servicios que el Banco presta a sus Clientes en el curso de la realización de una actividad regulada o una actividad auxiliar.

En general, el Banco no debe prestar servicios de una forma calculada para favorecer los intereses de un Cliente de manera injusta en detrimento del interés de otro Cliente. Del mismo modo, un empleado del Banco siempre debe actuar en interés del Cliente y no poner sus propios intereses – o los de la empresa – por delante de los de sus Clientes.

Asimismo, el Banco no debe prestar un servicio de tal forma que sea probable que obtenga una ganancia financiera, o que evite una pérdida financiera, a expensas de un Cliente.

Además de las disposiciones organizativas y administrativas específicas que se detallan en el apartado 4.1, el Banco también cuenta con disposiciones diseñadas para ayudar a tomar todas las medidas razonables al objeto de evitar posibles conflictos de intereses.

Por ejemplo:

- Los empleados del Banco no pueden trabajar para un Cliente cuando el empleado pueda tener vínculos estrechos (por ejemplo, una relación de parentesco) con el Cliente afectado, ya que esto puede influir en que el empleado ponga los intereses de ese Cliente por delante de los de otros Clientes.

- Los empleados del Banco no pueden ocupar una posición fuera de su calidad profesional que pueda entrar en conflicto con sus obligaciones hacia la empresa y sus Clientes. Ningún empleado puede llevar a cabo ninguna otra actividad profesional sin el consentimiento del Banco. En determinadas circunstancias, dicho consentimiento podrá denegarse. En algunos casos, será necesario firmar una carta bilateral entre la tercera parte y el empleado que estipule que, en relación con cualquier asunto que pudiera llevar a un conflicto de intereses, el empleado no podrá participar en la toma de decisiones. Esta disposición contribuye a que el Banco pueda asegurarse de que un empleado no ponga sus propios intereses por delante de los de un Cliente.
- El Banco tampoco debe asesorar ni operar con respecto a una transacción en la que tenga un interés sustancial a menos que haya adoptado todas las medidas razonables para impedir o gestionar el conflicto a fin de garantizar un tratamiento justo del Cliente. Si estas medidas no bastan para garantizar, con una seguridad razonable, que se evitarán los riesgos de perjuicio para los intereses del Cliente, el Banco comunicará el interés sustancial o el conflicto a un Cliente como medida de último recurso. Esta disposición contribuye a que el Banco gestione el riesgo de que no actúe en interés del Cliente porque su interés en el resultado del servicio o la transacción sea distinto del interés del Cliente.

La comunicación de un conflicto de intereses a un Cliente será una medida de último recurso. Solo se utilizará cuando las disposiciones organizativas y administrativas establecidas por el Banco para evitar y/o gestionar sus conflictos de intereses no basten para garantizar, con una seguridad razonable, que se evitarán los riesgos de perjuicio de los intereses del Cliente. Cualquier comunicación de un conflicto de intereses a un Cliente se hará de conformidad con lo estipulado seguidamente en el apartado 4.2.

Los siguientes principios para tratar conflictos de intereses también regirán para las relaciones en las que esté involucrado un proveedor de servicios externo. Ello incluye a personas físicas y empresas que actúen como entidades externalizadas y presten servicios al Banco.

## 2. Definiciones

### 2.1 Conflicto de intereses

A efectos de este folleto, los conflictos de intereses se definen como conflictos de intereses que surjan, o puedan surgir, en el curso de la prestación de un servicio

y cuya existencia pueda conllevar un riesgo sustancial de perjuicio a los intereses del cliente y, como mínimo,

- de que el Banco probablemente obtenga una ganancia financiera, o evite una pérdida financiera, a expensas de un Cliente;
- en el que el Banco tenga un interés en el resultado de un servicio prestado a un Cliente o de una transacción realizada en nombre de un Cliente, que sea distinto del interés del Cliente en ese resultado;
- cuando el Banco tenga un incentivo financiero o de otra índole para favorecer el interés de un Cliente o de un grupo de Clientes por encima del interés de otro Cliente;
- cuando el Banco desarrolle el mismo negocio que un Cliente; o
- cuando el Banco reciba o recibirá de una persona que no sea el Cliente un incentivo en relación con un servicio prestado a ese Cliente, en forma de dinero, bienes o servicios, que no sea la comisión o el honorario convencional por ese servicio.

Las respectivas normas del Banco sobre esta cuestión se definen en la directiva interna de conflictos de intereses del Banco.

## 2.2 Clientes

A efectos de este folleto, los clientes se definen como:

- todos los clientes actuales del Banco
- los clientes potenciales del Banco y
- los clientes anteriores del Banco con quienes siguen rigiendo las obligaciones de lealtad u otra índole.

## 3. Responsabilidad y registros

Todos los empleados del Banco tienen la obligación de informar a su superior directo y a la función de Compliance de cualquier conflicto de intereses real, aparente o potencial que detecten.

Compliance documentará cualquier conflicto de intereses real, aparente o potencial que se comuniquen y colaborará con las personas relevantes para determinar las medidas apropiadas para evitar o, cuando proceda, gestionar tales conflictos.

La función de Compliance valorará y revisará la directiva interna de conflictos de intereses del Banco al menos una vez al año y tomará todas las medidas apropiadas para abordar cualquier deficiencia. Las modificaciones sustanciales de la directiva interna las aprobará el comité directivo del Banco (Executive Committee).

## 4. Directiva

El enfoque del Banco para tratar conflictos de intereses puede tomar, entre otras, una o varias de las siguientes formas:

### 4.1 Prevención o gestión

El Banco tiene establecidos controles internos y lleva a cabo actividades de seguimiento para ayudar a cumplir las normas locales e interjurisdiccionales pertinentes, incluidas las relativas a conflictos de intereses. Podrían adoptarse más controles internos para garantizar que el conflicto correspondiente se evite o gestione adecuadamente, incluyendo los siguientes:

- procedimientos efectivos para evitar o controlar el intercambio de información entre personas relevantes que participen en actividades que entrañen un riesgo de conflictos de intereses cuando el intercambio de dicha información pueda perjudicar a los intereses de uno o más Clientes;
- la supervisión separada de las personas relevantes cuyas principales funciones conlleven la realización de actividades en nombre de, o la prestación de servicios a, Clientes cuyos intereses puedan entrar en conflicto o que de otro modo representen intereses diferentes que puedan entrar en conflicto, incluidos los del Banco;
- la eliminación de cualquier vínculo directo entre la remuneración de las personas relevantes involucradas principalmente en una actividad y la remuneración de, o los ingresos generados por, distintas personas relevantes involucradas principalmente en otra actividad cuando pueda surgir un conflicto de intereses en relación con dichas actividades;
- la remuneración de los asesores de Clientes del Banco se basa en criterios objetivos cuantitativos (p. ej., contribución a los beneficios) y cualitativos (p. ej., satisfacción de los clientes, capacitación y formación continua); unos mayores ingresos por comisiones no resultan automáticamente en una remuneración más alta. Las bonificaciones se fijan a discreción de la función directiva del Banco;
- medidas para impedir o limitar que cualquier persona ejerza una influencia inapropiada en la forma en que una persona relevante lleva a cabo servicios de inversión o auxiliares o actividades de inversión; y
- medidas para prevenir o controlar la participación simultánea o consecutiva de una persona relevante en un servicio de inversión o auxiliar separado o en actividades de inversión en que tal participación pueda menoscabar la adecuada gestión de conflictos de intereses;
- mantenimiento de listas de alerta y listas negras que recojan los instrumentos financieros en los que podrían darse conflictos de intereses;
- la delimitación de los sectores comerciales entre sí y el control simultáneo del flujo de información entre ellos (las llamadas “áreas de confidencialidad”);
- cuando se ejecutan órdenes, el Banco actúa de conformidad con su directiva interna de mejor ejecución y con las instrucciones del Cliente;

- la formación continua de los empleados del Banco.

## 4.2 Comunicación de información

La comunicación de información ayuda a los Clientes a valorar el servicio que se les está ofreciendo a la luz de los propios intereses del Banco y a decidir hasta qué punto (si procediera) dependerán del servicio.

Cuando el Banco comunique un conflicto de intereses o un conflicto de intereses potencial a una parte, tal comunicación se hará en un soporte duradero, establecerá claramente que las disposiciones organizativas y administrativas establecidas por el Banco para evitar o gestionar sus conflictos de intereses no bastan para garantizar, con una seguridad razonable, que se evitarán los riesgos de perjuicio para los intereses del Cliente e incluirá una descripción específica del conflicto de intereses.

En la comunicación, figurarán la naturaleza o fuente general del conflicto o ambas, los riesgos para el Cliente que surgen como resultado del conflicto y las medidas adoptadas para mitigar estos riesgos. Estas comunicaciones permiten al Cliente tomar una decisión fundada con respecto al servicio de inversión o auxiliar o a la actividad de inversión en cuyo contexto surjan los conflictos de intereses.

La comunicación de un conflicto de intereses a un Cliente será una medida de último recurso.

Cuando el Banco considere que la única forma de gestionar adecuadamente un conflicto de intereses sea evitarlo, es posible que haya que poner fin a la actividad con que guarda relación el conflicto; en ese caso, el Cliente será informado consecuentemente.

## 4.3 Traslado a instancias superiores

Cuando resulte apropiado, un conflicto de intereses podrá elevarse al comité directivo del Banco (Executive Committee), que decidirá cuáles serán las medidas que adoptar.

## 4.4 Resolución

Algunos conflictos de intereses pueden llegar a tener un impacto tan grave en el Banco o sus Clientes que la única manera de prevenirlos o gestionarlos adecuadamente será evitarlos. En tales casos, comunicar los conflictos e imponer controles internos será inadecuado. Cuando este sea el caso, es posible que haya que poner fin al servicio o la actividad con que guarda relación el conflicto de intereses.

## 5. Ejemplos de conflictos de intereses

### 5.1 Cuestiones generales

El Banco opera en un marco integral que busca identificar y prevenir o, cuando proceda, gestionar conflictos de intereses. Los conflictos de intereses y su manejo también se describen en el Manual del empleado, que explica a los empleados la importancia de estar al tanto de potenciales conflictos de intereses y cómo los trata el Banco.

Además, el equipo de alta dirección del Banco, junto con las funciones de Auditoría interna, Compliance y Riesgos, participa en la identificación, la prevención y la gestión de conflictos de intereses. En conjunto, estos controles constituyen un robusto marco de gestión de conflictos de intereses que se aplica dentro de la empresa de forma continua.

A continuación, figura una lista no exhaustiva de conflictos de intereses específicos que pueden existir en el seno del Banco, junto con las disposiciones organizativas y administrativas establecidas por el Banco para evitarlos o gestionarlos.

## 5.2 Empleados y estructura

### 5.2.1 Regalos y atenciones excesivos

Los empleados del Banco pueden recibir regalos o serles ofrecidas atenciones que puedan llegar a influir en su comportamiento de una forma que ponga sus intereses y/o los intereses de la empresa por delante de los de sus Clientes. Por ejemplo, pueden influir en un empleado del Banco para que tome decisiones de inversión discrecionales o haga recomendaciones de inversión que no sean adecuadas para sus Clientes, sus objetivos de inversión, sus niveles de tolerancia al riesgo, sus horizontes temporales y sus circunstancias personales.

Asimismo, pueden influir en un empleado del Banco para que favorezca el interés de otro Cliente o de un grupo de Clientes por encima de los intereses del Cliente. Para ayudar a mitigar este riesgo, el Banco tiene una directiva interna de regalos y atenciones que todo el personal debe observar. Ningún empleado puede aceptar de ninguna persona o dar a ninguna persona ningún regalo u otro beneficio que no pueda considerarse justificable en todas las circunstancias. Todos los regalos y las atenciones de un valor sustancial atraviesan un proceso interno de aprobación. Cuando la aceptación o la entrega de un regalo o una atención no sean apropiadas, no se otorgará la aprobación.

Es importante plantearse si el regalo y/o la atención recibidos o entregados podrían llegar a percibirse como un soborno. Bajo ninguna circunstancia se permite o autoriza a ningún empleado a entregar o aceptar un soborno, tanto si el receptor/donante es un Cliente como si no, en el transcurso de las relaciones comerciales con la intención de realizar indebidamente una actividad o una función que se requiera o espere que esa persona lleve a cabo. Todo el personal del Banco tiene la obligación de cumplir con la directiva interna contra el soborno y la corrupción del grupo Rothschild & Co.

### 5.2.2 Uso de información confidencial para beneficio propio

Los empleados del Banco solo podrán realizar actividades de inversión personales que no incumplan las leyes o regulaciones vigentes, no les distraigan indebidamente de sus responsabilidades laborales y no creen un riesgo inaceptable para la reputación del Banco. Las operaciones de inversión personales también deben estar libres de conflictos de intereses.

Muy rara vez pueden darse ocasiones en las que los empleados del Banco puedan tener conocimiento de información de inversión sensible que no esté disponible para los Clientes u otros partícipes del mercado. Por ejemplo, como resultado de las actividades de inversión previstas del Banco con respecto a un título de inversión específico o porque un Cliente haya revelado información confidencial relativa a un título de inversión específico a un miembro de la plantilla del Banco. Si esta información es utilizada por un empleado del Banco para tomar decisiones de inversión personales, puede resultar en inversión ventajosa (*front running*), negociación con información privilegiada u otros medios por los cuales los empleados del Banco podrían beneficiarse económicamente, también en detrimento de los Clientes. Para ayudar a mitigar este riesgo, los empleados del Banco nunca deben hacer un uso indebido de información interna o información confidencial de un Cliente en sus decisiones de inversión personales y deben asegurarse de que los Clientes nunca se encuentran en desventaja como resultado de sus operaciones de inversión personales.

La directiva interna del Banco sobre operaciones de inversión personales tiene como fin contribuir a garantizar que todas las decisiones de inversión personales de los miembros de la plantilla cumplan los requisitos que figuran en este folleto.

### **5.2.3 Flujo de información inapropiado**

Una barrera de información es un sistema diseñado para restringir el flujo de información entre partes de una empresa, o de un grupo de empresas, que realicen funciones que podrían entrar en conflicto. La ejecución de una barrera de información puede entrañar una serie de prácticas, incluida la segregación de datos y sistemas informáticos, así como la separación física de ciertos negocios (y empleados) para que no tengan acceso a la misma parte de la oficina.

El principio es que, en general, quienes se hallen detrás de una barrera de información no tengan conocimiento de las operaciones y actividades confidenciales que tengan lugar detrás de otra barrera de información y, por lo tanto, sean completamente ajenos a, y puedan operar adecuadamente sin relación con, un interés incompatible en otra parte de una empresa, un grupo o una función. Ello ayuda a garantizar que las decisiones de inversión tomadas por el Banco en nombre de sus Clientes o el asesoramiento prestado por el Banco a Clientes redunden en interés del Cliente y no del Banco, Rothschild & Co Group o sus demás Clientes. Asimismo, la barrera de información contribuye a que el Banco mantenga la confidencialidad de los asuntos de sus Clientes.

Hay una barrera de información entre la división Wealth Management del Banco y la división Global Advisory de Rothschild & Co Group.

## **5.3 Proceso de inversión y gestión del riesgo de carteras**

### **5.3.1 Favorecer a brokers para la ejecución**

El Banco coloca órdenes con brokers externos para ejecutar operaciones. Esto puede ocasionar un conflicto si los operadores del Banco favorecen a ciertos brokers para colocar operaciones de Clientes pero ello no supone la mejor ejecución para sus Clientes. Para gestionar este conflicto, todos los brokers utilizados por el Banco tienen el objetivo de ofrecer la mejor ejecución para sus clientes. Asimismo, los operadores del Banco están sujetos a la directiva interna de mejor ejecución del Banco y su actividad es controlada con regularidad por Control de inversiones y Compliance del Banco.

Además, el Banco segrega en tareas diferenciadas las decisiones de inversión que toman sus gestores de carteras y la colocación de transacciones que llevan a cabo sus operadores; todas las transacciones deben colocarse a través de los operadores de la empresa.

El Banco es consciente de que sus operadores pueden seleccionar un bróker como resultado de regalos, atenciones y otros beneficios monetarios o no monetarios entregados por el bróker a los operadores del Banco u otros empleados del Banco (por ejemplo, gestores de carteras). Además de las disposiciones relativas a regalos y atenciones (véase el apartado 5.2.1. más arriba), el Banco no acepta honorarios, comisiones o análisis de brokers, ya que estos pueden influir en que los operadores del Banco utilicen un bróker en lugar de otro, lo cual puede no derivar en la mejor ejecución para el Cliente.

Todo el análisis de inversión que el Banco recibe de terceros debe ser pagado y no puede hacerse uso de análisis gratuitos. La división de Wealth Management del Banco paga los nuevos contratos de análisis que negocia.

### **5.3.2 Tratamiento preferente a algunos Clientes cuando se asignan operaciones**

Puede llegar a surgir un conflicto de intereses cuando se decide cómo asignar entre Clientes operaciones realizadas parcialmente, en particular cuando los Clientes tienen diferentes acuerdos de comisiones, ya que esto puede influir en que el Banco favorezca a un Cliente con respecto a otro. Para evitarlo, el Banco cuenta con normas de asignación interna en su directiva interna de mejor ejecución que establecen cómo se asignan las operaciones entre las cuentas de Clientes de forma justa.

De manera similar, puede haber ocasiones en que haya asignación de capacidad limitada (escasa) para ciertas oportunidades de inversión (p. ej., ofertas públicas iniciales) y el Banco tendrá que elegir qué Clientes reciben la asignación disponible. Existe la posibilidad de que el Banco elija a un Cliente frente a otro con la justificación de mantener una relación o recibir un nivel deseable de ingresos por comisiones. Para gestionar este conflicto, todos los Clientes interesados se introducen en un proceso proporcional de sorteo o asignación, en línea

con las normas internas del Banco establecidas en su directiva interna de mejor ejecución.

### **5.3.3 Acceso desigual a oportunidades de inversión**

También pueden existir conflictos de intereses entre diferentes Clientes o diferentes grupos de Clientes. En estas situaciones, un Cliente puede recibir un trato preferente con respecto a otro Cliente. Un ejemplo puede ser cuando un Cliente pueda recibir una asignación en una inversión que no esté disponible para otro como resultado de una decisión tomada por un asesor de Clientes o por un miembro del equipo de implementación. El Banco gestiona las carteras de Clientes predominantemente en base comparable. Esto significa que cuando los Clientes comparten características de riesgo y objetivos similares, tendrán carteras que estarán confeccionadas y se gestionarán en la misma línea. Estas carteras se revisan en el marco de un análisis de rendimiento anual que realiza el equipo de gestión de carteras y también durante la revisión de inversiones trimestral. El equipo de control de inversiones identificará aquellas carteras que puedan presentar características "atípicas" y las someterá a pruebas y las corregirá según resulte adecuado mediante este proceso.

### **5.3.4 Favorecer a un Cliente sobre otro cuando se cruzan operaciones**

En algunos casos, puede disponerse la ejecución de las órdenes de compra para un Cliente y de venta para otro Cliente de la misma cuantía y del mismo título de inversión. En tales casos, existe el potencial de favorecer a uno de estos Clientes sobre el otro. Para evitarlo, tales operaciones solo se efectúan cuando el Banco determina que redundan en interés de ambos Clientes. Las normas internas del Banco sobre asignación documentan el razonamiento y los datos de ejecución de las operaciones cruzadas.

## **5.4 Relación con Clientes**

### **5.4.1 Gestión inapropiada de reclamaciones de Clientes**

En caso de que un Cliente presente una reclamación contra un asesor de Clientes del Banco, el asesor en cuestión podría no gestionar la reclamación de forma adecuada (con el fin de que ello no afecte a su rendimiento individual, su reputación y su evaluación laboral). Todas las reclamaciones, por tanto, las registra y controla de manera independiente la función de Compliance y se utilizan para evaluar si el enfoque del Banco logra unos resultados justos y coherentes. Todas las reclamaciones son investigadas por un miembro del personal competente no involucrado directamente en el asunto objeto de la reclamación. El miembro del personal podrá solucionar la reclamación o tendrá acceso a alguien con autoridad para hacerlo. Si el reclamante no queda satisfecho con la respuesta final, se le informa de su derecho a presentar su reclamación de forma gratuita ante el defensor suizo. Todos los empleados del Banco están obligados a cumplir con la directiva interna de reclamaciones del Banco.

### **5.4.2 Errores del Banco**

Puede surgir un conflicto cuando se produzca un error que resulte en que un Cliente sufra una pérdida (sin que sea culpa suya), pero por la que el Banco, o un empleado que actúe a iniciativa propia, decida no compensar al Cliente. Para evitar esto, la política del Banco es que, cuando ocurre un error perjudicial, hay que volver a colocar al Cliente en la posición en la que habría estado si el error no hubiera tenido lugar. Esto puede hacerse bien mediante el pago de una compensación o eliminando la acción errónea de la cuenta del Cliente. Habrá ocasiones en las que al Cliente se le consultará sobre la forma de proceder que prefiere.

### **5.5 Incentivos**

El Banco no recibe incentivos de terceros. No obstante, el Banco se reserva el derecho, dentro de los límites de las disposiciones legales aplicables, a pagar incentivos a terceros por la adquisición de clientes ("comisiones de búsqueda") y/o la prestación de servicios. Tales incentivos normalmente se calculan en función de las comisiones, los honorarios, etc. cobrados al Cliente y/o del volumen de activos colocados con el Banco. La cuantía del incentivo suele ser un porcentaje de la base de cálculo aplicada. El Banco, bien directamente, bien a través del tercero, comunica al Cliente el pago de un incentivo. Previa solicitud, el Banco comunicará en cualquier momento otros particulares de acuerdos alcanzados con terceros a este respecto.

### **5.6 Registro central de conflictos de intereses**

La función de Compliance mantiene un registro de conflictos de intereses que pueden surgir y de las directivas internas y los procesos de mitigación establecidos para abordarlos. Lo revisan anualmente la función de Compliance y la alta dirección para determinar si las disposiciones siguen siendo apropiadas a la luz de las novedades y los cambios del negocio.

