

POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Mayo 2026

Índice

1. Introducción	3
1.1. Marco General	3
1.2. Definiciones	3
1.3. Concepto de Conflicto de Interés	4
1.4. Principios rectores	6
2. Objeto	6
3. Alcance	6
4. Roles y responsabilidades derivados de la presente Política	7
4.1 Consejeros/as	7
4.2 Dirección General y Personal Directivo	7
4.3 Unidad de Cumplimiento Normativo	8
4.4 Todos los miembros de la Organización	8
5. Excepciones	9
6. Situaciones susceptibles de generar conflicto de interés	9
6.1 Entre clientes y la Entidad	9
6.2 Entre distintos departamentos de la Entidad	10
6.3 Entre miembros de la Entidad y la Entidad	10
6.4 Entre distintos clientes de la Entidad	11
6.5 Entre miembros de la Entidad, familiares y relaciones anteriores	11
6.6 Entre entidades del Grupo Globalcaja	11
6.7 Otros posibles conflictos de interés	12
7. Normas de conducta en la gestión de conflictos de interés	12
8. Procedimiento de Gestión de Conflictos de interés	13
8.1 Identificación y obligación de divulgación	13
8.2 Evaluación	14
8.3 Gestión	14
8.4 Registro	14
8.5 Seguimiento	14
9. Régimen disciplinario	14
10. Canal Ético	15
11. Aprobación, revisión y mantenimiento de la política de conflictos de interés	15
Anexo: Marco normativo	16



1. Introducción

1.1. Marco General

Los conflictos de interés sean reales o potenciales, pueden suponer un obstáculo a la objetividad en los procesos de toma de decisiones y en el marco de cualquier actuación profesional. Dado que pueden tener lugar de forma habitual en el desarrollo de cualquier actividad organizativa, su inadecuada gestión es una de las principales fuentes de riesgos para la gobernanza, la integridad y el cumplimiento normativo, pudiendo dar lugar a situaciones de fraude interno, deslealtad o corrupción, así como ser el origen de otros ilícitos e irregularidades.

Por otro lado, los casos de conflicto de interés, incluso cuando son meramente aparentes, pueden perjudicar gravemente la reputación de las organizaciones, dañando la confianza que las partes interesadas de la compañía depositan en esta.

En particular, como entidad financiera, existe un riesgo de que los conflictos de interés afecten negativamente a nuestros clientes y a los servicios proporcionados a los mismos. Es por este motivo que los conflictos de interés son objeto de regulación específica al sector financiero (ver Anexo). Este entorno normativo requiere que las entidades financieras elaboren una *Política de Conflictos de Interés* con el fin de poner en conocimiento de sus clientes las posibles situaciones susceptibles de crear conflictos de interés que puedan perjudicarles.

Los conflictos de interés, por sí mismos, no representan una situación reproachable o sancionable. Es natural que existan integrantes de una organización que tengan relaciones o intereses que puedan, potencialmente, interferir sobre su capacidad para desarrollar su actividad en el mejor interés de la organización. Es por este motivo por el que la adecuada gestión de estos conflictos es esencial para un desempeño ético y la buena gobernanza en las organizaciones.

Así pues, siendo uno de los objetivos de *Caja Rural de Albacete, Ciudad Real y Cuenca S.C.C* (en adelante, *la Entidad o la Organización*) actuar de manera justa, transparente y diligente, en conformidad con la normativa aplicable y buscando proporcionar un servicio profesional de calidad para sus clientes, esta ha adoptado una Política de Conflictos de Interés dirigida a establecer el marco general de actuación para asegurar su efectiva gestión, de forma que sus riesgos asociados queden efectivamente mitigados.

1.2. Definiciones¹

- *Conflicto de interés*: situación en la que una persona u organización se ve, puede verse afectada o parece verse afectada por una serie de intereses contrapuestos, generando o pareciendo generar una situación en la que su capacidad de actuar con objetividad, imparcialidad y en el mejor interés de *la Entidad* puede verse comprometida.
- *Consejero*: aquel miembro de *la Organización* que ocupe un cargo como miembro de un Consejo Rector u órgano de administración o de gobierno de cualquier tipo de entidad, con independencia de la posición concreta que ocupe dentro del mismo (sea el Presidente, Vicepresidentes, Secretario o Vocal).
- *Dirección general*: persona o grupo de personas que ostentan la máxima responsabilidad ejecutiva en *la Organización*, con autoridad sobre la dirección y gestión global de la misma, incluyendo a cualquier otra persona u organismo que, con independencia de su denominación, ejerza de forma efectiva dichas funciones de máxima dirección.
- *Entidad / Organización*: *Caja Rural de Albacete, Ciudad Real y Cuenca S.C.C*.

¹ Las definiciones aquí incluidas lo son a efectos de la aplicación de la presente política y de la normativa interna que la desarrolla. Por ello, si el alcance de alguna definición aquí prevista resultara ser dispar a la definición que, para idéntico concepto, pero para otra finalidad u objeto, incorporara cualquier otra norma interna de la Entidad, deberá prevalecer la definición aquí contenida. Si una definición aquí contenida va en contra de la definición que para idéntico concepto incorpora una norma de rango legal, prevalecerá la definición legal, siempre que esta sea realizada para regular idéntica finalidad y objeto que el de la presente política.



- *Grupo Globalcaja*: la entidad *Caja Rural de Albacete, Ciudad Real y Cuenca S.C.C* y el conjunto de entidades que, bajo su dirección unitaria, ejercen su actividad, y se encuentran en alguna de las situaciones que establece el art. 42 del Código de Comercio, de forma que están controladas, de forma directa o indirecta, por la *Organización*.
- *Miembro de la Organización*: todos aquellos sujetos que desempeñen funciones, presten servicios o ejerzan responsabilidades dentro de la estructura de *la Organización* y bajo la dirección, supervisión o ámbito de control de la misma, con independencia de la naturaleza de su vínculo jurídico o de la función concreta que desarrollen (incluyendo en esta definición a Consejeros y Dirección General).
- *Partes interesadas*: personas u organizaciones que puedan afectar, verse afectadas o percibirse como afectadas por las decisiones o actividades de *la Organización*.
- *Partes vinculadas*: quedan comprendidos en el concepto de parte vinculada los siguientes sujetos:
 - El cónyuge o persona con análoga relación de afectividad de la persona afectada por el conflicto.
 - Los ascendientes, descendientes y hermanos de la persona afectada por el conflicto o de su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad.
 - Los cónyuges o personas con análoga relación de afectividad de los ascendientes, descendientes y hermanos de la persona afectada por el conflicto.
 - Las entidades en las que la persona afectada por el conflicto posea directa o indirectamente un porcentaje de control (de propiedad o de derechos de voto) igual o superior al 10% o en las que ejerza un puesto como miembro del órgano de gobierno o de administración o como personal directivo, o por cualquiera otra circunstancia ostente una participación o control significativo.
- *Participación o control significativo*: existe una participación o un control significativo sobre una entidad en los siguientes supuestos:
 - Posesión o capacidad para disponer, en virtud de acuerdos celebrados con terceros, de la mayoría de los derechos de voto en la entidad. A estos efectos, se incluyen los derechos de voto que se posean a través de otras entidades dependientes.
 - Facultad para nombrar o destituir a la mayoría de los miembros del órgano de gobierno o de administración.
 - La mayoría de los miembros del órgano de gobierno o de administración de la entidad dominada son miembros del órgano de gobierno o de administración o personal directivo de la Entidad que ostenta el control.
- *Personal directivo*: personas que desempeñan funciones de dirección, gestión o supervisión de áreas, departamentos o unidades de negocio, con responsabilidad sobre equipos o recursos y capacidad de decisión en su ámbito de responsabilidad.
- *Operaciones vinculadas*: se entienden por operaciones vinculadas las siguientes:
 - Cualesquiera acuerdos, operaciones y transacciones, incluyendo la concesión de préstamos, créditos, avales y garantías, que los consejeros, el director general y/o sus partes vinculadas lleven a cabo con *la Entidad*;
 - Las operaciones intragrupo, entendiéndose como tal las operaciones y transacciones, particularmente la concesión de préstamos, créditos, avales y garantías, realizadas dentro de una sociedad del Grupo Globalcaja y/o de sus partes vinculadas, en relación con la Entidad y sujeta a conflicto de interés.

1.3. Concepto de Conflicto de Interés

Un conflicto de interés personal surge cuando las relaciones personales, profesionales,



financieras o de otra índole, interfieren, pueden interferir o aparentan poder interferir, directa o indirectamente, con la objetividad o lealtad de cualquier miembro de *la Entidad*.

Deberá entenderse que existe un *conflicto de interés* cuando se produzca la concurrencia en una misma persona o ámbito de decisión de, al menos, dos intereses contrapuestos que podría comprometer la prestación imparcial de un servicio prestado por nuestra *Entidad* o bien la objetividad y lealtad en el proceso de adopción de cualquier decisión o actuación.

A los efectos de la presente Política, se entenderá que un miembro de *la Organización* se encuentra afectado por una situación de conflicto de interés cuando los intereses contrapuestos afecten al mismo o a alguna de sus partes vinculadas.

Los conflictos de interés pueden afectar, no sólo a personas, sino también a organizaciones o a parte de estas. A este respecto, *la Entidad* podrá verse afectada por un conflicto de interés cuando los intereses de la misma entren en conflicto con los de alguna de sus partes interesadas. Pude surgir un conflicto de interés organizacional, asimismo, en el marco de las operaciones intragrupo desarrolladas entre las entidades del Grupo Globalcaja.

Los conflictos de intereses pueden ser de los tipos siguientes, quedando todos ellos englobados en el concepto de 'conflicto de interés', en lo que respecta a la presente política:

- *Reales*: los conflictos de interés reales tienen lugar cuando la existencia de los intereses contrapuestos y/o la incidencia de estos sobre la capacidad de tomar decisiones objetivas e imparciales tiene lugar en el presente (p. ej., un miembro de *la Organización* evalúa su propio desempeño para obtener una remuneración variable más elevada).
- *Potenciales*: los conflictos de interés potenciales surgen cuando la objetividad o imparcialidad del individuo u organización afectada no se ha visto comprometida por intereses contrapuestos en un momento presente, si bien tal afectación puede tener lugar en un futuro si la situación no es gestionada adecuadamente (p. ej., el familiar de un miembro de *la Organización* trabaja para una entidad que podría prestar servicios a esta, si bien no es colaboradora en el momento presente ni está teniendo lugar el proceso de contratación).
- *Aparentes*: existe un conflicto de interés aparente cuando puede interpretarse o percibirse razonablemente que existe una situación de conflicto de interés, sin que dicho conflicto tenga lugar en la práctica (p. ej., un miembro de *la Organización* tiene los mismos apellidos que un funcionario público que ocupa un puesto en un ente regulador que supervisa la actividad de *la Entidad*, si bien ello se debe a la casualidad y no existe realmente ninguna relación de parentesco entre ambos).

Asimismo, las categorías de intereses en juego también pueden ser variadas, quedando incluidas, entre otras:

- Intereses o relaciones familiares.
- Relaciones de afectividad.
- Relaciones personales cercanas, incluyendo, a estos efectos, aquellos vínculos interpersonales, de carácter positivo o negativo (p.ej., relaciones de amistad o enemistad), que, por su intensidad, continuidad o relevancia, pueden comprometer o generar la apariencia de comprometer la objetividad, independencia o imparcialidad de la persona en conflicto.
- Intereses o relaciones económicas.
- Intereses o relaciones políticas.
- Intereses religiosos, ideológicos, deportivos o de análoga significación.

En particular se entenderá que existe conflicto de interés cuando:

- a) La entidad o la persona afectada por el conflicto 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.
- b) La entidad o la persona afectada por el conflicto tiene incentivos financieros o de otro tipo para favorecer sus intereses personales, los de otro(s) cliente(s) o los de alguna de

sus partes vinculadas, frente a los intereses del cliente o de *la Organización*.

- c) La entidad o la persona afectada por el conflicto son responsables o participan en un proceso de decisión en el que una de sus partes vinculadas actúa como contraparte o beneficiario directo.
- d) La entidad o la persona afectada por el conflicto desarrolla la misma actividad que el cliente o que *la Organización*.
- e) La entidad o la persona afectada por el conflicto recibe o va a recibir de una persona distinta del cliente o de *la Entidad* un incentivo en relación con un servicio prestado al cliente, en forma de servicios o beneficios monetarios o no monetarios.
- f) Los intereses personales del/de la consejero/a, directivo/a y cualquier otro miembro de *la Organización*, sean por cuenta propia o ajena, entran o puedan entrar en conflicto con el interés social de *la Entidad* y sus deberes para con la misma. El interés personal del colectivo antes mencionado podrá ser propio o de sus partes vinculadas.

1.4. Principios rectores

La presente Política, las normativas internas que de la misma se derivan y demás regulaciones internas dirigidas a tratar conflictos de interés por parte de *la Entidad* se basan en los siguientes principios rectores:

- **Confianza:** mediante la adecuada gestión de conflictos de interés, pretendemos asegurar que todos nuestros clientes y partes interesadas pueden depositar su confianza en *la Entidad* de manera legítima. En el mismo sentido, confiamos en que los miembros de *la Organización* comuniquen cualquier situación de conflicto de interés que puedan afectarles.
- **Integridad:** promovemos una actuación íntegra por parte de *la Organización*. Ello requiere una actuación íntegra, también, por parte de cada uno de sus miembros, que deberán actuar en el desarrollo de sus funciones de buena fe y buscando un comportamiento ético y justo.
- **Transparencia:** una gestión eficaz de conflictos de interés requiere actuar con transparencia, para reconocer públicamente dichas situaciones y para comunicar las acciones adoptadas para gestionarlas y tenerlas bajo control. Ello es relevante, en particular, en relación con la gestión de conflictos de interés aparentes o que puedan afectar a clientes. Por tanto, cada miembro de *la Organización* debe comunicar cualquier situación de conflicto de interés en la que pueda estar inmerso a través de los canales habilitados al efecto.
- **Rendición de cuentas:** somos responsables del cumplimiento de la normativa aplicable y de los compromisos que asumimos voluntariamente a través de nuestra regulación interna. Por ello, nos responsabilizamos de cumplir con tales normas y compromisos y rendimos cuentas por cualquier posible incumplimiento o infracción.

2. Objeto

El objeto de esta política es establecer los medios para identificar, evaluar, gestionar y mitigar o prevenir conflictos de interés reales, potenciales y aparentes, según vienen definidos en este documento, producidos entre los intereses de *la Entidad* y los intereses privados de los miembros de *la Organización* y sus partes vinculadas, incluidos los consejeros o miembros del órgano de gobierno, y Dirección General, así como de las organizaciones que componen el Grupo Globalcaja u otras partes interesadas.

3. Alcance

Esta política es de obligado conocimiento y cumplimiento para todos los miembros de la

Organización, según vienen definidos en este documento, tanto si son empleados/as, como directivos/as, como consejeros/as de *la Entidad*, desde la fecha de su publicación, con independencia de la modalidad contractual que regule su relación con la compañía, de su posición en la misma, del área a la que pertenezcan o del rol que desempeñen.

4. Roles y responsabilidades derivados de la presente Política

Esta *Política de Conflictos de Interés* forma parte del sistema de gobierno corporativo y cumplimiento normativo de nuestra *Entidad* y tiene por objeto definir los procedimientos de actuación que deberán seguirse para prevenir, o si fuera necesario, tratar los posibles conflictos de interés identificados.

Se exponen, a continuación, las responsabilidades que deberán desarrollar cada uno de los distintos grupos de miembros de *la Organización* en relación con la gestión de conflictos de interés en *la Entidad*.

4.1 Consejeros/as

- Impulsar una cultura apropiada en *la Entidad* que destaque la importancia de tener un comportamiento ético, íntegro y honesto en todo momento y de identificar y gestionar apropiadamente los conflictos de interés.
- Aprobar la presente Política de Conflictos de Interés y sus revisiones y actualizaciones.
- Asegurar que la dirección estratégica de *la Organización* se encuentra alineada con la Política de Conflictos de Interés y demás normativas relacionadas.
- Velar por la disponibilidad de los recursos necesarios para una eficaz gestión de los conflictos de interés de *la Organización*.
- Cumplir con lo establecido en la presente Política y demás normativa interna y estatutaria que la desarrolle, en el Reglamento del Consejo, en el Manual Operativo de Gestión de Conflictos de Interés, así como en el resto de normativa legal y regulatoria que les resulte de aplicación en esta materia.
- Realizar una declaración anual de los conflictos de interés que les puedan afectar directamente o a sus partes vinculadas.
- Deberán abstenerse de participar o influir en cualquier asunto en el que tenga o pueda tener un conflicto de interés en el que la objetividad o la capacidad para cumplir adecuadamente con sus obligaciones con *la Entidad*, pueda verse comprometida, así como deberán cumplir con el resto de normas de conducta que establece esta política en el [apartado siete \(7\) infra](#), que resulten de aplicación al ámbito de actuación correspondiente.

4.2 Dirección General y Personal Directivo

- Supervisar la identificación, documentación, comunicación y gestión de todos los conflictos de interés que puedan surgir dentro de su entorno de responsabilidad correspondiente con *la Entidad*.
- Asegurar la implementación y comunicación de las políticas, procedimientos, controles y sistemas diseñados para gestionar dichos conflictos.
- Promover la concienciación de los miembros de la Organización con la adecuada gestión de conflictos de interés en *la Entidad*.
- Evaluar el desempeño de los mecanismos establecidos en *la Organización* para detectar y gestionar conflictos de interés, adoptando las acciones necesarias para asegurar su mejora continua.



- Asegurar que los recursos necesarios para la gestión de conflictos de interés están disponibles, son apropiados y han sido desplegados.
- Analizar los impactos ocurridos y, en su caso, tomar las medidas oportunas, cuando se detecte que un miembro de la *Organización* ha actuado de forma contraria a sus obligaciones y responsabilidades hacia *la Entidad*, los clientes o hacia las normas vigentes.
- Deberán abstenerse de participar o influir en cualquier asunto en el que tenga o pueda tener un conflicto de interés en el que la objetividad o la capacidad para cumplir adecuadamente con sus obligaciones con *la Entidad*, pueda verse comprometida, así como deberán cumplir con el resto de normas de conducta que establece esta política en el [apartado siete \(7\)](#) infra, que resulten de aplicación al ámbito de actuación correspondiente.

4.3 Unidad de Cumplimiento Normativo

- Supervisar el efectivo cumplimiento de la normativa externa e interna aplicable en materia de conflictos de interés.
- Desarrollar acciones dirigidas a la toma de conciencia y formación, por parte de los miembros de *la Organización*, de lo que debe entenderse por conflicto de interés, de los casos en que pueden producirse y de las normas de conducta que todos los miembros de *la Entidad* deben observar en relación con su gestión.
- Aclarar las dudas que los miembros de *la Organización* puedan suscitar en relación con la prevención, identificación y gestión de conflictos de interés.
- Velar porque la regulación interna en materia de conflictos de interés esté vigente y sea debidamente actualizada, cuando corresponda, en función de la producción de cambios relevantes en las circunstancias de *la Organización* o de modificaciones en la normativa o jurisprudencia aplicable.
- Evaluar el nivel de riesgo que representan para *la Organización* los conflictos de interés identificados.
- Adoptar las acciones necesarias para gestionar los conflictos de interés identificados en *la Organización*.
- Monitorizar los conflictos de interés reales que, de acuerdo con la evaluación realizada y en proporción al riesgo detectado, precisen un seguimiento.
- Mantener actualizado y completo el registro de los conflictos de interés reales identificados en *la Organización en coordinación con Secretaría General*.
- Con la finalidad de medir y analizar el desempeño de los mecanismos establecidos en la Entidad para la prevención, detección y gestión de conflictos de interés, sin perjuicio de las Auditorías (internas/externas) y controles periódicos que correspondan, la Secretaría General (Área Jurídica) será la encargada de recibir las comunicaciones sobre la identificación de posibles conflictos de interés que puedan afectar al Consejero/a directamente, Director General o a sus partes vinculadas.

4.4 Todos los miembros de la Organización

- Comunicar inmediatamente a la *Unidad de Cumplimiento Normativo* o a través del *Canal Ético* de *la Organización* cualquier situación de conflicto de interés que puedan afectarles.
- Cumplir con esta política y las normativas y/o procedimientos establecidos para la identificación, documentación, comunicación y gestión de los conflictos de interés.
- Actuar siempre con integridad, con el debido grado de independencia y objetividad a la hora de cumplir con sus obligaciones.
- Evitar situaciones que puedan comprometer o cuestionen su juicio o capacidad de actuar con objetividad, como, por ejemplo, evitando el interés financiero personal; el interés familiar o



relaciones personales estrechas o derivadas de una participación anterior, actual o potencial o futura en una actividad o tarea.

5. Excepciones

Las situaciones con capacidad para generar un conflicto de interés pueden ser considerablemente variadas. En particular, una multitud de escenarios pueden constituir un conflicto de interés real, potencial, aparente o basado en intereses indirectos. Por este motivo, se considerará que la existencia de intereses contrapuestos genera un conflicto de interés, a los efectos de la presente Política, cuando tengan una capacidad efectiva para interferir en el desempeño, la independencia o la objetividad de la persona afectada o para generar una apariencia razonable de que dicha interferencia puede tener lugar. En este sentido, se considerará que no existe un conflicto de interés cuando este no pueda tener una afectación real sobre uno de los intereses en juego.

Ser socio de una entidad, tener cuentas privadas o préstamos, o utilizar otros servicios de *la Entidad* no debería llevar a una situación en la que se considere que el personal sujeto descrito en el [apartado cuatro \(4\)](#) tiene un conflicto de interés si permanecen dentro de un umbral mínimo adecuado o permitido.

Se considerará dentro de un umbral mínimo adecuado o permitido y, por tanto, no incurrirá en un conflicto de interés, los siguientes casos:

1. La concesión de créditos, avales, garantías o depósitos que estén amparadas en acuerdos colectivos y otros instrumentos concertados por *la Organización*;
2. Para los Consejeros/as y la Dirección General los umbrales serán los determinados conforme a la normativa externa de obligatoria aplicación y a las políticas y procedimientos internos de *la Entidad*.
3. La adquisición de participaciones que, de forma directa o indirecta, no supere una participación en el capital social de una organización superior al 5%, sin perjuicio de lo que disponga la normativa sectorial de obligado cumplimiento.

6. Situaciones susceptibles de generar conflicto de interés

Existe una amplia variedad de situaciones que pueden generar un conflicto de interés para los miembros de *la Organización*. Se exponen a continuación, sin ánimo de exhaustividad, algunos de los escenarios en los que los miembros de *la Entidad* pueden verse inmersos en una situación de esta naturaleza, con el objeto de que sean capaces de reconocer dicha circunstancia y de actuar conforme a las normas de comportamiento establecidas:

6.1 Entre clientes y la Entidad

En determinadas ocasiones *la Entidad* podría obtener un beneficio financiero extraordinario o evitar una pérdida financiera a expensas del cliente. En estas situaciones puede surgir un conflicto de interés.

A continuación, se presentan las principales situaciones en las que se podría producir conflictos de interés:

- Servicios prestados al cliente en los que *la Entidad* tiene cierto poder de influencia sobre las decisiones del cliente. Es el caso de los servicios de gestión discrecional de carteras, asesoramiento de inversiones y transmisión y ejecución de órdenes.
- Situaciones en las que *la Organización* tiene acceso a información no pública sobre clientes que la sitúe en situación de ventaja respecto al resto del mercado.
- Casos en los que *la Entidad* tenga potencialmente un interés distinto del interés del cliente en relación a la prestación de un servicio o la ejecución de una operación por cuenta del mismo.

Por ejemplo:

- o Realización de operaciones adelantándose a la orden dada de un cliente en el mismo sentido que éste, ya sea por cuenta de *la Entidad* o por cuenta propia del miembro de *la Organización* que conozca dichas órdenes.
- o Multiplicar operaciones sin beneficio aparente para el cliente.
- o Situaciones en las que se puedan sesgar recomendaciones para beneficiar los intereses de *la Entidad*.
- o Desarrollar la misma actividad que el cliente.

También deben controlarse aquellas operativas en las que un cliente, que es socio de *la Entidad*, pueda beneficiarse de dicha relación para obtener ventajas en operaciones que no se encuentren dentro de las normas establecidas en *la Entidad*. En este caso deberán tenerse en cuenta la normativa, tanto interna como externa, sobre operaciones vinculadas.

6.2 Entre distintos departamentos de la Entidad

Algunos departamentos de *la Entidad* con objetivos de negocio contrapuestos pueden realizar en ocasiones el mismo tipo de operaciones. También, incluso desarrollando operaciones de distinto tipo, puede producirse un conflicto de interés entre departamentos.

Las principales situaciones que, sin carácter exhaustivo, pudieran darse son:

- Convivencia de las actividades de gestión de cartera propia y gestión de carteras de clientes.
- Realización por parte de los miembros de la Organización de servicios o actividades de inversión de forma simultánea o consecutiva, cuando dicha participación pueda ir en detrimento de los intereses de uno o más clientes.
- Someter las decisiones de un departamento a la aprobación o al filtro de otro departamento con intereses contrapuestos.
- Proporcionar a un departamento la función de distribuir recursos entre departamentos cuyos objetivos están en contraposición con el mismo.

6.3 Entre miembros de la Entidad y la Entidad

El hecho de que los miembros de *la Organización* también puedan actuar como clientes de *la Entidad* hace que en contadas ocasiones pudieran obtener mayor beneficio actuando por cuenta propia que el resto de clientes.

Asimismo, existen escenarios en los que los miembros de *la Entidad*, como partícipes de ciertos procesos organizativos, pueden, en el marco de dichos procesos, anteponer o verse influidos por sus intereses particulares o los de sus partes vinculadas, en detrimento de los de *la Organización*.

Las principales situaciones que, sin carácter exhaustivo, pudieran darse son:

- Empleo de información privilegiada con fines personales por parte de los miembros de *la Entidad*.
- Adelantar operaciones personales a las de otros clientes en detrimento de éstos.
- Favorecer indebidamente a determinadas personas o entidades en procesos directa o indirectamente vinculados con la selección y contratación de proveedores, clientes, socios de negocio u otros terceros, así como en operaciones de adquisición, venta, inversión o desinversión.
- Beneficiar indebidamente a ciertos candidatos en procesos de contratación o promoción



dentro de *la Organización*.

- Aceptar, prometer, entregar, realizar o solicitar regalos, remuneraciones, comisiones u honorarios de carácter irregular a terceros o por parte de éstos.
- Desarrollar una actividad que suponga una competencia efectiva con *la Entidad*.
- Evaluar o auditar el desarrollo de una actividad desarrollada previamente por el mismo miembro de *la Organización* o favorecer a otra persona en tales procesos.

6.4 Entre distintos clientes de la Entidad

El hecho de prestar un mismo servicio a varios clientes puede permitir que en algún caso un cliente obtuviera un trato preferente respecto al resto de clientes evitando que el servicio sea prestado equitativamente.

Las principales situaciones que, sin carácter exhaustivo, pudieran darse son:

- En la recepción y transmisión de órdenes o en la gestión discrecional de carteras se podría dar prioridad a las órdenes de determinados clientes frente a otros.
- *La Entidad* podría aceptar incentivos financieros o de otro tipo para favorecer los intereses de un cliente sobre los intereses de otro.
- Prestar un mismo servicio o servicios relacionados a dos a más clientes con intereses contrapuestos o que sean competidores entre sí.
- Regalos: no se aceptarán ni solicitarán regalos o cualquier otro tipo de incentivo, directo o indirecto, que puedan crear conflictos de intereses con otros clientes.

6.5 Entre miembros de la Entidad, familiares y relaciones anteriores

El hecho de prestar un mismo servicio a familiares puede permitir que en algún caso un cliente obtuviera un trato preferente. De igual forma, las relaciones que pueda haber tenido el miembro de *la Organización* con anterioridad también pueden generar conflictos de interés.

- Un miembro de *la Organización* (o, en su caso, un familiar o una relación personal estrecha) puede recibir un beneficio financiero u otra ventaja importante de naturaleza inapropiada como resultado de la posición del miembro en *la Entidad*.
- Un miembro de *la Organización* tiene la oportunidad de influir en *la Entidad* concediendo negocios o tomando decisiones o actuaciones administrativas o importantes de forma que redunden en un beneficio o ventaja personal para el miembro, familiar o relación personal estrecha.
- El interés financiero, o de otro tipo, que puede tener un miembro de *la Organización* o su participación anterior en una tarea, actividad o relación con otra persona, afecta o puede afectar a su juicio u objetividad a la hora de cumplir con sus obligaciones y responsabilidades hacia *la Entidad*.

6.6 Entre entidades del Grupo Globalcaja

En tanto que las diferentes entidades que integran el *Grupo Globalcaja* ejercen actividades diferenciadas, pueden surgir conflictos de interés entre las mismas, en particular en lo que respecta a las operaciones intragrupo.

Algunas de las situaciones que, sin carácter exhaustivo, pueden darse son:

- Operaciones de venta de activos o de financiación entre entidades del grupo a precios distintos de los de mercado.



- Transferencia de activos entre entidades, provocando que la entidad quede vaciada de aquellos activos que resulten esenciales para el ejercicio de su actividad.
- Remisión de información privilegiada de manera no autorizada entre entidades del grupo.
- Cualesquiera otra de las catalogadas en el “Manual Operativo de Gestión de Conflicto de Interés de Consejeros, sus Partes Vinculadas, la Dirección General y en Operaciones Intragrupo” en adelante (“Manual Operativo de Gestión de Conflictos de Interés”).

6.7 Otros posibles conflictos de interés

Las situaciones de conflicto de interés son particularmente variadas, por lo que no resulta posible realizar un listado exhaustivo que abarque todos los posibles escenarios en los que un conflicto de este tipo puede materializarse.

A este respecto, se considerará que existe un conflicto de interés en cualquier supuesto en los que la capacidad de un miembro de *la Organización* para actuar con profesionalidad y de forma objetiva, imparcial y en el mejor interés de *la Entidad* pueda verse afectada realmente en el presente o en un futuro, así como en aquellos supuestos en los que pueda concluirse razonablemente que dicha afectación puede tener lugar, tomando en consideración los criterios establecidos en los apartados [uno punto tres \(1.3\)](#) y [cinco \(5\)](#) anteriores.

7. Normas de conducta en la gestión de conflictos de interés

En aras de prevenir situaciones de conflicto de interés y de gestionar eficazmente los supuestos que se detecten, los miembros de *la Organización* deberán cumplir con las normas de conducta generales que a continuación se detallan, además de las establecidas en la regulación interna específica a los diferentes procesos en los que puede materializarse un conflicto de interés, así como la normativa y regulación externa que resultara de aplicación.

Cuando cualquier miembro de *la Organización* se encuentre en una situación de conflicto de interés deberá seguir las siguientes normas de conducta generales, sin perjuicio de la observancia de las reglas de conducta establecidas en el Manual Operativo de Gestión de Conflictos de Interés y de las demás normativas de *la Organización* que resulten relevantes para la gestión de tales conflictos:

- **Comunicación:** todos los miembros de *la Entidad* deberán comunicar inmediatamente cualquier conflicto de interés que les afecte a la *Unidad de Cumplimiento Normativo* o a través del *Canal Ético*, tan pronto como tengan conocimiento de la situación y antes de adoptar la decisión o de participar en el proceso afectado. Asimismo, los clientes de *la Entidad* deberán ser debidamente informados de las situaciones de conflicto de interés que puedan afectarles, sea con otros clientes o terceros o entre sujetos dentro de *la Organización*, pudiendo desarrollar los servicios u operaciones en que se manifieste el conflicto únicamente si éstos lo consienten e informándole de los riesgos que del conflicto pueden derivarse.
- **Abstención y prohibición de influencia:** cualquier miembro de *la Organización* que se encuentre en una situación de conflicto de interés vinculada a un proceso en el que deba decidir o participar en la toma de decisión, deberá abstenerse por completo de decidir, participar o influir en cualquier toma de decisión relacionada con dicho proceso, con el fin de preservar la objetividad e imparcialidad de este. Queda asimismo prohibido ejercer una influencia indebida sobre otros miembros de *la Entidad* con el fin de influir sobre el resultado de cualquier proceso afectado por un conflicto de interés.
- **Enfoque al cliente:** deberán adoptarse todas las cautelas que resulten necesarias con el objeto de asegurar que el servicio que proporcionado a los clientes de *la Organización* es

conforme a los más elevados estándares éticos, de profesionalidad y de honestidad, y que reciben un trato igualitario, sin que ciertos clientes sean beneficiados por encima de otros sin una justificación razonable.

- *Independencia y autonomía:* cualquier decisión adoptada por los miembros y departamentos de *la Organización* deberá realizarse con base en un criterio de autonomía, independencia y profesionalidad, con lealtad hacia *la Entidad* y los intereses que rigen su actividad.
- *Confidencialidad:* los miembros de *la Organización* no podrán utilizar, comunicar, facilitar, ceder, revelar o divulgar de forma no autorizada cualquier información a la que hayan tenido acceso reservado en el desarrollo de sus funciones, quedando igualmente prohibido el acceso no autorizado a cualquier información o documentación.
- *Prohibición de la aceptación, solicitud, entrega o promesa de regalos y de la percepción de comisiones, honorarios o remuneraciones irregulares:* los miembros de *la Organización* no podrán solicitar, aceptar, recibir, prometer, ofrecer o entregar comisiones, regalos, que pudieran afectar o condicionar sus decisiones o las de una tercera persona en el desarrollo de las funciones que deban realizar. No obstante, no entran dentro de esta categoría los pequeños obsequios, de valor reducido, sin capacidad de influencia, representativos de una atención o cortesía social, y que sean una práctica normal dentro de las relaciones de negocio. Nunca debe aceptarse cantidad alguna en metálico.
- *No competencia:* resulta prohibido desarrollar acciones conforme al Código de Conducta u otras Políticas al respecto de la Entidad que impliquen una competencia directa con la Entidad, con la duración y los límites establecidos legal y contractualmente que resulten de aplicación. En el mismo sentido, puede surgir un conflicto de interés cuando se ejerza la misma actividad que un cliente de *la Organización*, quedando prohibido, en tal caso, perjudicar los intereses del cliente para beneficiar los propios.

8. Procedimiento de Gestión de Conflictos de interés

8.1 Identificación y obligación de divulgación

Todos los miembros de *la Organización* deberán informar inmediatamente a la *Unidad de Cumplimiento Normativo* sobre los conflictos de interés en que se encuentren o pudieren verse involucrados y, en todo caso, antes de tomar la decisión que pudiera quedar afectada por el posible conflicto de interés. Para ello, utilizarán los formularios de comunicación disponibles en *la Entidad* o el *Canal Ético*. En caso de recibir una comunicación o de conocer la existencia de un conflicto de interés, dicha información deberá redirigirse o remitirse a través de los canales indicados.

Respecto a los Consejeros/as, con carácter general, al menos una vez al año, el/la Consejero/a estará obligado/a a cumplimentar y firmar una declaración sobre los conflictos regulados en esta Política y Manual Operativo de Gestión de Conflictos de Interés que le puedan afectar a él/ella directamente o a sus partes vinculadas, la cual, habrá de remitirse al Secretario/a del Consejo Rector y se custodiará en la Secretaría General (Área Jurídica).

Además de esta declaración anual sobre conflictos de interés, el/la Consejero/a estará obligado/a a informar a la Secretaría General (Área Jurídica), de manera inmediata, de cualquier potencial conflicto de interés en el que se encuentre incurso/a él/ella o sus partes vinculadas, en el momento en que el mismo se produzca.

Asimismo, con ocasión de las operaciones intragrupo sujetas a un posible conflicto de interés que puedan producirse entre las Entidades del Grupo Globalcaja, de conformidad con lo preceptuado en esta Política y Manual Operativo de Gestión de Conflicto de Interés, la Secretaría General (Área Jurídica), periódicamente será la encargada de recabar una declaración de las entidades del Grupo Globalcaja, a efectos de determinar las entidades/

personas afectas al proceso de una “operación intragrupo”.

En la misma línea, y para dar cumplimiento a las directrices EBA/GL/2021/05 sobre gobierno interno, el/los miembro/s de *la Organización* que se incorporen a *la Entidad*, deberán comunicar a la *Unidad de Cumplimiento Normativo* para su análisis los conflictos de intereses que puedan surgir de relaciones anteriores (aquellas situaciones o relaciones acaecidas durante el último año), por considerar que aún pueden tener un impacto sobre el comportamiento del personal y su participación en la toma de decisiones.

En caso de existir dudas sobre la posibilidad de un conflicto de interés, ésta deberá ser consultada con la *Unidad de Cumplimiento Normativo*.

8.2 Evaluación

Una vez comunicado un conflicto de interés a la *Unidad de Cumplimiento Normativo*, esta será responsable de evaluar la existencia y naturaleza del conflicto y el potencial riesgo que este puede representar para la organización. De este modo, se podrá establecer una adecuada priorización de la gestión de los conflictos de interés identificados, determinar las acciones a adoptar en relación con su gestión y diferenciar entre los conflictos de intereses que persisten y necesitan ser gestionados de modo permanente y los que se producen inesperadamente debido a un solo evento y deben ser gestionados de manera puntual o en los que pueda necesitarse realizar un seguimiento.

8.3 Gestión

Una vez informada de la existencia de un conflicto de interés y evaluado la naturaleza y alcance del mismo, la *Unidad de Cumplimiento Normativo y Secretaría General, en los términos y condiciones recogidos en la presente Política y Manual Operativo de Gestión de Conflicto de Interés*, deberán coordinar la adopción de las acciones necesarias para su efectiva gestión, asegurando que los riesgos derivados del conflicto son efectivamente mitigados en el largo plazo y que no tendrán lugar supuestos de conflicto de interés similares en un futuro.

8.4 Registro

La Entidad mantendrá y actualizará periódicamente un registro de conflictos de interés, registrando en el mismo los tipos de conflicto de intereses que hayan surgido o puedan surgir en el ámbito de *la Organización*.

Este registro además identificará y documentará los conflictos de interés relacionados con la estructura o las prácticas comerciales que puedan manifestarse debido a los diferentes servicios y operaciones que realiza *la Entidad*.

Este registro deberá detallar los procesos y medidas adoptados con relación a los conflictos de interés surgidos.

8.5 Seguimiento

De acuerdo con el análisis realizado de los conflictos de interés de *la Organización* y de las acciones adoptadas para su gestión, puede resultar necesario realizar un seguimiento de la situación, para asegurar que esta ha sido adecuadamente gestionada, que no se ha derivado un perjuicio para *la Entidad* y que el riesgo derivado del conflicto no volverá a materializarse en un futuro.

9. Régimen disciplinario

Si bien las situaciones de conflicto de interés no representan, por sí solas, una infracción, sí constituye un incumplimiento contravenir lo establecido en la presente Política, en la regulación

que de la misma se deriva o en cualquier norma o regulación interna que regule la gestión de conflictos de interés, así como de cualquier legislación o normativa externa aplicable a *la Organización* sobre dicha materia.

Constituyen incumplimientos, entre otros, no informar el hecho de estar o poder estar en una situación de conflicto de interés en el tiempo y forma aquí establecida, o bien contravenir las normas de conducta establecidas en la presente Política y en la demás regulación interna o externa sobre conflictos de interés.

En este sentido, los incumplimientos pueden dar lugar a la adopción de sanciones disciplinarias, de acuerdo con lo establecido en la legislación laboral aplicable y en el régimen disciplinario de *la Entidad*.

10. Canal Ético

Podrá comunicarse a través del *Canal Ético* cualquier situación de conflicto de interés de la que se tenga conocimiento.

Resultará obligatorio informar a través del *Canal Ético* de cualquier infracción de la presente Política de la que se tenga conocimiento, así como de cualquier normativa legal o regulación interna o externa relativa a la gestión de conflictos de interés.

En este sentido, queda terminantemente prohibida la adopción de represalias contra cualquier informante que haga uso, de buena fe, del *Canal Ético de la Organización*, manteniéndose la más estricta confidencialidad de todas las comunicaciones recibidas a través del mismo, así como de las informaciones que se recaben con ocasión de la gestión de dichas comunicaciones.

11. Aprobación, revisión y mantenimiento de la política de conflictos de interés

La aprobación de este documento, en su caso, corresponde al Consejo Rector de *la Entidad*.

El presente documento entrará en vigor tras su aprobación por el Consejo Rector y tendrá vigencia mientras no sea publicada una modificación, o nueva versión del mismo.

En cumplimiento de lo establecido por la normativa, esta política será comunicada a los clientes/as y empleados/as mediante la página web de *la Entidad*.

Con el fin de llevar un control exhaustivo de las situaciones susceptibles de crear algún conflicto de interés, que suponga un riesgo importante de perjuicio de los intereses de uno o más clientes y de asegurar la mejora continua de los mecanismos y procesos implementados para la adecuada gestión de los conflictos de interés en *la Organización*, la presente política será revisada anualmente y/o cuando puedan darse modificaciones en la misma o las circunstancias internas y externas que resulten relevantes para *la Entidad*.

La presente revisión se enmarcará dentro de las funciones atribuidas a la *Unidad de Cumplimiento Normativo*, de conformidad con lo establecido en la circular 1/2014, de 26 de febrero, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sobre los requisitos de organización interna y de las funciones de control de las entidades que prestan servicios de inversión.

Anexo: Marco normativo

El marco normativo de referencia para esta Política es el siguiente:

Normativa Europea

- *Directiva 2013/36/UE*, de 26 de junio de 2013, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión.
- *La normativa europea MiFID*, es la Directiva que regula los mercados de instrumentos financieros, y es aplicable en la Unión Europea desde noviembre de 2007. En 2014, se publicó la denominada MiFID II que se basaba en la mejora de las reglas ya adoptadas en la anterior normativa. Esta norma entró en vigor el 3 de enero de 2018.
- *Los desarrollos de la MiFID:*
 - o *Directiva Delegada (UE) 2017/593* de la Comisión de 7 de abril de 2016, en lo que respecta a la salvaguarda de los instrumentos financieros y los fondos pertenecientes a los clientes, las obligaciones en materia de gobernanza de productos y las normas aplicables a la entrega o percepción de honorarios, comisiones u otros beneficios monetarios o no monetarios.
 - o *Reglamento Delegado (UE) 2017/565* de la Comisión de 25 de abril de 2016 relativo a los requisitos organizativos y las condiciones de funcionamiento de las empresas de servicios de inversión y términos definidos a efectos de dicha Directiva.
- *Guía de la EBA sobre gobierno interno (EBA/GL/2021/05)*, de 2 de julio de 2021.
- *Directrices de la EBA sobre externalización (EBA/GL/2019/02)* de 25 de febrero de 2019.

Normativa Nacional

- *Ley 27/1999*, de 16 de julio, de Cooperativas.
- *Ley 13/1989*, de 26 de mayo, de Cooperativas de Crédito.
- *Ley 11/2010*, de 4 de noviembre, de Cooperativas de Castilla- La Mancha.
- *Real Decreto 84/1993*, de 22 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la *Ley 13/1989*, de 26 de mayo, de Cooperativas de Crédito.
- *Ley 10/2014*, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.
- *Real Decreto 84/2015*, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la *Ley 10/2014*, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.
- *Real Decreto 217/2008* de 15 de febrero sobre el régimen jurídico de las empresas de servicios de inversión y de las demás entidades que prestan servicios de inversión.
- En España, tanto MiFID I como MiFID II, se han traspuesto al ordenamiento jurídico nacional a través de la *Ley 47/2007* del 19 de noviembre, el *RDL 217/2008* del 15 de febrero, sobre el régimen jurídico de las empresas del servicio de inversión y el *RDL 14/2018* por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores aprobado por el *RDL 4/2015*.
- *Real Decreto Legislativo 1/2010*, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.



- Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013.
- Circular 4/2017, de 27 de noviembre, del Banco de España, a entidades de crédito, sobre normas de información financiera pública y reservada, y modelos de estados financieros.

