



Non-Group Policy

Política de Conflictos de Interés – Deutsche Bank, S.A.E.

Tabla de Contenidos

- 1. Introducción 3
- 2. Alcance y Propósito 3
 - 2.1. Ámbito de aplicación 3
- 3. Qué es un Conflicto de Interés 4
- 4. Planteamiento para la gestión de Conflictos de Interés 5
- 5. Tipos generales de Conflictos de Interés 5
- 6. Situaciones que pueden originar Conflictos de Interés 6
- 7. Gestión de Conflictos de Interés 7
 - 7.1. Medidas de control 7
 - 7.2. Medidas de control adicionales 8
 - 7.3. Detención y gestión de los Conflictos de Interés potenciales 8
- 8. Barreras Informativas y Sala de Control 8
- 9. Otras áreas de especial relevancia 8
 - 9.1. Ejecución / tratamiento de las órdenes de Clientes 9
 - 9.2. Prácticas de Remuneración 9
- 10. Notificaciones de Conflictos de Interés y el consentimiento del Cliente 9
- 11. Registro de Conflictos de Interés del Banco 9

- Anexo I. Glosario de términos 11

Política de Conflictos de Interés – Deutsche Bank, S.A.E.

1. Introducción

Deutsche Bank S.A.E. (en adelante, el “**Banco**” o “**Deutsche Bank**”), en el marco de las actividades que le son propias, tiene establecidos procedimientos y medidas tendentes a asegurar que los Conflictos de Interés que puedan surgir en la prestación de sus servicios, sean gestionados de una forma justa y eficaz.

Como proveedor de servicios financieros, el Banco se enfrenta a Conflictos de Interés reales y potenciales. Su política es adoptar todas las medidas apropiadas para mantener y ejecutar planes organizativos y administrativos que permitan detectar, prevenir o gestionar los Conflictos de Interés que pudieran surgir en el momento de la prestación de cualquier servicio de inversión o auxiliar, incluidos aquellos causados por la recepción de incentivos¹ de terceros, o por la propia remuneración del Banco. Además, establece los procedimientos adecuados para informar sobre dichos Conflictos a los Clientes.

El Personal Directivo del Banco es el responsable de asegurar que los sistemas, controles y procedimientos adoptados son los adecuados para detectar, prevenir o gestionar los Conflictos de Interés. Los Departamentos de Cumplimiento y Legal ayudan a identificar y a monitorizar los Conflictos de Interés reales y potenciales.

Los diferentes organismos reguladores comunitarios y nacionales publican diversas normas que el Banco tiene que cumplir, y a las que esta política no sustituye.

2. Alcance y Propósito

La política se realiza para dar cumplimiento a la nueva normativa vigente y tomar las medidas apropiadas para detectar, prevenir o gestionar adecuadamente los Conflictos de Interés que supongan un riesgo de menoscabo de los intereses de un Cliente. Esta Política especifica la obligación de tener implantados los procedimientos y las medidas adecuados para detectar, prevenir o gestionar cualquiera de dichos Conflictos de Interés. En concreto, tiene por objeto:

- Identificar, en el seno de los servicios y actividades de inversión y los servicios auxiliares, las principales circunstancias que den o puedan dar lugar a un conflicto de Interés
- Establecer las medidas que permitan prevenir la aparición de conflictos de Interés
- Determinar las medidas y procedimientos internos a adoptarse para gestionar las situaciones identificadas como posibles generadoras de conflictos de Interés y, en su caso, tratar de evitar el perjuicio para el cliente
- Especificar los procedimientos de comunicación a clientes en caso de producirse una situación de conflictos de interés, así como el contenido de los mismos
- Establecer la documentación adecuada de los conflictos de interés para las funciones de control interno del Banco.
- Proporcionar ejemplos de categorías en las que podrían producirse conflictos de interés.

2.1. Ámbito de aplicación

Esta Política es de aplicación a Deutsche Bank, S.A.E., y a todos sus Empleados.

¹ La presente política se configura como la Política general de Conflictos de Interés del Banco, con el objetivo indicado en el punto 1.2. El contenido relacionado con incentivos es, por tanto, específico y limitado. El Banco cuenta con una Política específica de incentivos.

Política de Conflictos de Interés – Deutsche Bank, S.A.E.

3. Qué es un Conflicto de Interés

Existen diversos tipos de Conflictos de Interés que pueden originarse como fruto de una gran variedad de comportamientos y circunstancias en el marco de la actividad habitual del Banco. Un Conflicto de Interés suele aparecer cuando dos o más personas tienen intereses enfrentados y existe una obligación de asistencia o de lealtad entre ellas. Durante el transcurso de sus funciones en el Banco, es posible que un Empleado tenga que enfrentarse a un Conflicto de Interés que pueda comprometer o perjudicar su juicio profesional y su objetividad, o que dificulte de otra manera el desempeño sus deberes y responsabilidades hacia el Banco.

Los Conflictos de Interés pueden originarse en la relación, profesional o personal, entre:

- El Banco y uno o más Clientes
- Un Empleado y un Cliente
- Un Representante y un Cliente
- Dos o más Clientes del Banco en el contexto de la prestación de servicios por el Banco a esos Clientes
- Un Empleado y el Banco
- Departamentos del Banco
- Empleados del Banco
- Un accionista significativo y el Banco
- Deutsche Bank, S.A.E. y otras entidades del Grupo
- Entidades del Grupo
- Un Representante y el Banco
- Un Proveedor y el Banco.

Un Conflicto de Interés bajo esta política incluye tanto un Conflicto de Interés real (es decir, un Conflicto de Interés que haya surgido) como un potencial Conflicto de interés (es decir, un Conflicto de interés que pueda surgir con motivo de hechos y circunstancias particulares). También incluye un conflicto de interés percibido (es decir, una situación que pueda dar lugar a la percepción de un Conflicto de Interés), incluso cuando de hecho, un Conflicto de interés puede no existir.

Ciertos conflictos de Interés son persistentes en el tiempo y deben gestionarse de manera continua, mientras que otros pueden surgir en relación con un solo evento (por ejemplo, una transacción) y generalmente pueden ser gestionados y mitigados con medidas puntuales.

La falta de identificación y gestión adecuada de los Conflictos de Interés podría generar ciertas consecuencias adversas para los Clientes, el Banco y/o los Empleados, tales como daños a la reputación, daño a las relaciones con los clientes, pérdida de negocios con clientes, sanciones regulatorias y/o riesgo de litigio.

Para ayudar en la identificación de Conflictos de interés, en los siguientes apartados de la presente Política se incluyen algunos ejemplos para ilustrar la tipología de potenciales Conflictos de Interés que podrían surgir en el marco de las actividades habituales del Banco.

Política de Conflictos de Interés – Deutsche Bank, S.A.E.

4. Planteamiento para la gestión de Conflictos de Interés

Por medio de la identificación, prevención o gestión de los Conflictos de Interés, el Banco procura asegurarse de que estos no afectan negativamente a los intereses de los Clientes, el Banco, sus accionistas o de cualquier otra persona.

El Banco puede utilizar varios recursos (que pueden aplicarse individualmente o de forma combinada) para gestionar Conflictos de Interés, como:

- Acuerdos organizativos, sistemas, controles, políticas y procedimientos diseñados para prevenir un Conflicto de Interés que pueda surgir o para mitigar el riesgo de daños que conlleva
- Evitar el servicio, la actividad o el asunto que provoca el Conflicto de Interés en caso de que no pueda prevenirse o gestionarse de forma efectiva.

5. Tipos generales de Conflictos de Interés

Los Conflictos de Interés relacionados con los Clientes se pueden describir a grandes rasgos como escenarios en los que el Banco, un Empleado o un Representante:

- es probable que obtenga un beneficio financiero, o evite una pérdida financiera, a costa del Cliente
- tenga un interés en el resultado del servicio proporcionado al Cliente o de una transacción realizada en nombre del Cliente, que sea diferente del interés que tiene el Cliente en ese resultado
- tenga un incentivo financiero o de otro tipo para favorecer el interés de un Cliente o de un grupo de Clientes sobre los intereses de otro Cliente
- realice la misma actividad que el Cliente
- reciba o recibirá un incentivo de otra persona que no sea el Cliente en relación a un servicio proporcionado al Cliente, en forma de dinero, bienes o servicios, aparte de la comisión u honorario estándar para ese servicio, o
- reciba un incentivo financiero o de cualquier otro tipo para vender un determinado producto o servicio a un Cliente que no sea un producto o servicio en mejor interés del Cliente.

Los Conflictos de Interés relacionados con el Banco se pueden describir a grandes rasgos como escenarios en los que:

- el interés de un Empleado por el resultado de una actividad o tarea concreta difiere del interés del Banco
- un Empleado (o, en su caso, un Familiar o persona con Relación personal estrecha) recibe un beneficio financiero u otra ventaja importante de naturaleza inapropiada como resultado de la posición del Empleado en el Banco
- un Empleado tiene la oportunidad de influir en el Banco concediendo negocios o tomando decisiones administrativas o importantes de forma que redunden en un beneficio o ventaja personal para el Empleado, Familiar o Relación personal estrecha

Política de Conflictos de Interés – Deutsche Bank, S.A.E.

- el interés financiero o de otro tipo que tiene un Empleado 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 el Banco
- un departamento del Banco prioriza su interés frente a otro departamento del Banco y esto es incompatible con el mejor interés del Banco, incluido en relación con la selección de proveedores, o
- un Conflicto de Interés surge en relación con una transacción o acuerdo celebrados entre el Banco y un accionista significativo o entre las entidades del Grupo DB debido a la relación estrecha entre las partes.

A los efectos de esta política, se incluyen situaciones que pueden no ser un Conflicto de Interés real, pero dan lugar a que se perciban como tales.

6. Situaciones que pueden originar Conflictos de Interés

Dentro de una institución financiera con servicios de inversión y auxiliares de diversa índole, los Conflictos de Interés pueden surgir en una gran variedad de situaciones. Las circunstancias que dan o pueden dar lugar a un Conflicto de Interés que implique un riesgo de menoscabo de los intereses de uno o más Clientes, incluyen, entre otras:

- La realización de análisis de inversiones
- Transacciones propias del Banco con valores
- Gestión de carteras
- Financiación empresarial
- Gestión de cuentas personales
- La remuneración del personal que presta los servicios de inversión
- Los incentivos pagados o percibidos de terceros.

A continuación, se muestran posibles situaciones de Conflictos de Interés en relación con los servicios de inversión prestados por el Banco:

- Puede que el Banco lleve a cabo actividades mercantiles y bursátiles para su cuenta propia y / o por cuenta de Clientes, mientras que, a la vez, otros Clientes están operando en el mismo mercado
- Puede que el Banco proporcione a sus Clientes asesoramiento sobre inversión o servicios de gestión discrecional de carteras, pudiendo también recomendar o vender productos que han sido emitidos por el propio Banco o por sus empresas afiliadas
- El Banco o el Empleado recibe regalos o invitaciones a espectáculos o entretenimientos sustanciales (lo que incluye alicientes no monetarios) que podrían influenciar el comportamiento de manera que causen Conflictos de Interés con los Clientes del Banco
- El Banco proporciona un análisis sobre inversiones en relación con una entidad o grupo al que también proporciona servicios de asesoramiento sobre inversiones
- El Banco es el gestor discrecional de carteras para más de un Cliente o fondo – en particular respecto a asuntos relacionados con la distribución

Política de Conflictos de Interés – Deutsche Bank, S.A.E.

- Surge un conflictos de interés entre el Banco, los Empleados y los Clientes si se incentiva a los Empleados (i) a vender, fabricar y/o distribuir ciertos productos/servicios sobre otros productos/servicios a clientes que pueden ser inadecuados o no apropiados para ciertos Clientes (por ejemplo, "venta engañosa"); y/o (ii) tergiversar las características de un producto/servicio al vender, fabricar y/o distribuir ese producto/servicio (por ejemplo, "lavado verde" o "greenwashing"), teniendo también en cuenta las preferencias de sostenibilidad del Cliente.

7. Gestión de Conflictos de Interés

7.1. Medidas de control

En el caso de que surja un Conflicto de Interés, este deberá ser gestionado con celeridad y de forma justa. Como un estándar mínimo, el Banco ha implantado planes diseñados para asegurar que:

- Las divisiones de banca corporativa e inversión y banca comercial y privada, así como las entidades legales, operan con la independencia apropiada entre ellas. Además, cada división corporativa y las funciones de infraestructura llevan registros de los Conflictos de Interés que se puedan producir en su ámbito de competencia
- Los planes de supervisión incluyen una supervisión separada de los Empleados que realicen o presten servicios por cuenta o en favor de Clientes con intereses contrapuestos
- Existen controles adecuados implantados para identificar y gestionar la pertenencia cruzada a Consejos y los intereses en negocios externos de los Empleados
- La información relevante se registra rápidamente en un entorno seguro para permitir la identificación y la gestión de los Conflictos de Interés
- Se informa adecuadamente al Cliente de una forma clara, justa y no engañosa para permitir que el Cliente tome una decisión fundada
- Están implantados y se cumplen procesos escalonados inter – e intra – divisionales adecuados cuando se identifica o puede ser identificado un Conflicto de Interés
- Se guardan registros adecuados de los servicios y las actividades del Banco cuando se identifica un Conflicto de Interés
- Cuando sea necesario, puede que se pida a los Empleados que cesen su actividad con respecto a una transacción específica o participen en la gestión de Conflictos de Interés potenciales
- Cuando sea necesario, los Empleados estarán sujetos a las normas sobre transacciones de cuentas personales
- Previene o limita la posibilidad de que cualquier persona ejerza una influencia inadecuada sobre la forma en que un Empleado presta servicios o actividades de inversión o auxiliares
- Impide o controla la participación simultánea o consecutiva de un Empleado en diversos servicios o actividades de inversión o auxiliares cuando dicha participación pueda ir en detrimento de una gestión adecuada de los Conflictos de Interés, y

Política de Conflictos de Interés – Deutsche Bank, S.A.E.

- Existe una revisión periódica con una frecuencia mínima anual de la adecuación de los sistemas y controles del Banco.

7.2. Medidas de control adicionales

En la gestión de un Conflicto de Interés puede resultar adecuado el empleo de medidas adicionales en el caso de que las medidas de gestión de conflictos existentes no sean suficientes para gestionar de forma adecuada el conflicto potencial, como las siguientes:

- Implantación de Murallas Chinas específicas a transacciones ad hoc u otros métodos de segregación de información adicionales, teniendo en consideración todos los datos disponibles para la gestión pertinente
- Escalado al Personal Directivo, que tiene la responsabilidad en cuanto a la estrategia del Banco y reconoce los riesgos de la relación y reputación que podrían surgir, o
- Declinar actuar o continuar con la actividad en cuestión.

7.3. Detención y gestión de los Conflictos de Interés potenciales

El negocio potencial sobre el cual se ha identificado un posible Conflicto de Interés se registrará lo antes posible, y siempre antes de firmar una carta de confidencialidad o un mandato; recibir cualquier información que no es pública; o comprometerse, verbalmente o por escrito, a representar a un Cliente.

Para que el Banco esté en situación de identificar conflictos potenciales, las transacciones significativas que involucran a los Clientes, Empleados y al Banco se registran internamente y se analizan confrontándolas con relaciones y transacciones existentes del Banco.

8. Barreras Informativas y Sala de Control

El Banco respeta la confidencialidad de la información que recibe acerca de sus Clientes circunscribiéndose únicamente a aquella información necesaria para poder prestar un servicio adecuado, cumpliendo con todas las leyes aplicables al tratamiento de esa información. El acceso a la información confidencial está restringido a aquellas personas que tienen una necesidad apropiada de tener esa información consistentemente con el interés legítimo del Cliente o del Banco.

La forma principal en la que el Banco estructura su negocio para gestionar los Conflictos de Interés es a través del mantenimiento de Barreras Informativas (“Murallas Chinas”), de acuerdo con políticas de Murallas Chinas del Banco, que están diseñadas para restringir los flujos de información entre diferentes áreas del Banco. En particular, se establece la obligación de separación física del Departamento de Análisis Financiero. Las Murallas Chinas y otras medidas se implantan para permitir que el Banco y los Empleados puedan realizar actividades en nombre de los Clientes sin estar influenciados por otra información mantenida en el Banco que podría causar un potencial Conflicto de Interés. El Banco también tiene implantados sistemas seguros y confidenciales en la Sala de Control (que es parte del Departamento de Cumplimiento de Deutsche Bank), para registrar información significativa con el objetivo de ayudar a identificar y a gestionar los posibles Conflictos de Interés.

9. Otras áreas de especial relevancia

Política de Conflictos de Interés – Deutsche Bank, S.A.E.

9.1. Ejecución / tratamiento de las órdenes de Clientes

El Banco tiene implementados procedimientos internos para velar por que las órdenes de Clientes sean ejecutadas conforme a los criterios establecidos para la mejor ejecución. Los intereses del Cliente están protegidos por las políticas y procedimientos del Banco, que tratan de evitar las conductas inapropiadas en esta operativa y cualquier conflicto que se pudiese producir.

9.2. Prácticas de Remuneración

El Banco reconoce que la remuneración es un factor que puede influir en la conducta de los Empleados. Por tanto, el Banco dispone de políticas y procedimientos sobre remuneración que definen la gobernanza adecuada para prevenir aquellas estructuras de remuneración que puedan incentivar a un Empleado a actuar de forma contraria a sus responsabilidades, a los requisitos reglamentarios o al Código de conducta y ética empresarial del Banco. En concreto, el Banco cuenta con una Política de Remuneraciones, cuyo objetivo es alinear los intereses comerciales del Banco y de los Empleados con la gestión efectiva de Conflictos de Interés y con los objetivos de gestión de riesgos que atañen a la conducta de estándares comerciales, con el fin de garantizar que los intereses del Cliente no se vean perjudicados por las prácticas de remuneración del Banco.

Además, el marco de gobernanza de remuneraciones del Banco requiere la colaboración de los departamentos de Cumplimiento Normativo, Recursos Humanos y Riesgos en relación con aquellos Empleados que tienen una influencia significativa en el perfil de riesgo del Banco.

10. Notificaciones de Conflictos de Interés y el consentimiento del Cliente

El Banco, en el marco de sus actividades habituales, participa en una gran variedad de situaciones que podrían originar un conflicto en relación a los intereses de sus Clientes. De este modo, posee procedimientos para proteger los intereses del Cliente de los conflictos que pudiesen surgir con las propias actividades que desempeña el Banco.

En determinadas circunstancias y como última opción, si a pesar de la aplicación de las medidas organizativas y administrativas adoptadas por el Banco, no se puede garantizar con certeza la prevención del riesgo de menoscabo de los intereses del Cliente permaneciendo el Conflicto de Interés detectado, se le comunicará este hecho al Cliente de forma previa a la prestación del servicio, informándole sobre:

- a) La naturaleza general y el origen del Conflicto de Interés, así como los riesgos que surjan para el Cliente como consecuencia de dichos Conflictos de Interés.
- b) Las medidas adoptadas para mitigarlos, indicando claramente que dichas medidas no han sido suficientes para garantizar, con razonable certeza, que se prevendrán los riesgos de perjuicio para el Cliente.

La información indicada en los párrafos anteriores deberá contener el suficiente grado de detalle para que el Cliente pueda tomar una decisión con conocimiento de causa, de si continuar o no, con el servicio de inversión o auxiliar en el contexto del cual surge el Conflicto de Interés. En caso de que, a pesar de haber puesto en su conocimiento la existencia de un conflicto (en los términos expresados en este apartado), el Cliente desee seguir adelante con la prestación del servicio, se recabará su consentimiento de continuar y de que ha sido debidamente informado del Conflicto de Interés.

11. Registro de Conflictos de Interés del Banco

Política de Conflictos de Interés – Deutsche Bank, S.A.E.

Los conflictos de interés estarán adecuadamente documentados, comunicados y gestionados, atendiendo a su naturaleza y relevancia. A tal efecto, se documentará la descripción del conflicto de interés, la propuesta de gestión del conflicto, y la resolución adoptada en su caso.

El Banco mantiene y actualiza con regularidad un registro de las actividades reguladas realizadas por o en nombre del Banco donde han surgido Conflictos de Interés que conllevaron un riesgo de lesión significativa de los intereses de uno o más Clientes o, en el caso de un servicio o una actividad en curso, que puedan surgir. Asimismo, se mantiene un registro sobre las medidas adoptadas a los efectos de paliar los conflictos potenciales o los efectivamente producidos. La información contenida en el registro facilita la detección, prevención o gestión eficaz de cualquier Conflicto de Interés potencial.

Este registro es tenido en cuenta en el seno de la función de supervisión del Banco a efectos de Control Interno. En el caso de que se detecte un recurso habitual, en relación con una operativa o actividad concreta, a la realización de comunicaciones sobre Conflictos de Interés a Clientes, se tomarán con celeridad las medidas oportunas para corregir las situaciones que puedan estar causando dichos conflictos.

Además del proceso ordinario de comunicación y escalado de conflictos, irregularidades y/o incumplimientos, los empleados podrán usar el Canal Abierto establecido en el Código de Conducta del Banco, cuando proceda.

Política de Conflictos de Interés – Deutsche Bank, S.A.E.

Anexo I. Glosario de términos

Salvo que se estipule lo contrario, los términos en mayúscula que figuran en esta política tienen los siguientes significados:

"Banco"	Deutsche Bank, S.A.E.
"Barreras Informativas"	Son las barreras informativas físicas y electrónicas dentro del Banco (también llamadas "Murallas Chinas").
"Cliente"	Hace referencia a: a) un Cliente actual del Banco; b) un Cliente potencial del Banco (cuando el Banco trata de establecer una relación con el Cliente potencial con respecto a servicios o transacciones); o c) un antiguo Cliente con el que todavía existen responsabilidades.
"Empleado"	Hace referencia a: a) un empleado fijo o temporal del Banco; b) un Miembro del Consejo, sea o no empleado del Banco; o c) una persona física contratada por el Banco como prestador de servicios.
"Familiar"	En relación con un Empleado, se refiere al cónyuge, pareja civil, pareja de hecho, padre o madre, hermanos o hermanas, hijos / as o hijastros / as, abuelos, tías, tíos, sobrinos y sobrinas
"Grupo DB"	Se refiere al grupo al que pertenece Deutsche Bank, S.A.E: cualquier entidad legal en la que Deutsche Bank AG tenga directa o indirectamente más del 50% del capital social o de los derechos de voto (o similar).
"Incentivos"	Pagar o recibir cualquier tarifa, comisión, beneficio monetario o no monetario, o recibir Comisiones basadas en el rendimiento en relación con la prestación de servicios de inversión y/o servicios auxiliares a un Cliente
"Interés en negocios externos"	Se refiere a cualquier interés o actividad al que se dedique un Empleado fuera de su función en el Banco y que se comunique al Banco según las políticas y procedimientos del mismo, incluyendo, entre otras cosas, intereses en negocios externos, puestos directivos, contrataciones externas y cargos políticos

Política de Conflictos de Interés – Deutsche Bank, S.A.E.

"Miembro del Consejo"	Se refiere a un miembro del Consejo de Administración.
"MiFID"	Es la Directiva sobre Mercados de Instrumentos Financieros 20014/65/UE
"Personal Directivo"	Hace referencia a aquellos Empleados que son responsables del funcionamiento diario de las áreas de negocio y las funciones de infraestructura del Banco.
"Relación personal estrecha"	Hace referencia a: a) una relación sentimental de un empleado; b) una relación comercial, financiera o empresarial de un empleado; o c) una pareja de hecho de un empleado.
"Representante "	Hace referencia a: a) un representante autorizado (o, en su caso, un agente vinculado) del Banco que esté involucrado en la prestación de servicios del Banco a un Cliente; b) un empleado de un representante autorizado (o, en su caso, un agente vinculado) del Banco, así como cualquier otra persona física que ponga sus servicios a disposición y bajo el control del Banco o de un agente vinculado del Banco, y que esté involucrada en la prestación de servicios a un Cliente por parte del Banco; o c) una persona física que esté involucrada en la prestación de servicios al Banco o a su representante autorizado (o, en su caso, un agente vinculado) conforme a un acuerdo de externalización.