

POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS

GRUPO SANTANDER

TABLA DE CONTENIDOS

1	Introducción	3
2	Definiciones y alcance	3
3	Ámbito de aplicación y transposición en filiales	4
4	Principios para la gestión de conflictos de interés	5
5	Pautas para la gestión de conflictos de interés	6
6	Procesos clave	13
7	Incumplimiento de la Política	15
8	Responsabilidad, interpretación, fecha de entrada en vigor y revisión periódica	15
9	Control de versiones	16
	Anexo I. Categorías de Conflictos de Interés	17

1. INTRODUCCIÓN

La presente política tiene como finalidad proporcionar a los empleados, consejeros y las entidades del Grupo Santander directrices para prevenir y gestionar los conflictos de interés que puedan producirse como resultado de sus actividades. En particular, el fin de esta política es establecer un conjunto de directrices para:

- (i) Identificar las relaciones, servicios, actividades u operaciones en las que puedan producirse conflictos de interés;
- (ii) Facilitar la adopción de medidas para prevenir los conflictos de interés en la medida de lo posible;
- (iii) Establecer un proceso que permita identificar y evaluar la relevancia de los conflictos, decidir las medidas para mitigarlos y comunicar cualquier conflicto de interés relevante (actual o potencial);
- (iv) Determinar de qué manera debe gestionarse un conflicto de interés inevitable y de qué manera deberá informarse debidamente al individuo o entidad afectado;
- (v) Documentar adecuadamente la aplicación de las medidas en vigor para atender a los fines antes descritos, de modo que puedan ser controlados internamente y explicados a los reguladores; y
- (vi) Proporcionar ejemplos de categorías en las que podrían producirse conflictos de interés.

Esta política ha sido desarrollada teniendo en cuenta la estructura del Grupo Santander para identificar las circunstancias en las que pueden presentarse conflictos de interés, y la normativa interna de referencia en la que se establecen los mecanismos para prevenir y gestionar dichos conflictos de interés. En particular:

- Código General de Conducta.
- Código de conducta en los mercados de valores.
- Código de conducta para la actividad de análisis.
- Política de conducta para la gestión de compras
- Política de retribuciones del Grupo.
- Modelo de Gobierno Grupo-Filiales y Directrices para las Filiales (Modelo de Gobierno)¹.
- Marcos Corporativos².
- Normativa interna de desarrollo del Modelo de Gobierno Grupo-Filiales y Marcos Corporativos.

2. DEFINICIONES Y ALCANCE

Para la aplicación de esta política, deberán tenerse en consideración las siguientes definiciones:

¹ Primera versión aprobada por el Consejo de Administración de Banco Santander, S.A. en 2015 y actualizada con fecha 26 de julio de 2017 y 24 de Julio de 2018.

² General de Riesgos; Auditoría Interna; Cumplimiento General; Comercialización de Productos y Servicios y Protección del Consumidor; Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo; Capital; Gestión de Situaciones Especiales; Gestión de Activos y Pasivos; Información de la Gestión Contable y Financiera; Datos e Información; Recursos Humanos; Marca, Sostenibilidad y Comunicaciones; Estrategia, Ciberseguridad; Tecnología de la Información, y Externalización y Acuerdos con Terceros.

- **Entidad del Grupo Santander:** Banco Santander, S.A., como sociedad matriz, y cualquiera de sus filiales.
- **Personal:** empleados.
- **Conflicto de interés:** generalmente, un conflicto de interés se produce cuando una o más personas y/o entidades, y/o unidades o negocios tienen intereses que pueden ser potencialmente adversos a los de otra persona, entidad, unidad o negocio, así como cuando existe un deber de cuidado o confianza con respecto a terceros con intereses en la entidad. Asimismo, se puede producir cuando una situación o circunstancia pueda influir adversamente en el desempeño de los deberes y responsabilidades asignadas a una persona dentro de las entidades de Grupo Santander.
- **Accionista cualificado:** un accionista (que no sea Banco Santander S.A.) que posee una participación en una entidad del Grupo Santander, la cual representa una tenencia de acciones relevante o derechos a voto conforme a la legislación nacional aplicable. Asimismo, un accionista que haya obtenido derechos para designar a la mayoría del consejo de administración u otro medio para influir de modo significativo en la gestión de una entidad del Grupo Santander.
- **Parte vinculada:** Persona física o jurídica con la que el personal o los consejeros de Grupo Santander mantengan una relación económica o familiar (ascendientes, descendientes y colaterales, según determine la legislación local aplicable), con capacidad de influencia significativa en su función o toma de decisiones en el Grupo.

Esta política se aplicará a los siguientes tipos de conflictos de interés:

- A. Entre el Grupo y sus empleados.
- B. Entre los clientes.
- C. Entre el Grupo y sus clientes.
- D. Entre una filial y Banco Santander, S.A., como sociedad matriz.
- E. Entre las entidades del Grupo Santander y los miembros de sus órganos de gestión.
- F. Entre una filial y sus accionistas cualificados.
- G. Entre una entidad del Grupo Santander y terceros, principales socios comerciales y proveedores.
- H. Entre líneas y/o unidades de negocio dentro de las entidades del Grupo Santander.
- I. Entre una filial y otra.

El Anexo I proporciona una lista no exhaustiva de las categorías generales de conflictos de interés y actividades, servicios, decisiones o transacciones, que generan o pueden generar conflictos de este tipo que exijan, cuando corresponda, una gestión, mitigación o prevención adecuada.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y TRANSPOSICIÓN EN FILIALES

Esta política es elaborada por Banco Santander, S.A, en su condición de entidad matriz del Grupo Santander, resultando directamente aplicable a la corporación, y se facilita a las entidades que integran el Grupo como documento de referencia, estableciendo el régimen a aplicar a la materia a la que se refiere.

Las entidades del Grupo son responsables de elaborar y aprobar en sus correspondientes órganos de gobierno la normativa interna propia que permita la aplicación en su ámbito de las previsiones contenidas

en la norma del Grupo, con las adaptaciones que, en su caso, resulten estrictamente imprescindibles para hacerlas compatibles y cumplir con los requerimientos normativos, regulatorios o a las expectativas de sus supervisores.

Dicha aprobación deberá contar con la validación previa de la Corporación.

4. PRINCIPIOS PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

PRINCIPIOS GENERALES

Los órganos de gobierno y los empleados deberán cumplir los siguientes principios en el desempeño de las funciones y responsabilidades que les han sido asignadas, a fin de identificar, escalar y gestionar los conflictos de interés:

- **Responsabilidad:** Los órganos de gobierno, puestos clave y resto de empleados actuarán de buena fe, en cumplimiento de la normativa interna aplicable y de acuerdo con los roles que se les hayan asignado.
- **Transparencia:** Mantener una actitud honesta y transparente, de conformidad con los valores corporativos, actuando de un modo Sencillo, Personal y Justo, mostrando un comportamiento proactivo para evitar conflictos de interés y, de producirse alguno, proporcionar las mejores medidas de mitigación para minimizar las consecuencias negativas derivadas de ellos.
- **Independencia:** Actuar en todo momento con libertad de juicio y lealtad al Grupo, a sus accionistas y clientes, independientemente de sus propios intereses y los de sus partes vinculadas.
- **Abstención:** Abstenerse de participar o influir en la toma de decisiones que puedan afectar a los empleados o entidades con las que pueda existir un conflicto, o en el que su objetividad o capacidad para cumplir adecuadamente sus obligaciones con Grupo Santander pueda verse comprometida; así como de acceder a información importante que pueda influir en dicho conflicto.

De igual modo, deberán abstenerse de participar en cualquier tipo de transacción realizada por una entidad del Grupo en la que se vean implicados intereses propios, del Grupo o de una parte vinculada.

- **Comunicación:** Notificar internamente cualquier cuestión que pueda derivar o que ya haya derivado en un conflicto de interés, directo o indirecto.

Cualquier conflicto de interés real o potencial deberá ser comunicado al supervisor directo y a la función de Cumplimiento para su adecuada evaluación y gestión.

5. PAUTAS PARA LA GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS

Además de los principios generales establecidos en la sección anterior, para la gestión de los conflictos de interés que puedan surgir en áreas de actividad específicas, se deberán tener en consideración las siguientes pautas:

A. Conflictos entre el Grupo y sus empleados.

Los empleados del Grupo actuarán de tal manera que sus intereses particulares y los de sus familias u otras partes vinculadas a ellos no prevalezcan sobre los intereses del Grupo, sus clientes y otros interesados.

A este respecto, el Código General de Conducta establece las pautas a seguir en materia de conflictos de interés, siendo de aplicación las siguientes directrices:

- No se podrá aprobar, intervenir o influir de otro modo en las operaciones bancarias o de cualquier otro tipo en la que los empleados o alguna persona con vínculo económico o familiar figuren como beneficiarios o garantes.
- No se podrá solicitar ni aceptar pagos, comisiones, regalos, invitaciones o retribuciones que provengan de clientes, proveedores, intermediarios, contrapartidas o cualquier otro tercero en operaciones efectuadas por el Grupo, ni se podrá obtener ningún tipo de ventaja resultante del cargo ostentado en el Grupo en beneficio propio, salvo las excepciones que expresamente se contemplan en el Código General de Conducta.
- No se podrá prestar servicios profesionales a otras entidades o empresas competidoras, retribuidos o no, salvo autorización expresa de las funciones de recursos humanos y cumplimiento, y del responsable del área correspondiente.
- No se podrá contratar ni designar a personas para cubrir puestos que reporten jerárquica o funcionalmente a un familiar dentro de la misma unidad. En el supuesto de que el vínculo familiar sobreviniera con posterioridad a la contratación o designación (eg.: matrimonio posterior) una de las dos personas deberá ser trasladada a otra unidad en el plazo máximo de 12 meses.
- No se podrá dar trato ni condiciones de trabajo especiales basadas en relaciones personales o familiares.
- La contratación de personas que ejerzan o hayan detentado cargos públicos está sujeta al estricto cumplimiento de la normativa local para estos supuestos y a las restricciones adicionales que se establezcan, en prevención de cualquier conflicto con personas que hayan estado involucradas en cuestiones que afecten directamente a los intereses del Grupo

A fin de evaluar un posible conflicto de interés que afecte a empleados, la función de Cumplimiento podrá solicitar a los empleados que proporcionen datos o información (estando éstos obligados a proporcionarlos) sobre cualquier circunstancia personal o profesional reciente que pudiera influir en el desempeño de sus obligaciones profesionales y toma de decisiones, como pueden ser:

- Intereses económicos de los empleados que puedan implicar un conflicto de intereses con el Grupo

- Relaciones personales o profesionales con los accionistas que posean un número importante de acciones en el Grupo
- Relaciones personales o profesionales con los directivos y empleados del Grupo
- Actividades profesionales o ejercidas en régimen de autónomo en entidades que no pertenezcan al Grupo
- Relaciones personales o profesionales con los principales socios comerciales del Grupo, terceros o proveedores
- Cargos públicos o puestos de autoridad ejercidos en la Administración Pública

En cualquier caso, los empleados serán responsables de comunicar sin demora a su supervisor directo, así como a las funciones de Recursos Humanos y Cumplimiento, cualquier situación que pudiese surgir y afectar a sus circunstancias personales o profesionales y derivar en un conflicto de interés con el Grupo.

Además de lo dispuesto en el Código General de Conducta, se tendrán en cuenta las pautas específicas recogidas en su normativa interna de desarrollo para las siguientes áreas de actividad:

- Sistemas de remuneración: El Grupo ha elaborado una Política de remuneración que comprende las normas y otros aspectos fundamentales a considerar en esta materia.

De acuerdo con esa Política, la retribución variable se determinará en función del perfil de riesgo y la incentivación de buenas conductas, además de promover la cultura del Grupo y el cumplimiento de la normativa interna para evitar conflictos de intereses.

- Actividades en mercados de valores: El Código de Conducta en los Mercados de Valores establece un régimen detallado sobre diversos aspectos relacionados con conflictos de interés o con cuestiones íntimamente relacionadas con áreas especialmente sensibles por su relación con mercados financieros, tales como: mecanismos para detectar y controlar conflictos de interés personales (por ejemplo, una declaración de situación personal), gestión de información sensible (confidencial, material y privilegiada), establecimiento de áreas separadas y barreras de información, y normas para la gestión de órdenes de compra de valores para evitar actos que resulten perjudiciales para los clientes.

B. Conflictos de intereses entre clientes:

En ningún caso se debe animar a la realización de una operación por un cliente para beneficiar a otro, salvo que ambos conozcan sus diferentes posiciones y acepten expresamente realizar la operación.

Se deberá informar a los clientes de las vinculaciones, económicas o de otro tipo, que pudieran implicar conflicto de interés con ellos.

C. Conflictos de interés entre el Grupo y sus clientes:

Los empleados han de actuar de acuerdo con las disposiciones establecidas en el Código General de Conducta en materia de prevención de potenciales conflictos de interés en todos los procesos de

comercialización y relación con los clientes. En particular, se establecen las siguientes pautas en relación a las actividades y materias siguientes:

- Conflictos de interés en el diseño y lanzamiento de nuevos productos y servicios:

Todos los productos y servicios deberán estar adecuadamente aprobados de acuerdo con el gobierno y procedimiento establecido. En la evaluación de las propuestas, se deberá analizar e identificar si la venta o comercialización de los productos y servicios pueden conllevar un conflicto en el sentido definido en esta política.

Si se descubre la existencia de un conflicto, se adoptarán medidas cautelares para minimizar su efecto, en caso de aprobarse el producto; y se determinarán las advertencias que deban facilitarse durante el proceso de comercialización o, en su caso, las correspondientes declaraciones que deban obtenerse de los clientes.

- Conflictos de interés en la actividad de análisis y en la provisión de informes a clientes:

Esta actividad está sujeta a las normas previstas en el Código de Conducta en los Mercados de Valores, y el Código de Conducta para la Actividades de Análisis, que rigen la elaboración y aprobación de productos de análisis, sus contenidos y divulgación, e incluyen normas específicas para situaciones especiales (procesos de salida a bolsa de valores, inicio de cobertura, cambio de recomendaciones, restricciones en la cobertura) y para la operativa por cuenta propia de los miembros del equipo de análisis.

Tendrá la consideración de informe de inversión a efectos de la normativa MiFID y la Ley del Mercado de Valores, el material o informe de análisis relativo a: (i) uno o varios instrumentos financieros u otros activos; (ii) los emisores o potenciales emisores de instrumentos financieros, o; (iii) que están estrechamente relacionados con un sector o un mercado determinado, de modo que se fundamentan las valoraciones sobre instrumentos financieros, activos o emisores en ese sector concreto.

En este tipo de materiales o informes se recomienda o sugiere de forma explícita o implícita una estrategia de inversión, y se proporciona una opinión fundada sobre el valor o el precio actual o futuro de tales instrumentos o activos, o figuran de otro modo análisis y reflexiones originales y se formulan conclusiones basadas en datos nuevos o preexistentes que pueden utilizarse para fundamentar una estrategia de inversión.

Las entidades del Grupo deberán disponer de mecanismos que contemplen medidas para la gestión de potenciales conflictos de interés que se pudieran llegar a producir con o entre los clientes a los que estén destinados los informes de inversión. Asimismo, deberán establecer reglas sobre la provisión de informes elaborados por entidades terceras, con especial consideración en aquellos servicios en los que no se puedan entregar de forma gratuita al estar prohibida la recepción de incentivos, como es el caso de la gestión discrecional de carteras de inversión y asesoramiento independiente.

- Incentivos pagados o recibidos de terceros:

Por norma general, estos pagos o beneficios percibidos por las entidades deberán: (i) poder justificarse como necesarios para la prestación del servicio o distribución del producto; o (ii) estar diseñados para proveer un servicio adicional; o (iii) mejorar su calidad.

Las entidades del Grupo Santander tienen prohibido pagar o cobrar honorarios o comisiones, así como ofrecer o recibir cualquier otro beneficio monetario o no en relación con la prestación de un servicio o la distribución de un producto (“incentivos”) a terceros o de un tercero que no sea el cliente o la persona que actúa en nombre de este, si esos incentivos pudiesen comprometer la obligación de las entidades del Grupo Santander de actuar en interés del cliente de un modo honesto, imparcial y profesional.

Estarán permitidos los incentivos no monetarios de menor relevancia (como la asistencia a seminarios o conferencias) que se consideren razonables y proporcionados, y que se encuentren en una escala en la que sea improbable que influyan en la conducta de los empleados del Grupo o de las entidades del Grupo Santander de manera que pudiera poner en peligro los intereses de los clientes.

Las entidades del Grupo deberán verificar que los incentivos pagados o recibidos de terceros han sido informados claramente a los clientes, antes de la venta de un producto o prestación del servicio, sobre la existencia, naturaleza o cantidad de los incentivos mencionados. En caso de que no se pueda determinar la cantidad exacta, deberá revelarse el método de cálculo.

Adicionalmente, deberán establecerse mecanismos para verificar el pago o cobro de incentivos, en aquellos casos en los que se abone o cobre honorarios o comisiones, o se proporcione o reciba cualquier beneficio no monetario en relación con la prestación de un servicio de inversión o un servicio auxiliar a un tercero o de un tercero que no sea el cliente o la persona que actúe en nombre del cliente.

- Otras pautas sobre conflictos de interés:

Ningún cliente deberá recibir tratamiento ni condiciones especiales, ni tampoco deberá inducirse a nadie para que ofrezca ese tratamiento o condiciones basándose en vínculos personales, familiares o de otro tipo.

Deberán evitarse las relaciones exclusivas con clientes que puedan dar lugar a vínculos personales excesivos o que restrinjan su acceso a otros empleados o canales del Grupo.

Si no resulta posible evitar el conflicto mediante los anteriores criterios, antes de proporcionar un servicio susceptible de producir un conflicto de interés, deberá informarse adecuadamente a los clientes.

La revelación de conflictos de interés a los clientes deberá emplearse cuando las medidas organizativas o administrativas adoptadas para evitar que el conflicto sea lesivo a los intereses de

los clientes no sean suficientes para garantizar, con un grado de certeza razonable, que se evitarán los mismos.

D. Conflictos resultantes de la relación entre una filial y Banco Santander, S.A., como sociedad matriz.

Los conflictos de interés pueden surgir cuando una filial pueda tener intereses contrapuestos respecto a los de Banco Santander, S.A., como sociedad matriz, o del Grupo en su conjunto, o como consecuencia de las diferentes líneas de autoridad y flujos de información establecidos entre la sociedad matriz y sus filiales.

Banco Santander, S.A., como sociedad matriz, deberá tener en cuenta los intereses de todas sus filiales y de qué modo dichos intereses contribuyen a los mantenidos a largo plazo por las filiales y el Grupo en su conjunto. Del mismo modo, las entidades de Grupo Santander deberán tener en cuenta los intereses del Grupo Santander en su conjunto y, en consecuencia, examinar también cómo las decisiones adoptadas a nivel de entidad pueden afectar al Grupo.

Banco Santander, S.A., como sociedad matriz del Grupo Santander, estructura el gobierno del Grupo Santander de manera que garantice la existencia de normas de gobierno y un sistema de control adecuado. En particular, Grupo Santander cuenta con un Sistema de Gobierno Interno que incluye:

- El Modelo de Gobierno, que establece los principios que regulan la relación entre el Grupo y sus filiales, así como la interacción que debe existir entre ellos en tres niveles:
 - i. El Consejo de Administración del Grupo y los Consejos de las filiales. El Grupo ha creado normas y procedimientos que regulan la estructura, composición, constitución y funcionamiento de los consejos y sus comisiones, además de otras normas y reglamentos relativos al nombramiento, remuneración y plan de sucesión de los miembros de los órganos de gobierno.
 - ii. El Grupo y los CEO/Country Heads.
 - iii. Los puestos clave que ejercen el control interno, funciones de apoyo y negocio en el Global & Corporate Headquarters y las filiales.

Para (ii) y (iii) el Modelo de Gobierno anterior establece, entre otras cuestiones, las normas y reglas pertinentes que se deberán seguir en relación a su nombramiento, fijación de objetivos, evaluación y establecimiento de la remuneración variable y la planificación de sucesión.

- Marcos corporativos, que establecen un enfoque común para cuestiones que se han considerado relevantes debido a su impacto en el perfil de riesgo del Grupo. Cada marco corporativo establece la manera en que el Grupo ejerce la supervisión y el control de sus filiales; y la participación del Grupo en determinadas decisiones importantes adoptadas por las filiales.

Todas las interacciones deberán realizarse de un modo colaborativo conforme a los marcos corporativos definidos. El Modelo de Gobierno establece el mecanismo que deberá aplicarse para la resolución de conflictos, con la participación en última instancia del puesto clave, CEO, presidentes de los Consejos de Administración o los órganos de gobierno más apropiados.

E. Conflicto entre entidades del Grupo Santander y los miembros de sus órganos de administración.

Se refiere a la posible concurrencia de un conflicto potencial entre los intereses de una filial del Grupo y los intereses privados de los miembros que componen su Órgano de Administración que podría tener una influencia negativa para el desempeño de sus funciones y responsabilidades como miembro de este Órgano.

Los conflictos de interés que afectan a los consejeros de Banco Santander, S.A en esta condición se resolverán de acuerdo con el Reglamento del Consejo y por aplicación de esta política en cuanto sea compatible con aquel.

Los miembros de los órganos de administración actuarán en interés de todos sus accionistas y, si al mismo tiempo, (i) ostentan un cargo en el Consejo de Administración de una entidad; (ii) ostentan un cargo ejecutivo; o (iii) pertenecen al Consejo de Administración de otra entidad del Grupo Santander, tendrán en cuenta ambos intereses.

Los miembros del Consejo de Administración están sujetos a la normativa local aplicable, los reglamentos de los consejos locales y a las mejores prácticas en esta materia.

En este sentido, los miembros de los órganos de administración deberán:

- Actuar conforme al deber de lealtad con el que deben cumplir sus funciones, actuando de buena fe y en el mejor interés de la entidad.
- Actuar de conformidad con los criterios y principios establecidos en el Modelo de Gobierno de Filiales del Grupo y los Marcos Corporativos, promoviendo la buena gobernanza y siguiendo las normas del Grupo.
- Lograr y mejorar el conocimiento requerido para llevar a cabo las funciones y responsabilidades que les han sido asignadas.
- Informar de otras obligaciones profesionales y los órganos de gobierno a los que pertenecen.

- Abstenerse de:
 - Usar el nombre de la entidad del Grupo Santander o su condición como consejero para influir indebidamente en transacciones privadas.
 - Usar activos corporativos, incluida la información confidencial de la Entidad, para fines privados.
 - Aprovechar las oportunidades de negocio que brinda la entidad del Grupo Santander a cuyo consejo pertenezca.
 - Obtener ventajas o remuneraciones de terceros fuera de la Entidad y el Grupo relacionadas con el desempeño de sus funciones.
 - Participar en un negocio, por cuenta propia o de terceros, que suponga una competencia efectiva actual o potencial con el negocio de la Entidad o que, en su defecto, cree una situación de conflicto permanente con los intereses de la Entidad. Además, deben revelar cualquier interés directo o indirecto que mantengan ellos u otras personas vinculadas en

el capital de una empresa que se encuentre en situación de competencia efectiva con la entidad del Grupo Santander.

- Realizar, o sugerir que una persona realice transacciones con acciones de una entidad del Grupo Santander o de filiales asociadas o vinculadas respecto a las cuales, debido a su posición, poseen información privilegiada o reservada, siempre que esta información no sea de dominio público.
- Participar en deliberaciones y votar resoluciones o decisiones en relación con las cuales ellos, o cualquier persona vinculada a ellos, se vean afectados por un conflicto de intereses, ya sea de manera directa o indirecta.

Las Filiales también deben contar con la oportuna normativa interna para regular la realización de transacciones con partes vinculadas, que deben establecer los casos en que se requiera la autorización del Consejo de Administración o de otro órgano corporativo. Las transacciones entre partes vinculadas y miembros del consejo deben identificarse y comunicarse de acuerdo con los requisitos locales aplicables.

Las transacciones con partes vinculadas deberán evaluarse teniendo en cuenta el principio de igualdad de trato entre todos los accionistas y las condiciones de mercado imperantes.

F. Conflicto con accionistas cualificados de filiales.

Este conflicto de interés puede surgir en relación con transacciones o acuerdos celebrados entre una entidad y un accionista cualificado de manera directa o indirecta.

Las transacciones o acuerdos celebrados con un accionista cualificado deben realizarse de forma independiente, en condiciones de mercado, en interés de la entidad del Grupo Santander y en pleno cumplimiento de la legislación aplicable y la normativa interna. A nivel de Grupo, deberá tenerse en cuenta la *Política de Comunicación y Contacto con Accionistas, Inversores Institucionales y Asesores de Voto*.

G. Conflicto entre una entidad del Grupo Santander sus principales socios de negocio, terceros y proveedores

Las Entidades de Grupo Santander no podrán anteponer su interés vulnerando o haciendo incompatibles los intereses de proveedores de servicios, socios comerciales o consultores y asesores. Del mismo modo, los empleados no podrán participar en procesos para comprar productos o servicios para el Grupo con empresas o personas con las que tengan vínculos económicos o familiares.

En consecuencia:

- Deben evitarse todo tipo de interferencias que puedan afectar la imparcialidad u objetividad al comprar suministros y servicios o al establecer condiciones económicas.
- Siempre que sea posible, se deben evitar las relaciones exclusivas con proveedores de productos y servicios.
- Se prohíbe otorgar tratamiento o condiciones laborales especiales basadas en lazos personales o familiares.

La relación con terceros debe llevarse a cabo, bajo la supervisión y control establecido en el *Marco Corporativo de Externalización y Acuerdos con Terceros* y su desarrollo, así como la *Política de Conducta en la Gestión de Compras*.

H. Conflicto entre líneas de negocio y/o unidades dentro de las Entidades del Grupo Santander

Este tipo de conflicto surge cuando una unidad de una entidad de Grupo Santander antepone su propio interés comercial frente al de otra unidad, que podría estar en desacuerdo o ser discrepante con los mejores intereses de la entidad en su conjunto.

Las unidades de las entidades del Grupo Santander no podrán anteponer los intereses propios de la unidad y en el caso de que se apreciara un conflicto, éste deberá elevarse y resolverse por los responsables de las unidades en conflicto o el jerárquico común. Asimismo, dichas unidades deben actuar de conformidad con la normativa interna para la comercialización de productos y servicios, así como para las transacciones de desarrollo corporativo, cuando corresponda. Cualquier transacción entre unidades del Grupo debe realizarse en condiciones de mercado.

En caso de cambios en la estructura del negocio o en áreas consideradas más sensibles, antes de crear una nueva actividad o reestructurar actividades existentes, se realizará una evaluación para determinar si las nuevas estructuras organizativas concuerdan con los principios de gestión de conflictos de interés del Grupo que se recogen en esta política.

I. Conflicto entre dos filiales

Este conflicto de intereses puede surgir cuando una filial antepone sus intereses frente al de otra filial del Grupo Santander.

En estos casos se deberá informar a Banco Santander, SA, como sociedad matriz y la Corporación gestionará y resolverá estos conflictos de interés en beneficio del Grupo en su conjunto, aplicando el mecanismo de resolución incluido en el Modelo de Gobierno con la participación de los CEO, presidentes o los órganos de gobierno más apropiados de ambas filiales involucradas en el conflicto.

6. PROCESOS CLAVE

Deben establecerse procesos para garantizar la oportuna identificación, prevención y gestión de los conflictos de interés con una adecuada asignación de responsabilidades, tal y como se detalla a continuación.

- **Gestión adecuada de conflictos de intereses:**

Para la adecuada gestión de los distintos tipos de conflictos de interés que puedan surgir en Grupo Santander, se establecerán, entre otros los siguientes medios:

- Normativas internas, controles y disposiciones organizativas diseñadas para prevenir los conflictos de interés que puedan surgir y en su caso, mitigar los riesgos asociados a éstos.

- Formación a los empleados y a los miembros del Consejo de Administración que les permitan identificar, escalar y gestionar los conflictos de interés.
- Mecanismos o procesos de gobernanza específicos para comunicar y resolver los conflictos de interés, y en caso necesario aplicar las sanciones disciplinarias correspondientes a quienes incumplan la presente política.
- Asignación de funciones y responsabilidades de manera clara, asegurando un entorno de control interno, de acuerdo con el modelo de las tres líneas de defensa.
- Segregación de obligaciones para la prestación de servicios, o atribución de responsabilidades de supervisión y reporte para actividades que puedan generar un conflicto de interés entre diferentes personas.
- Procedimientos adecuados para operaciones con partes vinculadas. Estas operaciones deberán hacerse en condiciones de mercado.
- Establecimiento de barreras de información, incluida la separación física de ciertas líneas o unidades de negocio cuando proceda, de conformidad con los códigos de conducta aplicables u otra normativa interna.

- **Proceso de escalado:**

El personal deberá seguir el proceso de escalado interno establecido en cada entidad del Grupo Santander en relación con los conflictos de interés, informando a su supervisor inmediato, y en su caso, a la función de Cumplimiento sobre la existencia y naturaleza del conflicto.

Adicionalmente, en caso de duda sobre la posible concurrencia de un conflicto de interés, los empleados podrán dirigir sus consultas a la función de Cumplimiento.

- **Resolución:**

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; la resolución adoptada, en su caso y la identificación de las personas, el puesto clave y/o los órganos de gobierno implicados.

La resolución de los conflictos de interés del personal corresponde al superior de la unidad afectada, el cual tomará la decisión adecuada sobre el conflicto en cuestión. Si un conflicto de interés concreto surge en dos unidades, será resuelto por el superior en ambas unidades afectadas.

En caso de que el conflicto de interés pudiera afectar a otras entidades del Grupo Santander o al Grupo en su conjunto se aplicará el mecanismo de resolución recogido en el Modelo de Gobierno, como corresponda.

- **Gobierno:**

La gestión de los conflictos de interés se llevará a cabo por los titulares de los puestos clave o por los órganos de gobierno, de acuerdo con las funciones y responsabilidades que tengan asignadas.

Los órganos de gobierno tendrán en cuenta los posibles conflictos de interés al determinar su composición. Asimismo, se espera que todos los miembros de los órganos de gobierno revelen los conflictos de interés en que puedan estar incurso a medida que surjan.

El secretario de los órganos de gobierno debe ser responsable de mantener la documentación relacionada con el conflicto y conservar la documentación acreditativa que constate cómo se gestionó y se resolvió finalmente.

Además, se podrán utilizar los repositorios que ya existen en las entidades del Grupo Santander para registrar el conflicto de interés, según corresponda. En particular, la función de Cumplimiento mantendrá y actualizará periódicamente un registro de los tipos de inversión y servicios auxiliares prestados por la entidad del Grupo Santander o en su nombre, en los que ha surgido o puede surgir un conflicto de interés en el caso de un servicio en curso.

En el caso de servicios vigentes, este registro especificará los procedimientos y medidas adoptados para cualquier posible conflicto de interés.

- **Comunicación de irregularidades:**

Además del proceso ordinario de comunicación y escalado, el personal podrá usar el Canal Abierto establecido en el Código de Conducta General, cuando proceda.

7. INCUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA

El incumplimiento de esta política podrá dar lugar a las sanciones laborales, incluido el despido, sin perjuicio de las administrativas o penales que, en su caso, puedan también resultar de ello.

8. RESPONSABILIDAD, INTERPRETACIÓN, FECHA DE ENTRADA EN VIGOR Y REVISIÓN PERIÓDICA

La aprobación de esta política se asigna al Consejo de Administración del Grupo Santander.

El Comité General de Cumplimiento es responsable de la interpretación de esta política.

La presente política entrará en vigor en la fecha de su publicación. Su contenido será objeto de revisión periódica, realizándose en su caso, los cambios o modificaciones que se consideren convenientes.

9. CONTROL DE VERSIONES

ID	Titular	Mantenimiento	Validación	Aprobación	
				Comité	Fecha
1	Función de Cumplimiento	Función de Cumplimiento	C&C Políticas	Consejo de Admin.	Noviembre 2018
2	Función de Cumplimiento	Función de Cumplimiento	C&C Políticas	Comité de Cumplimiento	Octubre 2019
3	Función de Cumplimiento	Función de Cumplimiento	C&C Políticas	Consejo de Admin.	Julio 2020

Versión	Descripción del cambio
1	Creación de nueva Política de Conflictos de Interés entre empleados y a nivel institucional, adaptando la existente anteriormente a nuevos requerimientos regulatorios.
2	Revisión sin cambios
3	Actualización del formato y estilo del documento. Modificaciones de carácter organizacional.

ANEXO I:

A continuación se indican la lista de categorías generales de conflictos de intereses y actividades, servicios, decisiones o transacciones, facilitado de manera general y a título ilustrativo sin que tenga carácter exhaustivo.

Categoría del conflicto	Tipo de posible conflicto de intereses	Actividad, servicio, decisión o transacción
Empleados	Mala conducta	Comportamiento inadecuado y/o no diligente. El conflicto de interés no se comunica ni se evita.
	Transacción de partes vinculadas	Financiación o suministros de productos y servicios y otro material a partes vinculadas (personas o entidades).
	Confidencialidad	Acceso y uso de información confidencial, interna o secreta sujeta al deber de protección.
	Competencia	Realizar actividades o servicios, directa o indirectamente, en el mismo sector o actividades similares o análogas.
	Prácticas de remuneración	Promoción de actividades y/o participación directa o indirecta en los procesos decisorios que puedan aumentar la remuneración actual, futura o potencial de altos directivos o del resto del personal.
	Incentivos	Incentivos pagados o recibidos de terceros con respecto al suministro o venta de productos de servicios a los clientes.

Categoría del conflicto	Tipo de posible conflicto de intereses	Actividad, servicio, decisión o transacción
Clientes	Mala conducta	Comportamiento inadecuado y/o no diligente. El conflicto de interés no se comunica ni se evita.
	Confidencialidad	Acceso y uso de información confidencial, interna o secreta sujeta al deber de protección.
	Prácticas de remuneración	Promoción de actividades y/o participación directa o indirecta en los procesos de toma de decisiones que puedan aumentar la remuneración actual, futura o potencial de la alta gerencia o del resto del personal.
	Incentivos	Incentivos pagados o recibidos de terceros con respecto al suministro o venta de productos de servicios a los clientes.
	Mercados de investigación	Suministro de informes de investigación que pueden promover la decisión de inversión.

Categoría del conflicto	Tipo de posible conflicto de intereses	Actividad, servicio, decisión o transacción
Empresa matriz y filiales	Transacciones corporativas	Voluntad de realizar o llevar a cabo transacciones corporativas (como se define en el <i>Procedimiento de Operaciones de Desarrollo Corporativo</i>).
	Transacciones comerciales externas	
	Mala conducta	Comportamiento inadecuado y/o no diligente del puesto clave y/o del personal. El conflicto de intereses no se comunica ni se evita.
	Confidencialidad	Acceso y uso de información confidencial, interna o secreta sujeta al deber de protección.
	Flujo de información	Limitarse a proporcionar la información necesaria para consolidar o informar el objetivo. Resistencia a mantener una interacción colaborativa y productiva.
	Nombramiento	Discrepancias por intereses contrapuestos en la propuesta y en la realización del proceso para el nombramiento de miembros del consejo o de personas clave.

Empresa matriz y filiales	Fijación de objetivos y valoración	Rechazo o discrepancias en relación con el establecimiento de objetivos y procesos de evaluación, así como resistencia a llevar a cabo estos procesos de manera cronológica y/o siguiendo las normas definidas.
	Prácticas de remuneración	Promoción de actividades y/o participación directa o indirecta en los procesos decisorios que puedan aumentar la remuneración actual, futura o potencial del miembro del Consejo de Administración y del personal. Actividades que pueden surgir en las cláusulas malus y restitución. Discrepancias por intereses contrapuestos respecto a las decisiones de remuneración individual y/o en la ejecución del proceso correspondiente.
	Ejecución de procesos clave	Resistencia, retraso o colaboración no diligente para la realización oportuna de los procesos Clave del Grupo, así como diferencias de opinión con respecto a los procesos clave definidos por el Grupo en cada momento (al menos, planificación de la estrategia "Sxx", planificación "Pxx", y decisión de presupuesto, capital y liquidez).
	Capital	Decisión con respecto al capital (emisión y asignación), dividendo y emisión de deuda u otros instrumentos financieros que pueden afectar al Grupo en su totalidad o de manera potencial.
	Liquidez	Decisión relevante con respecto a la administración de liquidez que pueda afectar real o potencialmente al Grupo en su conjunto.

Categoría del conflicto	Tipo de posible conflicto de intereses	Actividad, servicio, decisión o transacción
Miembro del Consejo de Administración	Mala conducta	Comportamiento inadecuado y/o no diligente. El conflicto de interés no se comunica ni se evita.
	Financiación	Financiación o suministros de productos y servicios y otro material.
	Transacción de partes vinculadas	Financiación o suministros de productos y servicios y otro material a partes vinculadas (personas o entidades).
	Confidencialidad	Acceso y uso de información confidencial, interna o secreta sujeta al deber de protección.
	Competencia	Realizar actividades o servicios, directa o indirectamente, sobre el mismo sector o actividades similares o análogas a las de las entidades del Grupo Santander.
	Prácticas de remuneración	Promoción de actividades y/o participación directa o indirecta en los procesos decisorios que puedan aumentar la remuneración actual, futura o potencial del miembro del Consejo.
	Pertenencia a varios órganos de gobierno	Desarrollo de varias funciones en los órganos de gobierno de las entidades del Grupo Santander (doble sombrero).

Categoría del conflicto	Tipo de posible conflicto de intereses	Actividad, servicio, decisión o transacción
Accionistas cualificados	Confidencialidad	Acceso a información confidencial, interna o secreta sujeta al deber de protección.
	Derechos de voto	Interacciones individuales entre las entidades del Grupo Santander y los accionistas cualificados.
	Transacciones relevantes	Transacciones, actividades o servicios prestados por las entidades del Grupo Santander a algún inversor cualificado o partes vinculadas por cualquiera de las entidades que pertenecen al Grupo Santander.

Categoría del conflicto	Tipo de posible conflicto de intereses	Actividad, servicio, decisión o transacción
Terceros	Mala conducta	Comportamiento inadecuado y/o no diligente. El conflicto de intereses no se comunica ni se evita.
	Transacciones relevantes	Transacciones, actividades o servicios relevantes prestados por las entidades del Grupo Santander a terceros por cualquiera de las entidades que pertenecen al Grupo Santander.
	Transacción de partes vinculadas	Financiación o suministros de productos y servicios y otro material a partes vinculadas (personas o entidades).
	Confidencialidad	Acceso y uso de información confidencial, interna o secreta sujeta al deber de protección.
	Competencia	Realizar actividades o servicios, directa o indirectamente, como proveedor tercero a otras entidades con la misma actividad, similar o análoga a la de las entidades del Grupo Santander.

Categoría del conflicto	Tipo de posible conflicto de intereses	Actividad, servicio, decisión o transacción
Línea de negocio / Unidad	Transacciones corporativas	Voluntad concurrente de realizar o llevar a cabo transacciones corporativas (como se define en el <i>Procedimiento de Operaciones de Desarrollo Corporativo</i>).
	Transacciones comerciales externas	
	Confidencialidad	Acceso y uso de información confidencial, interna o secreta sujeta al deber de protección.
	Competencia	Realizar actividades o servicios, directa o indirectamente, sobre el mismo sector o actividades similares o análogas y/o en el mismo lugar o jurisdicción.

Categoría del conflicto	Tipo de posible conflicto de intereses	Actividad, servicio, decisión o transacción
Una entidad del Grupo Santander y otra entidad del Grupo Santander (ambas filiales de Banco Santander, S.A.)	Transacciones corporativas	Voluntad de realizar o llevar a cabo de operaciones de desarrollo corporativo.
	Transacciones comerciales externas	
	Mala conducta	Comportamiento inadecuado y/o no diligente de la posición y clave y/o el personal El conflicto de interés no se comunica ni se evita.
	Confidencialidad	Acceso y uso de información confidencial, interna o secreta sujeta al deber de protección.
	Competencia	Realizar actividades o servicios, directa o indirectamente, en el mismo lugar o jurisdicción.