



**Banco Madesant**

# **POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS**

**(POLÍTICA DE PREVENÇÃO, COMUNICAÇÃO E SANAÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSES)**

**Enero 2021**

**ÚLTIMAS REVISIONES: Abril 2021**

	<b>Banco MADESANT</b>	<b>POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS</b>	
<b>DEPARTAMENTO DE GESTION DE RIESGOS</b>			FECHA: 30/04/2021 EDICION N.º 2 PÁGINA 2 de 29
<b>INDICE</b>			

## INDICE

<b>CAPITULO 1. INTRODUCCION.....</b>	<b>3</b>
<b>CAPITULO 2. DEFINICIONES Y ALCANCE.....</b>	<b>4</b>
<b>CAPITULO 3. PRINCÍPIOS PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.....</b>	<b>6</b>
<b>CAPITULO 4. PAUTAS PARA LA GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS.....</b>	<b>7</b>
4.1    CONFLICTOS ENTRE EL GRUPO Y SUS EMPLEADOS .....	7
4.2    CONFLICTOS DE INTERESES ENTRE CLIENTES .....	8
4.3    CONFLICTOS DE INTERÉS ENTRE EL GRUPO Y SUS CLIENTES .....	9
4.4    CONFLICTOS RESULTANTES DE LA RELACIÓN ENTRE UNA FILIAL Y BANCO SANTANDER, S.A., COMO SOCIEDAD MATRIZ .....	11
4.5    CONFLICTO ENTRE ENTIDADES DEL GRUPO SANTANDER Y LOS MIEMBROS DE SUS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN .....	12
4.6    CONFLICTO CON ACCIONISTAS CUALIFICADOS DE FILIALES .....	13
4.7    CONFLICTO ENTRE UNA ENTIDAD DEL GRUPO SANTANDER SUS PRINCIPALES SOCIOS DE NEGOCIO, TERCEROS Y PROVEEDORES.....	13
4.8    CONFLICTO ENTRE LÍNEAS DE NEGOCIO Y/O UNIDADES DENTRE DE LAS ENTIDADES DEL GRUPO SANTANDER .....	14
4.9    CONFLICTO ENTRE DOS FILIALES .....	15
<b>CAPITULO 5. PROCESOS CLAVE .....</b>	<b>16</b>
5.1    PROCESSOS CHAVE NO BANCO MADESANT .....	17
<b>CAPITULO 6. INCUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA.....</b>	<b>23</b>
<b>CAPITULO 7. RESPONSABILIDAD, INTERPRETACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....</b>	<b>24</b>
<b>ANEXO I : CATEGORIAS GENERALES DE CONFLICTOS DE INTERESES.....</b>	<b>25</b>
<b>ANEXO II : FOLHA DE CONTROLO DE MODIFICAÇÕES.....</b>	<b>29</b>

	<b>Banco MADESANT</b>	<b>POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS</b>	
<b>DEPARTAMENTO DE GESTION DE RIESGOS</b>			FECHA: 30/04/2021 EDICION N.º 2 PÁGINA 3 de 29
<b>INTRODUCCION</b>			

## **CAPITULO 1. INTRODUCCION**

La presente política tiene como finalidad proporcionar a los empleados y administradores las 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).
- Marcos Corporativos.
- Normativa interna de desarrollo del Modelo de Gobierno Grupo-Filiales y Marcos Corporativos.

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.

Banco Madesant se ha adherido a esta política sin adaptaciones.

	<b>Banco MADESANT</b>	<b>POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS</b>	
<b>DEPARTAMENTO DE GESTION DE RIESGOS</b>			FECHA: 30/04/2021 EDICION N.º 2 PÁGINA 4 de 29
<b>DEFINICIONES Y ALCANCE</b>			

## **CAPITULO 2. DEFINICIONES Y ALCANCE**

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

- 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.

	<b>Banco MADDESANT</b>	<b>POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS</b>		
<b>DEPARTAMENTO DE GESTION DE RIESGOS</b>			FECHA: 30/04/2021 EDICION N.º 2 PÁGINA 5 de 29	
<b>DEFINICIONES Y ALCANCE</b>				

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.

	<b>Banco MADESANT</b>	<b>POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS</b>	
<b>DEPARTAMENTO DE GESTION DE RIESGOS</b>			FECHA: 30/04/2021 EDICION N.º 2 PÁGINA 6 de 29
<b>PRINCIPIOS PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS</b>			

### **CAPITULO 3. 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.

	<b>Banco MADESANT</b>	<b>POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS</b>	
<b>DEPARTAMENTO DE GESTION DE RIESGOS</b>			FECHA: 30/04/2021 EDICION N.º 2 PÁGINA 7 de 29
<b>PAUTAS PARA LA GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS</b>			

## **CAPITULO 4. 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:

### **4.1 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)

	<b>Banco MADESANT</b>	<b>POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS</b>	
<b>DEPARTAMENTO DE GESTION DE RIESGOS</b>			FECHA: 30/04/2021 EDICION N.º 2 PÁGINA 8 de 29
<b>PAUTAS PARA LA GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS</b>			

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.

#### **4.2 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.

	<b>Banco MADESANT</b>	<b>POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS</b>	
<b>DEPARTAMENTO DE GESTION DE RIESGOS</b>			FECHA: 30/04/2021 EDICION N.º 2 PÁGINA 9 de 29
<b>PAUTAS PARA LA GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS</b>			

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

#### **4.3 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

	<b>Banco MADESANT</b>	<b>POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS</b>	
<b>DEPARTAMENTO DE GESTION DE RIESGOS</b>			FECHA: 30/04/2021 EDICION N.º 2 PÁGINA 10 de 29
<b>PAUTAS PARA LA GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS</b>			

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.

	<b>Banco MADESANT</b>	<b>POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS</b>	
<b>DEPARTAMENTO DE GESTION DE RIESGOS</b>			FECHA: 30/04/2021 EDICION N.º 2 PÁGINA 11 de 29
<b>PAUTAS PARA LA GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS</b>			

#### **4.4 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

	<b>Banco MADESANT</b>	<b>POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS</b>	
<b>DEPARTAMENTO DE GESTION DE RIESGOS</b>			FECHA: 30/04/2021 EDICION N.º 2 PÁGINA 12 de 29
<b>PAUTAS PARA LA GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS</b>			

conflictos, con la participación en última instancia del puesto clave, CEO, presidentes de los Consejos de Administración o los órganos de gobierno más apropiados.

#### **4.5 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.

	<b>Banco MADESANT</b>	<b>POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS</b>	
<b>DEPARTAMENTO DE GESTION DE RIESGOS</b>			FECHA: 30/04/2021 EDICION N.º 2 PÁGINA 13 de 29
<b>PAUTAS PARA LA GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS</b>			

- 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.

#### **4.6 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.

#### **4.7 CONFLICTO ENTRE UNA ENTIDAD DEL GRUPO SANTANDER SUS PRINCIPALES SOCIOS DE NEGOCIO, TERCEROS Y PROVEEDORES**

	<b>Banco MADESANT</b>	<b>POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS</b>	
<b>DEPARTAMENTO DE GESTION DE RIESGOS</b>			FECHA: 30/04/2021 EDICION N.º 2 PÁGINA 14 de 29
<b>PAUTAS PARA LA GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS</b>			

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.

#### **4.8 CONFLICTO ENTRE LÍNEAS DE NEGOCIO Y/O UNIDADES DENTRE 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.

	<b>Banco MADÉSANT</b>	<b>POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS</b>		
<b>DEPARTAMENTO DE GESTION DE RIESGOS</b>			FECHA: 30/04/2021 EDICION N.º 2 PÁGINA 15 de 29	
<b>PAUTAS PARA LA GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS</b>				

#### **4.9 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.

	<b>Banco MADESANT</b>	<b>POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS</b>	
<b>DEPARTAMENTO DE GESTION DE RIESGOS</b>			FECHA: 30/04/2021 EDICION N.º 2 PÁGINA 16 de 29
<b>PROCESOS CLAVE</b>			

## **CAPITULO 5. 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.

	<b>Banco MADESANT</b>	<b>POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS</b>	
<b>DEPARTAMENTO DE GESTION DE RIESGOS</b>			FECHA: 30/04/2021 EDICION N.º 2 PÁGINA 17 de 29
<b>PROCESOS CLAVE</b>			

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 constata 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.

## 5.1 Processos Chave no Banco Madesant

### 5.1.1 Comunicação de Conflitos

	<b>Banco MADESANT</b>	<b>POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS</b>	
<b>DEPARTAMENTO DE GESTION DE RIESGOS</b>			FECHA: 30/04/2021 EDICION N.º 2 PÁGINA 18 de 29
<b>PROCESOS CLAVE</b>			

Sempre que qualquer Pessoa sujeita identifique uma situação real ou potencial de conflito de interesses entre ela e o Banco, outra Entidade ou outra Pessoa sujeita ou Cliente deve dar imediato conhecimento da situação ao seu superior hierárquico e ao responsável máximo da área em que se encontra integrada.

Sempre que possível, e independentemente de quem seja a Pessoa comunicante, a comunicação de real ou potencial conflito de interesses deve, no mínimo, conter a seguinte informação:

- Identificação dos titulares dos interesses conflitantes
- Descrição do conflito
- Indicação sobre o carácter pontual ou duradouro do conflito
- Medidas adotadas pelo comunicante (quando seja titular do interesse conflitante) para prevenir ou mitigar o conflito
- Informação sobre se houve ou não alguma comunicação a Clientes sobre o conflito.

Quando a Pessoa sujeita em conflito seja o responsável máximo da área, a informação deve por ele ser reportada ao Responsável de Compliance.

Quando a Pessoa sujeita seja um Administrador ou o Responsável de Compliance, a informação deve ser transmitida ao Presidente do Conselho de Administração e, sendo ele o envolvido, o reporte será feito Departamento de Compliance do Grupo Santander.

Sem prejuízo das disposições anteriores, a Pessoa sujeita que esteja em conflito real ou potencial com um Cliente deve informá-lo também da situação, bem como das limitações em que fica constituído de acordo com a presente política e a demais documentação relevante aplicável.

Sempre que uma Pessoa sujeita identifique uma situação de real ou potencial conflito de interesses que envolva outra Pessoa ou Entidade sujeita deve dar conhecimento do facto ao Responsável de Compliance, ou, sendo ele o envolvido, ao Presidente do Conselho de Administração.

Se o comunicante for membro do Conselho de Administração e o conflito respeitar a outro Administrador, o facto deve ser comunicado ao Presidente do Conselho de Administração, ou se for este o envolvido, Departamento de Compliance do Grupo Santander.

Sem embargo da satisfação dos deveres de comunicação estabelecidos nas disposições precedentes, qualquer Pessoa que a eles esteja vinculada pode sempre também, querendo, comunicar a situação ao Responsável de Compliance.

	<b>Banco MADESANT</b>	<b>POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS</b>	
<b>DEPARTAMENTO DE GESTION DE RIESGOS</b>			FECHA: 30/04/2021 EDICION N.º 2 PÁGINA 19 de 29
<b>PROCESOS CLAVE</b>			

Para além dos demais meios disponíveis, pode qualquer Pessoa sujeita utilizar o canal aberto (canal de denúncias) previsto no Código Geral de Conduta para comunicar situações de reais ou potenciais conflitos de interesses que envolvam outras Pessoas.

### 5.1.2 Sanação de Conflitos

O sistema de identificação e gestão de conflitos de interesses, em consonância com os requisitos e exigências inerentes, constituem responsabilidade geral do Conselho de Administração. Cabe-lhes, designadamente, a aprovação desta Política, o acompanhamento da gestão do risco e a tomada das medidas preventivas e preparatórias necessárias. O Conselho de Administração assegura também, diretamente, a gestão dos conflitos que possam surgir envolvendo qualquer dos seus membros.

Não obstante da responsabilidade dos membros do Conselho de Administração, estão também atribuídas competências a diversas estruturas de governo interno, de primeiro nível, segundo o que decorre do ponto 5.1.1, em razão do que integram o sistema geral de prevenção e gestão de conflito de interesses. Cabe-lhes, designadamente, apoiar, acompanhar e controlar os riscos inerentes e adotar as medidas apropriadas no âmbito das respetivas atribuições.

No caso dos conflitos que tenham sido comunicados ao Responsável de Compliance, compete-lhe proceder a avaliação da situação e à definição das medidas aplicáveis que comunicará aos departamentos ou responsáveis que as devam satisfazer ou executar, bem como, sendo o caso, aos Clientes com quem exista conflito.

Previamente à sua decisão, o Responsável de Compliance poderá proceder às diligências que entenda adequadas, cabendo a todas as áreas do Banco que tenham sido solicitadas para o efeito prestar-lhe os esclarecimentos e apoio de que careça.

Quando, porém, a comunicação recebida respeite a conflito que envolva um membro da Administração, o Diretor de Cumprimento limitar-se-á a dar conhecimento da situação ao respetivo Presidente ou, sendo ele envolvido, ao Departamento de Compliance do Grupo Santander.

Quando tenha sido participado aos responsáveis hierárquicos por Pessoa sujeita neles envolvido, proceder-se-á da seguinte forma:

- O responsável direto e o máximo responsável hierárquico procederão à avaliação da situação e, em função do resultado, definirão as medidas a adotar, prevalecendo, em caso de divergência, o que for entendido pelo responsável máximo da área em que a Pessoa sujeita está inserida;
- As medidas serão definidas no mais curto prazo de tempo possível e não decorridos mais de cinco dias úteis sobre o conhecimento da situação;
- As medidas definidas que deverem ser adotadas pela Pessoa sujeita ser-lhe-ão imediatamente comunicadas;

	<b>Banco MADESANT</b>	<b>POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS</b>	
<b>DEPARTAMENTO DE GESTION DE RIESGOS</b>			FECHA: 30/04/2021 EDICION N.º 2 PÁGINA 20 de 29
<b>PROCESOS CLAVE</b>			

- Em paralelo, o responsável máximo da área providenciará o envio ao Responsável de Compliance de um relatório de onde constem, no mínimo, os seguintes elementos
  - Identificação dos titulares dos interesses conflitantes
  - Identificação dos responsáveis hierárquicos
  - Descrição do conflito
  - Avaliação efetuada
  - Medidas já adotadas e a adotar
  
- Uma vez recebido o relatório, o Responsável de Compliance procederá à reavaliação da situação, podendo determinar a adoção de outras medidas ou de medidas diferentes, informando os responsáveis hierárquicos e as Pessoas envolvidas, que devem, então, proceder em conformidade.

Será sempre assegurada a informação que for devida aos Clientes de acordo com a Lei, esta política e demais documentos relevantes.

Os conflitos que envolvam membros da Administração serão geridos pelo respetivo Conselho, sob impulso do Presidente, ou, sendo ele o envolvido, sob impulso do Departamento de Compliance do Grupo Santander.

O Conselho de Administração adotará as medidas que entender adequadas com vista a garantir a aplicação integral da presente política e demais documentos relevantes, devendo o Administrador envolvido proceder em conformidade com o que for decidido.

O Administrador relativamente ao qual se verifique um conflito potencial de interesses adotará todos os procedimentos ao seu alcance para evitar que ele se produza efetivamente e, sendo o conflito real, cumprirá todas as disposições aplicáveis desta política e demais documentos relevantes, nomeadamente as que respeitam aos deveres de informação e abstenção na participação em qualquer processo ou decisão que respeite à matéria relativamente à qual o conflito incide.

Os conflitos ocorridos pela acumulação de cargos ou funções a exercer com o cargo exercido no Banco, devem obedecer aos mesmos princípios e procedimentos detalhados anteriormente.

#### **5.1.2.1 Medidas Preventivas**

O Banco Madesant tem estabelecidas medidas para prevenir conflitos de interesse. As principais medidas são apresentadas abaixo, de forma não exaustiva:

- O Código Geral de Conduta constitui por si próprio um elemento/fator importante de mitigação dos conflitos de interesses, com base nos princípios orientadores nele estabelecidos e que devem reger a atividade de todas as Pessoas Sujeitas pela presente Política;

	<b>Banco MADESANT</b>	<b>POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS</b>	
<b>DEPARTAMENTO DE GESTION DE RIESGOS</b>			FECHA: 30/04/2021 EDICION N.º 2 PÁGINA 21 de 29
<b>PROCESOS CLAVE</b>			

- Existência de uma estrutura organizacional destinada à prevenção e gestão de conflitos de interesses que garante um acompanhamento adequado das políticas e procedimentos estabelecidos, e que assegura a existência de um ambiente de controlo credível e robusto sendo que o atual modelo estruturado;
- Registo de atividades que originem conflitos de interesses;
- Reporte imediato aos órgãos de administração e fiscalização, sempre que se verificar a existência de conflitos de interesses reais ou potenciais;
- Eventos formativos e divulgação de informações específicas destinadas a sensibilizar e promover uma atuação profissional honesta e transparente como medida de prevenção de potenciais situações de conflitos de interesses;
- As direções dispõem dos recursos suficientes, para garantir a autonomia, a independência e a objetividade das suas atividades, fiscalizando as funções que impliquem a realização de atividades que possam representar um foco/situação de risco em matéria de conflito de interesses;
- Revisão anual e atualização periódica da presente Política, por forma a mantela atual e ajustada à realidade do Banco.

#### 5.1.2.2 Cautelas de Prevenção

Em nenhuma circunstância as Pessoas sujeitas podem aceitar de Clientes, fornecedores ou outros terceiros quaisquer pagamentos, comissões, ofertas ou outro qualquer tipo de vantagem ou benefício relacionado com operações efetuadas ou que se perspetive poderem ser efetuadas com qualquer Entidade do grupo ou que, independentemente disso, possam, de alguma maneira, afetar a sua imparcialidade, autonomia ou o normal exercício das suas funções.

Nenhuma Pessoa sujeita poderá aceitar empréstimos ou qualquer outro tipo de financiamento ou facilidade financeira de Clientes, salvo quando se trate de Pessoas a si vinculadas ou de entidades agindo no legítimo exercício da atividade creditícia.

De igual forma, nenhuma Pessoa sujeita pode aceitar convites, favores ou qualquer outro tipo de compensação relacionado com a sua atividade no ou para o Grupo, com ressalva das exceções contempladas no Código Geral de Conduta.

Sempre que qualquer Pessoa sujeita receba ofertas ou outros benefícios ou recompensas, excecionadas ou não no Código Geral de Conduta, deve comunicar imediatamente a situação ao Responsável pela Função de Compliance, para que este decida quanto à forma de atuação e proceder ao devido registo.

#### 5.1.2.3 Reporte

	<b>Banco MADESANT</b>	<b>POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS</b>	
<b>DEPARTAMENTO DE GESTION DE RIESGOS</b>			FECHA: 30/04/2021 EDICION N.º 2 PÁGINA 22 de 29
<b>PROCESOS CLAVE</b>			

O Responsável de Compliance, informado de todas as situações de conflito de interesses, prestará aos Órgãos sociais de governo informação periódica sobre os conflitos de interesses quando identificados, e proporá, sendo o caso, a adoção de medidas que entender adequadas, tanto ao nível das políticas e procedimentos gerais como da avaliação e solução de situações concretas.

### **5.1.3 Disposições Complementares**

Toda a Pessoa sujeita deve igualmente reportar, nos termos referidos nesta política, situações ocorridas nos três anos anteriores ao início da sua colaboração com o Banco e que, se tivessem lugar no decurso da colaboração, constituiriam situações de potencial ou real conflito de interesses.

Esta disposição não é aplicável nos casos em que, à data da entrada em vigor desta política, o vínculo de colaboração da Pessoa sujeita dure há mais de três anos.

As Pessoas sujeitas adotarão as providências que forem adequadas para prevenir e evitar que se desencadeiem situações de potencial ou real conflitos de interesses após a cessação do vínculo de colaboração e pelo prazo mínimo de dois anos.

	<b>Banco MADDESANT</b>	<b>POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS</b>		
<b>DEPARTAMENTO DE GESTION DE RIESGOS</b>			FECHA: 30/04/2021 EDICION N.º 2 PÁGINA 23 de 29	
<b>INCUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA</b>				

## **CAPITULO 6. 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.

	<b>Banco MADESANT</b>	<b>POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS</b>	
<b>DEPARTAMENTO DE GESTION DE RIESGOS</b>			FECHA: 30/04/2021 EDICION N.º 2 PÁGINA 24 de 29
<b>RESPONSABILIDAD, INTERPRETACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA</b>			

## **CAPITULO 7. RESPONSABILIDAD, INTERPRETACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA**

La aprobación de esta política tiene que contar con el parecer previo del Consejo Fiscal. La política se aprobará en el Comité de Compliance y será ratificada por el Consejo de Administración.

El Comité de Compliance es responsable por la interpretación de esta política.

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

	<b>Banco MADESANT</b>	<b>POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS</b>	
		DEPARTAMENTO DE GESTION DE RIESGOS	FECHA: 30/04/2021 EDICION N.º 2 PÁGINA 25 de 29
<b>ANEXO I : CATEGORIAS GENERALES DE CONFLICTOS DE INTERESES</b>			

## ANEXO I : CATEGORIAS GENERALES DE CONFLICTOS DE INTERESES

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.



**ANEXO I : CATEGORIAS GENERALES DE CONFLICTOS DE INTERESES**

Categoría del conflicto	Tipo de posible conflicto de intereses	Actividad, servicio, decisión o transacción
Empresa matriz y filiales	Transacciones corporativos / Transacciones comerciales externas	Voluntad de realizar o llevar a cabo transacciones corporativas (como se define en el <i>Procedimiento de Operaciones de Desarrollo Corporativo</i> ).
	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.
	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	

	<b>Banco MADESANT</b>	<b>POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS</b>	
		DEPARTAMENTO DE GESTION DE RIESGOS	
<b>ANEXO I : CATEGORIAS GENERALES DE CONFLICTOS DE INTERESES</b>			

		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

**ANEXO I : CATEGORIAS GENERALES DE CONFLICTOS DE INTERESES**

		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.

<b>Categoría del conflicto</b>	<b>Tipo de posible conflicto de intereses</b>	<b>Actividad, servicio, decisión o transacción</b>
Linea de negocio / Unidad	Transacciones corporativas / transacciones comerciales externas	Voluntad concurrente de realizar o llevar a cabo transacciones corporativas (como se define en el <i>Procedimiento de Operaciones de Desarrollo Corporativo</i> ).
	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.

<b>Categoría del conflicto</b>	<b>Tipo de posible conflicto de intereses</b>	<b>Actividad, servicio, decisión o transacción</b>
Una entidad del Grupo Santander y otra entidad del Grupo Santander (ambas filiales de Banco Santander, S.A.)	Transacciones corporativas / transacciones comerciales externas	Voluntad de realizar o llevar a cabo de operaciones de desarrollo corporativo.
	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.

	<b>Banco MADESANT</b>	<b>POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS</b>	
<b>DEPARTAMENTO DE GESTION DE RIESGOS</b>			FECHA: 30/04/2021 EDICION N.º 2 PÁGINA 29 de 29
<b>CONTROL DE MODIFICACIONES</b>			

## ANEXO II : CONTROL DE MODIFICACIONES

EDICION N.º	MODIFICACIONES	FECHA
	PRIMEIRA EDICION	JAN/2021
2	Alteração no processo de aprovação (Cap 7); Introdução das responsabilidades do Conselho de administração no capítulo 5.1.2 e maior detalhe no procedimento a observar previamente à aceitação de um cargo ou função a exercer em acumulação com o cargo exercido no Banco; Introdução de novos pontos: Medidas Preventivas; Cautelas de Prevenção; e Disposições Complementares	ABR/21