

Código Ético



Índice

1. Preámbulo	3
2. Principios básicos	3
3. Normas de conducta profesional	4
3.1. Profesionalidad	4
3.2. Integridad en los mercados.....	5
4. Obligaciones de los empleadores.....	6
5. Análisis, recomendaciones y decisiones de inversión	6
6. Conflictos de intereses	6
7. Consideración de falta	7
7.1. Conductas que suponen falta leve	7
7.2. Conductas que suponen falta grave.....	7
7.3. Conductas que suponen falta muy grave.....	8
8. Sanciones aplicables.....	8
8.1. Sanciones por faltas leves	8
8.2. Sanciones por faltas graves.....	8
8.3. Sanciones por faltas muy graves.....	9

1. Preámbulo

Este código expone los compromisos y las responsabilidades éticas para todos los empleados, colaboradores y socios del Grupo Sinergia Global Partners, S.L., (en adelante, el “Grupo”) y sus filiales.

La ética profesional y personal es un activo de gran valor para una empresa. La reputación y profesionalidad de su equipo se apoyan además en unos principios y valores comunes a todos sus miembros que requieren que exista y se fomente un clima de confianza entre todos.

La voluntad individual de participar en la organización presupone la aceptación explícita por parte de todos y de cada uno en particular de ejercer la responsabilidad de mantener dicha confianza, en base a este código ético.

En este documento se determinarán las formas de actuar que, en caso de ser contrarias a los principios anteriores se considerarán inaceptables. Así mismo se detallarán las sanciones aplicables en caso de incumplimiento.

En este documento se establecerá también la creación de un Comité de Ética, que mientras no se diga lo contrario recaerá sobre el Consejo de Administración del Grupo, así como la evolución futura del código de conducta profesional y sus normas de funcionamiento.

En el caso de que en algún momento se estime oportuno la modificación de alguno de los puntos, o la inclusión de alguno nuevo, se requerirá la reunión de un nuevo Comité de Ética, a propuesta de al menos dos de sus miembros. Si en dicho comité, resultan aprobadas variaciones sobre el anterior vigente, éste pasará a ser nulo en favor del último aprobado.

2. Principios básicos

La ética se define como el conjunto de principios y normas morales que guían la buena conducta de hombres y mujeres. Es un conocimiento sobre cómo convivir y ejercer como personas en una forma positiva, estable, integral y duradera, buscando a la vez el desarrollo de quienes nos rodean, ya sea clientes, proveedores, compañeros de trabajo y familia.

La actuación ética redundan en beneficio de todos los involucrados: accionistas, colaboradores y sus familias, clientes, proveedores y áreas de influencia donde trabajamos.

Los principales valores en los cuales se basará el Comité de Ética son:

- Integridad.
- Humildad.
- Honestidad y honradez.
- Responsabilidad.
- Trabajo.
- Disciplina.
- Mejora continua.
- Compromiso, identificación y pasión por el trabajo.
- Respeto:
 - A uno mismo (a sus pasiones y creencias).

- A la diversidad e independencia.
- A la ética y a la justicia.
- A los acuerdos alcanzados en WS.
- Confidencialidad:
 - De los clientes.
 - Del *Know How* de la empresa.

De manera resumida, el código de conducta hace referencia a:

- Actuar con integridad, competencia, diligencia, respeto y de manera ética con el público, clientes, clientes potenciales, empleadores, empleados, colegas de profesión y otros participantes en el ámbito donde tengamos influencia.
- Situar la integridad de los profesionales y los intereses de los clientes por encima de los intereses de la empresa o los personales. Esto incluye la confidencialidad de la información recibida, los procesos y las prácticas llevadas a cabo en la empresa.
- Actuar con debida prudencia y ejercer criterios profesionales independientes al realizar análisis de inversión, formular recomendaciones de inversión, tomar decisiones de inversión e involucrarse en otras actividades profesionales.
- Desarrollar su trabajo y animar a otros a hacerlo de manera profesional y ética, generando un clima fértil donde el trabajo y la convivencia favorezcan el prestigio de la empresa, sus empleados y directivos.
- Fomentar la legalidad vigente, la integridad de los mercados de capitales y defender las reglas que los gobiernan.
- Mantener y mejorar su competencia profesional y esforzarse por mantener y mejorar la competencia de otros profesionales de la inversión.

3. Normas de conducta profesional

3.1. Profesionalidad

- **Conocimiento de las leyes:** los empleados y directivos del Grupo deberán comprender y cumplir todas las leyes, normas y regulaciones pertinentes dictadas por cualquier gobierno, organismo oficial, entidad reguladora o asociación profesional que regule las actividades profesionales de los miembros. En caso de conflicto, los empleados y directivos deberán cumplir con la ley, norma o regulación más estricta. A su vez, no deberán participar ni colaborar conscientemente en cualquier transgresión de tales leyes, normas o regulaciones.
- **Independencia y objetividad:** los empleados y directivos del Grupo deberán actuar con la debida prudencia y criterio para lograr mantener la independencia y la objetividad en sus actividades profesionales. Los empleados no deberán ofrecer, solicitar ni aceptar ningún tipo de obsequio, beneficio, compensación o remuneración que podría razonablemente comprometer su propia independencia y objetividad, o la de otro empleado o directivo.

- **Declaraciones falsas:** los empleados y directivos del Grupo no deberán realizar conscientemente declaraciones falsas relacionadas con el análisis, las recomendaciones, las medidas de inversión y otras actividades profesionales.
- **Conducta profesional impropia:** los empleados y directivos del Grupo no deberán ejercer ningún tipo de conducta profesional que suponga falta de honestidad, fraude o engaño, ni incurrir en un acto que afecte desfavorablemente a su reputación (también en la vida privada) integridad o competencia profesional.

3.2. Integridad en los mercados

- **Lealtad, prudencia y vigilancia:** los empleados y directivos del Grupo les deben lealtad a sus clientes y deberán actuar con la debida prudencia y ejercer criterios juiciosos. Siempre se actuará en beneficio de los clientes y colocar sus intereses por encima de los de sus empleadores o de los propios.
- **Trato justo:** los empleados y directivos del Grupo deberán tratar de manera justa, es decir, no dar preferencia a unos frente a otros, y objetiva a todos los clientes a la hora de realizar análisis de inversión, formular recomendaciones de inversión, tomar medidas de inversión o participar en otras actividades profesionales.
- **Idoneidad:** los empleados y directivos del Grupo que presten asesoramiento a los clientes deberán:
 - Recabar información del cliente o cliente potencial con prudencia a fin de conocer su experiencia de inversión, sus objetivos de riesgo y retorno de la inversión, y sus limitaciones financieras antes de realizar cualquier recomendación de inversión o tomar medidas de inversión, dicha información se deberá evaluar y actualizar regularmente.
 - Determinar si una inversión se adapta a las necesidades y situación financiera del cliente y además coincide con los objetivos, mandatos y limitaciones del cliente por escrito antes de formular una recomendación de inversión o tomar una medida de inversión.
 - Juzgar la idoneidad de las inversiones en el contexto de la cartera global del cliente.
 - Ser los responsables de vigilar la coherencia de las carteras de los clientes de acuerdo con sus políticas de inversiones, estrategia o estilo específicos.
- **Presentación de la información de seguimiento (*reporting*):** A la hora de presentar la información del rendimiento de la inversión, los empleados y directivos del Grupo deberán aplicar criterios prudentes y esforzarse por asegurarse de que dicha información sea correcta, precisa, completa y entendida por el cliente.
- **Preservación de la confidencialidad:** los empleados y directivos del Grupo deberán respetar la confidencialidad de la información facilitada por clientes actuales, anteriores y potenciales, salvo que:
 - La ley por algún motivo exija su divulgación.
 - El cliente o potencial permita la divulgación de la información.

4. Obligaciones de los empleadores

- **Lealtad:** en asuntos relacionados con su trabajo, los empleados y directivos del Grupo deberán actuar en beneficio de sus empleadores y no dedicar sus esfuerzos profesionales a terceras partes sin permiso escrito, no divulgar información confidencial ni perjudicarlos de cualquier otra manera.
- **Acuerdos de compensación complementarios:** los empleados y directivos del Grupo no deberán aceptar obsequios, prestaciones, compensaciones ni remuneraciones que compitan con los intereses de sus empleadores, ni que puedan crear un conflicto de intereses razonable con los mismos, salvo que obtengan una autorización por escrito de todas las partes involucradas.
- **Responsabilidades de los supervisores:** los empleados y directivos del Grupo deberán hacer todo lo posible por detectar y evitar cualquier transgresión de las leyes, normas y regulaciones contenidas en el Código ético y las Normas por parte de las personas que están bajo su supervisión o autoridad.

5. Análisis, recomendaciones y decisiones de inversión

- **Lealtad:**
 - Aplicar diligencia, independencia y esmero al realizar análisis de inversiones, formular recomendaciones y tomar decisiones de inversión.
 - Utilizar criterios razonables y adecuados al realizar sus análisis, recomendaciones o decisiones de inversión, tras realizar el estudio y las investigaciones pertinentes.
- **Comunicación con clientes y potenciales:**
 - Informar a los clientes y clientes potenciales acerca de la forma básica y los principios generales que intervienen en los procesos de inversión utilizados para analizar inversiones, seleccionar valores y crear carteras.
 - Utilizar criterios razonables a la hora de identificar los factores que son importantes para sus análisis, recomendaciones o decisiones de inversión e incluir dichos factores en sus comunicaciones con los clientes o clientes potenciales.
 - Distinguir entre hechos y opiniones al presentar los informes de sus análisis y recomendaciones de inversión.
- **Retención de registros:** los empleados y directivos del Grupo deberán desarrollar y mantener registros adecuados que respalden sus análisis, recomendaciones y decisiones de inversión, y otros informes relacionados con las inversiones de los clientes y clientes potenciales.

6. Conflictos de intereses

- **Declaración de conflictos:** los empleados y directivos del Grupo deberán declarar completamente todos los asuntos que podrían afectar su capacidad de formular recomendaciones objetivas e independientes o interferir con sus obligaciones respectivas para con los clientes, clientes potenciales y empleadores. Asimismo,

deberán asegurarse de que dichas declaraciones sean relevantes, utilicen un lenguaje sencillo y comuniquen la información pertinente de manera efectiva.

- **Prioridad de las operaciones:** las operaciones de inversión para clientes y la empresa tendrán prioridad sobre las operaciones de inversión de las que los empleados y directivos sean beneficiarios.
- **Comisiones por servicios recomendados:** los empleados y directivos del Grupo deberán declarar a la empresa, clientes y clientes potenciales, según corresponda, toda compensación, remuneración o prestaciones percibidas o pagadas a otros por la recomendación de productos o servicios.
- **Vinculaciones:** los empleados y directivos del Grupo deberán declarar según corresponda, todas las posibles vinculaciones, esto es, fuentes de donde recibe compensación o remuneración, entidades donde es accionista o participa como asesor, consejero o empleado con o sin remuneración.

7. Consideración de falta

A continuación, se listan las conductas que no serán permitidas por los miembros de la empresa, su clasificación como faltas y penalizaciones para las mismas.

7.1. Conductas que suponen falta leve

- Ocultar información de manera voluntaria a compañeros, directivos o clientes.
- Ser conocedor de una falta propia o de terceros y no comunicarla al Comité de Ética.
- Rotura de confidencialidad sin repercusiones para la entidad o el cliente.
- No terminar en plazo el trabajo encargado por un compañero, directivo o cliente sin que se haya comunicado previamente la imposibilidad de llevarlo a cabo.
- Ausencias continuadas de la oficina sin justificación o con excusas poco creíbles.
- No ayudar a un compañero que ha pedido ayuda sin una razón de peso.
- No velar por los intereses materiales o intangibles de la empresa.
- Realizar trabajo propio personal más allá de lo razonable en el tiempo de trabajo.

7.2. Conductas que suponen falta grave

- Rotura de confidencialidad con repercusiones negativas para la entidad o cliente.
- Comunicar a terceras personas, por el motivo que sea, información material proveniente del seno del comité de inversiones o de la empresa.
- Desvelar información, procesos o procedimientos internos a terceras personas.
- Confundir lo privado con los activos de la empresa.
- Sugerir o aceptar inversiones que no sean adecuadas a los intereses de los clientes.

- Tomar decisiones de inversión sin hacer un análisis de los riesgos y amenazas, o sin tener en cuenta su idoneidad para los clientes.
- Utilizar el volumen del patrimonio de la empresa para alcanzar intereses personales sin declarar la existencia de ese conflicto de interés.
- No declarar adecuadamente todas las vinculaciones: sociedades desde donde se ingrese, sea accionista o consejero.
- Cometer faltas administrativas, legales o que supongan un perjuicio para la empresa, empleados o directivos.

7.3. Conductas que suponen falta muy grave

- Cobrar a nivel personal retrocesiones o comisiones, de naturaleza monetaria o material, de inversiones sin informar al resto a la empresa y a los clientes.
- Obtener, además del beneficio común a los intereses empresariales, algún tipo de beneficio individual material o inmaterial.
- Manipular información, esconderla y/o retrasar su contenido.
- Beneficiarse privadamente de las decisiones que se toman en el comité de inversiones (*front-running*).
- Cometer faltas administrativas graves, delitos, legales o que supongan un perjuicio para la empresa, empleados o directivos.

En los casos que existan faltas no identificadas en este documento, será responsabilidad del Comité de Ética, valorar el tipo de falta que representan y las consecuentes sanciones.

8. Sanciones aplicables

Las sanciones aplicables se estipularán acorde a la gravedad de la falta cometida.

8.1. Sanciones por faltas leves

- Apercibimiento por parte del Comité de Ética y comunicación del hecho del apercibimiento al resto del equipo en la reunión Anual. Dos apercibimientos leves recibidos por el mismo empleado en 24 meses supondrán la elevación a la categoría de grave de la siguiente falta, aunque ésta sea de tipo leve.

8.2. Sanciones por faltas graves

- Apartamiento de los órganos de dirección y de gobierno del Grupo empresarial.
- Apartamiento temporal de cualquier foro de decisión del Grupo empresarial.
- Inhabilitación temporal para ejercer una actividad remunerada en cualquiera de las empresas pertenecientes al Grupo.
- Posibilidad de despido a la discreción del Comité de Ética.

8.3. Sanciones por faltas muy graves

- Apartamiento definitivo de cualquier foro de decisión del Grupo empresarial.
- Inhabilitación definitiva para ejercer una actividad remunerada en cualquiera de las empresas pertenecientes al Grupo.
- Despido inmediato.