

# **MARCO DE POLÍTICAS PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS**

**2016**

## INDICE DE CONTENIDOS

1.	OBJETIVOS.....	3
2.	ALCANCE .....	3
3.	PRINCIPIOS GENERALES.....	3
4.	DIRECTRICES GENERALES .....	4
5.	RESPONSABILIDAD DE LA ALTA ADMINISTRACIÓN.....	5
6.	RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADOS.....	5
7.	GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS .....	6
8.	VIGENCIA.....	12
9.	CONTROL DE VERSIONES.....	13
12.	ANEXO N° 3 - TRATAMIENTO DE CONFLICTOS DE INTERÉS - EUROAMERICA CORREDORES DE BOLSA DE PRODUCTOS S.A. ....	14

## **1. OBJETIVOS**

La Política de Gestión de Conflictos de Interés, tiene como objetivo:

- Adoptar medidas que permitan, en la mayor medida posible, evitar la aparición real de conflictos.
- Establecer los mecanismos y procedimientos que permitan identificar posibles conflictos de interés.
- Determinar la forma de gestionar los conflictos de interés que no puedan ser evitados, así como la de facilitar la debida información a los clientes afectados.
- Documentar adecuadamente, para el control interno y, en su caso para su explicación a los reguladores la implantación de las medidas establecidas para atender las anteriores finalidades.

## **2. ALCANCE**

La Política de Gestión de Conflictos de Interés, es aplicable al Grupo Financiero EuroAmerica, ahora en adelante EuroAmerica.

La presente política rige los conflictos de interés de los empleados de EuroAmerica.

## **3. PRINCIPIOS GENERALES**

### **3.1 Actuar siempre en el mejor interés del cliente**

EuroAmerica promoverá los intereses de sus clientes en una manera honesta, justa y profesional en la prestación de servicios, actuará de una manera honesta, justa y profesional al realizar otras actividades comerciales y se abstendrá de acciones que son perjudiciales para la integridad del mercado.

### **3.2 Identificación de potenciales conflictos de interés**

Un conflicto de interés surge cuando dos o más intereses en conflicto están presentes y donde actuar en favor de una de las partes (que podría ser un cliente, un grupo de clientes, EuroAmerica o sus trabajadores) o podría significar actuar en contra de los intereses de la otra parte o partes.

### 3.3 Las circunstancias que constituyan o puedan dar lugar a conflictos de intereses

- Los conflictos entre los intereses de dos o más clientes a los que EuroAmerica debe en cada caso un deber.
- Los conflictos entre los intereses de EuroAmerica y el deber que EuroAmerica le debe a sus clientes.
- Conflictos entre los intereses de los empleados y los intereses de los clientes y/o de EuroAmerica.

## 4. DIRECTRICES GENERALES

A efectos de observar las mejores prácticas de mercado y respetar las normas vigentes, es imprescindible que:

- Cualquier información en poder de los directores y empleados, en función de su relación con EuroAmerica, se mantenga en secreto y no se utilice como base para tomar decisiones en cuanto a sus inversiones personales o para realizar front running;
- Las inversiones se realicen con sensatez y prudencia y se orienten en el sentido de ser de largo plazo y no para especular a corto plazo;
- Las inversiones no se realicen en nombre o por medio de terceros (personas interpuestas), así como por los administradores y colaboradores por cuenta de clientes o de sus empleados o de forma conjunta con ellos;
- Las inversiones no se realicen por medio de vehículos de inversión con la intención de burlar reglas de inversión previstas en esta política o en cualquier política.
- Las inversiones no representen potencial conflicto de interés entre las operaciones en nombre propio y el ejercicio de las funciones del cargo;
- No se utilice proceso o artificio destinado a crear condiciones artificiales de demanda, oferta de valores mobiliarios, a manipular precios, a realizar operaciones fraudulentas o a hacer uso de prácticas no equitativas;
- La solvencia y la credibilidad de los directores y colaboradores no se pongan en riesgo.

## **5. RESPONSABILIDAD DE LA ALTA ADMINISTRACIÓN**

La alta dirección en la prevención y manejo de conflicto de interés, entendiendo por tal el directorio, o, en conjunto con los ejecutivos principales (en adelante, la “Alta Dirección”), es responsable de la prevención y manejo de los conflictos de interés que se puedan suscitar en relación a los clientes de EuroAmerica.

En especial le corresponde:

- Conocer y comprender los conflictos de interés inherentes a las actividades y negocios que desarrolla, e implementar los mecanismos para su identificación y detección.
- Establecer, revisar y actualizar el Código de Conducta Organizacional y Ética, y difundirlo mediante su publicación en la página web.
- Establecer una estructura organizacional adecuada, consistente con el volumen y tipo de operaciones que ejecuta, que facilite la detección, control y manejo adecuado de los conflictos de interés.
- Tomar conocimiento de los informes que elabore la unidad de auditoría interna que establece la Superintendencia de Valores y Seguros, o las auditorías externas sobre esta materia.
- Implementar todas las medidas razonables para la identificación, prevención, manejo, control, información y sanción que se indican en el presente documento.
- Actuar en el sentido de divulgar y aplicar esta política dentro del área ejecutiva y sus respectivos directorios.
- Observar todas las directrices establecidas en esta política.

## **6. RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADOS**

Es obligación de los empleados de EuroAmerica conocer, entender y cumplir todas las directrices establecidas en esta política.

El personal del Grupo EuroAmerica, no debe involucrarse en otros negocios o actividades que interfieran con la independencia en el desarrollo de su trabajo. En particular, ninguna persona que participe en las decisiones de adquisición y enajenación de valores para inversionistas institucionales e intermediarios de valores y aquellas que, en razón de su cargo o posición, tenga acceso a la información respecto de esas transacciones podrá cumplir funciones en el Directorio de sociedades anónimas abiertas, sin previa

autorización del Gerente General Corporativo. La autorización se concederá después de determinarse que tal desempeño no constituye conflicto de intereses.

Los empleados del Grupo EuroAmerica tiene el deber de informar al Gerente de Contraloría y Cumplimiento acerca de cualquier transacción o relación que haya tenido o tenga en el futuro de la cual se pueda presumir razonablemente que existe conflicto de interés. Asimismo, para evitar este tipo de conflictos el personal debe evitar mantener conversaciones sobre negocios del Grupo, o de sus clientes en lugares públicos.

En el desarrollo de sus funciones, todos los empleados de EuroAmerica deberán estar alerta a cualquier actividad, interés o relación que pudiera interferir en su habilidad para actuar en el mejor interés de la compañía o de sus clientes. Al respecto, se espera el uso de un buen juicio y, en caso necesario, consultar con la administración de EuroAmerica cuando se considere que no es posible manejar el conflicto de interés de cualquier otra manera, EuroAmerica puede abstenerse de actuar en nombre del cliente.

Es prudente que, en las decisiones de inversión de inversionistas institucionales e intermediarios de valores, se consideren los períodos de bloqueo definidos por los emisores en los cuales algún empleado de EuroAmerica se desempeña como director.

## **7. GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS**

En caso de un potencial conflicto de interés, éste se debe manejar con prontitud e imparcialidad. EuroAmerica ha establecido diversas políticas y procedimientos internos diseñados para gestionar los posibles conflictos de interés en relación con determinados servicios o actividades de negocios o personal relacionado.

### **7.1 Tratamiento de la información y murallas chinas**

Murallas chinas son barreras de información que dividen unidades de negocio y actividades en los que podrían surgir conflictos de interés. Deben diseñarse como una medida para evitar la difusión no controlada de información privilegiada y otra información confidencial, por lo que servirá también como una medida para evitar conflictos de intereses.

Por ejemplo, es necesaria una muralla para separar a aquellos que proveen asesoría corporativa en fusiones y adquisiciones de aquellos que asesoran clientes en la compra de acciones.

Algunas directrices generales contemplan:

- El cruce de la muralla china debe ser justificado y restringido a lo mínimo posible.
- Ningún empleado podrá cruzar la muralla china sin la autorización previa de las gerencias involucradas y la notificación del hecho al Oficial de Cumplimiento.
- El cruce de la muralla puede conllevar restricciones adicionales.

- Para futura referencia se deben registrar los casos de cruce de la muralla, incluyendo las aprobaciones correspondientes.

## 7.2 Escritorio limpio

La información confidencial debe ser preservada mediante directrices relacionadas con escritorios limpios, impresoras limpias y sistemas de almacenamiento seguro.

## 7.3 Supervisión independiente y segregación de funciones

En su caso, se deben establecer acuerdos para la separación de la supervisión y / o la segregación funcional de los empleados y / o partes de la empresa que llevan a cabo actividades para los clientes cuyos intereses puedan entrar en conflicto o donde los intereses de los clientes y el propio interés de EuroAmerica pueden entrar en conflicto.

## 7.4 Indicadores claves de desempeño y esquema de remuneraciones

Al decidir sobre la retribución y los indicadores clave de desempeño para los empleados, se ha de tener en cuenta que éstos no pueden poner en peligro la objetividad de los empleados en el ejercicio de sus funciones, ni pueden ser contrarios a los intereses del cliente.

## 7.5 Informes de la Gerencia de Estudios

Se deben poner en funcionamiento controles o barreras apropiadas de información para evitar que la información de las actividades de investigación de inversiones destinadas al público fluya hacia el resto de los negocios de EuroAmerica antes de ser dada a conocer al mercado.

Los informes generados por los analistas financieros proveen a los inversionistas una interpretación de los datos económicos y financieros de valores negociables, derivados y sus mercados. También sirven a los propósitos de los emisores cubiertos por los análisis, facilitando el levantamiento de capital.

Es crítico poder asegurar que los estudios generados por los analistas financieros son confiables, objetivos e independientes. EuroAmerica desea mantener altos estándares de gobierno corporativo y de conducta ética para salvaguardar la objetividad e independencia de la opinión de los analistas y para limitar, administrar y dar a conocer cualquier conflicto de intereses.

En este contexto, EuroAmerica administra el potencial conflicto de interés de la siguiente manera:

- La remuneración de los analistas no está vinculada a operaciones concretas o recomendaciones contenidas en sus análisis.
- Los analistas están restringidos de realizar actividades que puedan afectar, o incluso parecer que afectan, la independencia de sus investigaciones y análisis.
- Los analistas tienen absolutamente prohibido solicitar o recibir cualquier incentivo en relación con la publicación de sus análisis.
- Los analistas tienen prohibido utilizar información privilegiada en sus análisis y cualquier acceso a, o toma de conocimiento de la misma, por el método que sea, debe ser notificado de inmediato al Oficial de Cumplimiento.
- La Gerencia establece mecanismos estrictos de murallas chinas entre ésta y otras unidades de negocio.

#### 7.6 Incentivos

Cualquier estímulo recibido o pagado por o en nombre de EuroAmerica desde o hacia terceros:

- Debe ser apropiadamente revelado al cliente,
- no debe entrar en conflicto con nuestras obligaciones para con nuestros clientes, y debe mejorar la calidad del servicio a nuestros clientes.

#### 7.7 Conductas Prohibidas

Las siguientes conductas se encuentran prohibidas por constituir infracciones graves al deber de lealtad de los empleados de EuroAmerica:

- el uso indebido de información confidencial.  
en la actividad de corretaje de valores:
- la realización de transacciones anticipadas al cliente (front running); y,
- la asignación arbitraria de transacciones para favorecer a un cliente en desmedro de otro.  
en la actividad de administración de activos:
- la rotación abusiva de cartera (churning);
- la contratación de servicios complementarios (corretaje, custodia, etc.) en condiciones desmejoradas para el cliente;
- la asignación arbitraria de transacciones entre fondos administrados; y,
- la inversión o desinversión en valores en los que el corredor de bolsa tenga un interés distinto al del cliente.
- en la actividad de administración de cartera propia:
- la asignación arbitraria de transacciones; y,
- la realización de transacciones anticipadas al cliente (front running).  
en la actividad de finanzas corporativas:



- el ofrecimiento discriminatorio de operaciones de colocación o financiamiento a sus personas relacionadas; y,
- la asesoría de forma sesgada o maliciosa a uno o más clientes, en una transacción en la que el corredor de bolsa tenga un interés particular.
- en la actividad de distribución de productos, la recomendación de transacciones o productos sin consideración del interés y perfil del cliente; y,
- en la elaboración de informes de inversiones, la emisión de juicios sesgados o con la intención maliciosa de obtener un beneficio no pactado.
- obtener un beneficio financiero o evitar una pérdida a expensas del cliente.
- obtener incentivos financieros o de otro tipo para favorecer los intereses de otro cliente frente a los intereses del cliente en cuestión.
- recibir un incentivo (dinero, bienes o servicios distintos de la comisión o retribución habitual) en relación con un servicio prestado al cliente.

#### 7.8 Inversiones personales y abuso de mercado

Los empleados no están autorizados a hacer uso de información privilegiada o de otra información confidencial al realizar o efectuar operaciones con instrumentos financieros a los que se refiere la información, o por haberle avisado a alguien más, ni están autorizados a realizar o efectuar transacciones que constituyan manipulación de mercado. Todas las inversiones personales deberán ajustarse al procedimiento definido en el Manual de Límites y Atribuciones de EuroAmerica Corredores de Bolsa S.A.

#### 7.9 Posiciones externas y un trato preferencial injustificado

Los empleados no se les permite mantener posiciones externas junto a una posición con EuroAmerica, si el cumplimiento de que las posiciones externas pueden dar lugar a conflictos de intereses, o si la misma puede surgir la apariencia. Estándares mínimos son:

- La aprobación de actividades externas será razonablemente otorgada pero cualquier empleo o actividad de negocios externos no podrán desarrollarse dentro de las dependencias de EuroAmerica ni deberán, bajo ninguna circunstancia, entrar en conflicto o interferir con el negocio de EuroAmerica.
- Los Empleados no podrán desarrollar una actividad externa conjuntamente con una posición en EuroAmerica si dicha actividad puede llevar a un conflicto de intereses o a la percepción de un potencial conflicto de intereses.
- Los Empleados deberán obtener la aprobación previa de la alta administración antes de iniciar el desarrollo de actividades externas.
- Los empleados deben revelar, antes del inicio del empleo con EuroAmerica, cualquier actividad externa existente, cualquier actividad externa que haya existido durante los últimos 6 meses (limitado a actividades externas que puedan resultar en un posible conflicto de intereses con el cargo para el cual está siendo

contratado) y cualquier actividad externa que el empleado espere realizar durante los próximos 6 meses.

- Si la actividad externa existente ha de continuar, el empleado debe obtener la aprobación para éste inmediatamente después de su contratación.
- Solo en circunstancias excepcionales un colaborador puede servir como empleado, director o administrador, o tener cualquier interés sustancial en relación con un negocio de un competidor, cliente o proveedor del Grupo EuroAmerica.
- Sólo en circunstancias excepcionales podrá un Empleado ejercer el cargo de director de una compañía emisora de valores de oferta pública.
- Durante todo el período de contratación los Empleados deberán buscar la aprobación para cualquier nueva actividad externa o avisar a EuroAmerica cuando cualquier actividad externa ha sido discontinuada.
- Los posibles conflictos de intereses en relación con las actividades de los miembros directos de la familia deben ser declaradas por el empleado de EuroAmerica durante todo el periodo de empleo.

#### 7.10 Regalos

Aceptar o dar regalos personales que podrían afectar la integridad de la toma de decisiones no está permitido. Estándares mínimos al respecto se enmarcan en lo siguiente:

- Regalos, independientemente del valor, sólo pueden ser otorgados o recibidos por Empleados como una señal de cortesía de negocios, en la medida de que dicha práctica sea razonable y adecuada, sea consistente con la práctica de la industria y cumpla con las leyes y políticas de EuroAmerica.
- Regalos, independientemente del valor, no deben influir en las decisiones de negocios y/o llevar a una relación de dependencia o crear la apariencia de algo impropio.
- Regalos, independientemente del valor, no deben ser otorgados o recibidos, tratándose de dinero en efectivo o valores convertibles en efectivo.
- Regalos a autoridades o funcionarios públicos está prohibido, a menos que se haya obtenido la aprobación previa de la Gerencia General Corporativa o del Presidente del Directorio.

Véase más detalle en la Política de Regalos y Agasajos

#### 7.11 Revelación

Si a pesar de las medidas organizacionales o administrativas adoptadas por EuroAmerica, un conflicto de interés parece ser inevitable, el cliente debe ser informado del mismo.



Los clientes deben ser informados respecto de reales o potenciales conflictos de interés y de las medidas tomadas para mitigarlos.

#### 7.12 Resolución y tratamiento de conflictos de Interés

EuroAmerica, sus directores, gerentes y administradores, deberán identificar y resolver los conflictos de interés que puedan surgir en el ejercicio propio de sus actividades realizadas por el grupo EuroAmerica, ya sea por cuenta propia o de terceros, considerando que las operaciones deberán efectuarse en condiciones de mercado, privilegiando el trato igualitario, equitativo y objetivo hacia sus clientes.

Al respecto cabe señalar que en la resolución de los conflictos de interés, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

- En caso de conflicto entre EuroAmerica y un cliente, deberá siempre anteponerse el interés del cliente.
- En caso de conflicto ente clientes: se evitará favorecer a alguno de ellos
- No se podrá, bajo ningún concepto, revelar a los clientes las operaciones realizadas por otros clientes
- No se podrá incentivar operaciones de un cliente con el objeto de beneficiar a otros.

El Gerente de Contraloría y Cumplimiento debe ser informado acerca de cualquier operación o relación que haya tenido o tenga en el futuro de la cual se pueda presumir razonablemente que exista conflicto de interés. Asimismo, para evitar este tipo de conflictos, el personal debe evitar mantener conversaciones sobre negocios de EuroAmerica, o de sus clientes en lugares públicos.

#### 7.13 Renuncia a actuar

Cuando se considere que no es posible manejar el conflicto de interés de cualquier otra manera, EuroAmerica puede abstenerse de actuar en nombre del cliente.

#### 7.14 Capacitación

La Gerencia Corporativa de Personas, apoyada por el Oficial de Cumplimiento, debe asegurar que el personal pertinente recibe capacitación adecuada en la materia.

#### 7.15 Sanciones

Las sanciones a los empleados que no cumplan con estas directrices se encuentran definidas en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.



## **8. VIGENCIA**

Esta política se encuentra aprobada por el Comité de Contraloría y Cumplimiento de EuroAmerica, y rige a partir del 01 de julio de 2015.

## 9. CONTROL DE VERSIONES

NOMBRE	Marco de Políticas para la Gestión de Conflictos de Interés		
DOMINIO	Cumplimiento	Clasificación Información	Restringida
			Confidencial
			X Interna
			Pública

### Información de Creación

Fecha Creación	Autores	Responsable
Junio 2015	Gerencia Corporativa Contraloría y Cumplimiento	Directorio

### Información de Aprobación

Aprobador	Fecha de Aprobación
Directorio	Marzo 2016

### Información de Monitoreo

Responsable Monitoreo de la Política
Gerencia Contraloría y Cumplimiento

### Control de Actualizaciones

Nro Realización/Modificación	Fecha Creación/Actualización	Responsable	Contenido
00	Junio 2015	Comité Contraloría y Cumplimiento	Primera versión
01	Febrero 2016	Comité Contraloría y Cumplimiento	Se incluye la exigencia de la NCG N°380

## 10. ANEXO N° 3 - TRATAMIENTO DE CONFLICTOS DE INTERÉS - EUROAMERICA CORREDORES DE BOLSA DE PRODUCTOS S.A.

Dando cumplimiento a lo requerido por la NCG SVS N° 380, en el presente anexo se identifican las actividades potenciales, así como los criterios generales y/o prohibiciones que EuroAmerica Corredores de Bolsa de Productos S.A. Se ha autoimpuesto para mitigar y/o administrar dichos conflictos.

A continuación se describen situaciones que podrían generar conflicto a partir de aquellas actividades o funciones propias de EuroAmerica Corredores de Bolsa de Productos S.A.:

1. En el ámbito de la asignación de operaciones: podría eventualmente generarse un conflicto de interés al asignar operaciones realizadas dentro de un mismo lapso de tiempo, por cuenta propia, por empleados, y por terceros.

Mitigación: Con el objeto de resolver y cautelar mejor el interés de los clientes, EuroAmerica Corredores de Bolsa de Productos S.A. deberá sujetarse a la política de asignación de operaciones vigente.

Ver en Política de Asignación de Operaciones.

2. En el ámbito de orden de ejecución de operaciones: podría eventualmente generarse un conflicto de interés al dar la preferencia en la ejecución de las operaciones.

Mitigación: Con el objeto de resolver y cautelar mejor el interés de los clientes, EuroAmerica Corredores de Bolsa de Productos S.A. deberá sujetarse a la política de asignación de operaciones vigente.

Ver en Política de Asignación de Operaciones.

3. En el ámbito de remuneraciones e incentivos: podría eventualmente generarse un conflicto de interés en la remuneración y/o incentivos que los asesores financieros, tanto internos como externos reciban a cambio de la prestación de sus servicios con ocasión de la intermediación.

Mitigación: Con el objeto de resolver y cautelar mejor el interés de los clientes, EuroAmerica Corredores de Bolsa de Productos S.A. deberá sujetarse a la política de remuneración e incentivo vigente.

Ver en Política de Remuneración e Incentivo.

4. En el ámbito de cartera propia: podría eventualmente generarse un conflicto de interés al tomar posición para cartera propia en condiciones más ventajosas que la de uno o más clientes.

Mitigación: Las compras y ventas de documentos para la cartera propia deberán ser postergadas mientras se encuentran pendientes de ejecución órdenes de los clientes por los mismos títulos.



5. En el ámbito de las condiciones otorgadas a dos clientes de igual perfil: podrían eventualmente generarse un conflicto de interés al tener condiciones distintas en operaciones del mismo producto, en el mismo momento.

Mitigación: Sobre la base de razones objetivas, tales como volumen, podrá establecerse condiciones más ventajosas para un cliente.