

## ÍNDICE:

- 1- INTRODUCCIÓN
- 2- PRINCIPIOS BÁSICOS
- 3- NORMAS DE CONDUCTA PROFESIONAL:
  - 3.1 PROFESIONALIDAD
  - 3.2 INTEGRIDAD EN LOS MERCADOS
- 4- OBLIGACIONES CON LOS EMPLEADORES
- 5- ANÁLISIS, RECOMENDACIONES Y DECISIONES DE INVERSIÓN
- 6- CONFLICTOS DE INTERÉS
- 7- CONSIDERACIÓN DE FALTA:
  - 7.1 CONDUCTAS QUE SUPONEN FALTA LEVE
  - 7.2 CONSULTAS QUE SUPONEN FALTA GRAVE
  - 7.3 CONDUCTAS QUE SUPONEN FALTA MUY GRAVE
- 8- SANCIONES APLICABLES
  - 8.1 SANCIONES POR FALTAS LEVES
  - 8.2 SANCIONES POR FALTAS GRAVES
  - 8.3 SANCIONES POR FALTAS MUY GRAVES

## 1- INTRODUCCIÓN:

Este código expone los compromisos y responsabilidades éticas para todos los empleados, colaboradores y socios de Aspain 11 Asesores Financieros EAF SL, con CIF B-86009180.

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 para fomentar un clima de confianza entre todos.

En este documento se especifican las formas de actuar que se considerarán válidas y las que se considerarán inaceptables. Se detallarán a su vez las sanciones aplicables en caso de incumplimiento.

En este documento se establece la creación de un Comité de Ética que mientras no se diga lo contrario recaerá sobre el Consejo de Administración de la empresa, 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.

## 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 sean clientes, proveedores, compañeros de trabajo y familia. La actuación ética redundará 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, diversidad e independencia, ética y justicia, acuerdos alcanzados en la empresa
- Confidencialidad de los clientes y 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, clientas potenciales, empleadores, empleados 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.
- Actuar con 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, favoreciendo el prestigio de la empresa, sus empleados y directivos.
- Fomentar la legalidad vigente, 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 de la empresa 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. No se deberá participar ni colaborar conscientemente en cualquier transgresión de tales leyes, normas o regulaciones.
- Independencia y objetividad: Los empleados y directivos de la empresa 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 al de otro empleado o directivo.

- Declaraciones falsas: Empleados y directivos de la empresa no deberán hacer declaraciones falsas relacionadas con el análisis, recomendaciones, medidas de inversión y otras actividades profesionales.
- Conducta profesional impropia: Los empleados y directivos de la empresa no deberán ejercer ningún tipo de conducta profesional que suponga falta de honestidad, fraude o engaño, ni incurrir en un acto que afecta desfavorablemente a su reputación.

### **3.2 Integridad en los mercados:**

- Lealtad, prudencia y vigilancia: Los empleados y directivos de la empresa les deben lealtad a sus clientes y deberán actuar con la debida prudencia y ejercer criterios juiciosos. Siempre se pondrá el beneficio de los clientes por encima de los intereses propios o de sus empleados.
- Trato justo: Los empleados y directivos de la empresa deberán tratar de manera justa a todos sus clientes, sin dar preferencia a unos por delante de otros.
- Idoneidad: Los empleados y directivos de la empresa que presten asesoramiento deberán recabar información del cliente o potencial con prudencia a fin de conocer su experiencia de inversión, objetivos de riesgo y retorno de la inversión. 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. 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 inversión.
- Presentación de la información de seguimiento: A la hora de presentar la información del rendimiento de la inversión, aplicar criterios prudentes y esforzarse por asegurar que dicha información sea correcta, precisa, completa y entendida por el cliente.
- Preservación de la confidencialidad: Los empleados y directivos de la empresa deberán respetar la confidencialidad de la información facilitada por clientes actuales, anteriores y potenciales, salvo que la Ley por algún motivo exija su divulgación o el cliente o potencial permita su divulgación.

## 4- OBLIGACIONES CON LOS EMPLEADORES:

- Lealtad: En asuntos relacionados con el trabajo, los empleados y directivos deberán actuar en beneficio de sus empleadores y no dedicar sus esfuerzos profesionales a terceras partes sin permiso escrito, no divulgando información confidencial ni perjudicarlos de cualquier otra manera.
- Acuerdos de compensación complementarios: Los empleados y directivos 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 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 y esmero al realizar análisis de inversión, 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 potenciales sobre los procesos generales que intervienen en los métodos de inversión utilizados para analizar, seleccionar y crear las carteras. Utilizar criterios razonables a la hora de identificar los factores que son importantes para el análisis, recomendaciones o decisiones de inversión, e incluir en sus comunicaciones dicha información. Distinguir entre hechos y opiniones al presentar los informes de análisis y recomendaciones.
- Retención de registros: Los empleados y directivos de la empresa 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 potenciales.

## 6- CONFLICTOS DE INTERESES:

- Declaración de conflictos: Los empleados y directivos de la empresa deberán declarar completamente todos los asuntos que podrían afectar su capacidad de formular recomendaciones objetivas o interferir con sus obligaciones respectivamente para los clientes, potenciales y empleadores. Deberán asegurar 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 de la empresa deberán declarar a la empresa, clientes y 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 de la empresa 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, listamos las conductas que no serán permitidas por los miembros de la empresa, su clasificación como faltas y penalizaciones para las mismas.

**7.1 Consultas 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 a 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 un análisis previo de riesgos o amenazas sin tener en cuenta la idoneidad de los clientes; utilizar el volumen patrimonial de la compañía para intereses personales; no declarar adecuadamente todas las vinculaciones; 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, sin informar a la empresa o a los clientes; obtener algún tipo de beneficio individual material o inmaterial; manipular información, esconderla o retrasar su contenido; beneficiarse privadamente de las decisiones que se toman en el comité de inversiones; 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, será responsabilidad del Comité de Ética valorar el tipo de falta que representan y las consecuentes sanciones.

## 8- 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 por el mismo empleado en menos de 24 meses suponen la elevación a grave de la siguiente falta.

**8.2 Sanciones por faltas graves:** Apartamiento de los órganos de dirección y de gobierno de la empresa; apartamiento temporal de cualquier foro de decisión de la empresa; posibilidad de despido a la dirección del Comité de Ética.

**8.3 Sanciones por faltas muy graves:** Apartamiento definitivo de cualquier foro de decisión de la empresa.

Actualizado: Noviembre de 2018