

Política Conflictos de Interés

Junio 2026



Santander Pensiones, SAU, EGFP

Contenidos

1. Objetivo	3
2. Definición y alcance	3
3. Ámbito de aplicación	4
4. Principios para la gestión de conflictos de interés	5
4.1. PRINCIPIOS GENERALES	5
4.2. PRINCIPIOS ESPECÍFICOS	5
5. Tipos y gestión de conflictos de interés	6
6. Procesos clave	17
7. Incumplimiento de la política	19
8. Gobierno de la política	19
9. Control de cambios	19
10. Anexo I	20

1. Objetivo

La presente política tiene como finalidad proporcionar a los empleados, consejeros y las entidades de Santander Pensiones S.A.U., E.G.F.P., (en adelante, "SAN Pensiones") 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:

- Identificar, de manera general, las relaciones, servicios, actividades u operaciones en las que puedan producirse conflictos de interés.
- Establecer las pautas para prevenir los conflictos de interés en la medida de lo posible; y establecer el proceso de evaluación del conflicto, las medidas de mitigación y la comunicación de los potenciales conflictos de interés.
- Documentar adecuadamente la aplicación de las medidas en vigor para atender a los fines antes descritos, de modo que puedan ser controlados internamente y justificados ante terceros.
- 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, y de forma particular la estructura de SAN Pensiones, 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.

2. Definición 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.

Profesionales: empleados del Grupo Santander. A efectos de esta política se consideran los empleados de Santander Pensiones, también se incluyen los miembros del consejo de administración de Santander Pensiones y vehículos relacionados con la actividad.

- **Conflicto de interés:** generalmente, un conflicto de interés se produce cuando una o más personas y/o entidades, y/o unidades o negocios del Grupo tienen intereses que pueden menoscabar los intereses de un cliente, incluidas sus preferencias de sostenibilidad y/o ser potencialmente adversos a los intereses de otra persona, entidad, unidad o negocio del Grupo, así como cuando existe un deber de fiduciario o de confianza con respecto a terceros con intereses en la entidad. Asimismo, se puede producir un potencial conflicto de interés cuando una situación o circunstancia pueda influir negativamente en el desempeño objetivo e independiente de los deberes y responsabilidades asignadas a una persona dentro de las entidades de Grupo Santander
- **Accionista cualificado:** persona física o jurídica (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 de 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 un profesional o los consejeros de Santander Pensiones 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 Santander Pensiones.
- **PEP:** Personas Políticamente Expuestas, conforme a la normativa aplicable.
- **Relación económica:** se entenderá que existe una relación económica con una persona física o jurídica cuando se ostente una participación accionarial superior al 5% en una entidad y/o cuando se ejercen funciones de gestión o administración en la misma.
- **Relación familiar:** efectos de esta política se entenderá como familiar inmediato al cónyuge o persona con relación de análoga afectividad, padres, hijos, hermanos, abuelos del profesional o consejero del Grupo y las parejas de todas estas personas. Adicionalmente, se considerará como otro familiar, a los tíos, sobrinos, primos del profesional y las parejas de todas estas personas.
- **Relación de amistad:** es cualquier tipo de relación estrecha de amistad entre un miembro del personal directivo y el empleado que pudiera dar lugar a un trato de favor.
- **Relación jerárquica directa:** se entiende por relación jerárquica directa aquella existente entre un empleado y el manager inmediatamente superior a dicho profesional.
- **Relación jerárquica indirecta:** se entiende por relación jerárquica indirecta aquella existente entre un profesional y los responsables de la unidad a la que éste pertenece y que son, a su vez, superiores jerárquicos del manager inmediatamente superior del empleado.
- **Unidad:** el término unidad es equivalente a línea de negocio, función o entidad operativa.
- **Cliente.** El término cliente en esta política hace referencia a inversores, partícipes y accionistas de los vehículos gestionados, asesorados, promovidos o esponsorizados por Santander Pensiones. Este concepto incluye no sólo los inversores actuales, sino también los potenciales.

El Anexo I recoge una lista no exhaustiva de categorías generales de potenciales 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 conforme a esta política.

3. Ámbito de aplicación

Esta política ha sido elaborada por el Área de Risk & Compliance de Santander Pensiones, de acuerdo con los requerimientos establecidos por el Grupo Santander en su Política Corporativa de Conflictos de Interés y se aplica a todos los empleados, consejeros, directivos y partes vinculadas de Santander Pensiones.

4. Principios para la gestión de conflictos de interés

4.1. Principios generales

Los órganos de gobierno y los profesionales 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 adecuadamente los potenciales conflictos de interés:

- **Responsabilidad.** Los órganos de gobierno, funciones clave y resto de profesionales actuarán de buena fe, en cumplimiento de la normativa interna aplicable y de acuerdo con los roles que se les hayan asignado asumiendo la responsabilidad de identificar y prevenir situaciones de conflicto de interés.
- **Transparencia.** Mantener una conducta honesta y justa, de conformidad con los valores corporativos, con un comportamiento proactivo para evitar potenciales conflictos de interés y, y comunicando con claridad cualquier circunstancia que pueda dar lugar a uno. De producirse alguno, proporcionar las medidas de mitigación más adecuadas para minimizar las consecuencias negativas de las mismas.
- **Independencia.** Ejercer las funciones asignadas con criterio profesional, objetividad, libertad de juicio y lealtad, priorizando los intereses del Grupo, sus accionistas y sus clientes, por encima de los propios intereses o los de sus partes vinculadas.
- **Abstención.** Abstenerse de participar o influir en la toma de decisiones que puedan afectar a los profesionales o entidades con las que pueda existir un conflicto de interés real o potencial, o en el que su objetividad, juicio profesional o capacidad para cumplir adecuadamente sus obligaciones con Grupo Santander pueda verse comprometidos; así como de acceder a información importante, relevante o sensible que pueda influir en dicho conflicto.

De igual modo, los profesionales deberán abstenerse de participar e intervenir en cualquier tipo de transacción realizada por SAN Pensiones o vehículo gestionado en la que se vean implicados intereses personales, de SAN Pensiones o de partes vinculadas.

- **Comunicación.** Notificar internamente de forma inmediata cualquier cuestión o situación 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 jerárquico directo y a Cumplimiento para su adecuada evaluación y gestión.

4.2. Principios específicos

Adicionalmente a los criterios establecidos por Grupo Santander en sus políticas corporativas, la gestión de conflictos de interés de SAN Pensiones debe considerar los siguientes principios:

- Primará siempre el interés de los vehículos gestionados, sus partícipes, inversores y accionistas frente al de SAN Pensiones, sus directivos, profesionales o cualquier otra persona vinculada directa o indirectamente a Santander Pensiones por una relación de control.

- Se deben identificar los conflictos de interés actuales o potenciales derivados de la actividad de SAN Pensiones. Sobre estos se aplicarán medidas para evitarlo o, en su caso, realizar una adecuada gestión y mitigación de acuerdo a los principios recogidos en esta política.
- Si se produjera algún conflicto de interés que no pudiera gestionarse o mitigarse adecuadamente se evitará la situación que lo origine. En caso de poder evitarlo, se gestionará y se revelará a las partes implicadas (vehículos gestionados, accionistas, partícipes o clientes) su existencia, para que puedan tomar una decisión informada.
- Se mantendrá un registro actualizado en que se incluyan todas las situaciones en que exista un conflicto de interés actual o potencial. Esta información deberá ser periódicamente presentada en el Comité de Risk & Compliance, junto con las medidas aplicadas.
- Se deberán establecer controles sobre los aspectos recogidos en esta política, así como sobre los conflictos de interés que puedan surgir en el desarrollo de su actividad.

5. Tipos y gestión de conflictos de interés

En este apartado se detallan de manera no exhaustiva tipos de conflictos de interés que se pueden producir en la actividad de SAN Pensiones, así como principios de actuación. SAN Pensiones deberá garantizar que estos aspectos cuenten con controles y procedimientos adecuados que mitiguen los conflictos que se puedan derivar.

5.1. Conflictos entre Santander Pensiones y sus profesionales

Los profesionales de SAN Pensiones actuarán en todo momento 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 o terceros relacionados. Describimos ejemplos de situaciones que pueden dar lugar a estos conflictos y que deben ser gestionadas conforme a la normativa interna y los principios recogidos en esta política:

- **Regalos e invitaciones.** Por regla general, no se podrá solicitar o aceptar ningún tipo de pago, comisión, regalo, invitación, retribución u otro beneficio que provenga de clientes, proveedores, intermediarios, contrapartidas o cualquier otro tercero por operaciones generadas desde Santander Pensiones ni obtener de otra forma provecho de la posición que se ostenta en el mismo en beneficio propio. No obstante, Santander Pensiones cuenta con una política específica de Regalos e Invitaciones que establece los supuestos permitidos, los umbrales y los requisitos de autorización previa.
- **Actividades profesionales fuera de SAN Pensiones (externas).** Los profesionales que desempeñen o que deseen desempeñar una actividad profesional fuera de SAN Pensiones retribuida o no, que entre en conflicto con la actividad de SAN Pensiones o del Grupo, según lo establecido en el Código General de Conducta es necesario que cuenten con la autorización de su responsable, de Cumplimiento y de Recursos Humanos, previo análisis de la existencia de conflicto de interés con sociedades o vinculados de SAN Pensiones. Destacamos:

- **Participación en cursos y ponencias externas.** La participación de los profesionales de SAN Pensiones como formadores en cursos, seminarios, jornadas u otros eventos externos requerirá, en todo caso, la previa autorización de Cumplimiento, Recursos Humanos, así como del responsable del profesional.

En caso de que se tratara de una participación como ponente en representación de SAN Pensiones o del Grupo o siempre que una ponencia a título personal se vaya a difundir a través de un medio de comunicación (prensa, medios digitales, redes sociales, plataformas), se deberá contar adicionalmente con la autorización previa del área de Marketing quien deberá consultar, si procede, a la Función de Comunicación Externa, para la revisión del contenido a presentar.

Tras la participación en foros o eventos, los profesionales deberán abstenerse proporcionar testimonios, entrevistas o declaraciones públicas. Si, de forma excepcional, existiera un interés justificado en hacerlo, deberán contar previamente con la autorización de la función de Comunicación Externa.

- **Participación en blogs, foros, revistas, artículos o publicaciones.** Para llevar a cabo este tipo de actividades, deberá realizarse a título personal, salvo autorización expresa de SAN Pensiones, no se podrán utilizar los dispositivos o medios que pone a disposición de los profesionales de SAN Pensiones para el desempeño de su actividad profesional en el mismo.
- **Operaciones personales.** Los profesionales de SAN Pensiones pueden realizar transacciones personales de instrumentos financieros, incluyendo participaciones en los fondos que gestionan y, al hacerlo, pueden generar potenciales conflictos de interés, por lo que se deberá realizar de conformidad con los establecido en las políticas de operativa por cuenta propia y en los distintos Códigos de Conducta que sean de aplicación.
- **Vinculaciones con terceros.** Los profesionales de SAN Pensiones pueden tener vínculos personales o empresariales (por ejemplo, participaciones relevantes en otras entidades, relaciona familiares o de amistad significativa) con terceros que pueden menoscabar su imparcialidad, comprometer su objetividad o independencia en el desempeño de sus funciones. Estas situaciones deberán ser identificadas y comunicados proactivamente a sus responsables, así como a Cumplimiento, a fin de que puedan ser evaluados conforme a esta política y registrados en los inventarios asociados.
- **Sistemas de remuneración.** SAN Pensiones cuenta con una Política de Remuneración que comprende las normas y aspectos fundamentales al diseño y aplicación del sistema retributivo, con el objetivo de alinear los intereses de los profesionales con los de los partícipes, accionistas y el Grupo. La retribución variable se determinará teniendo en cuenta, entre otros factores, el perfil de riesgo, la promoción de una conducta profesional responsable, además de promover la cultura corporativa del Grupo y cumplimiento de la normativa interna, con el fin de evitar potenciales conflictos de interés.

Asimismo, la política de remuneración de los profesionales que toman decisiones de riesgos relevantes, incluyendo personal de dirección funciones de control y todos aquellos en su mismo rango de retribución, deben ser coherentes con los perfiles de riesgos predeterminados para cada vehículo gestionado, de acuerdo con la normativa establecida.

- **Condiciones especiales.** El acceso de los profesionales de SAN Pensiones a clases bonificadas deberá ser realizado en condiciones de transparencia, equidad y cumpliendo con los procedimientos internos que garanticen que únicamente los profesionales autorizados podrán beneficiarse de estas clases. El Área de

Cumplimiento deberá verificar que no se menoscabe el interés del resto de inversores, que se cumpla con lo establecido en la normativa interna y con la documentación legal del vehículo en cuestión.

- **Actividades en mercados de valores.** El Código de Conducta en los Mercados de Valores establece un marco normativo detallado para la gestión de riesgos asociados a la operativa en mercados financieros, con especial atención a las situaciones susceptibles de generar conflictos de interés tales como: mecanismos para detectar y controlar conflictos de interés personales (mediante, por ejemplo, una declaración de situación personal), gestión de información sensible (confidencial, material y privilegiada), establecimiento de áreas separadas y barreras de información ("murallas chinas"), y normas para la gestión de órdenes de compra o venta de valores con el objetivo de evitar actos que resulten perjudiciales para los clientes o terceros.
- **Selección y evaluación de profesionales.** Las evaluaciones de desempeño y metodologías para la fijación de retribución variable seguirán las directrices definidas en la política corporativa de retribución y estarán alineadas con la cultura de Grupo Santander y el cumplimiento de la normativa interna y externa. La contratación de personas que ejerzan o hayan ejercido cargos públicos está sujeta al estricto cumplimiento de la regulación local aplicable para estos supuestos y a las restricciones adicionales que se establezcan, en prevención de cualquier potencial conflicto de interés con personas que hayan estado involucradas en cuestiones que afecten directamente a los intereses del Grupo. En particular, en lo que se refiere a la contratación de PEPs y/o personas estrechamente vinculadas a ellas (familiares directos o allegados) se seguirá lo dispuesto en la Política de Prevención del Soborno y la Corrupción (Política ABC, por sus siglas en inglés).
- **Mandatos y compromisos fiduciarios.** Los profesionales no podrán aceptar a título personal, mandatos, poderes, encargos fiduciarios o cualquier tipo de representación otorgada por inversores para la realización de operaciones con entidades del Grupo, salvo autorización escrita previa de la función de Recursos Humanos, de la Función de Cumplimiento y la de su responsable directo. Esta limitación tiene como finalidad prevenir posibles conflictos de interés y garantizar la adecuada segregación de funciones entre la relación profesional y las decisiones patrimoniales de los inversores

5.1.2 Notificación de circunstancias que pudieran derivar en conflicto de interés

Con el fin de identificar, evaluar y gestionar adecuadamente un posible conflicto de interés que afecte a profesionales, el área de Cumplimiento de SAN Pensiones podrá solicitar a los profesionales que proporcionen datos o información (estando estos obligados a proporcionarlos) sobre cualquier circunstancia personal o profesional que pudiera influir en objetividad, independencia del 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 significativos del Grupo.
- Relaciones familiares, personales o profesionales con los directivos o profesionales del Grupo.
- Actividades profesionales (remuneradas o no) o ejercidas en régimen de autónomo en entidades ajenas al Grupo
- Relaciones personales o profesionales con los principales socios comerciales, proveedores o terceros claves del Grupo.
- Ejercicio actual o pasado de cargos públicos o puestos de autoridad en la Administración Pública.
- Participación en órganos de gobierno de asociaciones, fundaciones u organizaciones sin ánimo de lucro relacionada con el Grupo.

Los profesionales serán responsables de comunicar sin demora a su responsable, 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.

La función de Cumplimiento está a disposición de los profesionales para resolver cualquier duda que les surja sobre la idoneidad de una conducta y/o para asesorarles respecto de si una determinada situación pudiera considerarse un conflicto de interés.

5.2. Conflictos entre inversores

En ningún caso se debe inducir o promover a la realización de una operación por parte de un inversor con el propósito de beneficiar directa o indirectamente a otro, salvo que ambas partes sean plenamente informadas de sus respectivas posiciones y den su consentimiento para realizar la operación.

Asimismo, se deberá informar a los inversores sobre cualquier vinculación económica, comercial o de otro tipo, que pudieran implicar un potencial conflicto de interés con ellos.

5.3. Conflictos entre Santander Pensiones y sus inversores

Se identifican a continuación situaciones que pueden originar potenciales conflictos de interés entre SAN Pensiones y sus los inversores.

- **Diseño y lanzamiento de nuevos productos y servicios.** Todos los productos y servicios deberán ser aprobados conforme al procedimiento de gobierno interno establecido a nivel local, lo que permite acreditar que se ha realizado un análisis completo de los potenciales conflictos de interés que potencialmente puede conllevar su diseño, distribución o comercialización y que dichos conflictos no existen o están suficientemente mitigados y/o correctamente transparentados. Durante la evaluación de cada propuesta, se deberá analizar, identificar y valorar si la creación, venta o comercialización de los productos y servicios pueden derivar en un conflicto de interés en el sentido definido en esta política. En caso de aprobarse dicho producto o servicio, deberá acreditarse que dichos conflictos han sido suficientemente mitigados o, cuando no sea posible, correctamente transparentado antes los inversores afectados.
- **Segregación de funciones.** Se debe garantizar una adecuada segregación de funciones, jerárquica y física entre las actividades de gestión, administración, riesgos y control dentro de SAN Pensiones, con el fin de preservar la independencia operativa y la objetividad en la toma de decisiones.
- Esta segregación deberá reflejarse en la estructura organizativa y en los procedimientos internos, asegurando que las funciones de control y supervisión sean autónomas respecto de las áreas operativas.
- **Preasignación de órdenes.** El proceso de preasignación y contratación de operaciones se desarrolla en un marco formalizado y controlado con segregación de las diferentes funciones entre las áreas intervinientes, y asegure la asignación justa, equitativa y transparente de las operaciones. Dicho proceso

deberá respetar los intereses de cada vehículo y sus inversores, evitando situaciones de discriminación, de acuerdo con las políticas internas establecida.

- **Operaciones entre vehículos ("Cross trades").** Las operaciones de traspaso de activos entre vehículos pueden generar conflictos de interés si benefician a un vehículo en detrimento de otro, con un perjuicio de los partícipes, accionistas o inversores, especialmente en el caso de traspaso de activos poco líquidos o de difícil valoración. Para prevenir este riesgo, SAN Pensiones deberá contar con procedimientos formales que garanticen el análisis previo de conflicto de interés, la valoración independiente de los activos objeto de traspaso, el registro y documentación completa de la operación, y el reporte periódico de estas operaciones a los órganos de control correspondientes.
- **Ejecución de órdenes.** Al ejecutar órdenes a través de intermediarios financieros, pueden producirse incidencias derivadas con el momento de la ejecución, la transmisión o la priorización de las mismas. Para esto, SAN Pensiones cuenta con políticas de mejor ejecución que garantizan que este proceso se hace en el mejor interés de los partícipes, accionistas o inversores, de conformidad con los criterios de equidad, transparencia y diligencia profesional.
En este sentido, SAN Pensiones opera por cuenta de sus inversores en diferentes mercados y con diversas contrapartes, donde la mejor ejecución para un mismo activo podrá diferir entre vehículos al emplear diferentes mercados, liquidez, contrapartidas, zonas horarias, etc.
- **Errores operacionales.** La existencia de errores operacionales (por ejemplo, incidencias en el cálculo del Net Asset Value o valor liquidativo), puede generar perjuicios o implicar una desventaja para los inversores que deberá ser analizada por SAN Pensiones de acuerdo con la normativa aplicable para valorar la forma de actuación. Ante la detección de un error de este tipo, SAN Pensiones deberá analizar su causa y alcance, conforme a la normativa y procedimientos internos aplicables, a fin de determinar las medidas correctivas o compensatorias necesarias y documentar adecuadamente la gestión del incidente
- **Actividad de análisis y provisión de informes¹ a inversores.** 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, revisión, aprobación de productos de análisis financiero, sus contenidos y divulgación, e incluyen normas específicas para situaciones especiales (por ejemplo, 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.

En la actualidad, SAN Pensiones no realiza informes de este tipo, clasificables como "Research" no obstante se deberá evaluar los tipos de informes periódicos emitidos sobre la situación de mercado, distribuidos tanto interna como externamente. Se deberá identificar si se realiza alguna actividad que pueda ser considerada como "Research", en su caso, se deberá solicitar las licencias regulatorias adecuadas y reportarse internamente.

SAN Pensiones dispondrá de mecanismos que contemplen medidas para la gestión de potenciales conflictos de interés que se pudieran llegar a producir con o entre los inversores a los que estén destinados los informes de situación de mercado. Asimismo, el Área de Cumplimiento establecerá reglas sobre la provisión de informes, 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.

- **Esquemas de remuneración de los equipos involucrados en procesos de comercialización.** Los esquemas de remuneración de los equipos involucrados en los procesos de comercialización deben estar diseñados

de forma que eviten posibles conflictos de interés, que favorezcan la toma de decisiones basadas en una asunción de riesgos responsable, tanto para el inversor como de la entidad y consideren de forma significativa aspectos relativos a la calidad de la venta y trato a inversores. Especialmente, no deben promover ventas de un producto o categoría de producto sobre otros de forma que se pueda derivar en contrataciones que no son la mejor opción disponible para el inversor o que resulten innecesarias o inadecuadas para el mismo.

- **Acceso de empleados a clases bonificadas.** En determinadas circunstancias un vehículo puede tener una clase de bonificada de comisiones para un determinado colectivo de profesionales que participan de forma activa en los procesos de inversión del vehículo. Este acceso debe ser restringido a un colectivo de profesionales y Cumplimiento debe asegurar el control para evitar menoscabo del resto de inversores, se cumple la normativa interna y la documentación legal del vehículo (folleto, DFI u otros documentos informativos).

Asimismo, se considera también aplicable este aspecto a cualquier suscripción o reembolso este contexto.

- **Otras pautas sobre conflictos de interés.** Los profesionales no están autorizados a modificar unilateralmente datos o instrucciones aportados por inversores. Cualquier cambio deberá realizarse únicamente a solicitud expresa del inversor y conforme al procedimiento interno establecido, salvo en casos de error manifiesto y documentado.

Ningún inversor deberá recibir tratamiento ni condiciones especiales, que no esté debidamente justificadas y aprobadas. Asimismo, no podrá inducirse a terceros a ofrecer ese tratamiento o condiciones basándose en vínculos personales, familiares o de otra naturaleza.

Deberán evitarse las relaciones exclusivas o excesivamente personales con inversores que puedan comprometer la objetividad del profesional o limitar el acceso del inversor a otros profesionales a canales de SAN Pensiones.

Cuando las medidas organizativas o administrativas adoptadas no sean suficientes para evitar que un conflicto de interés pueda resultar contrario a los intereses de los inversores, se procederá a su revelación de forma clara, completa y oportuna, a fin de permitirles una decisión informada.

Asimismo, se deberá informar a los inversores de cualquier vinculación económica, comercial o de otro tipo, que pudieran implicar conflicto de interés con ellos.

5.3.1. Inversión Socialmente Responsable (ISR)

El enfoque de inversión socialmente responsable (ISR) seguido por SAN Pensiones se realiza en cumplimiento del marco regulatorio aplicable y bajo los principios de **transparencia, integridad y diligencia profesional**, asegurando la identificación y gestión adecuada de potenciales conflictos de interés derivados de esta actividad. En este sentido, SAN Pensiones cuenta con una serie de medidas que permiten prevenir, identificar y gestionar los potenciales conflictos derivados de esta actividad:

- **Política ISR aprobada y publicada** en la página web donde se establecen los principios, objetivos y criterios ASG (Ambientales, Sociales y de Gobierno) aplicados en las decisiones de inversión.
- **Estructura de gobierno** mediante la existencia de comités y órganos de aprobación ISR en el que participan distintas áreas de SAN Pensiones. En dichos foros se analiza y documenta la existencia de potenciales conflictos de interés asociados a las inversiones o decisiones ASG.

- **Equipo especializado** de profesionales del ámbito ISR, responsables de la implementación, supervisión y revisión continua de las políticas y procedimientos ASG.
- Establecimiento de una **metodología propietaria de evaluación de la gestión de riesgos** ASG alineada con las prácticas de mercado y revisada periódicamente por el equipo ISR del grupo SAM para asegurar su consistencia, objetividad y transparencia.
- **Proveedores externos de datos ASG.** Grupo SAM cuenta con procesos de selección y evaluación de proveedores de datos ASG que aseguran la adecuada cobertura, calidad de la información, etc., y son seleccionados de forma transparente evitando la existencia de conflictos de interés.
- **Derechos de voto e implicación ("Engagement").** Los derechos de voto que otorgan ciertos instrumentos se deben ejercer en beneficio exclusivo de los accionistas o partícipes de cada vehículo, considerando sus intereses a largo plazo, así como las acciones de *Engagement* realizadas sobre las inversiones. En este sentido, SAN Pensiones cuenta con políticas de voto y Engagement alineadas con la regulación y los estándares internacionales, así como acuerdos con *proxy advisors* que garantizan su independencia en las decisiones.

5.4. Conflictos entre Santander Pensiones y Banco Santander S.A., como sociedad matriz

Los conflictos de interés pueden surgir cuando SAN Pensiones pueda tener intereses que difieran o resulten 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, dependencia jerárquica y flujos de información establecidos entre la sociedad matriz y SAN Pensiones.

Banco Santander, S.A., como sociedad matriz, deberá tener en cuenta los intereses de todas sus filiales, de qué modo dichos intereses contribuyen al desarrollo sostenible y al valor a largo plazo tanto de las propias filiales como del Grupo en su conjunto. Del mismo modo, las entidades de Grupo Santander deberán tener en cuenta los intereses generales del Grupo Santander en su conjunto y, en consecuencia, examinar también cómo las decisiones adoptadas a nivel local pueden afectar al equilibrio y a la coherencia de la estrategia global.

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 claras y un sistema de control eficaz y coherente. En particular, Grupo Santander cuenta con un Sistema de Gobierno Interno que incluye Marcos Corporativos, la normativa interna de desarrollo, y un Modelo de Gobierno Grupo-Filiales y prácticas de buen gobierno aplicables a las Filiales ("Modelo de Gobierno"). Este modelo establece las principales reglas esenciales para la relación entre el Grupo y sus filiales, así como el mecanismo de conflictos de interés que puedan surgir entre ellas.

En este sentido, Santander Pensiones debe tener en consideración:

- **Murallas chinas.** Existe separación funcional, jerárquica y física de la Gestora de otras entidades del Grupo Santander, mediante la implantación de barreras de información que limiten o controlen el intercambio de información confidencial, privilegiada o no publica, salvo en los casos permitidos por la normativa interna y externa aplicable.

- **Research.** La información emitida por analistas de una sociedad del Grupo sobre recomendaciones de compra o venta de instrumentos financieros de otras entidades deberá ser analizada en el marco de la normativa 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.
- **Externalización de actividades.** La externalización de una actividad de SAN Pensiones a una sociedad del Grupo Santander deberá también contar con un análisis previo de conflictos de interés, evaluando alternativas con proveedores terceros y asegurando que la selección se realiza con criterios objetivos, transparentes y de mercado.

Operaciones vinculadas. Este apartado se refiere a la suscripción o adquisición de instrumentos financieros emitidos, esponsorizados o que participe de alguna forma² una entidad del Grupo que se adquiera por cuenta de un vehículo de SAN Pensiones, deberá tener un análisis previo sobre la existencia de conflictos de interés. SAN Pensiones deberá contar con procedimiento y controles específicos que aseguren que dicho análisis se realiza de forma previa a la ejecución de la operación y que sus conclusiones quedan debidamente documentadas y registradas conforme a los procedimientos de operativa vinculada y la normativa aplicable.

- **Vehículos o plataformas de inversión alternativa.** La actividad de inversión alternativa puede tener una exposición mayor a potenciales conflictos de interés debido a la naturaleza y complejidad de sus operaciones, así como a la posible concurrencia de entidades del Grupo Santander en diferentes roles dentro de la estructura de inversión. En el Anexo II se detallan los principales conflictos de interés identificados en esta actividad junto con los mitigantes específicos establecidos para su adecuada gestión y control.

A título ilustrativo y no exhaustivo, podrán presentarse las siguientes situaciones, que deberán evaluarse y documentarse conforme a los principios establecidos en esta política:

- Una entidad de Grupo Santander origina, estructura o syndica un préstamo que posteriormente es adquirido a la cartera de un vehículo gestionado por SAN Pensiones.
- Una entidad o vehículo gestionado por Grupo Santander realiza una inversión en uno de los vehículos de SAN Pensiones.
- Un vehículo de SAN Pensiones puede adquirir en mercado secundario activos procedentes del balance de una entidad del Grupo Santander.
- Un vehículo de SAN Pensiones y una entidad del Grupo Santander coinciden como financiadores de un mismo activo o de activos relacionados, pudiendo existir intereses contrapuestos en la toma de decisiones o condiciones de negociación.
- Una entidad del Grupo o un tercero coinvierte junto con un vehículo de SAN Pensiones en un mismo activo o cartera, debiendo asegurarse la independencia en la asignación y gobierno de la operación.

5.5. Conflicto entre Santander Pensiones y los miembros de su órgano de administración

Se refiere a la posible concurrencia de un potencial conflicto de interés entre SAN Pensiones y los intereses personales 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 miembros del órgano de administración deberán actuar en todo momento conforme a los principios éticos, de conducta y de buen gobierno establecidos en la normativa interna, incluyendo el Código General de Conducta, el Modelo de Gobierno del Grupo y demás normativa aplicable.

Particularmente, los miembros del órgano de administración actuarán conforme al deber de lealtad, diligencia, buena fe y actuación en el mejor interés de la entidad, debiendo abstenerse de utilizar el cargo que ejercen, o hacer uso de la información a la que accedan por razón del cargo y/ o de participar en la toma de decisiones en beneficio propio, de sus partes vinculadas, o de un tercero. Cuando un consejero: i) ostente simultáneamente un cargo en el Consejo de Administración de otra entidad; (ii) desempeñe funciones ejecutivas en una entidad del Grupo Santander; o iii) pertenezca al Consejo de Administración de otra entidad del Grupo Santander, deberá considerar los intereses de ambas entidades, garantizando que sus decisiones se adoptan de forma independiente, objetiva y transparente.

En este sentido, los miembros del órgano de administración deberán:

- Actuar conforme al deber de lealtad con el que deben cumplir sus funciones, actuando de buena fe, con diligencia profesional y en el mejor interés de la entidad.
- Actuar de conformidad con los criterios y principios establecidos en las políticas corporativas del Grupo, promoviendo la buena gobernanza y la cultura de cumplimiento.
- Actualizar y mejorar el conocimiento profesional requerido para llevar a cabo adecuadamente las funciones y responsabilidades del ejercicio de sus funciones.
- Informar proactivamente de otras actividades profesionales y/o los órganos de gobierno a los que pertenecen.
- Abstenerse de:
 - Usar el nombre de SAN Pensiones o del Grupo Santander o su condición como consejero para influir indebidamente en transacciones o decisiones privadas.
 - Usar activos corporativos, incluida la información confidencial de la Entidad, para fines privados o personales
 - Aprovechar las oportunidades de negocio que brinda SAN Pensiones o el Grupo Santander a cuyo consejo pertenezca para beneficio personal o de terceros
 - Obtener ventajas o remuneraciones de terceros fuera de la Entidad y el Grupo relacionadas con el desempeño de sus funciones como consejero
 - Participar, directa o indirectamente, 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 de interés 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 SAN Pensiones o del Grupo Santander.
 - Realizar, o sugerir que una persona realice transacciones sobre acciones o instrumentos financieros de SAN Pensiones o del Grupo Santander o de filiales asociadas o vinculadas respecto a las cuales,

debido a su posición, poseen información sensible, 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.

SAN Pensiones debe contar con la oportuna normativa interna para regular la realización, comunicación y aprobación de transacciones con partes vinculadas, que establece, entre otras, los casos en que se requiera la autorización del Consejo de Administración o de otro órgano competente para su aprobación.

Las transacciones con partes vinculadas deberán evaluarse y formalizarse teniendo en cuenta el principio de igualdad de trato y formalizarse en condiciones de mercado.

Asimismo, las disposiciones contenidas en este apartado serán de aplicación, en lo que resulte pertinente, a los miembros de otros comités de toma de decisiones de los vehículos gestionados por SAN Pensiones, tales como los Comités de Inversión, Valoración o Riesgo Y Cumplimiento, cuando participen en decisiones que puedan implicar potenciales conflictos de interés.

En estos casos, deberán observar los mismos principios de independencia, lealtad y abstención establecidos para los miembros de los órganos de administración.

5.6. Conflictos entre Santander Pensiones y sus principales socios de negocio, terceros proveedores e intermediarios

SAN Pensiones no podrá anteponer su interés vulnerando o haciendo incompatibles los intereses de proveedores de servicios, intermediarios financieros, distribuidores, custodios, socios comerciales o consultores y asesores. Así, en la actividad de SAN Pensiones se pueden dar conflictos con terceros, entre otros, en las siguientes circunstancias:

- **Procesos de selección de gestoras y fondos de terceros.** El proceso de selección de gestoras de activos como socios de negocio (por ejemplo, gestión de mandatos) debe garantizar un análisis objetivo, documentado y conforme con los requerimientos internos y regulatorios.

Adicionalmente, la selección de fondos de terceros debe asegurar el cumplimiento de la normativa interna y la elección de clases con condiciones más económicas y favorables a las que pueden acceder los vehículos o inversores.

- **Intermediarios financieros.** Los intermediarios financieros son seleccionados y evaluados periódicamente según criterios objetivos e independientes, de acuerdo con los procedimientos internos establecidos y siguiendo las políticas de mejor ejecución implantadas localmente.
- **Distribuidores.** Las entidades terceras que actúen como distribuidores de los productos gestionados por SAN Pensiones deben ser seleccionadas de acuerdo con los procedimientos internos y la normativa en vigor, asegurando la idoneidad, solvencia y cumplimiento de las obligaciones de información y gobernanza de producto.

- **Sociedad Depositaria y Custodio³.** La selección y supervisión de la sociedad depositaria y el custodio, debe estar basada en criterios de selección objetivos, verificables e independientes, de acuerdo con los procedimientos internos establecidos y asegurando una adecuada segregación de funciones entre las áreas de gestión, administración y control
- **Incentivos pagados o recibidos de terceros.** SAN Pensiones dispone de procedimientos específicos que aseguren que estos incentivos (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. Asimismo, se debe garantizar que se informa al inversor con anterioridad a la prestación del servicio de la naturaleza y cuantía de los mismos. A estos efectos se distinguen:
 - **Incentivos monetarios.** las comisiones percibidas por el tercero deben ser reintegradas al vehículo que ha recibido el servicio.
 - **Incentivos no monetarios ("Soft dollar").** La existencia de incentivos no monetarios debe ser objeto de un análisis específico y validado por el área local de Cumplimiento. En este sentido se deberá contar con procedimientos para garantizar una adecuada selección de proveedores (por ejemplo, de Research), de acuerdo con las normativas locales.
- **Proveedores de productos o servicios.** Los empleados no podrán participar en procesos para comprar productos o servicios para SAN Pensiones con empresas o personas con las que tengan vínculos económicos, personales o familiares. En este sentido:
 - 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 por razones personales o familiares.
 - No se podrá participar en procedimientos para la contratación de productos o servicios para SAN Pensiones con sociedades o personas con las que el empleado tenga algún vínculo económico o familiar.
- **Socios de negocio o Joint Ventures.** Se deben considerar las operaciones originadas por terceros sobre los que se tenga una consideración de socios de negocio o joint ventures. En este caso citamos los siguientes ejemplos que pueden dar lugar a situaciones de potenciales conflictos de interés:
 - Un vehículo de SAN Pensiones realiza inversiones en activos generados por un socio de negocio (joint venture partner).
 - Una entidad de SAN Pensiones lanza un vehículo patrocinado a través de una joint venture con un socio de negocio y en el que puedan existir operaciones vinculadas entre ambas partes

En estos casos, se deberá realizar un análisis específico para la gestión de estos conflictos de interés, aplicando mitigantes adecuados (tales como, revisión independiente por comités de inversiones, valoraciones a precios de mercado, documentación, seguimiento y registro de los conflictos de interés, etc)

5.7. Conflicto entre dos filiales

La estructura societaria de SAM y el grupo Santander comprende entidades jurídicas localizadas en diferentes jurisdicciones y que pueden mantener intereses potencialmente contrapuestos entre ellas. Pueden surgir conflicto de intereses cuando una filial antepone sus propios intereses frente al de otra filial de SAM o de Grupo Santander. En estos casos, la filial afectada deberá informar al área Global de Riesgos y Compliance que será responsable de coordinar la evaluación, gestión y resolución del conflicto entre las unidades implicadas, conforme a los principios de esta política y a la normativa interna aplicable.

En caso de existir conflictos con otras filiales de Banco Santander, SA, SAM Global Risk & Compliance informará a Banco Santander S.A., como sociedad matriz y la Corporación gestionará y resolverá estos conflictos de interés en beneficio del Grupo en su conjunto. La resolución se llevará a cabo, aplicando el mecanismo de resolución incluido en el Modelo de Gobierno Grupo-Filiales con la participación de los CEO, presidentes o los órganos de gobierno más apropiados de ambas filiales involucradas en el conflicto de interés.

6. Procesos clave

Deben establecerse procesos para garantizar la oportuna identificación, prevención y gestión de los conflictos de interés con una adecuada asignación de responsabilidades, tal y como se detalla a continuación. La gestión de conflictos de interés en SAN Pensiones deberá seguir los siguientes principios:

- **Gestión adecuada de conflictos de intereses.** Para la adecuada gestión de los distintos tipos de conflictos de interés que puedan surgir en SAN Pensiones, se establecerán, entre otros los siguientes medios:
 - Normativa interna, 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.
 - Existencia de registros de conflictos de interés, incluidos los derivados de las relaciones personales o vinculaciones familiares de los profesionales,
 - Mecanismos o procesos de gobernanza específicos para comunicar, evaluar y resolver los conflictos de interés, y en caso necesario aplicar las medidas cuando proceda.
 - 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 funciones para la prestación de servicios, o atribución de responsabilidades de supervisión y reporte para actividades que puedan generar un potencial conflicto de interés entre diferentes personas.
 - Procedimientos adecuados específicos para operaciones con partes vinculadas. Estas operaciones deberán hacerse en condiciones de mercado y con la debida aprobación
 - 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.** Los profesionales deberán seguir el proceso de escalado interno establecido en SAN Pensiones cuando identifiquen o sospechen de un conflicto de interés, informando a su responsable inmediato, y al Área de Cumplimiento sobre la existencia y naturaleza del conflicto, quien mantendrá un registro de conflictos, disponible a los efectos regulatorios oportunos.

Adicionalmente, en caso de duda sobre la posible concurrencia de un conflicto de interés, los profesionales podrán dirigir sus consultas al Área de Cumplimiento

- **Resolución.** Los conflictos de interés estarán adecuadamente documentados, comunicados y gestionados, atendiendo a su naturaleza, impacto y relevancia.

A tal efecto, se documentará al menos: la descripción del conflicto de interés, la propuesta de gestión o mitigación del conflicto de interés; 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 responsable 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 responsable 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.

El órgano de gobierno tendrá en cuenta los posibles conflictos de interés al determinar su composición. Asimismo, se espera que todos los miembros del órgano de gobierno revelen los conflictos de interés en que puedan estar incursos a medida que surjan.

El secretario del órgano de gobierno debe ser responsable de mantener la documentación relacionada con el conflicto de interés 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 SAN Pensiones 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 incumplimientos de esta política.** Además del proceso ordinario de comunicación y escalado, los profesionales podrán usar el Canal Abierto establecido en el Código General de Conducta, cuando consideren que un conflicto de interés no ha sido comunicado, gestionado o resuelto adecuadamente.

7. Incumplimiento de la política

El incumplimiento de lo dispuesto en esta política podrá dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias de acuerdo con la normativa laboral aplicable y con las políticas internas del Grupo Santander en materia de conducta y cumplimiento normativo.

Estas medidas podrán incluir, en función de la gravedad y circunstancias del incumplimiento, desde sanciones laborales hasta el despido disciplinario, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales que, en su caso, pudieran derivarse.

8. Gobierno de la política

El Área Global de Risk & Compliance es responsable de la titularidad de la política a nivel global y de su interpretación. El Área de Risk & Compliance de SAN Pensiones es responsable de la adaptación de la política. Esta Política entrará en vigor desde la fecha de su aprobación. Su contenido será objeto de revisión periódica, realizándose los cambios o modificaciones que se consideren convenientes.

9. Control de cambios

Versión	Área responsable	Descripción	Comité aprobación	Fecha aprobación
1	Risk & Compliance	Aprobación de la Política de Conflictos de Interés	Consejo de Administración de SAN Pensiones	07.05.2018
2	Risk & Compliance	Aprobación de la Política de Conflictos de Interés	Consejo de Administración de SAN Pensiones	13.12.2023
3	Risk & Compliance	Aprobación de la Política de Conflictos de Interés	Consejo de Administración de SAN Pensiones	13.03.2025
4	Risk & Compliance	Adaptación de la Política Global de Conflictos de Interés	Consejo de Administración de SAN Pensiones	24.06.2026

10. Anexo I

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

Categoría del conflicto	Tipo de posible conflicto de intereses	Actividad, servicio, decisión o transacción
Profesionales	Conducta profesional inadecuada	Comportamiento no diligente o contrario a las normas de conducta, incluyendo la falta de comunicación o gestión de un conflicto identificado.
	Transacción con partes vinculadas	Financiación, contratación o suministro de productos, servicios u otro tipo material a partes vinculadas (personas o entidades).
	Confidencialidad	Acceso, uso o divulgación indebida de información confidencial, interna, sensible, privilegiada o secreta sujeta al deber de protección.
	Competencia profesional externa	Prestación de actividades o servicios, directa o indirectamente, en el mismo sector o en actividades similares o análogas a las del Grupo Santander.
	Prácticas de remuneración	Promoción de actividades y/o participación directa o indirecta en los procesos decisorios que puedan incrementar la remuneración actual, futura o potencial de altos directivos o del resto de profesionales, sin base objetiva.
	Incentivos	Incentivos pagados o recibidos de terceros, económicos o no monetarios, con respecto al suministro, distribución o venta de productos de servicios a los clientes.
	Uso de recursos o Activos corporativos.	Uso de instalaciones, materiales, fondos, medios electrónicos o la marca de la entidad para fines personales o ajenos a la actividad profesional.

Categoría del conflicto	Tipo de posible conflicto de intereses	Actividad, servicio, decisión o transacción
Clientes, inversores, participantes o accionistas	Conducta profesional inadecuada	Comportamiento no diligente o contrario a las normas de conducta, incluyendo la falta de comunicación o gestión de un conflicto identificado con el inversor.
	Confidencialidad	Acceso y uso de información confidencial, interna, sensible, privilegiada o secreta sujeta al deber de protección.
	Prácticas de remuneración	Promoción de actividades y/o participación directa o indirecta en los procesos decisorios que puedan incrementar la remuneración actual, futura o potencial de altos directivos o del resto de profesionales, en detrimento del interés del inversor.
	Incentivos	Incentivos pagados o recibidos de terceros con respecto al suministro, distribución, recomendación o venta de productos o servicios a los que puedan afectar la objetividad en el trato con el inversor.
	Informes o análisis de Mercado	Elaboración o suministro de informes o análisis de mercados que pueden influir indebidamente en la decisión de inversión de los inversores.

	Trato desigual entre inversores	Asignación prioritaria de operaciones, información, condiciones o servicios que favorecen a un inversor frente a otro, sin criterios objetivos ni justificación documentada.
--	---------------------------------	--

Categoría del conflicto	Tipo de posible conflicto de intereses	Actividad, servicio, decisión o transacción
Santander Pensiones y Grupo Santander	Transacciones corporativas	Realización de operaciones corporativas entre entidades del Grupo (fusiones, adquisiciones, cesiones o reestructuraciones), conforme al Procedimiento de Operaciones de Desarrollo Corporativo, que puedan generar intereses contrapuestos.
	Transacciones comerciales externas	
	Conducta profesional inadecuada	Comportamiento inadecuado y/o no diligente, incluyendo la falta de comunicación o gestión de un conflicto identificado.
	Confidencialidad	Acceso, intercambio y uso de información confidencial, interna, sensible, privilegiada o secreta sujeta al deber de protección.
	Flujo de información	Limitación injustificada en el intercambio de información necesaria o resistencia a mantener una interacción transparente, colaborativa y productiva entre unidades o filiales del Grupo
	Nombramiento	Discrepancias por intereses contrapuestos en la propuesta, selección 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 de los empleados. 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 falta de colaboración 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 generar desequilibrios o perjuicios potenciales al Grupo.
	Externalización o prestación intragrupo	Prestación de servicios o funciones esenciales (p. ej. administración, IT) por otras entidades del Grupo, en condiciones no equivalentes a las de mercado o con acceso cruzado a información sensible.

	Estrategia corporativa y sostenibilidad	Divergencias entre Santander Pensiones y el Grupo respecto a la estrategia general, criterios de sostenibilidad o decisiones de inversión que puedan afectar la independencia de gestión o generar conflictos reputacionales.
--	---	---

Categoría del conflicto	Tipo de posible conflicto de intereses	Actividad, servicio, decisión o transacción
Miembro del Consejo de Administración	Conducta profesional inadecuada	Comportamiento no diligente o contrario a las normas de conducta y buen gobierno, incluyendo la falta de comunicación o gestión de un conflicto identificado.
	Financiación	Financiación o suministros de productos y servicios y otro material.
	Transacción de partes vinculadas	Financiación, contratación o suministros de productos o servicios y otro material a partes vinculadas (personas o entidades).
	Confidencialidad	Acceso, divulgación y uso indebido de información confidencial, interna o secreta sujeta al deber de protección.
	Competencia o actividades externas	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 ("doble sombrero")	Desempeño simultáneo de funciones en distintos órganos de gobierno del Grupo que puedan generar conflictos de interés o comprometer la independencia de criterio.
	Abstención obligatoria en decisiones afectadas por conflicto de interés	Participación en deliberaciones o votaciones de asuntos en los que el consejero, o una persona vinculada, tenga un interés personal o profesional; obligación de declararlo y abstenerse de participar.

Categoría del conflicto	Tipo de posible conflicto de intereses	Actividad, servicio, decisión o transacción
Accionistas cualificados	Confidencialidad	Acceso, divulgación y uso indebido de información confidencial, interna, sensible, privilegiada o secreta sujeta al deber de protección.
	Derechos de voto o influencia significativa	Ejercicio de derechos de voto o de influencia en decisiones estratégicas o de gestión que puedan beneficiar al accionista en detrimento de otros accionistas, inversores o del interés del Grupo
	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	Conducta profesional inadecuada	Comportamiento no diligente o contrario a las normas de conducta en la gestión de relaciones con terceros, incluyendo la falta de comunicación o gestión de un conflicto identificado.
	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.
	Transacción de partes vinculadas	Financiación, contratación o suministros de productos y servicios y otro material a partes vinculadas (personas o entidades).
	Confidencialidad	Acceso, divulgación o uso indebido de información confidencial, interna, sensible, privilegiada 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.

Categoría del conflicto	Tipo de posible conflicto de intereses	Actividad, servicio, decisión o transacción
Línea de negocio / Unidad	Transacciones corporativas	Realización de operaciones corporativas (fusiones, adquisiciones, cesiones o reestructuraciones) entre unidades o filiales, conforme al Procedimiento de Operaciones de Desarrollo Corporativo, que puedan generar intereses contrapuestos.
	Transacciones comerciales externas	
	Confidencialidad	Acceso, divulgación y uso de información confidencial, interna, sensible, privilegiada 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.

Categoría del conflicto	Tipo de posible conflicto de intereses	Actividad, servicio, decisión o transacción
Entre entidades de Grupo Santander	Transacciones corporativas	Realización de operaciones corporativas (fusiones, adquisiciones, cesiones o reestructuraciones) entre entidades del Grupo, conforme al Procedimiento de Operaciones de Desarrollo Corporativo, que puedan generar intereses contrapuestos
	Transacción de partes vinculadas	
	Conducta profesional inadecuada	Comportamiento inadecuado y/o no diligente, incluyendo la falta de comunicación o gestión de un conflicto identificado entre entidades del Grupo.
	Confidencialidad	Acceso, divulgación o 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.