PEAKS

Política sobre Conflictos de Intereses de Peaks

Noviembre 2017

En Peaks queremos evitar que nuestros clientes u otros se vean perjudicados por un posible conflicto de intereses de los empleados de Peaks o con Peaks. También queremos evitar que aparezcan mezclas de intereses. Por eso hemos elaborado normas de conducta e integridad que se aplican a Peaks y a todos los empleados:

1. Los empleados de Peaks deben registrar todos aquellos puestos que tengan fuera de Peaks (empleos o puestos adicionales). El Responsable de Cumplimiento de Peaks debe dar permiso para que los empleados desempeñen posiciones adicionales para evitar que entren en conflicto con los intereses de los clientes y/o de Peaks.

2. Los empleados de Peaks también deben registrar cualquier regalo o presente que reciban. Los empleados no pueden recibir o dar ningún tipo de regalo o así como así: cuando un empleado recibe un regalo con un valor superior al que consideramos aceptable, debe informar de ello y pedir permiso a su superior y al Responsable Cumplimiento de Peaks para que consientan su recepción.

3. Los empleados de Peaks que, debido a su puesto de trabajo, tienen acceso a la información de los clientes, solo pueden utilizarla para los fines específicos para la cual fue obtenida.

4. La política de remuneración de Peaks contribuye a la solidez de las operaciones comerciales y está en consonancia con la estrategia, el riesgo y los valores de Peaks. La política de remuneración de Peaks incluye medidas para asegurar que la política no tenga un impacto negativo en los intereses de los clientes. En la política de remuneración de la dirección, Peaks ha establecido criterios a largo plazo que alinean los intereses del cliente con los

de la empresa. La política de remuneración se centra en la remuneración total. Esta remuneración consiste en una retribución fija y, en ciertos casos, una retribución variable.