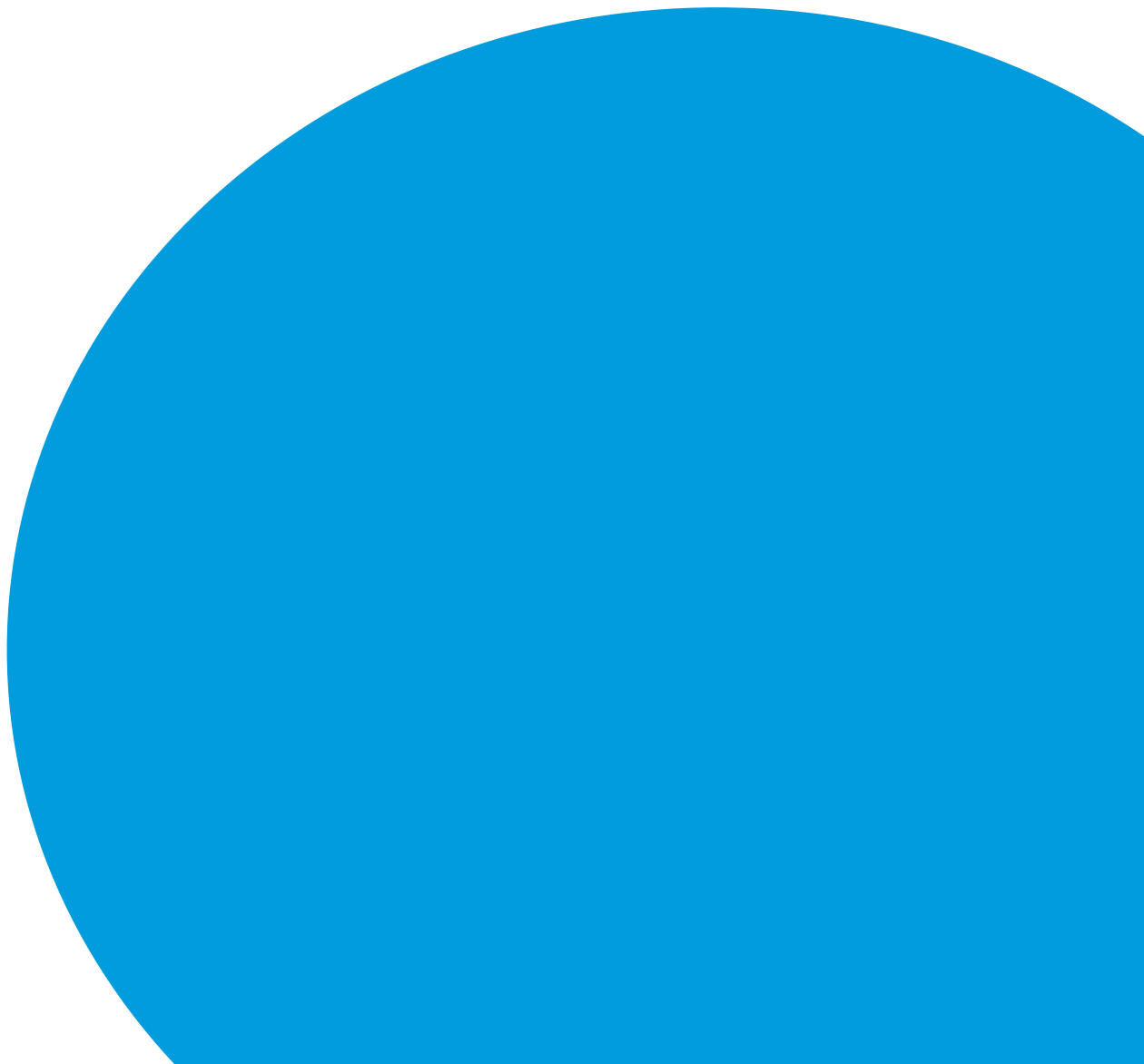




MONEX EUROPE
MARKETS S.V., S.A.U.

Manual de Gobierno
Corporativo



Contenido

1. OBJETO	3
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL MANUAL	3
3. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA SOCIEDAD	3
3.1. CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	3
3.1.1. Composición del Consejo de Administración y convocatoria	4
3.1.2. Procedimiento establecido para garantizar la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración:	5
3.2. COMITÉ DE RIESGOS	6
3.3. UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA	6
3.4. UNIDAD DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO	7
3.5. UNIDAD DE RIESGOS	7
3.6. UNIDADES DE NEGOCIO Y OPERACIONES	8
4. CANALES DE INFORMACIÓN	8
5. POLÍTICA Y PRÁCTICAS DE REMUNERACIÓN	8

1. OBJETO

El objetivo del presente manual de gobierno corporativo (en lo sucesivo, el “Manual”) de Monex Europe Markets, S.V., S.A.U. (en lo sucesivo, la “Sociedad”) es establecer la estructura organizativa de la Sociedad, las líneas de reporte en la misma y las funciones de las unidades encargadas de control, en condiciones proporcionales al carácter, escala y complejidad de sus actividades.

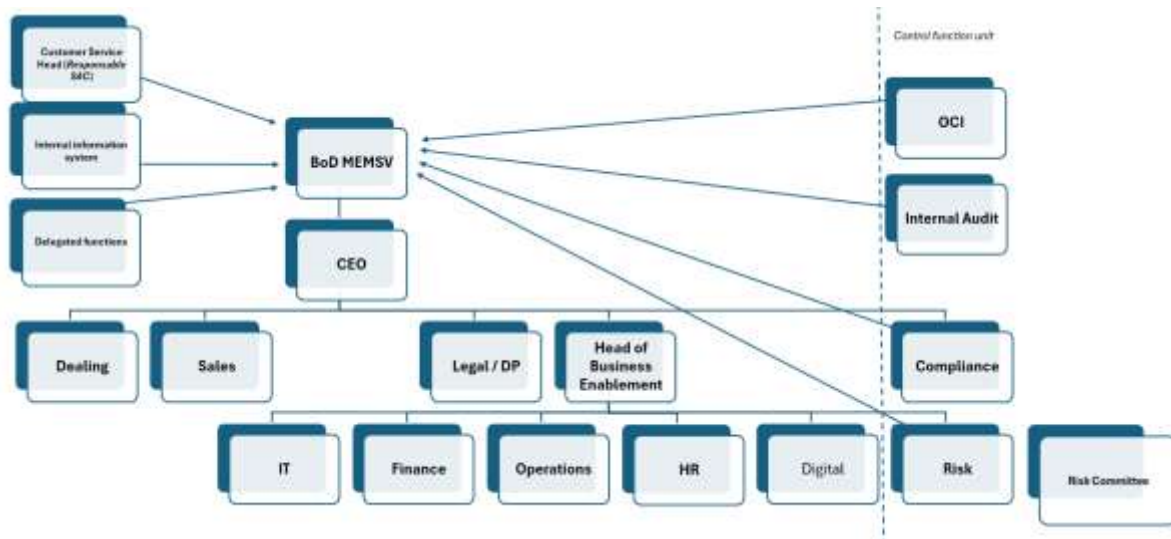
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL MANUAL

El presente Manual es de aplicación a las siguientes categorías de empleados de la Sociedad:

- Miembros de la alta dirección de la Sociedad
- Empleados que asumen riesgos para la Sociedad
- Empleados que ejercen funciones de control de la Sociedad

3. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA SOCIEDAD

La Sociedad dispone de una estructura organizativa clara, adecuada y proporcionada al carácter, escala y complejidad de sus actividades:



3.1. CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Salvo en las materias reservadas, legal o reglamentariamente, a la Junta General, el Consejo de Administración es el máximo órgano de decisión de la Sociedad, siendo de

su competencia las funciones que le atribuye la Ley de Sociedades de Capital, entre otros y en relación con la gestión de riesgos:

- i) Establecimiento de la estrategia;
- ii) Supervisión de la gestión;
- iii) Toma de decisiones estratégicas, entre otras, definir el sistema de gobierno corporativo y política de remuneraciones;
- iv) Gestión de riesgos, adoptando las medidas precisas para hacer frente a las posibles deficiencias que se hayan detectado, apoyándose en los informes de control de las áreas de Cumplimiento, Riesgo y Auditoría interna;
- v) Control interno y evaluación y revisión de las políticas, medidas y procedimientos establecidos para cumplir con las obligaciones impuestas a la Sociedad;
- vi) Protección de los intereses del accionista único;
- vii) Designación y remoción de directivos;
- viii) Información y transparencia;
- ix) Cumplimiento normativo;
- x) Fomento de la cultura corporativa y aseguramiento de que los medios humanos y materiales son suficientes para garantizar la gestión eficiente del negocio y una suficiente segregación de funciones.

Con el fin de llevar a cabo dichas funciones, el Consejo de Administración es informado a través de los diferentes Informes trimestrales y anuales emitidos por las funciones de Cumplimiento, Riesgos y Auditoría Interna, lo cual no excluye de comunicaciones *ad hoc* de estas funciones al Consejo de Administración en caso de acontecimientos relevantes.

A su vez, el Consejo de Administración informará al Accionista único de los asuntos que resulten de su competencia, y someterá anualmente a la Junta la aprobación de las cuentas anuales.

3.1.1. Composición del Consejo de Administración y convocatoria

Actualmente, el Consejo de Administración de la Sociedad está compuesto cuatro (4) miembros, de los cuales uno de ellos es nombrado Presidente. Asimismo, se nombrará libremente a la persona que desempeñe la función de Secretario, el cual podrá ser no consejero.

El nombramiento y la determinación del número de miembros corresponda al Accionista Único.

El Consejo de Administración se reunirá como mínimo una vez al trimestre, previa convocatoria por el Presidente.

Composición del Consejo de Administración:

Composición	Consejero
Consejero y Presidente	Ernesto Gallardo
Consejero	Juan Pablo Carriedo
Consejero	José Carvalho
Consejero	Gema Cobo

3.1.2. Procedimiento establecido para garantizar la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración:

La información relativa al punto I) de la Norma segunda de la Circular 3/2017, de 29 de noviembre, de la CNMV, que establece que los administradores deben de contar con reconocida honorabilidad, además de conocimientos y experiencia en el sector, se encuentra recogida en la Política de selección y evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración, Director General o asimilado, responsable de control interno y titulares de funciones clave que tiene aprobada la Sociedad. Dicha política establece que los miembros del Consejo de Administración serán evaluados en su incorporación al Consejo, cuando se den cambios relevantes que afecten al cumplimiento de las funciones de los miembros y cuando se produzcan circunstancias que recomienden efectuar de nuevo la evaluación. La evaluación se llevará a cabo bajo los siguientes criterios:

- i) Honorabilidad comercial y profesional: se entiende que cuenta los requisitos de honorabilidad comercial y profesional cuando haya venido mostrando una conducta personal, comercial y profesional que no arroje dudas sobre su capacidad para desempeñar una gestión sana y prudente de la sociedad.
- ii) Conocimientos, competencia y experiencia: mediante la formación teórica y la experiencia práctica. Los miembros del Consejo de Administración deberán reunir la suficiente experiencia profesional en el gobierno de empresas de servicios de inversión, asegurándose así la capacidad efectiva del Consejo de Administración para tomar decisiones de manera independiente y autónoma en beneficio de la Sociedad.
- iii) Buen gobierno: los miembros del Consejo de Administración deberán poder dedicar tiempo suficiente a las funciones asignadas a su cargo y no deberán presentar potenciales conflictos de interés que generen influencias indebidas de terceros.
- iv) Los Miembros del Consejo de Administración y Director General deberán acreditar que no ocupan, simultáneamente, más cargos de los permitidos por el régimen de incompatibilidades y limitaciones de cargos que se encuentre vigente en cada momento conforme a la normativa de aplicación en cada caso.

- v) Los departamentos de Cumplimiento normativo y Recursos humanos son los encargados de analizar la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración en función de la información recabada, y elevarán su propuesta o informe correspondiente al Consejo de Administración.

3.2. COMITÉ DE RIESGOS

La Sociedad tiene un Comité de Riesgos que se reúne mensualmente y es el encargado de asegurar que los riesgos financieros y operaciones identificados sin mitigados de manera adecuada.

Los miembros del Comité de Riesgos son nombrados y cesados por el Consejo de Administración. Todos los miembros del Comité de Riesgos y, de forma especial, su Presidente, reunirán una combinación adecuada de independencia en la evaluación de las actividades desempeñadas y las competencias, formación y experiencia en materia de riesgos a los que está expuesta la Sociedad.

Las decisiones se tomarán por mayoría de los asistentes. De todas las reuniones se levanta el acta correspondiente.

Composición del Comité de Riesgos:

Composición	Miembro
CEO	Ernesto Gallardo
Head of Risk and Financial Management	Betzabé Reyes
Head of FP&A	José Carvalho
Risk Analyst	Darío Panday
Risk Analyst	Boris Georgiev
Risk Analyst	Sergio Moya

3.3. UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA

La unidad de Auditoría interna tiene la función de apoyar a la alta dirección en su responsabilidad de evaluación y mejora de la eficacia de todos los sistemas y procedimientos de control establecidos por la Sociedad, entre los que se incluyen los de gestión de riesgos y de cumplimiento normativo.

Anualmente, Auditoría interna realiza las siguientes funciones:

- i) Elaborar un plan anual de auditoría de supervisión de los servicios y actividades de la Sociedad. El Plan es aprobado por el Consejo de Administración. Una vez llevadas a cabo las pruebas indicadas en el plan, formula recomendaciones sobre las mismas contribuyendo a la mejora de los sistemas y procedimientos de control.

- ii) Verificación de todos los procesos operativos y de control interno de la Sociedad.
- iii) Formular recomendaciones y sugerencias de mejora a las unidades de cumplimiento normativo y gestión de riesgos para mejorar el cumplimiento de las normas y tareas de control interno.
- iv) Elaborar un informe anual que es remitido al Consejo de Administración, en el que detallará, entre otros aspectos, el alcance y objetivos del trabajo realizado durante el periodo, así como las conclusiones y recomendaciones propuestas, y su situación respecto de años anteriores.

El Consejo de Administración de la Sociedad ha delegado la llevanza a la Unidad de Auditoría Interna en la sociedad Aiblu Servicios Profesionales, S.L. (anteriormente denominada Informa Consulting Compliance, S.L.).

3.4. UNIDAD DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO

La unidad de Cumplimiento normativo, quien actúa con total autonomía e independencia, es la responsable de identificar y supervisar los cambios y riesgos normativos y regulatorios a los que la Sociedad se ve expuesta en todas sus áreas. Anualmente, elabora y presenta al Consejo de Administración de la Sociedad un Plan anual de trabajo, en donde detalla las actuaciones y revisiones que va a llevar a cabo durante el periodo, así como los correspondientes informes trimestrales y anuales en donde hace mención y resalta los nuevos riesgos identificados en el periodo, así como las medidas de control y seguimiento establecidas.

3.5. UNIDAD DE RIESGOS

La unidad de Riesgos es la encargada de identificar y supervisar los riesgos operativos a los que se enfrenta la Sociedad en el desarrollo de su actividad. Anualmente, elabora y presenta al Consejo de Administración de la Sociedad un Plan anual de trabajo, en donde detalla las revisiones que va a llevar a cabo durante el periodo, así como el seguimiento la evaluación y resultado de la matriz de autoevaluación de riesgos y controles (*RCSA _ Risk and Control Self-Assessment*), en la cual identifica, valora y establece controles mitigantes de los riesgos operativos identificados, así como un informe anual en donde describe las actividades que ha llevado a cabo durante el periodo y la evaluación de las mismas.

Mensualmente celebra un Comité de Riesgos, el cual se encarga de asegurar que los riesgos financieros y operacionales identificados son mitigados de manera adecuada. Este Comité está compuesto por miembros nombrados y cesados por el Consejo de Administración.

3.6. UNIDADES DE NEGOCIO Y OPERACIONES

Las unidades de negocio y operativas de la Sociedad, las cuales se encargan de la llevanza del negocio diario y del contacto con los clientes, informarán a las unidades de Riesgos y Cumplimiento de todas las incidencias detectadas que supongan un riesgo a la Sociedad, para su identificación y diseño y establecimiento de medidas y controles de mitigación.

4. CANALES DE INFORMACIÓN

La información y comunicación en una organización es fundamental. La correcta implementación de un buen sistema de comunicación interna aporta múltiples beneficios, tales como facilitar la coordinación entre departamentos, identificar y evaluar riesgos, y tomar medidas para mitigarlos, así como resolver conflictos de forma efectiva, entre otros aspectos.

La Sociedad cuenta con un Procedimiento de comunicación interna en donde se establecen las pautas para con los empleados con el objetivo de asegurar que la información relevante se transmite de forma eficiente dentro de la Sociedad y hacia las partes interesadas. Para ello la sociedad cuenta con múltiples herramientas por las que la comunicación es transmitida, las cuales hacen que la información sea transmitida de forma verbal o escrita, en función del contexto y de las circunstancias.

5. POLÍTICA Y PRÁCTICAS DE REMUNERACIÓN

La Sociedad tiene aprobada una política de remuneraciones, en línea con la política de remuneraciones de grupo Monex, basada en los siguientes principios básicos:

- Compatibilidad con una gestión de riesgos sólida y eficaz;
- Sostenibilidad con una estrategia comercial a largo plazo;
- Competitividad y equidad;
- Flexibilidad y transparencia.

La estructura de remuneración se configura de la siguiente manera:

- **Retribución fija:** forma de compensación al empleado que no está relacionada con las medidas de rendimiento, tanto a nivel individual como colectivo. La remuneración fija refleja la experiencia profesional y la responsabilidad organizativa del empleado. Puede estar compuesta por los siguientes conceptos:
 - **Salario bruto anual:** el salario bruto anual se fijará en una cuantía acorde con el nivel de responsabilidad del individuo de tal manera que favorezca

la retención y atraiga a los mejores talentos. Podrá revisarse anualmente, sin perjuicio de otras revisiones, en el contexto de los requisitos legales y reglamentarios, las prácticas del mercado y los resultados del grupo y del negocio.

- **Complementos:** se podrán conceder otros complementos en función del contexto del mercado, las políticas, prácticas y normativas legales.
- **Retribución variable:** forma de compensación al empleado vinculada a medidas de rendimiento tanto a nivel individual como colectivo, de acuerdo con los objetivos cuantitativos y cualitativos predefinidos, incluidos los indicadores clave de rendimiento financieros y no financieros.

La Sociedad garantiza una proporción equilibrada entre la retribución fija y la variable para evitar la asunción de riesgos excesivos con el fin de aumentar la parte variable.

Todos los planes de remuneración variable deben:

- Recompensar el rendimiento, teniendo en cuenta lo que se debe lograr y cómo se debe lograr.
- Estar sujetos a los objetivos adecuados para la función y las responsabilidades.
- Dar prioridad a una gestión prudente de todo tipo de riesgos, incluidos los ajustes de riesgos ex ante y ex post.
- Incentivar una conducta adecuada a una empresa responsable y un comportamiento coherente con la cultura del grupo Monex.
- No promover la venta de un producto o servicio específico, cuando existe otro producto o servicio que pueda ofrecerse y se adapte mejor a las necesidades del cliente.

Este tipo de retribución tiene carácter complementario y variable, y en ningún caso se consolida en la retribución fija, existiendo la posibilidad de que los empleados no la reciban.

Dado que la retribución variable está relacionada con el rendimiento, el importe total de la remuneración variable se basa en una combinación de la evaluación del rendimiento del empleado, de la unidad de negocio y de los resultados generales de la empresa, teniendo en cuenta criterios financieros y no financieros. El proceso de gestión del rendimiento se diseña y lleva a cabo basándose en los siguientes principios:

- Promover la estrategia, los valores y la cultura del grupo Monex.
- Transparencia y comunicación clara.
- Descripción de objetivos y resultados, así como de pautas para lograrlos.
- Confidencialidad de los datos sensibles sobre el rendimiento.

- Inclusión de comentarios y opiniones de las partes interesadas pertinentes.
- Criterios no financieros tales como la satisfacción del cliente, el cumplimiento de las normas de conformidad y la prevención de conflictos de interés.

En el caso de que se determine que un empleado ha participado en actividades fraudulentas o deshonestas para obtener cualquier tipo de remuneración variable, la Sociedad tendrá derecho a exigir al empleado que devuelva el valor total del incentivo recibido; o cuando las pruebas posteriores determinen que se ha asumido un riesgo excesivo o no se ha cumplido los estándares de rendimiento, la Sociedad tendrá derecho a exigir al empleado que devuelva el valor total del incentivo recibido hasta tres años después del pago.