

IBROKER GLOBAL MARKETS SV, SA

**MANUAL DE PROCEDIMIENTO INTERNO
PARA LA SELECCION Y EVALUACION CONTINUA DE
LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION,
DIRECTORES GENERALES, RESPONSABLES DE CONTROL
INTERNO Y TITULARES DE FUNCIONES CLAVE**

Versión	Fecha	Responsable modificación / aprobación
1.0	07/12/2017	Consejo de Administración

I

ÁMBITO SUBJETIVO

La labor de evaluación de la adecuación a desarrollar por la Unidad de Selección y Evaluación continua de los miembros del consejo de administración, directores generales, responsables de control interno y titulares de funciones de clave (en adelante, “**Unidad de Evaluación**”) abarcará a las personas que ocupen actualmente o sean propuestas para ocupar los siguientes puestos o cargos dentro de la estructura organizativa de iBroker Global Markets, S.V., S.A.

- Miembros del Consejo de Administración;
- Consejo de Administración en su conjunto;
- Director General;
- Responsables de las funciones de Control Interno;
- Titulares de funciones clave para el desarrollo diario de la actividad de prestar servicios de inversión.

A los efectos de concretar este ámbito subjetivo de la evaluación de los miembros de la organización interna de iBroker Global Markets, S.V., S.A. (en adelante, “iBroker”), y, de acuerdo con el principio de proporcionalidad establecido en el artículo 183 del Texto Refundido de la Ley del Mercado de Valores, se ha considerado que, atendiendo a su dimensión, organización interna, naturaleza y ámbito de actividad, iBroker es una entidad no compleja, por lo que se justifica una aplicación proporcionada y limitada de dicho perímetro con respecto a la consideración de los titulares de las funciones clave para el desarrollo diario de la actividad de las empresas que prestan servicios de inversión.

A este respecto, se entenderán como titulares de las funciones clave para el desarrollo diario de las actividades de empresas de servicios de inversión aquellos empleados cuyo cargo le otorgue una influencia significativa sobre el Consejo de Administración de iBroker, pero que no ostente la condición de miembro de dicho Consejo. Por todo lo anterior, se entiende justificado, que con respecto a la evaluación de personas que ocupen puestos claves, no sea necesaria la evaluación de empleados que se sitúen por debajo del nivel jerárquico marcado por el Director General de iBroker ya que dichos cargos no implican la asunción de responsabilidades inherentes al desarrollo diario de la actividad de iBroker.

II

ÁMBITO OBJETIVO

A fin de dar cumplimiento a las obligaciones pertinentes, se ha creado, como órgano delegado del Consejo de Administración, una Unidad de Evaluación que tendrá como función principal contribuir activamente al cumplimiento por parte de iBroker de las obligaciones de evaluación y seguimiento continuo de la adecuación de los miembros del Consejo de Administración, del Director General, de los titulares de funciones de Control Interno, así como de las personas que ocupen puestos clave para el desarrollo diario de la actividad que consiste en prestar servicios de inversión.

La Unidad de Evaluación será la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y se reunirá cuantas veces se estime necesario y será la encargada de realizar la evaluación de la adecuación de los miembros del Consejo de Administración, del Director General, de los titulares de funciones de Control Interno, así como de las personas que ocupen puestos clave para el desarrollo diario de la actividad.

Se remitirá a la CNMV toda la información y documentación necesaria para la notificación a dicho regulador de los nombramientos que se produzcan en el seno del Consejo de Administración y la Dirección General.

La Unidad de Evaluación llevará a cabo la labor de evaluación de la adecuación en los siguientes casos:

- Cuando se produzca el nombramiento de un nuevo miembro del Consejo de Administración, Director General, o responsable de las funciones de Control Interno. Dicha evaluación deberá realizarse con anterioridad a que la persona evaluada ocupe su cargo.
- Cuando se produzca un cambio de cargo que suponga una modificación de o adición a las funciones que la persona evaluada venía desempeñando. Dicha evaluación deberá realizarse con anterioridad a que la persona evaluada ocupe su cargo o asuma sus nuevas funciones.
- Cuando se produzcan circunstancias que, a juicio de la Unidad de Evaluación, aconsejen volver a valorar la idoneidad a fin de comprobar que la persona sigue siendo adecuada para el cargo que ostenta. Se entenderán en todo caso como circunstancias que requieren de una nueva evaluación el transcurso de más de 4 años desde la última evaluación realizada, la posible existencia de conflictos de interés sobrevenidos tras el nombramiento y la concurrencia de circunstancias que pudieran menoscabar la honorabilidad profesional y personal de la persona evaluada.

III EVALUACIÓN

III.1 CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La normativa aplicable a iBroker exige que los miembros del Consejo de Administración sean personas de (i) reconocida **honorabilidad comercial y profesional**, (ii) posean unos **conocimientos y experiencia adecuados** para ejercer sus funciones y (iii) estén en disposición de ejercer un **buen gobierno** de la entidad.

Los requisitos de (i) honorabilidad comercial y profesional, así como los requisitos de (ii) conocimientos y experiencia deberán ser cumplidos igualmente tanto por el Director General como por los responsables de funciones de control interno.

III.1.1. Honorabilidad comercial y profesional

Concorre honorabilidad comercial y profesional en quienes hayan venido mostrando una conducta personal, comercial y profesional que no arroje dudas sobre su capacidad para desempeñar una gestión sana y prudente de iBroker.

Para valorar la concurrencia de honorabilidad deberá considerarse toda la información disponible sobre la persona evaluada, incluyendo:

- La trayectoria del cargo en cuestión en su relación con las autoridades de regulación y supervisión; las razones por las que hubiera sido despedido o cesado en puestos o cargos anteriores; su historial de solvencia personal y de cumplimiento de sus obligaciones; su actuación profesional, si hubiese ocupado cargos de responsabilidad en empresas de servicios de inversión que hayan estado sometidas a un proceso de reestructuración o resolución; o si hubiera estado inhabilitado conforme a la Ley 22/2003, de 9 de Julio (Ley Concursal), mientras no haya concluido el período de inhabilitación fijado en la sentencia de calificación del concurso y los quebrados y concursados no rehabilitados en procedimientos concursales anteriores a la entrada en vigor de la Ley Concursal.
- La condena por la comisión de delitos o faltas y la sanción por la comisión de infracciones administrativas teniendo en cuenta:
 - a. El carácter doloso o imprudente del delito, falta o infracción administrativa;
 - b. Si la condena o sanción es firme;

- c. La gravedad de la condena o sanción impuestas;
 - d. La tipificación de los hechos que motivaron la condena o sanción, especialmente si se tratase de delitos contra el patrimonio, blanqueo de capitales, contra el orden socioeconómico y contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social, o supusiesen infracción de las normas reguladoras del ejercicio de la actividad bancaria, de seguros o del mercado de valores, o de protección de los consumidores;
 - e. Si los hechos que motivaron la condena o sanción se realizaron en provecho propio o en perjuicio de los intereses de terceros cuya administración o gestión de negocios le hubiese sido confiada, y en su caso, la relevancia de los hechos por los que se produjo la condena o sanción en relación con las funciones que tenga asignadas o vayan a asignarse al cargo en cuestión en iBroker;
 - f. La prescripción de los hechos ilícitos de naturaleza penal o administrativa o la posible extinción de la responsabilidad penal;
 - g. La existencia de circunstancias atenuantes y la conducta posterior desde la comisión del delito o infracción;
 - h. La reiteración de condenas o sanciones por delitos, faltas o infracciones.
- La existencia de investigaciones relevantes y fundadas, tanto en el ámbito penal como administrativo, sobre alguno de los hechos mencionados en el apartado 4º de la letra b) anterior.

No se considerará que hay falta de honorabilidad sobrevenida por la mera circunstancia de que, estando en el ejercicio de su cargo, un consejero, el director general o persona responsable de las funciones de control interno sea objeto de dichas investigaciones.

Si durante el ejercicio de su actividad concurrese en la persona evaluada, alguna de las circunstancias anteriores y esta resultase relevante para la evaluación de su honorabilidad, la Unidad de Evaluación lo comunicará al Consejo de Administración de iBroker quien, directamente o indirectamente por medio de la propia Unidad de Evaluación. Cuando las circunstancias anteriores concurren en un miembro del Consejo de Administración o el Director General se comunicará a la CNMV en el plazo máximo de 15 días hábiles desde el momento en el que se tuviera conocimiento de dichas circunstancias sobrevenidas.

Asimismo, los propios miembros del Consejo de Administración, el Director General o los titulares de las funciones de control interno que tuviesen conocimiento de que concurren en su persona alguna de las circunstancias que pudiera afectar a su honorabilidad comercial y profesional, deberán informar de ello a la Unidad de Evaluación tan pronto sea posible.

III.1.2. Conocimientos y experiencia adecuados

Se entiende que la persona evaluada posee conocimientos y experiencia adecuados para ejercer sus funciones en iBroker siempre y cuando cuente con formación del nivel y perfil adecuado, considerándose especialmente relevante la formación en las áreas de banca, servicios financieros y nuevas tecnologías, y experiencia práctica derivada de sus anteriores ocupaciones durante períodos de tiempo suficientes.

Se tendrá en cuenta para ello, tanto los conocimientos adquiridos en un entorno académico (tanto estudios universitarios como estudios o cursos de postgrado), como la experiencia en el desarrollo profesional de funciones similares a las que vaya a desarrollar en otras entidades o empresas.

En la valoración de la experiencia práctica y profesional deberá prestarse especial atención a la naturaleza y complejidad de los puestos desempeñados, las competencias y poderes de decisión y responsabilidades asumidas, así como el número de personas a su cargo, el conocimiento técnico que la persona evaluada acredite sobre el sector financiero y los riesgos que debería gestionar en el puesto o cargo para el que se le ha propuesto.

Asimismo, el Consejo de Administración de iBroker deberá contar con miembros que, considerados en su conjunto, reúnan suficiente experiencia profesional para el gobierno de empresas de servicios de inversión para asegurar la capacidad efectiva de dicho Consejo de Administración de tomar decisiones de forma independiente y autónoma en beneficio de iBroker. Por tanto, la Unidad de Evaluación, además de la evaluación individualizada de cada miembro del Consejo de Administración, realizará una evaluación global del Consejo de Administración tomando como base los criterios establecidos en la presente Política.

III.1.3 Buen Gobierno de iBroker.

Los miembros del Consejo de Administración de iBroker deberán estar en disposición de ejercer un buen gobierno de la entidad.

A los efectos de considerar si concurre este requisito en las personas evaluadas para ocupar un cargo en el Consejo de Administración de iBroker, se tendrá en cuenta los siguientes factores:

- La presencia de potenciales conflictos de interés que generen influencias indebidas de terceros derivados de:
 - a. Los cargos desempeñados en el pasado o en el presente en iBroker o en otras organizaciones privadas o públicas, o;
 - b. Una relación personal, profesional o económica con otros miembros del Consejo de Administración de iBroker, de su matriz o de sus filiales, o;
 - c. Una relación personal, profesional o económica con los accionistas que ostenten el control de iBroker, de su matriz o de sus filiales.
- La capacidad de dedicar el tiempo suficiente para llevar a cabo las funciones correspondientes al puesto para el que se le ha propuesto.

Cualquiera de los Consejeros de iBroker que tuviese conocimiento de que concurren en su persona alguna circunstancia que pudiera alterar a su capacidad para ejercer un buen gobierno de iBroker, deberán informar de ello a la Unidad de Evaluación tan pronto sea posible para su posterior comunicación a la CNMV en el plazo de 15 días hábiles.

III.2 PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN

La Unidad de Evaluación de iBroker será la encargada de llevar a cabo la evaluación de la adecuación de la persona designada o propuesta para ocupar determinado cargo en el seno de la organización de iBroker que exija de acuerdo con la normativa vigente en cada momento la realización de dicha evaluación.

Para ello, la Unidad de Evaluación seguirá el procedimiento que se detalla a continuación a los efectos de evaluar cada uno de los criterios que se han establecido en el apartado 4.1. de la presente Política:

III.2.1. Evaluación de la Honorabilidad comercial y profesional y Buen Gobierno

Sin perjuicio de que se obtenga y recabe información relativa a los distintos factores que, de acuerdo con lo señalado en los apartados 3.1.1. y 3.1.3. anteriores, se entienden necesarios para la valoración de los criterios de honorabilidad comercial y profesional y buen gobierno, la Unidad de Evaluación presentará a la persona evaluada para su cumplimentación el modelo normalizado de “*Cuestionario de Honorabilidad y buen gobierno*” disponible en la web de la CNMV.

Dicho cuestionario tiene por finalidad recoger datos en relación con los requisitos de honorabilidad comercial y profesional y de buen gobierno de los miembros del Consejo de Administración de iBroker y del Director General y personas titulares de funciones de control interno.

El cuestionario, que deberá ser firmado en todas sus páginas por la persona evaluada, deberá ser cumplimentado atendiendo a las consideraciones que se recogen en el propio cuestionario. La persona evaluada deberá declarar expresamente que todas las manifestaciones realizadas en dicho cuestionario son ciertas y al mismo tiempo autorizar a que se realicen consultas en ficheros públicos en caso de que se estimara necesario para la acreditación de tales manifestaciones.

III.2.2. Evaluación de los Conocimientos y experiencia adecuados

A efectos de recabar la información de cada una de las personas evaluadas sobre sus conocimientos y experiencia, la Unidad de Evaluación le presentará un documento a la persona evaluada, quien deberá suscribir en todas sus páginas, en el que se incluirá, al menos, la siguiente información:

- Datos personales (nombre y apellidos, lugar y fecha de nacimiento, domicilio y nacionalidad);
- Descripción detallada de la formación académica y profesional;
- Experiencia profesional, incluidos los nombres de todas las sociedades u organizaciones para las que haya trabajado y la naturaleza y duración de las funciones desempeñadas, en particular las actividades que se enmarcan en el ámbito del cargo cuyo nombramiento origina la evaluación. Para los puestos ocupados durante los últimos diez años, al describir estas actividades, se deberán especificar las competencias delegadas, el poder de decisión interno y las áreas de actividad bajo su control, con indicación del número de empleados. Si el historial incluye actividades honoríficas, tales como puestos en órganos de administración, se hará notar tal carácter al describirlas.
- Si se dispone de ellas, referencias laborales de al menos los tres últimos años.
- Historial de los resultados de las evaluaciones de adecuación para puestos similares en otras entidades.

Asimismo, se exigirá a la persona evaluada que presente documentación acreditativa de la información facilitada con respecto a su formación (universitaria y post-universitaria) y su experiencia profesional.

III. 3 RESULTADO DE LA EVALUACIÓN

Una vez recabada la información y documentación pertinente, la Unidad de Evaluación revisará la información disponible y en base a ello emitirá su valoración sobre la adecuación o no de la persona evaluada al puesto o cargo concreto, con indicación expresa de las principales características del puesto cuyo nombramiento origina la evaluación, de los factores tomados en consideración para efectuar la evaluación y del resultado obtenido.

Esta evaluación deberá estar suscrita por un miembro de la Unidad de Evaluación que a su vez debe estar inscrito en el Registro de Altos Cargos con cargo de responsabilidad en iBroker (e.g. Secretario o Presidente del Consejo, Consejero Delegado, Director General).

Si de la evaluación practicada resultara negativa, la Unidad de Evaluación informará al respecto al Consejo de Administración de iBroker, quien deberá abstenerse de nombrar o dar posesión del cargo a dicha persona, o en caso de tratarse de una circunstancia sobrevenida, deberá adoptar las medidas oportunas para subsanar las deficiencias identificadas y, cuando resulte necesario, disponer su suspensión temporal o cese definitivo.

Si la evaluación practicada resultara positiva, en el caso particular de los miembros del Consejo de Administración o de la Dirección General, se remitirá, junto con el Cuestionario de Honorabilidad, el historial profesional y demás información y documentación que impone la Circular 1/2013, de 30 de enero, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sobre comunicación de informaciones relativas a empresas de servicios de inversión y sus sociedades dominantes y a sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva cuando se comunique el nombramiento de los cargos establecidos en la presente Política en un plazo máximo de 15 días hábiles a partir de la fecha del nombramiento.

III.4 MEDIDAS CORRECTORAS

Si en la evaluación practicada se concluye que una persona no es adecuada para ocupar un puesto determinado (tanto en supuestos de nuevos nombramientos como en supuestos reevaluación de una persona que ocupe un puesto determinado) la Unidad de Evaluación, en atención a las circunstancias que originan dicha evaluación negativa, decidirá si resulta oportuno adoptar medidas tendentes a corregir o superar dichas circunstancias.

Las medidas que la Unidad de Evaluación podría eventualmente adoptar o proponer a la persona evaluada son las siguientes:

- Reasignación de responsabilidades o funciones, en casos en los que la experiencia de la persona evaluada no fuera suficiente para el desempeño de las funciones asignadas al cargo o puesto al que opta.
- En supuestos en los que se detectará un posible conflicto de interés por las relaciones o cargos que el evaluado ostenta en otras entidades tanto públicas o privadas, se dará la opción a la persona evaluada de cesar en dichos cargos o relaciones generadoras de potenciales conflictos de interés.
- En caso de que la evaluación negativa se deba a la formación insuficiente de la persona evaluada para el desempeño de un cargo concreto, en la medida de lo posible, se facilitará a dicha persona el acceso a una formación complementaria especialmente dirigida al cargo o puesto al que opta.

En caso de que se evidencie que las medidas correctoras no han tenido el efecto deseado y por tanto el resultado de la evaluación sigue siendo negativo, la Unidad de Evaluación informará al respecto al Consejo de Administración de iBroker quien decidirá los siguientes pasos a adoptar.