

***POLÍTICA DE GOBIERNO CORPORATIVO v.2***

INDICE

0.-	<b>ENTIDAD Y RESPONSABLES DE CONTENIDO</b>	3
1.	OBJETO	4
2.	APROBACIÓN Y ACTUALIZACIONES DE LA POLÍTICA	4
3.	DESTINATARIOS	4
4.	PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD	5
5.	ORGANIZACIÓN	5
5.1.	ESTATUTOS SOCIALES	5
5.2.	REGLAMENTOS Y OTRAS NORMAS DE ORGANIZACIÓN	5
5.3.	ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA SOCIEDAD, LÍNEAS DE RESPONSABILIDAD EN LA TOMA DE DECISIONES Y REPARTO DE FUNCIONES EN LA ORGANIZACIÓN	5
5.3.1.	Actividad	5
5.3.2.	Estructura organizativa	6
5.3.3.	Líneas de responsabilidad en la toma de decisiones y reparto de funciones en la organización	6
5.4.	COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, IDENTIFICACIÓN DE LOS CONSEJEROS E IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA QUE EJERCE EL CARGO DE PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	9
5.5.	DESCRIPCIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS PARA LA IDENTIFICACIÓN, MEDICIÓN, GESTIÓN, CONTROL Y COMUNICACIÓN INTERNA DE LOS RIESGOS	9
5.6.	MECANISMOS DE CONTROL INTERNO DE LA SOCIEDAD	10
5.7.	POLÍTICA RETRIBUTIVA	11
5.8.	CRITERIOS PARA LA PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	11
6.	GOBIERNO CORPORATIVO	12
6.1.	SISTEMAS DE GOBIERNO CORPORATIVO DE LA SOCIEDAD	12
6.2.	COMITÉS	13
6.2.1.	Comités de remuneraciones	13
6.2.2.	Comité de nombramientos	13
6.2.3.	Comité de riesgos	14
6.3.	EVALUACIÓN DE LA ADECUACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN Y PUESTOS CLAVE	15
6.3.1.	Requisitos de Honorabilidad Comercial y Profesional	15
6.3.2.	Experiencia Profesional y Teórica	17
6.3.3.	Ausencia de posibles conflictos de Interés	17
6.4.	REVISIÓN Y ACTUACIÓN	19

**0.- ENTIDAD Y RESPONSABLES DE CONTENIDO**

<b>Tipo de Documento:</b>	Política de Gobierno Corporativo
<b>Aprobado por:</b>	Consejo de Administración 310325
<b>Fecha aprobación:</b>	26 de Marzo de 2025
<b>Actualizaciones: Política de Gobierno Corporativo v2</b>	
<b>Normativa</b>	

## **1. OBJETO**

En cumplimiento de la Circular 3/2017, de 29 de noviembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sobre obligaciones de publicidad a través de la página web de las Empresas de Servicios de Inversión en materia de gobierno corporativo y política de remuneraciones, el artículo 165 de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión del texto refundido de la Ley del Mercado de Valores y Título IV del Real Decreto 813/2023, de 8 de noviembre, sobre el régimen jurídico de las empresas de servicios de inversión y de las demás entidades que prestan servicios de inversión, GLOBALFINANZAS INVESTMENT GROUP, A.V. (en adelante “la Sociedad”) diseña su Política de Gobierno Corporativo.

La Política recoge las estructuras de gobierno y organizativas de la Sociedad para garantizar una asignación eficiente de los medios materiales, humanos, técnicos y organizativos, una adecuada gestión del negocio, una segregación de funciones, un control de los riesgos asumidos.

## **2. APROBACIÓN Y ACTUALIZACIONES DE LA POLÍTICA**

Es responsabilidad del Consejo de Administración fijar la estrategia empresarial de la Sociedad y de sus distintas áreas de negocio y garantizar que la organización cuenta con medios humanos y materiales para procurar tanto la adecuada gestión del negocio como una suficiente segregación de funciones y control de los riesgos asumidos. Para ello, el Consejo de Administración dicta y aprueba las políticas específicas que rigen la actividad de la Sociedad y define los criterios de elaboración y revisión de los Manuales de Procedimientos.

La revisión de los procedimientos internos será permanente y las propuestas de modificación como resultado de (i) los informes que le son remitidos, (ii) las peticiones de la dirección, (iii) las incidencias detectadas en los sistemas de control, (iv) las recomendaciones de los auditores externos y organismos supervisores o (v) los cambios normativos.

Las diferentes versiones de este documento constan en el cuadro de Registro de actualizaciones que se recoge al principio de este documento.

## **3. DESTINATARIOS**

El Consejo de Administración de la Sociedad asume la responsabilidad de establecer las medidas y acciones oportunas que garanticen que el contenido y principios generales de la Política, sean conocidos en todos los ámbitos y áreas de la Sociedad que resulten afectados.

Así, una vez aprobado el Manual y sus sucesivas actualizaciones, revisiones o modificaciones, será circularizado entre las diferentes áreas a las que afecta.

El Consejo de Administración estará permanentemente informado de las incidencias que se produzcan en relación con el cumplimiento de la Política y las trasladarán a los empleados al objeto de que se adopten las medidas necesarias para corregirlas y se propongan, en su caso, modificaciones en los procedimientos implantados. En todo caso, comunicarán al responsable de las distintas unidades de control las situaciones graves que se hubieran producido antes de tomar cualquier medida para subsanarlas.

#### **4. PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD**

La estructura organizativa de la Sociedad será proporcional a su tamaño, la amplitud de la gama de productos y la complejidad de sus actividades, tipo de clientes y servicios ofrecidos.

#### **5. ORGANIZACIÓN**

##### **5.1. ESTATUTOS SOCIALES**

Se encuentran a disposición de los clientes en la página web de la Sociedad.

##### **5.2. REGLAMENTOS Y OTRAS NORMAS DE ORGANIZACIÓN**

La Sociedad cuenta con el procedimiento de estructuras de gobierno y requisitos organizativos, que ha sido aprobado por el Consejo de Administración. En él se describe el orden organizativo y de gestión, presenta la distribución de competencias específicas y las responsabilidades de las diversas unidades organizativas.

Además, cuenta con un Reglamento Interno de Conducta que tiene por objeto ajustar las actuaciones de los órganos de gobierno, empleados y cualquier otra persona incluida en su ámbito de aplicación a las normas de conducta que deberán respetar en el ejercicio de actividades relacionadas con el mercado de valores.

##### **5.3. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA SOCIEDAD, LÍNEAS DE RESPONSABILIDAD EN LA TOMA DE DECISIONES Y REPARTO DE FUNCIONES EN LA ORGANIZACIÓN**

###### **5.3.1. Actividad**

La Sociedad, fue inscrita en el Registro Administrativo de la CNMV con fecha 31 de mayo de 2013, con el número 248.

La actividad de la Sociedad autorizada a realizar es:

- √ Recepción y transmisión de órdenes de clientes.
- √ Gestión de carteras.
- √ Asesoramiento en materia de inversión.

## GlobalFinanzas Investment Group, AV, SA

Asimismo, puede llevar a cabo las siguientes actividades auxiliares:

- √ Asesoramiento en materia de inversión.
- √ Elaboración de informes de inversiones y análisis financieros.
- √ Servicios de cambios de divisas.

### 5.3.2. Estructura organizativa

La estructura organizativa, que a continuación se detalla, se considera adecuada para cumplir con sus objetivos de negocio:



### 5.3.3. Líneas de responsabilidad en la toma de decisiones y reparto de funciones en la organización

Como responsabilidades generales, toda la organización debe:

- √ Conocer la normativa legal de aplicación, y aquellas instrucciones de orden interno.
- √ Conocer y aceptar Reglamento Interno de Conducta (RIC) de la Sociedad, velando por su correcta aplicación.
- √ Conocer y aceptar los procedimientos en materia de Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo.
- √ Conocer los procedimientos diseñados por la Sociedad y aprobados por el Consejo de Administración.

## **GlobalFinanzas Investment Group, AV, SA**

La Sociedad dispone de un Manual de Organización Interna y Responsabilidades aprobado por el su Consejo de Administración que detalla las funciones de cada departamento.

Se recogen, a continuación, las funciones y responsabilidades generales:

### √ Consejo de Administración

- Aprobación de esta Política y demás procedimientos.
- Establecer y mantener una estructura organizativa adecuada y proporcionada conforme al carácter, escala y complejidad de los servicios de inversión y auxiliares que presten, con líneas de responsabilidades bien definidas, transparentes y coherentes.
- Fijar la estrategia empresarial de la Sociedad y sus distintas áreas de negocio y asegurar que se cuenta con medios humanos y materiales que garanticen una adecuada gestión del negocio con una suficiente segregación de las funciones y control de los riesgos asumidos.

### √ Alta Dirección

- Definir y adoptar las medidas necesarias para que se apliquen políticas y procedimientos adecuados que garanticen que la Sociedad, sus directivos, su personal y sus agentes cumplen las obligaciones recogidas en la normativa aplicable.
- Evaluar y revisar la eficacia de las políticas, medidas y procedimientos establecidos para cumplir con las obligaciones que impone a la Sociedad.
- Adoptar medidas para hacer frente a las posibles recomendaciones realizadas o a las deficiencias detectadas por las Unidades de Control.
- Ejercer las funciones que le ha delegado el Consejo de Administración.

### √ Unidades de Control:

- **Cumplimiento Normativo**
  - Es responsable de identificar y evaluar periódicamente los riesgos de incumplimiento normativo en las distintas áreas de negocio y contribuir a su gestión de forma eficiente para prevenir, detectar, corregir y minimizar cualquier riesgo de incumplimiento de las obligaciones impuestas por las normas que resulten de aplicación.
  - Establecer un programa de supervisión y control actualizado que tenga en cuenta todos los servicios de inversión, actividades y servicios auxiliares prestados por las entidades.
  - Proponer medidas de mejoras y actualización de procedimientos y políticas.
  - Dependier jerárquicamente del Consejo de Administración.
  - Elaborar informes.

- Control de Riesgos
  - Es responsable de establecer, aplicar y mantener procedimientos y políticas que permiten determinar los riesgos derivados de sus actividades, procesos y sistemas.
  - Encargarse de la medición, seguimiento y control de los riesgos y de los límites definidos por la Sociedad.
  - Proponer medidas de mejoras.
  - Dependier jerárquicamente del Consejo de Administración.
  - Elaborar informes.
  
- Auditoría Interna
  - Evaluar el nivel de riesgos reales y potenciales asociados para formular recomendaciones a partir de los trabajos realizados contribuyendo de esta forma a la mejora de los sistemas y procedimientos de control.
  - Examen y evaluación de la adecuación y eficacia de los mecanismos de control interno y demás políticas, procedimientos y decisiones adoptados por la Sociedad.
  - Elaborar de informes.
  - Dependier jerárquicamente del Consejo de Administración.
  
- √ Departamento de Gestión y Asesoramiento
  - Analizar los distintos instrumentos financieros.
  - Elaborar informes de recomendación en función del perfil de riesgo resultante de la aplicación del test de idoneidad.
  - Gestión individualizada de las carteras.
  - Dependier jerárquicamente del Director General.
  
- √ Departamento de Administración y Back Office
  - Establecer, coordinar y ejecutar las diferentes tareas administrativas, de servicios generales y administración de personal, definiendo los correspondientes sistemas y procedimientos en consonancia con las directrices y políticas establecidas por el Consejo de Administración a través del Manual de Procedimientos.
  - Supervisar la contabilidad elaborada por la empresa externa.
  - Elaborar la información contable necesaria para la elaboración de los estados reservados a remitir a la CNMV.
  - Mantener los registros obligatorios.
  - Controlar la documentación de los clientes.
  - Dependier jerárquicamente del Director General.

- √ Departamento Intermediación
  - Atender las llamadas y órdenes de los clientes.
  - Realización del test de conveniencia y sus advertencias.

#### **5.4. COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, IDENTIFICACIÓN DE LOS CONSEJEROS E IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA QUE EJERCE EL CARGO DE PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

El Consejo de Administración de la Sociedad está integrado por las siguientes personas:

Presidente y consejero	Antonio Saez-Castillo Carnero
Consejero	Lorenzo Claudio Ballester Barral
Consejero	Joan Francesc Gelonch Viladegut

#### **5.5. DESCRIPCIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS PARA LA IDENTIFICACIÓN, MEDICIÓN, GESTIÓN, CONTROL Y COMUNICACIÓN INTERNA DE LOS RIESGOS**

Todo el personal de la empresa queda obligado al respeto y cumplimiento de los sistemas de control. Con este objetivo se genera un flujo constante de información entre todos los Departamentos.

La estructura de control interno se segrega en tres niveles:

- √ En un primer nivel están los propios empleados de la Sociedad. Con carácter general, cualquier empleado que en el desarrollo de su trabajo detecte una incidencia o foco de riesgo, deberá ponerlo en conocimiento del Director General para adoptar medidas correctoras.  
Además, se deberá recopilar y archivar toda la documentación soporte relacionada con las causas de la incidencia y resolución de la misma. Tan pronto como sea detectada la incidencia deberá ponerse en conocimiento de las Unidades de Control.
- √ En un segundo nivel están las Unidades de Control Interno: Cumplimiento Normativo, Gestión de Riesgos y Auditoría Interna, todas dependientes directamente del Consejo de Administración de la Sociedad.

Las Unidades de Control deberán llevar permanentemente actualizado un registro de los controles efectuados, con indicación de su fecha de realización y el resultado de los trabajos llevados a cabo.

Si en el desarrollo de las tareas de supervisión y control no se hubieran puesto de manifiesto incidencias o posibles focos de riesgo, lo pondrá igualmente en conocimiento de la Alta Dirección quien tendrá en consideración dicha información, junto con las conclusiones de sus trabajos de control.

En el caso de que como consecuencia de los trabajos de control se hubieran detectado incidencias, éste emplazará al responsable del área afectada para que justifique y resuelva las incidencias y lo pondrá en conocimiento de la Alta Dirección.

- √ En un tercer nivel está el Consejo de Administración de la Sociedad, responsable de establecer y mantener una estructura organizativa adecuada y proporcionada, con líneas de responsabilidades bien definidas.

## **5.6. MECANISMOS DE CONTROL INTERNO DE LA SOCIEDAD**

La Sociedad cuenta con tres Unidades de Control, delegadas en tres empresas externas nombrada por el Consejo de Administración, que desempeñan las funciones de Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos y Auditoría Interna respectivamente

Dichas unidades cuentan con personal con los conocimientos y experiencia profesional suficientes para el desarrollo de su función y dispone de medios técnicos adecuados para la correcta ejecución del plan de trabajo. Tienen acceso a los procesos internos, registros, actividades e información necesaria para garantizar una amplia cobertura de su función con carácter permanente.

Las Unidades de Control no son un órgano ejecutivo ni tiene autoridad directa sobre las distintas áreas operativas. Están formada por personal no implicado en funciones de contratación, relaciones con clientes, administración, liquidación o cobros y pagos. De esta forma, se configurarán con una clara separación de funciones con respecto al resto de la organización, conformándose a su vez, en diferentes áreas de trabajo con asignación de funciones y responsabilidades y objetivos a cada una de ellas.

Las Unidades de Control se responsabilizan de establecer, aplicar y mantener procedimientos adecuados para detectar y corregir el incumplimiento de las obligaciones impuestas por las normas que resulten de aplicación a la Sociedad, incluyendo las normas de funcionamiento interno de la misma en su reglamento interno de conducta. Para ello efectuará, una revisión permanente de los sistemas relativos al control interno y al seguimiento y gestión de riesgos, con el fin de evaluar el cumplimiento de todas las medidas y límites establecidos y verificar su validez, proponiendo las modificaciones que considere necesarias, denunciando las ineficiencias observadas e informando puntualmente al Consejo de Administración.

### **5.7. POLÍTICA RETRIBUTIVA**

La Sociedad dispone de una Política retributiva con el detalle establecido en la normativa que resulta de aplicación. Recoge los procedimientos destinados a establecer un sistema retributivo compatible con una gestión sana y eficaz del riesgo.

Los principios generales sobre los que se basa son: gestión del riesgo, multiplicidad de elementos, alineación con los intereses a largo plazo, prevención de los conflictos de interés, cultura de cumplimiento, equilibrio, transparencia interna, claridad y permanencia, supervisión y control, proporcionalidad.

Las prácticas de remuneración de la Sociedad serán compatibles con una adecuada gestión de los riesgos, con la estrategia empresarial y con los valores de la Sociedad. En este sentido, la Política de Remuneración del Consejo de Administración tiene como objetivo impulsar comportamientos que aseguren la generación de valor a largo plazo y la sostenibilidad de los resultados en el tiempo, así como atraer y retener a los consejeros del perfil deseado, todo ello de conformidad con lo establecido en la normativa que resulta de aplicación a la Sociedad.

El Consejo procurará que la remuneración de los consejeros guarde una proporción razonable con la situación económica que tuviera en cada momento, la responsabilidad del cargo y los estándares de mercado de empresas comparables.

El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

La remuneración de los consejeros se establecerá sobre la base de los criterios que se recojan en la Política de Remuneración aprobada por el Consejo de Administración.

Sin perjuicio de lo anterior, los consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas en la Sociedad, tendrán derecho a percibir una retribución por la prestación de estas funciones que determinará el Consejo de Administración que podrá consistir en una cantidad fija y una cantidad complementaria variable.

El Consejo de Administración deberá elaborar y publicar anualmente un informe anual sobre las retribuciones de los consejeros incluyendo las que perciban o deban percibir en su condición de tales y, en su caso, por el desempeño de funciones ejecutivas, en los términos legalmente exigidos.

### **5.8. CRITERIOS PARA LA PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS**

La Sociedad dispone de una Política de conflictos de interés disponible en la web corporativa.

## **6. GOBIERNO CORPORATIVO**

### **6.1. SISTEMAS DE GOBIERNO CORPORATIVO DE LA SOCIEDAD**

El término “Gobierno Corporativo” será entendido a efectos del presente procedimiento, como el conjunto de políticas y principios de dirección, administración y supervisión empresarial que permiten definir estructuras encaminadas a crear valor y a generar confianza y transparencia en la Sociedad.

El órgano de administración controlará y evaluará periódicamente la adecuación y la aplicación de los objetivos estratégicos de la entidad en la prestación de los servicios y actividades de inversión y de servicios auxiliares, la eficacia del sistema de gobierno corporativo y la adecuación de las estrategias relativas a la prestación de servicios a la clientela, y tomará las medidas adecuadas para solventar cualesquiera deficiencias.

Los miembros del órgano de administración tendrán un acceso adecuado a la información y los documentos necesarios para supervisar y controlar el proceso decisorio de la dirección.

El Consejo de Administración desarrollará sus funciones de conformidad con el interés social, entendido como la viabilidad y la maximización del valor de la empresa a largo plazo, en interés común de todos los accionistas y de los demás intereses legítimos afectados, públicos o privados, y en especial los de otros grupos de interés de la Sociedad: empleados, clientes, socios del negocio y sociedad en general.

Es importante resaltar que la creación y mantenimiento de un sano entorno de control y de una cultura organizacional dirigida a este objetivo, es fundamental para el apoyo, fomento y difusión de principios, valores y conductas orientadas a apoyar el crecimiento de la Sociedad y de todos los que trabajan directa o indirectamente para ésta.

Las funciones, obligaciones, responsabilidades de operar del Consejo de Administración están recogidas en esta Política, en el Manual de Organización y Responsabilidades y en el Reglamento Interno de Conducta de la Sociedad.

Asimismo, con el fin de garantizar el buen funcionamiento y transparencia de la Sociedad, se han definido en el seno de la Sociedad las políticas y procedimientos que regulan la designación, cese y evaluación de la idoneidad para el ejercicio de su cargo de miembros del Consejo de Administración, Alta Dirección y asimilados, personas que asuman las funciones de control interno así como otras personas que ostenten puestos clave para el desarrollo diario de la actividad de la Sociedad.

## **6.2. COMITÉS**

### **6.2.1. Comités de remuneraciones**

Atendiendo al principio de proporcionalidad recogida en las Directrices ESMA y en el artículo 109 del Real Decreto 813/2023, de 8 de noviembre, sobre el régimen jurídico de las empresas de servicios de inversión y de las demás entidades que prestan servicios de inversión, la Sociedad no ha establecido un comité de remuneraciones al no cumplir la condición que activos dentro y fuera del balance tengan un valor medio superior a 100 millones de euros durante el periodo de cuatro años inmediatamente anterior al ejercicio dado.

Las funciones reguladas en el citado artículo del RD 813/2023 serán desempeñadas por el propio Consejo de Administración:

- √ Será responsable de la preparación de las decisiones relativas a las remuneraciones, incluidas las que tengan repercusiones para los riesgos y la gestión de riesgos de la Sociedad.
- √ Al preparar las decisiones, tendrá en cuenta el interés público y los intereses a largo plazo de los accionistas, los inversores y otras partes interesadas en la Sociedad.
- √ Informará acerca de la política general de retribuciones de los miembros del consejo de administración, directores y directoras generales o asimilados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los miembros del consejo de administración que desempeñen funciones ejecutivas, y velará por su observancia.

### **6.2.2. Comité de nombramientos**

La Sociedad no tiene constituido un comité de nombramientos al no cumplir las condiciones establecidas en el artículo 62 del Real Decreto 813/2023, de 8 de noviembre, sobre el régimen jurídico de las empresas de servicios de inversión y de las demás entidades que prestan servicios de inversión.

La obligatoriedad de la constitución de un comité de nombramientos se establece en aquellas sociedades que cumplan durante dos ejercicios consecutivos, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, al menos dos de las siguientes condiciones:

- √ Que el importe mínimo del total de las partidas de activo sea de 1.000.000.000 de euros,
- √ Que el importe mínimo total de su cifra anual de negocios sea de 100.000.000 de euros,
- √ Número medio mínimo de personas trabajadoras empleadas durante el ejercicio sea de 500, comprendiendo a tal efecto a los agentes previstos en el artículo 130 de la Ley 6/2023, de 17 de marzo.

Las funciones reguladas en el citado artículo del RD 813/2023 serán desempeñadas por el propio Consejo de Administración:

- √ Identificar y recomendar, con vistas a su aprobación por el órgano de administración o por la junta general, candidatos para proveer los puestos vacantes del órgano de administración.
- √ Evaluar el equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del órgano de administración y elaborar una descripción de las funciones y aptitudes necesarias para un nombramiento concreto, valorando la dedicación de tiempo prevista para el desempeño del puesto.
- √ Evaluar periódicamente, y al menos una vez al año, la estructura, el tamaño, la composición y la actuación del órgano de administración, haciendo recomendaciones al mismo, con respecto a posibles cambios.
- √ Evaluar periódicamente, y al menos una vez al año, la idoneidad de los diversos miembros del órgano de administración y de este en su conjunto, e informar al órgano de administración en consecuencia.
- √ Revisar periódicamente la política del órgano de administración en materia de selección y nombramiento de los miembros de la alta dirección y formularle recomendaciones.
- √ Establecer, de conformidad con el artículo 166 de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, un objetivo de representación para el sexo menos representado en el órgano de administración y elaborar orientaciones sobre cómo aumentar el número de personas del sexo menos representado con miras a alcanzar dicho objetivo. El objetivo, las orientaciones y la aplicación de las mismas se publicarán en la página web de la empresa de servicios de inversión.

### **6.2.3. Comité de riesgos**

La Sociedad no tiene constituido un comité de riesgos al no cumplir las condiciones establecidas en el artículo 103 del Real Decreto 813/2023, de 8 de noviembre, sobre el régimen jurídico de las empresas de servicios de inversión y de las demás entidades que prestan servicios de inversión.

La Sociedad no ha establecido el citado comité al no cumplir la condición que activos dentro y fuera del balance tengan un valor medio igual o inferior a 100 millones de euros durante el período de cuatro años inmediatamente anterior al ejercicio dado.

Respecto a las funciones del Comité de Riesgos, éstas recaerán en la Unidad de Gestión de Riesgos de la Sociedad. Las funciones, procedimientos e informes a realizar por la Unidad de Gestión de Riesgos, están definidas en esta Política y en el Manual de Organización y Responsabilidades.

### **6.3. EVALUACIÓN DE LA ADECUACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN Y PUESTOS CLAVE**

La valoración de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración, de la Alta Dirección o asimilados y de las personas que asuman las funciones de control interno u ocupen puestos clave para el desarrollo diario de la actividad de la Sociedad, será realizada por la propia Sociedad, cuando se proceda a nuevos nombramientos y siempre que se produzcan circunstancias que aconsejen volver a valorar la idoneidad.

La Sociedad cuenta con procedimientos internos adecuados para llevar a cabo la selección y evaluación continua de los miembros del Consejo de Administración y de sus directores generales, y de los responsables de las funciones de control interno u otros puestos clave.

En este sentido los aspectos a analizar son los siguientes:

- √ Requisitos de Honorabilidad Comercial y Profesional.
- √ Experiencia Profesional y Teórica.
- √ Ausencia de posibles conflictos de Interés.

#### **6.3.1. Requisitos de Honorabilidad Comercial y Profesional.**

Conforme a lo establecido en el artículo 55 del Real Decreto 813/2023, de 8 de noviembre, sobre el régimen jurídico de las empresas de servicios de inversión y de las demás entidades que prestan servicios de inversión, concurrirá la honorabilidad, honestidad e integridad 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 la empresa de servicios de inversión o de la empresa de asesoramiento financiero nacional.

Para valorar la concurrencia de la honorabilidad, honestidad e integridad, se deberá considerar toda la información:

- √ 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 actuación temprana o resolución
- √ Si hubiera estado inhabilitado conforme al texto refundido de la Ley concursal, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, mientras no haya concluido el período de inhabilitación fijado en la sentencia de calificación del concurso y los quebrados y

concurados no rehabilitados en procedimientos concursales anteriores a la entrada en vigor de la referida ley.

√ La condena por la comisión de delitos y la sanción por la comisión de infracciones administrativas, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 167.1 de la Ley 6/2023, de 17 de marzo:

- El carácter doloso o imprudente del delito o infracción administrativa.
- Si la condena o sanción es o no es firme.
- La gravedad de la condena o sanción impuestas.
- La tipificación de los hechos que motivaron la condena o sanción, especialmente si se tratase de delitos societarios, contra el patrimonio y contra el orden socioeconómico, contra la Hacienda Pública y contra la Seguridad Social, delitos de blanqueo de capitales o receptación o si supusiesen infracción de las normas reguladoras del ejercicio de la actividad bancaria, de seguros y fondos de pensiones o del mercado de valores, o de protección de las personas consumidoras.
- 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 la empresa.
- La prescripción de los hechos ilícitos de naturaleza penal o administrativa o la posible extinción de la responsabilidad penal.
- La existencia de circunstancias atenuantes y la conducta posterior desde la comisión del delito o infracción.
- La reiteración de condenas o sanciones por delitos o infracciones.

Asimismo, se tendrá en cuenta la existencia de investigaciones relevantes, tanto en el ámbito penal como administrativo, basadas en indicios fundados, sobre alguno de los hechos mencionados supra 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 o consejera, director o directora general o asimilado, u otro empleado responsable del control interno o que ocupe un puesto clave en el desarrollo de la actividad general de la entidad sea objeto de dichas investigaciones. En relación con las investigaciones en curso, la información podrá proporcionarse mediante una declaración jurada.

Si durante el ejercicio de su actividad concurriese en la persona evaluada, alguna de las circunstancias previstas en el apartado anterior y esta resultase relevante para la evaluación de su honorabilidad, la Sociedad lo comunicará a la CNMV en el plazo máximo de quince días hábiles desde su conocimiento.

Los miembros del órgano de administración y los miembros de la alta dirección de Sociedad, incluidos los que sean responsables de las funciones de control interno u ocupen puestos clave para

el desarrollo diario de la actividad de la Sociedad que tuviesen conocimiento de que concurren en su persona alguna de las circunstancias descritas anteriormente, deberán informar de ello a su Sociedad.

Con el fin de poder evaluar la concurrencia de los requisitos de honorabilidad, las personas a evaluar deberán rellenar el Cuestionario de Honorabilidad de la CNMV (modelo estandarizado). La persona a evaluar deberá adjuntar a dicho Cuestionario toda la documentación que, en su caso, sea necesaria para acreditar las diferentes circunstancias que en dicho formulario se recogen.

### **6.3.2. Experiencia Profesional y Teórica.**

Los miembros del Consejo de Administración, Alta Dirección o asimilados y otros empleados que sean responsables de las funciones de control interno u ocupen puestos clave para el desarrollo diario de la actividad de la Sociedad, deberán contar con formación del nivel y perfil adecuado, en particular en las áreas de servicios de inversión, banca y otros servicios financieros, las competencias apropiadas para el puesto en cuestión y experiencia práctica derivada de sus anteriores ocupaciones durante periodos de tiempo suficientes. Se tendrán en cuenta para ello los conocimientos adquiridos en un entorno académico, las competencias y capacidades demostradas y la experiencia en el desarrollo profesional de funciones similares a las que van a desarrollarse en otras entidades o empresas.

En la valoración de la experiencia práctica y profesional se deberá prestar 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 alcanzado sobre el sector financiero y los riesgos que deben gestionar. En todo caso, los criterios de conocimientos y de experiencia se aplicarán valorando la naturaleza, escala y complejidad de la actividad de cada empresa de servicios de inversión o empresa de asesoramiento financiero nacional y las concretas funciones y responsabilidades del puesto asignado a la persona evaluada.

### **6.3.3. Ausencia de posibles conflictos de Interés.**

La Sociedad cuenta con una Política de conflictos de interés aprobada por el Consejo de Administración.

Son conflictos de intereses los que pueden surgir al prestar servicios de inversión o auxiliares, o una combinación de los mismos y cuya existencia pueda menoscabar los intereses de un cliente.

Para identificar un conflicto de interés, se deberá tener en consideración, como criterio mínimo, si la Sociedad o una “persona competente” (según se define en este capítulo), o una persona directa o indirectamente vinculada a la empresa mediante una relación de control, se encuentra en alguna de

## **GlobalFinanzas Investment Group, AV, SA**

las siguientes situaciones, ya sea como consecuencia de la prestación de servicios de inversión o auxiliares, o la realización de actividades de inversión, o por otros motivos:

- √ La Sociedad o la persona considerada puede obtener un beneficio financiero, o evitar una pérdida financiera, a expensas del cliente;
- √ La Sociedad o la persona considerada tiene un interés en el resultado de un servicio prestado al cliente o de una operación efectuada por cuenta del cliente, que sea distinto del interés del cliente en ese resultado;
- √ La Sociedad o la persona considerada tiene incentivos financieros o de otro tipo para favorecer los intereses de otro cliente o grupo de clientes frente a los intereses del cliente;
- √ La Sociedad o la persona considerada desarrolla la misma actividad que el cliente;
- √ La Sociedad o la persona considerada recibe o va a recibir de una persona distinta del cliente un incentivo en relación con un servicio prestado al cliente, en forma de dinero, bienes o servicios, aparte de la comisión o retribución habitual por ese servicio.

Se considerarán “personas competentes” las siguientes:

- √ Los administradores, socios (o personas equivalentes), empleados o agentes vinculados de la Sociedad.
- √ Los administradores, socios (o personas equivalentes) y empleados de los agentes vinculados de la Sociedad.
- √ Cualquier otra persona física cuyos servicios se pongan a disposición y bajo el control de la empresa o de un agente vinculado a la empresa y que participe junto a la Sociedad en la prestación de servicios de inversión.
- √ Otras personas físicas que, como consecuencia de un contrato de externalización suscrito con la Sociedad, presten servicios a la Sociedad (o a sus agentes vinculados) para que ésta, a su vez, preste servicios de inversión.

Siguiendo lo establecido en el RD 813/2023, en el Reglamento Interno de Conducta y la Política de Gestión de Conflictos de Interés, a la hora de valorar la posible concurrencia de algún conflicto de interés se tendrán en cuenta los siguientes elementos:

- √ Presencia de potenciales conflictos de interés que generen influencias indebidas de terceros derivados de:
  - Cargos desempeñados en el pasado o en el presente en la misma Sociedad o en otras organizaciones privadas o públicas, o,
  - Una relación personal, profesional o económica con otros miembros del Consejo de Administración de la Sociedad o,
  - Una relación personal, profesional o económica con los accionistas que ostenten el control de la Sociedad.
- √ La capacidad de dedicar el tiempo suficiente para llevar a cabo las funciones correspondientes, incluida la de comprender el negocio de la empresa, sus principales

riesgos y las implicaciones del modelo de negocio y de la estrategia de riesgos. Se considerará tiempo suficiente como mínimo el necesario para analizar de forma completa los asuntos que forman parte del orden del día de las reuniones del órgano de administración.

Las Personas Sujetas a lo establecido en el Reglamento Interno de Conducta de la Sociedad tendrán permanentemente formulada ante el Órgano de Seguimiento del Reglamento Interno de Conducta, y mantendrán actualizada con carácter anual, una declaración en la que consten sus vinculaciones económicas, familiares, o de otro tipo, con clientes, sociedades cotizadas en Bolsa u otras personas físicas o jurídicas que puedan generar situaciones de conflictos de interés.

#### **6.4. REVISIÓN Y ACTUACIÓN**

Con independencia del momento inicial de constitución y autorización, en el que la propia CNMV supervisa la evaluación, el propio Consejo de Administración de la Sociedad será el responsable de cualquier evaluación y valoración posterior de la idoneidad de los consejeros, Alta Dirección o asimilados y de las personas que ocupen puestos clave para el desarrollo diario de la actividad de la Sociedad.

En este sentido, el Consejo de Administración realizará la valoración de la idoneidad siempre que se proceda a realizar nuevos nombramientos y una vez haya tomado la decisión final respecto a la persona evaluada, dejará constancia de la evaluación realizada en la reunión en la que la misma sea tratada. Al citado Acta adjuntará toda la documentación acreditativa que en cada caso sea necesaria.

El nombramiento de nuevos miembros del Consejo de Administración, de consejeros generales o asimilados deberá ser comunicado a la CNMV en el plazo máximo establecido legalmente a contar desde el momento de su nombramiento.

Asimismo, el Consejo de Administración realizará la valoración de la idoneidad siempre que se produzcan circunstancias que aconsejen hacerlo respecto a una persona en concreto. Asimismo, el Consejo de Administración llevará a cabo una evaluación continuada con periodicidad anual.

Si durante el ejercicio de su actividad concurriese en algún consejero o alto directivo alguna circunstancia que pudiera alterar su capacidad para ejercer un buen gobierno de la Sociedad, en relación con el incumplimiento de los requisitos relativos a la honorabilidad comercial y profesional, a los conocimientos y experiencia adecuados para el ejercicio del cargo o a la ausencia de conflictos de interés, la Sociedad, tras la evaluación correspondiente de acuerdo con el procedimiento anterior, deberá comunicárselo a la CNMV, en el plazo máximo de 15 días hábiles desde su conocimiento.

## ***GlobalFinanzas Investment Group, AV, SA***

Por último, en el caso de que los consejeros, altos directivos o asimilados así como las personas que ocupen puestos claves tuviesen conocimiento de que incurren en alguna circunstancia que pudiera vulnerar su idoneidad para el ejercicio de su cargo, deberá informar de ello inmediatamente al Consejo de Administración. El Consejo de Administración en este caso realizará la evaluación pertinente emitiendo un informe en el que se recogen sus conclusiones con relación al caso concreto.

Con el fin de asegurar que el Consejo de Administración en su conjunto, reúne la honorabilidad y experiencia profesional en el gobierno de entidades financieras requeridas para ejercer sus funciones de forma independiente y autónoma, el propio Consejo realizará una autoevaluación de su actuación y composición emitiendo informe relevante en el que se incluirán sus conclusiones y recomendaciones con relación a su idoneidad.