



**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS SOBRE LA  
EVALUACIÓN DE LA ADECUACIÓN DE LOS  
MIEMBROS DEL ORGANO DE ADMINISTRACIÓN Y  
DE LOS TITULARES DE FUNCIONES CLAVE**

M1-GB
Versión 1.0
Noviembre 2015

### Tabla de Control de Cambios

Fecha	Nombre	Cambios Realizados	Versión
11/11/2015	Cumplimento Normativo	Redacción del Manual	1.0

## **1. INTRODUCCIÓN**

- 1.1. Marco de Supervisión y Regulación
- 1.2. Sistemas de Gobierno Corporativo de TREA Capital Partners S.V., S.A.
- 1.3. Objetivos del Manual

## **2. ALCANCE**

## **3. ORGANIZACIÓN**

- 3.1. Consejo de Administración
  - 3.1.1. Miembros del Consejo de Administración
  - 3.1.2. Responsabilidades del Consejo
- 3.2. Alta Dirección
- 3.3. Control Interno y Funciones Clave
  - 3.3.1. Gestión de Riesgos
  - 3.3.2. Cumplimiento Normativo

## **4. PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE LA ADECUACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN**

- 4.1. Requisitos de Honorabilidad Comercial y Profesional
- 4.2. Experiencia Profesional y Teórica
- 4.3. Ausencia de Posibles Conflictos de Interés

## **5. REVISIÓN Y ACTUACIÓN**

## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Marco de Supervisión y Regulación

Este manual se desarrolla con el objetivo de dar cumplimiento a los preceptos establecidos por la siguiente normativa:

El Real Decreto 217/2008, de 15 de febrero, sobre el régimen jurídico de las empresas de servicios de inversión y de las demás entidades que prestan servicios de inversión y por el que se modifica parcialmente el Reglamento de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva, aprobado por el Real Decreto 1309/2005, de 4 de noviembre.

La Ley 24/1988, de 28 de julio del Mercado de Valores.

Las mejores prácticas de mercado en materia de Buen Gobierno Corporativo.

### 1.2. Sistemas de Gobierno Corporativo de TREA Capital Partners S.V., S.A.

La necesidad de practicar un Buen Gobierno está asociada a la razón de ser de un Consejo de Administración. Este es el órgano colegiado encargado de velar por los legítimos intereses de la sociedad, supervisar y orientar la marcha de la empresa, respetando las normas legales, la ética y los derechos de aquellos que sin ser propietarios, tienen intereses directos o indirectos en la conducta y la marcha de la misma.

El Consejo de Administración de TREA Capital Partners S.V., S.A. (en adelante, TREA o la Sociedad) es su máximo órgano de gobierno. Corresponde al Consejo el control efectivo de todas las actividades TREA. El Consejo desarrollará sus funciones de conformidad con el interés social, entendido como la viabilidad y la maximización del valor de la Sociedad a largo plazo, así como la salvaguarda de los intereses legítimos afectados, públicos o privados, y en especial los de otros grupos de interés de ésta: empleados, clientes, socios del negocio y sociedad en general.

Las funciones, obligaciones, prioridades y manera de operar del Consejo de Administración están recogidas en el **Manual de Procedimientos de Organización Interna** y en el **Reglamento Interno de Conducta** de la Sociedad.

### 1.3. Objetivos del Manual

El término “Gobierno Corporativo” es una acepción que puede tener varios significados, no obstante para TREA, será entendido como el conjunto de políticas y principios de dirección, administración y supervisión empresarial que permiten que se definan estructuras encaminadas a crear valor y a generar confianza y transparencia en la misma.

Asimismo, es importante resaltar que la creación y mantenimiento de un sano ambiente de control, tiene un alto componente de cultura organizacional, pues 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.

Por todo lo anteriormente expuesto y con el fin de garantizar el buen funcionamiento y transparencia de la Sociedad, el objetivo del Manual de Procedimientos sobre la Evaluación de la Adecuación de los Miembros del órgano de Administración y de los Titulares de Funciones Clave (en adelante, el Manual) es recoger las políticas y procedimientos que regulan en TREA la designación, cese y evaluación de la idoneidad para el ejercicio de su cargo de miembros del Consejo de Administración, directores generales o 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.

La Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, establece en su Disposición final primera la obligación de las empresas de servicios de inversión de constituir un comité de nombramientos, un comité de remuneraciones y un comité de riesgos. A este respecto, en función de su carácter, escala y complejidad de sus actividades, TREA solicitó la exención de constitución de dichos comités.

Con fecha 10 de septiembre de 2015, la Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante, CNMV) resolvió, con número de registro de salida 2015118557, *“Eximir a TREA CAPITAL PARTNERS, S.V., S.A., en atención a las razones aportadas relativas a su tamaño, la existencia de un accionista único, su organización interna, la naturaleza, el alcance o la escasa complejidad de sus actividades de la obligación de constituir un comité de nombramientos y un comité de remuneraciones, cuyas funciones ya son desempeñadas por distintos órganos internos de la Sociedad”*.

De esta manera, las funciones estipuladas en el art. 31 quáter del RD 217/2008 respecto del Comité de Nombramientos pasan a ser desempeñadas por:

1. El accionista único de la Sociedad:
  - a. Identificar y recomendar, con vistas a su aprobación por el Consejo de Administración, candidatos para proveer los puestos vacantes del Consejo de Administración.
  - b. Evaluar el equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo 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.
  - c. Tendrá en cuenta, en la medida de lo posible y de forma continuada, la necesidad de velar por que la toma de decisiones del Consejo de Administración no se vea dominada por un individuo o un grupo reducido de

individuos de manera que se vean perjudicados los intereses de la Sociedad en su conjunto.

2. Función externalizada de Cumplimiento Normativo

- a. Evaluar periódicamente, y al menos una vez al año, la estructura, el tamaño, la composición y la actuación del Consejo de Administración, haciendo recomendaciones al mismo, con respecto a posibles cambios.
- b. Evaluar periódicamente, y al menos una vez al año, la estructura, el tamaño, la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración y de éste en su conjunto, e informar al Consejo de Administración en consecuencia.
- c. Revisar periódicamente la política del Consejo de Administración en materia de selección y nombramiento de los miembros de la alta dirección y formularle recomendaciones.
- d. Establecer, de conformidad con el art. 70 ter.uno.2 de la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores, un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaborar orientaciones sobre cómo aumentar el número de personas del sexo menos representado con miras a alcanzar dicho objetivo.

Las funciones estipuladas en el art. 31 quinquies del RD 217/2008 respecto del Comité de Remuneraciones serán desempeñadas por el CEO de la Sociedad:

- a. Preparar las decisiones relativas a las remuneraciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos de la Sociedad, que deberá adoptar el Consejo de Administración.
- b. Al preparar las decisiones, el CEO tendrá en cuenta los intereses a largo plazo de los accionistas, los inversores y otras partes interesadas de la Sociedad.

El CEO presentará al Consejo de Administración para su aprobación un informe anual de las funciones realizadas.

Respecto a las funciones del Comité de Riesgos, éstas recaerán en la Unidad de Gestión de Riesgos interno de la Sociedad, apoyado por la Unidad de Cumplimiento Normativo. TREA cuenta con un **Manual de Procedimiento de la Unidad de Gestión de Riesgos** en el que se detallan las funciones, procedimientos e informes a realizar por esta Unidad según la normativa en vigor.

Todas estas funciones serán desempeñadas en colaboración y apoyo del área de Control Interno de la Sociedad.

**2. ALCANCE**

A nivel societario, el presente Manual resulta de aplicación para TREA CAPITAL PARTNERS, S.V., S.A.

A nivel organizativo, el presente Manual y siguiendo lo establecido en la legislación nacional, y más concretamente, en el RD 217/2008, será de aplicación a los miembros del Consejo de Administración y Alta Dirección, así como a otros empleados que sean responsables de las funciones de control interno u ocupen otros puestos clave para el desarrollo diario de la actividad de la Sociedad.

En concreto afectará a:

- Consejo de Administración: incluyendo al Presidente del Consejo así como a los Consejeros Ejecutivos, en este sentido cabe mencionar que en TREA la totalidad de los Consejeros son Consejeros Ejecutivos.

Asimismo el Consejo de Administración deberá estar compuesto por Consejeros que cumplan con los requisitos de honorabilidad, experiencia y buen gobierno para realizar adecuadamente sus tareas.

- Alta Dirección: miembros de la Alta Dirección, que ostenten puestos clave para el funcionamiento de la Sociedad.

### **3. ORGANIZACIÓN**

#### **3.1. Consejo de Administración**

El Consejo de Administración fija la estrategia empresarial en las distintas áreas de negocio y es el órgano responsable del gobierno de la Sociedad.

Es el máximo órgano decisorio de la Sociedad y siguiendo lo establecido en el RD 217/2008 deberá estar integrado por personas cualificadas, de reconocida honorabilidad y experiencia y conocimientos adecuados para el ejercicio del cargo.

El Consejo de Administración se asegurará de que la Sociedad cuenta con los medios humanos y materiales que garanticen un adecuado control interno, el cumplimiento de lo dispuesto en la normativa vigente, la adecuada gestión del negocio y una suficiente segregación de funciones.

##### **3.1.1. Miembros del Consejo de Administración**

El Consejo de Administración estará compuesto por al menos tres miembros, que en su conjunto reúnan suficiente conocimiento y experiencia profesional en el gobierno de TREA para asegurar la capacidad efectiva en la toma de decisiones de forma independiente y autónoma en beneficio de la Sociedad.

Las reuniones del Consejo de Administración podrán contar con la presencia de los representantes de los departamentos de apoyo, dicha presencia vendrá determinada según las necesidades de la agenda.

### 3.1.2. Responsabilidades del Consejo

- Estrategia empresarial

El Consejo de Administración es responsable del seguimiento de la estrategia empresarial de la Sociedad:

Este seguimiento se realiza a través de:

- La revisión y evaluación regular de la complejidad en la gestión de sus riesgos y la naturaleza de los servicios de inversión prestados.
- Revisión anual (como mínimo) de la eficacia de las políticas, medidas y procedimientos establecidos para TREA.

- Gestión del Riesgo

En el ámbito de Gestión de Riesgos, el Consejo de Administración tiene las siguientes responsabilidades:

- Identificar aquellos riesgos que puedan afectar tanto a la Sociedad como a los activos por ella gestionados, para así poder mitigarlos.
- Seguimiento e implicación de cualquier cambio material que se produzca en la actividad de la Sociedad así como en los riesgos a los que está expuesta. Dentro de esta responsabilidad se recoge la necesidad de que todos los miembros del Consejo de Administración tengan un conocimiento general de los tipos de riesgos a los que TREA está expuesta y las técnicas utilizadas para mitigarlos.
- Asegurarse de que la Unidad de Gestión de Riesgos de la Sociedad cuenta con la suficiente independencia, estatus y visibilidad para el correcto desarrollo de sus actividades.

- Políticas y Procedimientos

El Consejo de Administración será responsable de la aprobación y cumplimiento de todas las políticas corporativas que rigen el funcionamiento de TREA.

El Consejo de Administración autorizará a la Alta Dirección para revisar y hacer recomendaciones sobre las diferentes políticas corporativas. Las revisiones de las políticas corporativas estarán sujetas a autorización por parte del Consejo de



Administración. La Sociedad estará sujeta y deberá cumplir con las políticas y procedimientos corporativos establecidos.

- Control y Seguimiento

El Consejo de Administración será responsable del seguimiento del progreso de TREA con relación a su estrategia empresarial y la gestión de los riesgos, así como de revisar y alterar las estrategias ante un posible cambio de circunstancias externas. En este sentido el Consejo de Administración será responsable de las siguientes actividades:

- Análisis de la información financiera, análisis de los resultados obtenidos con relación a los resultados proyectados, y de la situación financiera de TREA.
- Análisis del informe de auditoría de cuentas, así como cualquier otro informe proveniente de auditores externos, incluyendo su opinión con relación a la adecuación del sistema de control interno.
- Establecer, mantener y supervisar las políticas y procedimientos de control interno, así como de evaluar su eficacia y, en su caso, adoptar las medidas adecuadas para subsanar las posibles deficiencias.
- Seguimiento de los informes y recomendaciones hechos por el la Unidad de Gestión de Riesgos y la Unidad de Cumplimiento Normativo.

- Gestión del Capital

En este ámbito el Consejo de Administración tendrá las siguientes responsabilidades:

- Revisión y evaluación de forma periódica de las políticas y procedimientos establecidos por parte de la Alta Dirección con relación al nivel deseado de capital de la compañía.
- Revisión y evaluación periódica de los informes relativos a la efectividad de dichas políticas y procedimientos relativos a las estrategias de gestión del capital.
- Considerar la gestión del capital dentro del marco establecido por la gestión de riesgos.

- Auditoria Externa

Será responsabilidad del Consejo de Administración:

- La aprobación de los informes de los auditores externos y, en su caso, la revisión de las recomendaciones contenidas en los mismos, así como la designación y cese del Auditor Externo.
- Asegurarse de que los auditores externos remiten a la Comisión del Mercado de Valores el informe anual de la Sociedad.

- Cambios en el Consejo de Administración

El Consejo deberá garantizar la existencia de procedimientos claros y transparentes, encaminados a asegurar que:

- Que la Alta Dirección esté compuesta por personas con competencias y cualificaciones para el correcto desarrollo del cargo.
- Que el Consejo de Administración así como otros puestos relevantes cumplan con las condiciones establecidas en la legislación vigente.

- Formación/Educación Continua

El Consejo de Administración deberá supervisar el desarrollo e impartición de cualquier programa de orientación para los nuevos Directores así como para los existentes. Esto incluirá:

- Una orientación sobre el papel y responsabilidades del Consejo.
- Informes y actualizaciones en temas regulatorios y de gobierno corporativo.

- Funcionamiento del Consejo

El Consejo deberá:

- Proponer al Presidente los temas y cuestiones a debatir en sus sesiones.
- Revisión de las competencias del Consejo y Alta Dirección y proponer recomendaciones para realizar cambios cuando sea necesario.
- Supervisión y seguimiento de la relación del Consejo de Administración y Alta Dirección, incluyendo los estándares de reporting, e información facilitada a los Directivos, y pedir mejoras cuando sea necesario.

- Unidades

El Consejo de Administración ha establecido las siguientes unidades y ha aprobado sus competencias:

- Unidad de Gestión de Riesgos: Esta unidad tiene el mandato de realizar las funciones relacionadas con legal, cumplimiento normativo, operaciones, gestión de riesgo de crédito y fraude, tal y como se establece en el documento donde se recogen sus competencias.
- Unidad de Prevención del Blanqueo de Capitales: Esta unidad tiene el mandato de crear y coordinar procedimientos eficientes para comunicar cualquier información relevante relativa a la ley de prevención del blanqueo de capitales, análisis y comunicación de toda la información relevante incluyendo

actividades sospechas al regulador local, y colaborar con el SEPBLAC en todos los temas relativos a la prevención del blanqueo de capitales tal y como se especifica en el documento en el que se recogen sus competencias.

El Consejo de Administración podrá establecer otras unidades cuando lo considere necesario, aprobando asimismo sus competencias. Cada unidad tendrá las competencias otorgadas por el Consejo de Administración.

Asimismo, se han designado varias figuras para el desempeño de las funciones propias del Comité de Nombramiento y del Comité de Remuneraciones que establece el RD 217/2008, las cuales se detallan en el punto I. Introducción, apartado C. Objetivos del presente Manual y que han sido aprobadas por el Consejo de Administración.

- Reuniones

La periodicidad de las reuniones del Consejo de Administración será trimestral, reuniéndose con otra periodicidad en ocasiones que por diversas circunstancias o necesidades lo requieran.

- Revisión y evaluación anual

El Consejo de Administración realizará de forma periódica una autoevaluación de su rendimiento así como sobre el cumplimiento adecuado de sus competencias, también se evaluará la efectividad de sus unidades, figuras designadas y directivos en el ejercicio de sus competencias.

### **3.2. Alta Dirección**

La Alta Dirección se responsabiliza de establecer, coordinar y realizar las actividades encomendadas a la Sociedad por el Consejo de Administración, dirigiendo a los responsables de los departamentos integrados en la Sociedad, conforme a los cometidos establecidos para cada uno de ellos.

La Alta Dirección deberá mantener permanentemente informado al Consejo de Administración de la Sociedad sobre las diferentes áreas de actividad de la Sociedad.

Frente al exterior, establecerá el adecuado nivel de relaciones en todos los ámbitos que considere sean necesarios y convenientes, de forma que le permita recibir, del entorno que condiciona la gestión que le sea encomendada, el mayor apoyo.

Procurará el máximo prestigio de TREA y de las personas que la integran, y ejercerá sobre dicho entorno, el mayor grado de influencia posible, teniendo presente los objetivos concretos

que se determinen para cada acción y los intereses particulares y generales del conjunto de TREA y del Grupo.

### **3.3. Control Interno y Funciones Clave**

#### **3.3.1. Gestión de Riesgos**

La unidad, dentro de la de la organización, que garantice el desempeño de la función de gestión de riesgos deberá:

- Establecer, aplicar y mantener procedimientos y políticas que permitan determinar los riesgos derivados de sus actividades, procesos y sistemas y, en su caso, establecer el nivel de riesgo tolerado por TREA.
- Adoptar medidas, procesos y mecanismos eficaces para gestionar los riesgos conexos a las actividades, procesos y sistemas de la Sociedad en función de su nivel de tolerancia del riesgo.
- Comprobar que las políticas y procedimientos de gestión del riesgo de la Sociedad son adecuados y eficaces; el nivel de cumplimiento tanto por TREA como por las personas competentes en relación con las medidas, procesos y mecanismos de gestión del riesgo; y las medidas adoptadas para hacer frente a las posibles deficiencias.
- Presentar una imagen completa de toda la gama de riesgos a los que se encuentre expuesta la Sociedad, identificando los más importantes, y elaborará informes para el Consejo de Administración, junto con las recomendaciones que estime oportunas.

Siguiendo lo establecido en el RD 217/2008 el responsable de la función de Gestión de Riesgos deberá cumplir con los requisitos de idoneidad en él establecidos.

#### **3.3.2. Cumplimiento Normativo**

La función de Cumplimiento Normativo es externa a la Sociedad y es llevada a cabo por la empresa Gabinete de Servicios Empresariales S.XXI. De esta manera se garantiza la independencia y una amplia cobertura de la función de cumplimiento normativo.

Deberá establecer, aplicar y mantener medidas y procedimientos adecuados para detectar y corregir el incumplimiento de las obligaciones impuestas por las normas que resulten de aplicación a la Sociedad.

La función de cumplimiento normativo deber controlar y evaluar regularmente la adecuación y eficacia de los procedimientos establecidos para la detección de riesgos y las medidas adoptadas para hacer frente a posibles deficiencias que puedan existir dentro de la Sociedad.

La función de cumplimiento normativo reportará directamente al Consejo de Administración de la Sociedad.

#### **4. PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE LA ADECUACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN**

La valoración de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración, de los directores generales o asimilados y de las personas que ocupen puestos clave para el desarrollo diario de la actividad de la Sociedad se ajustará a los criterios de honorabilidad experiencia y buen gobierno establecidos en el RD 217/2008.

Dicha evaluación será realizada bien por la propia Sociedad, cuando se proceda a nuevos nombramientos y siempre que se produzcan circunstancias que aconsejen volver a valorar la idoneidad; bien por el adquirente de una participación significativa, cuando de la citada adquisición se deriven nuevos nombramientos; bien por la Comisión Nacional del Mercado de Valores para los casos concretos previstos en el RD 217/2008.

TREA cuenta con unidades y 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:

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

- Definición

Siguiendo lo establecido en el artículo 14 bis. del RD 217/2008 “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 la entidad”.

- Requisitos

A la hora de valorarse la concurrencia de honorabilidad comercial y profesional, deberá tenerse en cuenta toda la información que esté disponible incluyendo los siguientes puntos:

- a) La trayectoria del cargo en cuestión en su relación con las autoridades de regulación y supervisión.

- b) Las razones por las que hubiera sido despedido o cesado en puestos o cargos anteriores.
- c) Su historial de solvencia personal y cumplimiento de sus obligaciones.
- d) 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.
- e) Si hubiera estado inhabilitado conforme a la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, mientras no haya concluido el periodo de inhabilitación fijado en la sentencia de calificación del concurso y los quebrados concursados no rehabilitados en procedimientos concursales anteriores a la entrada en vigor de la referida ley.
- f) La condena por la comisión de delitos o faltas y la sanción por la comisión de infracciones administrativas teniendo en cuenta:
  - El carácter doloso o imprudente del delito, falta o infracción administrativa.
  - Si la condena o sanción es firme o no.
  - 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 o del mercado de valores, o de protección de los consumidores.
  - 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 relevación 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 Sociedad.
  - 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, faltas o infracciones.
- g) La existencia de investigaciones relevantes y fundadas, tanto en el ámbito penal como administrativo.

No se considerara que hay falta de honorabilidad sobrevinida por la mera circunstancia de que estando en el ejercicio de su cargo, un consejero, director 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 Sociedad sea objeto de dichas investigaciones.

Si durante el ejercicio de su actividad concurrese en la persona evaluada alguna de las circunstancias anteriores y ésta resultase relevante para la evaluación de su honorabilidad, la Sociedad se lo comunicará a la Comisión Nacional del Mercado de Valores en el plazo de 15 días hábiles desde su conocimiento.

Los miembros del Consejo de Administración, directores generales 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 que tuviesen conocimiento de que concurren en su personal alguna de las circunstancias descritas en este apartado, deberán informar de ello a la Sociedad.

- Sistemas de Evaluación

Con el fin de poder evaluar la concurrencia de los requisitos de honorabilidad en los consejeros, directores generales o asimilados así como otros empleados responsables de las áreas de control interno y personas que ostenten puestos claves, la persona a evaluar deberá rellenar el documento que CNMV tenga estandarizado a disposición de los interesados para la comunicación de nombramiento o cese de futuros socios, consejeros, directores generales y asimilados, o documento que lo sustituya o actualice en función de la legislación vigente.

Asimismo la persona a evaluar deberá adjuntar a dicho documento toda la documentación que en su caso sea necesaria para acreditar las diferentes circunstancias que en dicho formulario se recogen.

#### **4.2. Experiencia Profesional y Teórica**

- Definición

Los miembros del Consejo de Administración, directores generales 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 poseer los conocimientos y experiencia adecuados para el ejercicio de su cargo.

En este sentido poseen conocimientos y experiencia adecuados quienes cuenten con formación del nivel y perfil adecuado, en el área de negocio en la que desempeñan sus funciones.

A la hora de realizar la evaluación se tendrán en cuenta tanto los conocimientos adquiridos en un entorno académico como la experiencia profesional de funciones similares a las que desarrolla en la Sociedad.

- Requisitos

Tal y como establece el RD 217/2008 los miembros de Consejo de Administración, miembros de la Alta Dirección así como personas que ocupen puestos claves dentro de TREA deberán poseer los conocimientos y experiencia adecuados para el ejercicio de su cargo.

- Sistemas de Evaluación

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.

Los criterios de conocimientos de experiencia se aplicarán valorando la naturaleza, escala y complejidad de la actividad de la Sociedad y las concretas funciones y responsabilidades del puesto asignado a la persona evaluada.

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

- Definición

Existe conflicto de intereses cuando en el ejercicio de las labores dentro de una institución, sobreviene una contraposición entre los intereses propios e institucionales.

Siguiendo lo establecido en su Reglamento Interno de Conducta, TREA tiene el firme compromiso de evitar cualquier conflicto real o potencial entre los intereses personales de sus empleados, Consejeros y Altos directivos y los de la Sociedad.

En este sentido son circunstancias generadoras de conflictos de interés, aquellas en las que se produce un conflicto entre los intereses de TREA o determinadas personas vinculadas a TREA, o al grupo al que pertenece, y las obligaciones de TREA respecto de un cliente; o entre los diferentes intereses de dos o más de sus clientes ante los cuales TREA mantiene obligaciones.

A la hora de identificar si una situación es potencialmente originadora de un conflicto de interés, la entidad tiene en cuenta como criterio mínimo si la propia entidad, o bien una persona competente u otra persona directa o indirectamente vinculada a aquella mediante una relación de control, se encuentra en alguna de las siguientes situaciones:

1. La Sociedad o persona en cuestión puede obtener un beneficio financiero, o evitar una pérdida financiera, a costa del cliente, o



2. La Sociedad o la persona en cuestión tiene un interés en el resultado del servicio prestado o de la operación efectuada por cuenta del cliente, distinto del interés del propio cliente en el resultado, o
3. La Sociedad o el cliente en cuestión tiene incentivos financieros o de cualquier otro tipo para favorecer los intereses de terceros clientes o grupo de clientes, frente a los propios intereses del cliente en cuestión, o
4. La Sociedad o el cliente en cuestión desarrolla la misma actividad que el cliente, o
5. La Sociedad o el cliente en cuestión recibe, o va a recibir, de un tercero un incentivo en relación con el servicio prestado al cliente, en dinero, bienes o servicio, distinto de la comisión o retribución habitual por el servicio en cuestión.

- Requisitos

Siguiendo lo establecido en el RD 217/2008 y en el Reglamento Interno de Conducta de la Sociedad, a la hora de valorar la posible concurrencia de algún conflicto de interés se tendrán en cuenta los siguientes elementos:

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

- Sistemas de Evaluación

Con relación a la posible existencia de conflicto de interés, TREA, siguiendo lo establecido en su Reglamento Interno de Conducta, cuenta con una serie de políticas y procedimientos encaminados a evitar cualquier posible conflicto de interés en este ámbito:

1. Las Personas Sujetas tendrán permanentemente formulada ante el Órgano de Seguimiento del Reglamento Interno de Conducta, y mantendrán actualizada, 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.
2. En el ejercicio de sus funciones, las Personas Sujetas de la Sociedad,

- Deberán dar prioridad a los legítimos intereses de los clientes, procurando evitar que entren en conflicto y cumpliendo con lo estipulado legalmente, desplegando la máxima diligencia, lealtad, neutralidad y discreción.
  - No multiplicarán las transacciones de forma innecesaria y sin que ello reporte beneficios para los clientes.
  - No deberán privilegiar a ningún cliente cuando exista conflicto de interés entre varios. En particular, respetarán el sistema de ejecución y reparto de órdenes que, siendo compatible con la normativa vigente, tenga establecido.
  - Garantizarán la igualdad de trato entre clientes, evitando primar a unos frente a otros a la hora de distribuir las recomendaciones e informes.
  - No se atribuirán a sí mismos uno o varios valores cuando tengan clientes que los hayan solicitado en idénticas o mejores condiciones. Igual consideración se dará en las operaciones contratadas por cuenta de sus clientes gestionados.
  - Cumplirán y harán cumplir con todo rigor las demás reglas, derivadas de disposiciones legales o reglamentarias o adoptadas de modo complementario por la sociedad, que tengan por objeto prevenir o tratar adecuadamente conflictos de interés.
  - Identificar las circunstancias que den o puedan dar lugar a un conflicto de interés que implique un riesgo importante de menoscabo de los intereses de uno o más clientes.
3. Para impedir o controlar la participación simultánea o consecutiva de Personas Sujetas en diversos servicios o actividades de inversión o auxiliares, cuando dicha participación pueda perjudicar los intereses de los clientes, la Unidad de Cumplimiento Normativo identificará las tareas desarrolladas por las personas afectadas, analizará las posibles incompatibilidades que puedan producirse y elevará su informe al Consejo de Administración.
  4. La Sociedad mantiene separadas aquellas áreas de negocio especialmente sometidas a conflictos de interés (gestión, asesoramiento, corporate, gestión de cartera propia y gestión de carteras de terceros). Dichas áreas mantienen entre sí la debida separación con el fin de prevenir conflictos de interés y de evitar la utilización o transmisión indebida de información privilegiada, garantizando de esta forma que cada una de estas áreas toma de manera autónoma, y en su ámbito, las decisiones correspondientes. Asimismo, permite garantizar la autonomía y objetividad de aquellas Personas Sujetas que participan en la elaboración de informes de inversiones.
  5. La Dirección de la Sociedad tiene establecida una política retributiva para sus empleados, la cual es revisada anualmente con el fin de, entre otros, evitar los

posibles conflictos de interés que puedan surgir en el desempeño de las funciones de las Personas Sujetas.

6. TREA puede recibir “incentivos”, entendiéndose como los pagos o cobros de honorarios o comisiones por parte de la sociedad, o las aportaciones o recepción de algún beneficio no monetario en relación con la provisión de un servicio o auxiliar al cliente, siempre que éstos resulten necesarios para la prestación del servicio o aumenten su calidad, en cuyo caso tendrán consideración de incentivos permitidos. La Sociedad dispone de un catálogo de incentivos permitidos, que mantiene permanentemente actualizado, cuya aceptación por parte de las Personas Sujetas no supone contravención de lo previsto en el Reglamento Interno de Conducta de la Sociedad ni en contra de la Política de Gestión de Conflictos de Interés.
7. En el desarrollo de sus funciones TREA debe actuar con honestidad, imparcialidad y profesionalidad, en interés de sus clientes.
8. Cuando la adopción de las medidas y procedimientos anteriores no garantice el necesario grado de independencia, TREA aplicará los procedimientos y medidas alternativas o adicionales que considere necesarios y apropiados para conseguir tal fin.

Cuando las medidas administrativas u organizativas adoptadas para gestionar el conflicto de interés no sean suficientes para garantizar, con razonable certeza, que se prevendrán los riesgos de perjuicio para los intereses del cliente, TREA notificará previamente al cliente la naturaleza y origen del conflicto antes de actuar por cuenta del mismo. Dicha notificación se hará en un soporte duradero e incluirá los datos suficientes para que el cliente pueda tomar con conocimiento de causa una decisión en relación con el servicio de inversión o auxiliar afectado por el conflicto de interés.

En caso de conflicto de interés, en un primer momento serán los directores de los departamentos implicados los responsables de subsanarlo. En caso de grave conflicto de interés, o si la situación no ha podido ser subsanada, se realizará una comunicación a la Unidad de Cumplimiento Normativo, quien asesorará a los directores de los departamentos implicados para que sea resuelto a la mayor celeridad.

En caso de producirse un conflicto de interés entre la Sociedad y un cliente, deberá darse prioridad a los legítimos intereses del cliente.

En caso de conflicto entre clientes, TREA o las Personas Sujetas, no privilegiarán a ninguno de ellos; se respetará el sistema de ejecución y reparto de órdenes que, siendo compatible con la normativa vigente, tengan establecido; y no se podrá, bajo ningún concepto, revelar a unos clientes las operaciones realizadas por otros.

## 5. REVISIÓN Y ACTUACIÓN

La función externa de Cumplimiento Normativo será la responsable de la evaluación y valoración de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración, directores generales o asimilados y de las personas que ocupen puestos clave para el desarrollo diario de la actividad de la Sociedad.

En este sentido una vez realizada la evaluación de las personas que ostentan los cargos anteriormente citados, la función externa de Cumplimiento Normativo, emitirá un informe recogiendo las conclusiones de su evaluación y adjuntando toda la documentación acreditativa que en cada caso sea necesaria.

Dicho informe será en todo caso remitido al Consejo de Administración, que en función de las conclusiones que en él se recojan, será responsable de tomar una decisión final con respecto a la persona evaluada (con relación a su contratación o cese en caso de incumplimiento).

La valoración de la idoneidad se realizará siempre que se proceda a nuevos nombramientos, y siempre que se produzcan circunstancias que aconsejen volver a valorar la idoneidad de la persona en concreto.

Si durante el ejercicio de su actividad concurriese en algún Consejero alguna circunstancia que pudiera alterar su capacidad para ejercer un buen gobierno de TREA, la Sociedad deberá comunicárselo a la Comisión Nacional del Mercado de Valores, en el plazo máximo de 15 días hábiles desde su conocimiento.

Asimismo, el nombramiento de nuevos miembros del Consejo de Administración, de consejeros generales o asimilados deberá ser comunicado a la Comisión Nacional del Mercado de Valores en un plazo máximo de 15 días hábiles desde el momento de su nombramiento.

El incumplimiento de los requisitos relativos a la honorabilidad comercial y profesional, a los conocimientos y experiencia adecuados para el ejercicio del cargo y a la ausencia de conflictos de interés, deberá ser comunicado a la Comisión Nacional del Mercado de Valores en el plazo de 15 días desde que se tenga conocimiento del mismo.

En el caso de que los Consejeros, directores generales o asimilados así como personas que ocupen puestos claves tuviesen conocimiento de que concurren en alguna de las circunstancias anteriormente descritas que puedan vulnerar su idoneidad para el ejercicio de su cargo, deberá informar de ello inmediatamente a la función externa de Cumplimiento Normativo, quien en este caso realizará la evaluación pertinente emitiendo un informe dirigido al Consejo de Administración en el que se recogen sus conclusiones con relación al caso concreto.

Por último, la Sociedad se tendrá que asegurar de que el Consejo de Administración en su conjunto reúna suficiente experiencia profesional en el gobierno de entidades financieras.

Para asegurar la capacidad efectiva del Consejo de Administración de tomar decisiones de forma independiente y autónoma en beneficio de la Sociedad, la función externa de Cumplimiento Normativo realizará también la evaluación del Consejo de Administración en su conjunto, emitiendo informe relevante en el que se incluirán sus conclusiones y recomendaciones con relación a la idoneidad del mismo.