

# Política de Idoneidad

# Suitability Policy

Information Classification: : Internal

*This document has been drafted in English and Spanish and may be available in various translated versions. If there are any discrepancies between English version wording and the translated text, the English version wording will prevail.*

## **Content Table**

Content Table.....	2
Versión en Español .....	4
1 Objeto .....	4
2 Definiciones.....	4
3 Ámbito de aplicación.....	5
3.1 Ámbito objetivo .....	5
3.2 Ámbito subjetivo.....	5
4 Capacidades, funciones, deberes, y tiempo dedesempeño de los miembros del Consejo de Administración .....	6
4.1 Miembros ejecutivos y no ejecutivos.....	6
4.2 Capacidades .....	6
4.3 Funciones y deberes .....	7
4.4 Tiempo de dedicación .....	7
5 Proceso de selección y nombramiento .....	7
5.1 Criterios rectores .....	7
5.2 Criterios de diversidad .....	10
5.3 Informe de evaluación .....	11
5.4 Decisión final de contratación y nombramiento .....	11
6 Proceso de evaluación continua y ceses .....	12
7 Proceso de reelección .....	13
8 Plan de sucesión .....	14
9 Aprobación y revisión .....	14
10 Entrada en vigor .....	14
English Version .....	15
1 Object .....	15
2 Definitions.....	15
3 Scope of application .....	16
3.1 Subjective scope.....	16
3.2 Objective scope.....	17
4 Capacities, functions, duties, and term of office of the members of the Board of Directors .....	17
4.1 Executive and non-executive members.....	17

4.2	Capabilities .....	17
4.3	Functions and duties .....	18
4.4	Time of dedication .....	18
5	Selection and appointment process .....	18
5.1	Guiding criteria.....	18
5.2	Diversity criteria .....	21
5.3	Evaluation report .....	22
5.4	Final hiring and appointment decision .....	22
6	Continuous evaluation process and terminations .....	23
7	Re-election process .....	24
8	Succession plan .....	24
9	Approval and review.....	25
10	Entry into force.....	25

## Versión en Español

### 1 Objeto

La presente política se aprueba con la finalidad de fijar un procedimiento para llevar a cabo la selección y nombramiento, evaluación continua y ceses, reelección en los cargos, así como el plan de sucesión, de los miembros del Consejo de Administración y Alta Dirección de la Sociedad, en cumplimiento de lo previsto en los artículos 184 bis y 185 del TRLMV.

En virtud de lo anterior, la presente política ha sido objeto de aprobación por parte del Consejo de Administración de la Sociedad con fecha 15 de diciembre de 2022.

### 2 Definiciones

Se considerará que las palabras utilizadas aquí en singular, cuando el contexto lo permita, incluyen el plural y viceversa. Las definiciones de palabras en singular en este documento se aplicarán a dichas palabras cuando se utilicen en plural cuando el contexto lo permita y viceversa.

**Alta Dirección:** Empleados de la Sociedad que ejercen la dirección de un departamento o unidad de negocio de la propia Sociedad, ya formen parte o no del Consejo de Administración.

**Circular 1/2013:** 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.

**CNMV:** *Comisión Nacional del Mercado de Valores.*

**Consejo de Administración:** máximo órgano colegiado de dirección que dirige la marcha de la Sociedad.

**Empleado:** trabajadores contratados por la Sociedad ya sea en régimen laboral mercantil para prestar servicios a la Sociedad.

**Empresa de Servicios de Inversión:** tendrá el significado previsto en el artículo 4.1 (1) de MIFID 2.

**Estatutos Sociales:** documento en el que se recogen todas las normas que rigen el funcionamiento interno de la Sociedad.

**Junta General de Accionistas:** órgano de gobierno de la Sociedad constituido por los accionistas de la misma destinado a la adopción de los acuerdos sobre las materias reservadas por la Ley de Sociedades de Capital y los Estatutos Sociales.

**Ley de Sociedades de Capital:** Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

**Real Decreto 217/2008:** 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.

**Reglamento de Ejecución (UE) 2017/1945:** Reglamento de Ejecución (UE) 2017/1945 de la Comisión de 19 de junio de 2017 por el que se establecen normas técnicas de ejecución en relación con las notificaciones presentadas por empresas de servicios de inversión solicitantes o autorizadas, o destinadas a ellas, de conformidad con la Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo.

**Reglamento Delegado (UE) 2017/1943:** Reglamento Delegado (UE) 2017/1943 de la Comisión, de 14 de julio de 2016, por el que se completa la Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación sobre la información y los requisitos necesarios para la concesión de autorizaciones a empresas de servicios de inversión.

**Reglamento del Consejo de Administración:** documento en el que se recogen las reglas de organización y funcionamiento del Consejo de Administración.

**Servicio de Inversión:** son los servicios previstos en el Anexo I, Sección A, de MIFID 2. A efectos del presente documento, se incluyen también, cuando proceda, los servicios auxiliares previstos en el Anexo I, Sección B, de MIFID 2.

**Sociedad:** European Digital Securities Exchange, S.V., S.A., con código LEI número 959800UP9ANDBHTKJ408, y debidamente autorizada por la CNMV como Empresa de Servicios de Inversión.

**TRLMV:** Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores.

## 3 **Ámbito de aplicación**

### 3.1 **Ámbito objetivo**

La presente Política se aplicará en la selección y nombramiento, evaluación continua y ceses, reelección en los cargos, así como en el plan de sucesión, de los miembros del Consejo de Administración, incluidos los miembros personas jurídicas en lo que resulte de aplicación, y los representantes personas físicas de los miembros del Consejo de Administración que sean personas jurídicas; así como a los miembros de la Alta Dirección de la Sociedad.

### 3.2 **Ámbito subjetivo**

La presente política será de obligado conocimiento y cumplimiento por parte de los miembros del Consejo de Administración y Alta Dirección de la Sociedad.

## **4 Capacidades, funciones, deberes, y tiempo de desempeño de los miembros del Consejo de Administración**

### **4.1 Miembros ejecutivos y no ejecutivos**

Los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad podrán tener carácter ejecutivo, o no ejecutivo, estos últimos también llamados independientes.

Tendrán carácter ejecutivo aquéllos que, adicionalmente a su puesto como miembro del Consejo de Administración de la Sociedad, intervengan en la actividad diaria de la Sociedad desempeñando tareas de alta dirección o similares.

Por el contrario, los miembros no ejecutivos o independientes serán aquellos que sólo participen en el Consejo de Administración y que, por tanto, no intervengan en la actividad diaria de la Sociedad mediante el desempeño de tareas de alta dirección o similares.

### **4.2 Capacidades**

Adicionalmente al cumplimiento de los criterios rectores de la Sección 5.1 (*Criterios rectores*) de la presente Política, los miembros ejecutivos del Consejo de Administración deberán reunir, con carácter general, las siguientes capacidades:

- a) Deberán contar con experiencia relevante en el ámbito financiero o de los mercados de valores, salvo que existan razones justificadas de que dicho requerimiento no sea necesario para un concreto miembro, por ejemplo, porque aporte experiencia relevante en el ámbito de la tecnología;
- b) Deberán contar con dotes de exposición, análisis y debate, con el fin de llevar a cabo de manera efectiva la labor de control que les corresponde, con capacidad para exponer y argumentar de forma clara y ordenada sus propias ideas y criterios y generar debate con el resto de miembros del Consejo de Administración; y
- c) Deberán contar con la específica experiencia necesaria para el puesto que vayan a ocupar en la Sociedad.

Adicionalmente al cumplimiento de los criterios rectores de la Sección 5.1 (*Criterios rectores*) de la presente Política, los miembros no ejecutivos del Consejo de Administración deberán reunir, con carácter general, las capacidades previstas en las letras a) y b) anteriores.

### **4.3 Funciones y deberes**

Todos los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, sean o no ejecutivos, tendrán como funciones y deberes la adopción y ejecución de las decisiones necesarias que afecten a la gestión de la Sociedad y que estén encomendadas al Consejo de Administración, así como ejercer un control y supervisión de todas las cuestiones que afecten a la gestión de la Sociedad y que puedan implicar o derivar en una responsabilidad para la Sociedad.

Adicionalmente a lo anterior, los miembros del Consejo de Administración que sean ejecutivos deberán cumplir con las funciones y deberes propios del puesto que ocupen en la Sociedad.

### **4.4 Tiempo de dedicación**

Los miembros del Consejo de Administración deberán dedicar el tiempo suficiente para el cumplimiento de sus funciones y para las labores de formación, siendo éste diferente en función de que se trate de miembros ejecutivos o no ejecutivos.

En el caso de los miembros no ejecutivos, su dedicación no podrá ser inferior a 30 horas al mes respetándose, en todo caso, los periodos vacacionales y, en el caso de los miembros ejecutivos, su dedicación será la jornada laboral ordinaria acordada con la Sociedad.

La Sociedad comunicará a cada miembro del Consejo de Administración el tiempo requerido para el desempeño de sus funciones, pudiendo requerirle que confirme que él o ella puede dedicar el tiempo suficiente a su labor.

## **5 Proceso de selección y nombramiento**

### **5.1 Criterios rectores**

La Sociedad, a la hora de llevar a cabo la selección y nombramiento de un miembro del Consejo de Administración y Alta Dirección de la Sociedad, tendrá en cuenta, en todo caso, los siguientes criterios rectores de obligada observancia:

- a) Grado en que se considera que la persona evaluada tiene la reputación pertinente y que posee, individual y colectivamente junto con otros miembros, adecuados conocimientos, competencias y experiencia para el desempeño de sus funciones;
- b) La honorabilidad, honestidad, integridad;
- c) La independencia de ideas de cada miembro evaluado, definida ésta como un patrón de comportamiento en el sentido de que, durante las discusiones y el proceso de toma de decisiones, el miembro evaluado demuestre capacidad de poder participar activamente y tomar sus propias decisiones y juicios de

manera racional, objetiva e independiente;

- d) La capacidad de ejercer un buen gobierno de la Sociedad; y
- e) La capacidad para dedicar el tiempo suficiente al desempeño de sus funciones.

Se considerará que la persona evaluada posee los conocimientos, competencias y experiencia requeridos en este apartado para ejercer sus funciones en la Sociedad cuando cuente con formación del nivel y perfil adecuado, en particular, en las áreas de Servicios de Inversión, banca y otros servicios financieros; con las competencias apropiadas para el puesto en cuestión; y con la experiencia práctica derivada de sus anteriores ocupaciones durante un periodo de tiempo suficiente.

A los efectos de lo previsto anteriormente, se tendrán en cuenta los conocimientos adquiridos en un entorno académico, las competencias y capacidades demostradas en el pasado, y la experiencia en el desarrollo profesional de funciones similares a las que vayan a desarrollarse en la Sociedad. En la valoración de la experiencia práctica y profesional se prestará especial atención a la naturaleza y complejidad de los puestos desempeñados, a las competencias y poderes de decisión y responsabilidades asumidas, al número de personas a su cargo, al conocimiento técnico alcanzado sobre el sector financiero, y a los riesgos gestionados. En todo caso, los criterios de conocimientos y 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.

La evaluación de los conocimientos, competencias y experiencia se llevará a cabo teniendo presente que el Consejo de Administración cuente con miembros que, considerados en su conjunto, reúnan suficiente experiencia profesional en el gobierno de empresas de Servicios de Inversión para asegurar la capacidad efectiva del Consejo de Administración de tomar decisiones de forma independiente y autónoma en beneficio de la Sociedad.

Se considerará que concurre la honorabilidad, honestidad e integridad requerida en este apartado 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 Sociedad. A efectos de valorar la concurrencia de honorabilidad, honestidad e integridad, se considerará toda la información disponible, que incluirá:

- a) 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; o si hubiera estado inhabilitado conforme a la Ley 22/2003, de 9

de julio, Concursal, mientras no haya concluido el período de inhabilitación fijado en la sentencia de calificación del concurso;

- b) La existencia de investigaciones relevantes fundamentadas en indicios racionales, tanto en el ámbito penal como administrativo, sobre 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; y
- c) La condena por la comisión de delitos y la sanción por la comisión de infracciones administrativas, teniendo en cuenta: (i) el carácter doloso o imprudente del delito o infracción administrativa; (ii) si la condena o sanción es o no es firme; (iii) la gravedad de la condena o sanción impuesta; (iv) 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; (v) 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 Sociedad; (vi) la prescripción de los hechos ilícitos de naturaleza penal o administrativa o la posible extinción de la responsabilidad penal; (vii) la existencia de circunstancias atenuantes y la conducta posterior desde la comisión del delito o infracción; y (viii) la reiteración de condenas o sanciones por delitos o infracciones.

A efectos de valorar la información prevista en la letra a), la persona evaluada deberá presentar un cuestionario de honorabilidad y, a efectos de valorar la información prevista en las letras b) y c), la persona evaluada deberá aportar un certificado de antecedentes penales. El certificado de antecedentes penales deberá estar emitido por el Ministerio de Justicia o, en el caso de otros Estados miembros de la Unión Europea o de un tercer país, deberá ser un certificado oficial equivalente emitido por el Estado en el que el candidato haya desarrollado su actividad profesional en los últimos 10 años.

A efectos de valorar la capacidad de ejercer un buen gobierno de la Sociedad, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a) La presencia de potenciales conflictos de interés que generen influencias indebidas de terceros derivados de: (i) los cargos desempeñados en el pasado o en el presente en la Sociedad o en otras organizaciones privadas o públicas; (ii) una relación personal, profesional o económica con otros

miembros del órgano de administración de la Sociedad, de su matriz o de sus filiales; o (iii) 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 al desempeño de sus funciones y responsabilidades, incluida la de comprender el negocio de la Sociedad, sus principales riesgos y las implicaciones del modelo de negocio y de la estrategia de riesgos.

De conformidad con lo previsto en el artículo 6 del Real Decreto 217/2008, la Sociedad no tiene la consideración de Empresa de Servicios de Inversión significativa. En consecuencia, conforme prevé el artículo 188 del TRLMV, no tiene obligación de constituir un Comité de Nombramientos. En consecuencia, la valoración de los anteriores criterios rectores corresponderá, conjuntamente, a los Departamentos de Recursos Humanos y de Legal y Cumplimiento Normativo de la Sociedad, los cuales, seleccionarán un conjunto de candidatos para ser miembros del Consejo de Administración o de la Alta Dirección de la Sociedad que deberán cumplir, en todo caso, los anteriores criterios rectores. A estos efectos, la Sociedad se abstendrá de nombrar a un candidato que no cumpla dichos criterios, debiendo velar el Departamento de Legal y Cumplimiento Normativo de la Sociedad porque así sea y, en caso contrario, dicho departamento identificará los riesgos o incumplimientos que hubiera identificado en el informe de evaluación previsto en la Sección 5.3 (*Informe de evaluación*) de la presente Política.

## **5.2 Criterios de diversidad**

Adicionalmente a los criterios rectores de obligada observancia señalados en la Sección 5.1 (*Criterios rectores*) de la presente Política, la Sociedad, a la hora de llevar a cabo la selección y nombramiento de un miembro del Consejo de Administración y de la Alta Dirección de la Sociedad, tendrá en cuenta, en todo caso, los siguientes criterios de selección:

- a) Cualificación académica y trayectoria profesional: la formación académica y la experiencia profesional del potencial candidato serán aspectos fundamentales a tener en cuenta a la hora de realizar la evaluación del mismo. En relación con la trayectoria, se identificará si la misma ha sido desarrollada en el ámbito financiero o de los mercados de valores, siendo éste un requisito necesario a la hora de seleccionar al potencial candidato, salvo en el caso de que existan motivos justificados que no hagan necesario dicho requisito para contratar el perfil profesional de que se trate, por ejemplo, porque se valore más su experiencia en el ámbito tecnológico;
- b) Cualidades y competencias: se deberá tener en cuenta una amplia gama de cualidades y competencias del potencial candidato, valorando todas y cada una de ellas individualmente y en conjunto, con el fin de identificar el valor que el potencial candidato aportaría a la Sociedad;

- c) Edad, género y procedencia geográfica: se promoverá activamente la diversidad en materia de edad, género y procedencia geográfica, con el fin de incorporar perfiles que puedan aportar diversidad de opiniones, conocimientos, y experiencias profesionales.

El Departamento de Recursos Humanos será el encargado de aplicar estos criterios con el fin de seleccionar a un conjunto de candidatos para ser miembros del Consejo de Administración o de la Alta Dirección de la Sociedad.

### **5.3 Informe de evaluación**

El Departamento de Recursos Humanos junto con el Departamento de Legal y Cumplimiento Normativo de la Sociedad, elaborará un informe de evaluación por cada uno de los candidatos seleccionados en el que se documentará, en todo caso, la efectiva aplicación y valoración de los criterios previstos en la Sección 5.1 (*Criterios rectores*) y en la Sección 5.2 (*Criterios de diversidad*) de la presente Política.

Dicho informe de evaluación será entregado al Consejo de Administración y/o a la Junta General de Accionistas de la Sociedad a efectos de que pueda adoptar la decisión final de contratación y nombramiento de conformidad con lo dispuesto en la Sección 5.4 (*Decisión final de contratación y nombramiento*) de la presente Política.

### **5.4 Decisión final de contratación y nombramiento**

La Junta General de Accionistas de la Sociedad será el órgano competente, salvo en los casos en los que la Ley de Sociedades de Capital prevea que sea el Consejo de Administración, para adoptar la decisión final de contratación y nombramiento de los miembros del Consejo de Administración, a la vista del informe de evaluación previsto en la Sección 5.3 (*Informe de evaluación*) de la presente Política y de la demás información de que disponga.

El Consejo de Administración de la Sociedad tendrá la competencia sobre la decisión final de contratación y nombramiento del miembro de la Alta Dirección de la Sociedad, siempre que este no forme parte del Consejo de Administración de la Sociedad, a la vista del informe de evaluación previsto en la Sección 5.3 (*Informe de evaluación*) de la presente Política y de la demás información de que disponga.

A efectos de adoptar dicha decisión final, el Consejo de Administración o la Junta General de Accionistas, según el caso, podrá pedir consejo a los responsables de los departamentos o unidades de negocio de la Sociedad que considere relevantes a efectos de poder adoptar la misma.

En este proceso de adopción de la decisión final y valoración de la información de que se disponga sobre cada uno de los candidatos, el Consejo de Administración o la Junta General de Accionistas, según el caso, velará porque efectivamente el

proceso de selección aplicado haya favorecido y tenido en cuenta la diversidad de experiencias, edad, género, procedencia geográfica y conocimientos, y en general, no adolezca de sesgos implícitos que hayan podido implicar discriminación alguna.

La contratación y nombramiento de los miembros del Consejo de Administración y de la Alta Dirección estará sujeta al cumplimiento de los requisitos y plazos de comunicación previa y al régimen de comunicación previsto en la Circular 1/2013. La comunicación se realizará conforme a los formularios y plantillas que figuran en el anexo III del Reglamento de Ejecución (UE) 2017/1945, e incluirá la documentación e información prevista en el artículo 4 del Reglamento Delegado (UE) 2017/1943.

## **6 Proceso de evaluación continua y ceses**

Con el fin de garantizar que los miembros del Consejo de Administración y Alta Dirección de la Sociedad cumplen durante el ejercicio de su cargo con los criterios rectores de selección y nombramiento previstos en la Sección 5.1 (*Criterios rectores*) de la presente Política, se llevará cabo un proceso de evaluación continua consistente en que los miembros del Consejo de Administración y Alta Dirección de la Sociedad serán requeridos, periódicamente, y con carácter individual, por el Departamento de Cumplimiento Normativo de la Sociedad para que confirmen por escrito que no concurre en el correspondiente miembro circunstancia alguna que suponga que no cumple con los requisitos de honorabilidad, honestidad, integridad, independencia de ideas, capacidad de ejercer un buen gobierno de la Sociedad y capacidad de dedicar tiempo suficiente al ejercicio de sus funciones, de conformidad con lo previsto en la Sección 5.1 (*Criterios rectores*) de la presente Política.

En todo caso, los miembros del Consejo de Administración y Alta Dirección deberán informar al Director de Legal y Cumplimiento Normativo cuando concurra en ellos cualquier circunstancia o impedimento para el ejercicio de su cargo de los previstos en la Sección 5.1 (*Criterios rectores*) de la presente Política, en cuanto tengan conocimiento de la misma, que suponga o pueda suponer que dicho miembro no cumple con los requisitos de honorabilidad, honestidad, integridad, independencia de ideas, capacidad de ejercer un buen gobierno de la Sociedad y capacidad de dedicar tiempo suficiente al ejercicio de sus funciones. En el caso de que el miembro afectado sea el propio Director del Departamento de Legal y Cumplimiento Normativo de la Sociedad, éste deberá informar al Consejero Delegado de la Sociedad.

Una vez remitida la información, el Director de Legal y Cumplimiento Normativo o, en su caso, el Consejero Delegado de la Sociedad, evaluarán la misma con el fin de determinar si es relevante y supone un incumplimiento por parte del miembro afectado de los requisitos de honorabilidad, honestidad, integridad, independencia de ideas, capacidad de ejercer un buen gobierno de la Sociedad o capacidad de dedicar tiempo suficiente al ejercicio de sus funciones o si, por el contrario, no

conlleve dicho incumplimiento. A estos efectos, no se considerará que hay falta de honorabilidad sobrevenida por la mera circunstancia de que, estando en el ejercicio de su cargo, un miembro del Consejo de Administración o de la Alta Dirección sea objeto de las investigaciones previstas en la Sección 5.1 (*Criterios rectores*) de la presente Política. En relación con las investigaciones en curso, a falta de documentos oficiales, la información podrá proporcionarse mediante una declaración jurada.

En el caso de que el Director de Legal y Cumplimiento Normativo o, en su caso, el Consejero Delegado de la Sociedad considerase que dicha información fuese relevante y pudiera suponer, a su juicio, un incumplimiento por parte del miembro afectado de los requisitos de honorabilidad, honestidad, integridad, independencia de ideas, capacidad de ejercer un buen gobierno de la Sociedad o capacidad de dedicar tiempo suficiente al ejercicio de sus funciones, el Director de Legal y Cumplimiento Normativo o, en su caso, el Consejero Delegado, lo comunicará a la CNMV en el plazo de 15 días hábiles desde que tuviera conocimiento de la misma. Adicionalmente, el Director de Legal y Cumplimiento Normativo o, en su caso, el Consejero Delegado, elaborará un dictamen y lo pondrá en conocimiento del Consejo de Administración, el cual, será el competente para decidir si existe dicho incumplimiento. Para ello, el Consejo de Administración evaluará la información existente, así como el dictamen anteriormente referido, con el fin de adoptar su decisión.

En el caso de que el Consejo de Administración ratifique el dictamen del Director de Legal y Cumplimiento Normativo o del Consejero Delegado y considere, por tanto, que no se mantienen en el miembro afectado los requisitos previstos en la Sección 5.1 (*Criterios rectores*) de la presente Política para ser miembro de la Alta Dirección o del Consejo de Administración, adoptará la correspondiente decisión de suspender temporalmente, si fuese factible, por tratarse de una circunstancia temporal. Si la suspensión temporal no fuese factible, el Consejo de Administración acordará el cese del miembro de la Alta Dirección y, en caso de que se trate de un miembro del Consejo de Administración, le requerirá para que presente su dimisión y ponga su cargo a disposición del Consejo de Administración.

Las decisiones relativas al cese de un miembro de la Alta Dirección o del Consejo de Administración serán comunicadas a la CNMV dentro de los plazos previstos en la Circular 1/2013. Lo anterior, estará sujeto, no obstante, al pronunciamiento que, en su caso, emita la CNMV.

## **7 Proceso de reelección**

En el caso de miembros del Consejo de Administración de la Sociedad que hubieran sido nombrados por un periodo determinado de tiempo, concluido el periodo de mandato, se iniciará un proceso de reelección en el que se completarán las fases previstas en la presente Política y se cumplirá con las previsiones que, a estos efectos, se contengan en el Reglamento del Consejo de Administración de

la Sociedad.

En el caso de miembros de la Alta Dirección, conforme a lo dispuesto en la Política de Remuneraciones, tendrán un contrato por tiempo indefinido.

## **8 Plan de sucesión**

El Departamento de Recursos Humanos de la Sociedad será el encargado de identificar, con antelación suficiente, aquéllos miembros del Consejo de Administración y de la Alta Dirección de la Sociedad que estuvieran próximos a la jubilación.

Una vez identificados los referidos miembros, el Departamento de Recursos Humanos, en colaboración con el resto de los departamentos o unidades de negocio de la Sociedad, en caso de ser necesario, definirá el perfil profesional requerido para la sustitución del candidato en cuestión, con el fin de que el sustituto posea, al menos, similares competencias y conocimientos al miembro afectado.

Una vez definido el perfil profesional, el Departamento de Recursos Humanos iniciará las actuaciones necesarias para la búsqueda de potenciales candidatos, bien directamente, o bien mediante la contratación de entidades especializadas en la selección de personal. El proceso de selección y nombramiento se ajustará a lo previsto en la presente Política.

## **9 Aprobación y revisión**

El Consejo de Administración de la Sociedad será el órgano responsable de aprobar la presente Política y las modificaciones que, en su caso, hubiera de la misma.

El Departamento de Legal y Cumplimiento Normativo de la Sociedad será el responsable de la revisión y modificación, cuando resulte necesario, de la presente Política.

## **10 Entrada en vigor**

La presente política entrará en vigor en la fecha de aprobación por el Consejo de Administración de la Sociedad indicada al comienzo de la misma.

## English Version

### 1 Object

This policy is approved in order to establish a procedure for the selection and appointment, continuous evaluation and dismissal, re-election, as well as the succession plan, of the members of the Board of Directors and Top Management of the Company, in compliance with the provisions of articles 184 bis and 185 of the TRLMV.

By virtue of the foregoing, this policy was approved by the Company's Board of Directors on December 15, 2022.

### 2 Definitions

Words used herein in the singular, where the context so permits, shall be deemed to include the plural and vice versa. The definitions of words in the singular herein shall apply to such words when used in the plural where the context so permits and vice versa.

**Board of Directors:** highest collegiate management body that directs the running of the Company.

**Board of Directors' Regulation:** document containing the rules of organization and operation of the Board of Directors.

**Bylaws:** document containing all the rules that govern the internal functioning of the Company.

**Capital Companies Law:** Royal Legislative Decree 1/2010, of July 2, which approves the revised text of the Capital Companies Law.

**Circular 1/2013:** Circular 1/2013, of January 30, of the National Securities Market Commission, on communication of information regarding investment services companies and their parent companies and management companies of collective investment institutions.

**CNMV:** *Comisión Nacional del Mercado de Valores.*

**Company:** European Digital Securities Exchange, S.V., S.A., with LEI code 959800UP9ANDBHTKJ408, and duly authorized as an Investment Firm by the CNMV.

**Delegated Regulation (EU) 2017/1943:** Commission Delegated Regulation (EU) 2017/1943, of July 14, 2016, which completes Directive 2014/65/EU of the

European Parliament and of the Council with regard to the technical regulations on information and the necessary requirements for the granting of authorizations to investment services companies.

**Employee:** workers hired by the Company either in a labor or commercial regime to provide services to the Company.

**General Shareholders' Meeting:** governing body of the Company constituted by the shareholders of the same destined to the adoption of the resolutions on the matters reserved by the Capital Companies Law and the Bylaws.

**Implementing Regulation (EU) 2017/1945:** Commission Implementing Regulation (EU) 2017/1945 of June 19, 2017 establishing technical implementation standards in relation to notifications submitted by applicant investment services companies or authorized, or intended for them, in accordance with Directive 2014/65 / EU of the European Parliament and of the Council.

**Investment Firm:** has the meaning set out in Article 4.1 of MIFID 2.

**Investment Service:** these are the services provided in Annex I, Section A, of MIFID 2. For the purposes of this document, the ancillary services provided in Annex I, Section B, of MIFID 2 are also included, where appropriate.

**Royal Decree 217/2008:** Royal Decree 217/2008, of February 15, on the legal regime of investment services companies and other entities that provide investment services and by which the Regulation of the Law is partially modified 35/2003, of November 4, of Collective Investment Institutions, approved by Royal Decree 1309/2005, of November 4.

**Top Management:** Employees of the Company who exercise the management of a department or business unit of the Company, whether or not they form part of the Board of Directors.

**TRLMV:** Royal Legislative Decree 4/2015, of October 23, by which approves the revised text of the Securities Market Law.

## **3 Scope of application**

### **3.1 Subjective scope**

This Policy will be applied in the selection and appointment, continuous evaluation and dismissals, re-election in the positions, as well as in the succession plan, of the members of the Board of Directors, including members of legal entities as applicable, and the natural person representatives of the members of the Board of Directors who are legal persons; as well as the members of the Top Management of the Company.

### **3.2 Objective scope**

This policy shall be of mandatory knowledge and compliance by the members of the Board of Directors and Top Management of the Company.

## **4 Capacities, functions, duties, and term of office of the members of the Board of Directors**

### **4.1 Executive and non-executive members**

The members of the Board of Directors of the Company may be executive or non-executive, the latter also called independent.

Executive members shall be those who, in addition to their position as a member of the Board of Directors of the Company, are involved in the day-to-day activities of the Company by performing senior management or similar tasks.

On the other hand, non-executive or independent members shall be those who only participate in the Board of Directors and who, therefore, do not intervene in the daily activity of the Company by performing senior management or similar tasks.

### **4.2 Capabilities**

In addition to complying with the guiding criteria contained in Section 5.1 (*Guiding* criteria) of this Policy, the executive members of the Board of Directors shall, in general, have the following capabilities:

- a) They shall have relevant experience in the financial or securities markets, unless there are justifiable reasons why such a requirement is not necessary for a particular member, for example, because it provides relevant experience in the field of technology;
- b) They must have the skills of presentation, analysis and debate, in order to effectively carry out the control duties that corresponds to them, with the capacity to clearly and orderly present and argue their own ideas and criteria and generate debate with the rest of the members of the Board of Directors; and
- c) They shall have the specific experience required for the position they are to occupy in the Company.

In addition to complying with the guiding criteria contained in Section 5.1 (*Guiding* criteria) of this Policy, the non-executive members of the Board of Directors must generally meet the capacities set forth in letters a) and b) above.

### **4.3 Functions and duties**

All members of the Board of Directors of the Company, whether executive or non-executive, shall have as their functions and duties the adoption and execution of the necessary decisions affecting the management of the Company and which are entrusted to the Board of Directors, as well as to exercise control and supervision of all matters affecting the management of the Company and which may imply or result in liability for the Company.

In addition to the foregoing, the members of the Board of Directors who are executives must comply with the functions and duties inherent to the position they hold in the Company.

### **4.4 Time of dedication**

The members of the Board of Directors must dedicate sufficient time to the fulfillment of their duties and to their training tasks, this time being different depending on whether they are executive or non-executive members.

In the case of non-executive members, their dedication may not be less than 30 hours per month, respecting, in any case, vacation periods and, in the case of executive members, their dedication shall be the ordinary working day agreed with the Company.

The Company shall inform each member of the Board of Directors of the time required for the performance of his or her duties, and may require him or her to confirm that he or she can devote sufficient time to his or her work.

## **5 Selection and appointment process**

### **5.1 Guiding criteria**

The Company, when selecting and appointing a member of the Board of Directors and Top Management of the Company, shall take into account, in all cases, the following mandatory guiding criteria:

- a) Degree to which the person being evaluated is considered to have the relevant reputation and to possess, individually and collectively with other members, adequate knowledge, skills and experience for the performance of his or her duties;
- b) Honorability, honesty, integrity;
- c) The independence of ideas of each member being evaluated, defined as a pattern of behavior in the sense that, during discussions and the decision-

making process, the member being evaluated demonstrates the capacity to actively participate and make his or her own decisions and judgments in a rational, objective and independent manner;

- d) The ability to exercise good governance of the Company; and
- e) The ability to devote sufficient time to the performance of their duties.

The person evaluated shall be deemed to possess the knowledge, skills and experience required in this section to perform his/her duties in the Company if he/she has the appropriate level and profile of training, particularly in the areas of Investment Services, banking and other financial services; with the appropriate skills for the position in question; and with the practical experience derived from his/her previous occupations for a sufficient period of time.

For the purposes of the above, the knowledge acquired in an academic environment, the skills and abilities demonstrated in the past, and the experience in the professional development of functions similar to those to be developed in the Company shall be taken into account. In the assessment of practical and professional experience, special attention will be paid to the nature and complexity of the positions held, the competencies and decision-making powers and responsibilities assumed, the number of people under their charge, the technical knowledge attained about the financial sector, and the risks managed. In any case, the criteria of knowledge and experience shall be applied by assessing the nature, scale and complexity of the Company's activity and the specific duties and responsibilities of the position assigned to the person being evaluated.

The evaluation of knowledge, skills and experience shall be carried out bearing in mind that the Board of Directors shall have members who, considered as a whole, have sufficient professional experience in the governance of Investment Firms to ensure the effective capacity of the Board of Directors to make decisions independently and autonomously for the benefit of the Company.

The honorability, honesty and integrity required in this section shall be deemed to be present in those who have been showing a personal, commercial and professional conduct that does not cast doubts on their capacity to carry out a sound and prudent management of the Company. For the purpose of assessing the concurrence of honorability, honesty and integrity, all available information shall be considered, which shall include:

- a) The history of the position in question in its relationship with the regulatory and supervisory authorities; the reasons for which it has been dismissed or dismissed from previous positions or posts; its record of personal solvency and compliance with its obligations; its professional performance, if it has held positions of responsibility in Investment Firms that have been subject to a process of early action or resolution; or if it has been disqualified in accordance with Law 22/2003, of July 9, 2003, on Bankruptcy, until the

period of disqualification established in the judgment of qualification of the bankruptcy has expired;

- b) The existence of relevant investigations based on rational indications, both in the criminal and administrative fields, regarding corporate offenses, offenses against patrimony and against the socioeconomic order, offenses against the Public Treasury and Social Security, money laundering or receiving, or if they involve infringement of the regulations governing the exercise of banking, insurance or securities market activities, or consumer protection.
- c) The conviction for the commission of crimes and the sanction for the commission of administrative infractions, taking into account: (i) the intentional or reckless nature of the crime or administrative infraction; (ii) whether or not the conviction or sanction is final; (iii) the seriousness of the conviction or sanction imposed; (iv) the nature of the facts that gave rise to the conviction or sanction, especially in the case of corporate crimes, crimes against property and against the socioeconomic order, against the Public Treasury and Social Security, crimes of money laundering or receiving or if they involve infringement of the rules regulating the exercise of the banking, insurance or securities market activity, or consumer protection; (v) whether the facts that gave rise to the conviction or sanction were carried out for his own benefit or to the detriment of the interests of third parties whose administration or business management had been entrusted to him, and if applicable, the relevance of the facts for which the conviction or sanction occurred in relation to the functions assigned or to be assigned to the position in question in the Company; (vi) the prescription of illegal acts of a criminal or administrative nature or the possible extinction of criminal responsibility; (vii) the existence of extenuating circumstances and subsequent conduct since the commission of the crime or infraction; and (viii) the repetition of convictions or sanctions for crimes or infractions.

For the purpose of assessing the information provided for in letter a), the person being evaluated must submit a questionnaire on good reputation and, for the purpose of assessing the information provided for in letters b) and c), the person being evaluated must provide a criminal record certificate. The criminal record certificate must be issued by the Ministry of Justice or, in the case of other Member States of the European Union or a third country, it must be an equivalent official certificate issued by the State in which the candidate has carried out his/her professional activity in the last 10 years.

For the purpose of assessing the ability to exercise good governance of the Company, the following shall be taken into account:

- a) The presence of potential conflicts of interest that generate undue influence from third parties derived from: (i) past or present positions held in the Company or in other private or public organizations; (ii) a personal, professional or economic relationship with other members of the

administrative body of the Company, its parent company or its subsidiaries; or (iii) a personal, professional or economic relationship with the controlling shareholders of the Company, its parent company or its subsidiaries.

- b) The ability to devote sufficient time to the performance of their duties and responsibilities, including the ability to understand the Company's business, its principal risks and the implications of the business model and risk strategy.

In accordance with the provisions of article 6 of the Royal Decree 217/2008, the Company is not considered a significant Investment Firm. Consequently, as provided in article 188 of the TRLMV, it has no obligation to set up an Appointments Committee. In consequence, the evaluation of the above criteria shall be the joint responsibility of the Company's Human Resources and the Legal and Regulatory Compliance Department, which shall select a set of candidates to become members of the Board of Directors or Top Management of the Company who must meet, in any event, the above criteria. For such purposes, the Company shall refrain from appointing a candidate who does not meet such criteria, and the Legal and Regulatory Compliance must ensure that this is the case and, if not, said department will identify the risks or non-compliances that it would have identified in the evaluation report provided for in Section 5.3 (*Evaluation Report*) of this Policy.

## **5.2 Diversity criteria**

In addition to the mandatory guiding criteria indicated in Section 0 (5.1 *Guiding* criteria) of this Policy, the Company, when selecting and appointing a member of the Board of Directors and Top Management of the Company, shall take into account, in all cases, the following selection criteria:

- a) Academic qualifications and professional background: the academic background and professional experience of the potential candidate will be fundamental aspects to be taken into account when evaluating him/her. In relation to the professional career, it will be identified whether it has been developed in the financial or securities markets field, being this a necessary requirement when selecting the potential candidate, except in the case that there are justified reasons that do not make this requirement necessary to hire the professional profile in question, for example, because their experience in the technological field is more valued;
- b) Qualities and competencies: a wide range of qualities and competencies of the potential candidate should be taken into account, assessing each and every one of them individually and as a whole, in order to identify the value that the potential candidate would bring to the Company;
- c) Age, gender and geographic origin: diversity in terms of age, gender and geographic origin shall be actively promoted in order to incorporate profiles

that can contribute a diversity of opinions, knowledge and professional experience.

The Human Resources Department will be in charge of applying these criteria in order to select a set of candidates to become members of the Board of Directors or Top Management of the Company.

### **5.3 Evaluation report**

The Company's Human Resources Department and the Regulatory Compliance Department shall prepare an evaluation report for each of the selected candidates documenting, in all cases, the effective application and assessment of the criteria set forth in Sections 0 (5.1 *Guiding criteria*) and 0 (5.2 *Diversity criteria*) of this Policy.

Said evaluation report will be delivered to the Board of Directors and / or the General Shareholders' Meeting of the Company so that it may make the final hiring and appointment decision in accordance with the provisions of Section 0 (5.4 *Final hiring and appointment decision*) of this Policy.

### **5.4 Final hiring and appointment decision**

The General Shareholders' Meeting of the Company will be the competent body, except in cases in which the Capital Companies Law provides that it is the Board of Directors, to adopt the final decision of hiring and appointment of the members of the Board of Directors, in view of the evaluation report provided for in Section 0 (5.3 *Evaluation report*) of this Policy and other information available.

The Company's Board of Directors will be the competent body to adopt the final decision of hiring and appointment the member of the Company's Senior Management, provided that he or she is not part of the Company's Top Management, in view of the evaluation report provided for in Section 0 (5.3 *Evaluation report*) of this Policy and any other information available.

For the purposes of adopting said final decision, the Board of Directors or the General Shareholders' Meeting, as the case may be, may request advice from the heads of the departments or business units of the Company that it deems relevant to adopt the same.

In this process of adopting the final decision and assessing the information available on each of the candidates, the Board of Directors or the General Shareholders' Meeting, as the case may be, will ensure that the selection process applied has effectively favored and taken into account the diversity of experiences, age, gender, geographical origin and knowledge, and in general, does not suffer from implicit biases that could have implied any discrimination.

The hiring and appointment of the members of the Board of Directors and the Top Management will be subject to compliance with the requirements and deadlines

for prior communication and the communication regime provided for in Circular 1/2013. The communication will be made in accordance with the forms and templates that appear in Annex III of the Implementing Regulation (EU) 2017/1945, and will include the documentation and information provided for in article 4 of the Delegated Regulation (EU) 2017/1943.

## **6 Continuous evaluation process and terminations**

To guarantee that the members of the Board of Directors and Top Management of the Company comply during the exercise of their position with the guiding criteria for selection and appointment provided for in Section 0 (5.1 *Guiding criteria*) of this Policy, an evaluation process will be carried out that consist in that the members of the Board of Directors and Top Management of the Company will be required, periodically, and individually, by the Company's Regulatory Compliance Department to confirm in writing that the corresponding member does not have any circumstance that implies that they do not meet the requirements of good reputation, honesty, integrity, independence of ideas, ability to exercise good governance of the Company and ability to dedicate sufficient time to the exercise of their functions, in accordance with the provisions of Section 0 (5.1 *Guiding criteria*) of the this Policy.

In any case, the members of the Board of Directors and Top Management must inform the Director of Legal and Regulatory Compliance when there is any circumstance or impediment to the exercise of their position as provided for in Section 5.1 *Guiding criteria*) of this Policy, as soon as they become aware of it, which implies or may assume that said member does not meet the requirements of good reputation, honesty, integrity, independence of ideas, ability to exercise good governance of the Company and ability to dedicate sufficient time to the exercise of its functions. If the affected member is the Director of the Company's Legal and Regulatory Compliance Department, he / she must inform the CEO of the Company.

Once the information has been sent, the Director of the Legal and Regulatory Compliance Department or, as the case may be, the Chief Executive Officer of the Company, shall evaluate the same in order to determine whether the same is relevant and implies a breach by the member concerned of the requirements of honorability, honesty, integrity, independence of ideas, capacity to exercise good governance of the Company or capacity to devote sufficient time to the exercise of his functions or whether, on the contrary, it does not entail such breach. For these purposes, the mere circumstance that, while in office, a member of the Board of Directors or Top Management is the subject of the investigations provided for in Section 0 (5.1 *Guiding criteria*) of this Policy shall not be deemed to constitute a supervening lack of good repute. In connection with ongoing investigations, in the absence of official documents, information may be provided by means of a sworn statement.

In the event that the Chief Legal and Regulatory Compliance Officer or, if applicable, the Chief Executive Officer of the Company considers that such information is relevant and could imply, in his or her judgment, a breach by the member concerned of the requirements of honorability, honesty, integrity, independence of ideas, ability to exercise good governance of the Company or ability to devote sufficient time to the performance of his duties, the Chief Legal and Regulatory Compliance Officer or, as the case may be, the Chief Executive Officer, shall notify the CNMV within 15 business days of becoming aware of the same. Additionally, the Chief Legal and Regulatory Compliance Officer or, as the case may be, the Chief Executive Officer, shall prepare an opinion and inform the Board of Directors, which shall be competent to decide whether such non-compliance exists. For this purpose, the Board of Directors shall evaluate the existing information, as well as the aforementioned opinion, in order to adopt its decision.

In the event that the Board of Directors ratifies the opinion of the Chief Legal and Regulatory Compliance Officer or the Chief Executive Officer and considers, therefore, that the requirements set forth in Section 0 (5.1 *Guiding* criteria) of this Policy are not maintained in the affected member to be member of the Top Management or of the Board of Directors, will adopt the corresponding decision to suspend temporarily, if feasible, because it is a temporary circumstance. If the temporary suspension is not feasible, the Board of Directors will decide to dismiss the member of the Top Management and, in the case of a member of the Board of Directors, will require him to present his resignation and make his position available to the Board of Directors.

Decisions relating to the removal of a member of the Top Management or of the Board of Directors will be communicated to the CNMV within the deadlines provided in Circular 1/2013. The foregoing, however, will be subject to the pronouncement that, where appropriate, issued by the CNMV.

## **7 Re-election process**

In the case of members of the Board of Directors who have been appointed for a specified period of time, once the term of office has concluded, a re-election process will begin in which the phases provided for in this Policy must be observed and the provisions that, for these purposes, are contained in the Board of Directors Regulation will be met.

In the case of members of the Top Management, in accordance with the provisions of the Remuneration Policy, they will have a contract for an indefinite period of time.

## **8 Succession plan**

The Company's Human Resources Department shall be responsible for identifying, sufficiently in advance, those members of the Board of Directors and Top

Management of the Company who are close to retirement.

Once the aforementioned members have been identified, the Human Resources Department, in collaboration with the other departments or business units of the Company, if necessary, shall define the professional profile required for the replacement of the candidate in question, so that the replacement has at least similar skills and knowledge to the member affected.

Once the professional profile has been defined, the Human Resources Department shall initiate the necessary actions to search for potential candidates, either directly or by contracting entities specialized in the selection of personnel. The selection and appointment process will be in accordance with the provisions of this Policy.

## **9 Approval and review**

The Board of Directors of the Company will be the body responsible for approving this Policy and the modifications that, if any, may be made to it.

The Company's Legal and Regulatory Compliance Department will be responsible for the revision and modification, when necessary, of this Policy.

## **10 Entry into force**

This policy shall become effective on the date of approval by the Board of Directors of the Company indicated at the beginning of this policy.