

# Gobierno corporativo y política de remuneraciones

---

<b>1</b>	<b>Introducción</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Descripción del Grupo Morgan Stanley (España)</b>	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>Estructura organizativa de la Sociedad y Marco de Control del Riesgo</b>	<b>2</b>
<b>4</b>	<b>Junta general de accionistas</b>	<b>4</b>
<b>5</b>	<b>Consejo de administración</b>	<b>4</b>
<b>6</b>	<b>Comité de Nombramientos</b>	<b>5</b>
<b>7</b>	<b>Gobernanza sobre retribuciones</b>	<b>6</b>
<b>8</b>	<b>Auditoría Interna</b>	<b>10</b>
<b>9</b>	<b>Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo</b>	<b>11</b>
<b>10</b>	<b>Comité de Riesgos</b>	<b>11</b>
<b>11</b>	<b>Comité de Prevención de Riesgos Penales</b>	<b>12</b>
<b>12</b>	<b>Mecanismos de control interno de MSSV</b>	<b>12</b>
<b>13</b>	<b>Conflictos de interés</b>	<b>13</b>

## 1 Introducción

Morgan Stanley, Sociedad de Valores, S.A.U. ("MSSV" o la "Sociedad") es una sociedad de valores constituida el 20 de noviembre de 2007 con arreglo a sus estatutos sociales. MSSV está registrada como empresa de servicios de inversión ante la Comisión Nacional del Mercado de Valores ("CNMV"). MSSV solo presta servicios a clientes institucionales.

El presente documento se emite en cumplimiento del 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 ("Real Decreto 217/2008") y la Circular 3/2017, de 29 de noviembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sobre obligaciones de publicidad a través de la página web de las Empresas de Servicios de Inversión en materia de gobierno corporativo y política de remuneraciones y por la que se modifica la Circular 7/2008, de 26 de noviembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sobre normas contables, cuentas anuales y estados de información reservada de las Empresas de Servicios de Inversión, Sociedades Gestoras de Instituciones de Inversión Colectiva y Sociedades Gestoras de Entidades de Capital Riesgo ("Circular 7/2008").

En particular, el artículo 31 del Real Decreto 217/2008 establece la obligación para las empresas de servicios de inversión de contar con una página web en la que se de publicidad a la información de gobierno corporativo y política de retribuciones. Por su parte, la Circular 7/2008 describe los términos en que tiene que estar configurada la página web y la información a incluir relativa a gobierno corporativo y política de remuneraciones en función de la naturaleza, escala y complejidad de la empresa de servicios de inversión.

De conformidad con lo anterior, se facilita la siguiente información en materia de gobierno corporativo y política de retribuciones para la sociedad MSSV.

## 2 Descripción del Grupo Morgan Stanley (España)

El Grupo Morgan Stanley (España) ("Morgan Stanley España") forma parte del Grupo Morgan Stanley ("Grupo

Morgan Stanley"), y está compuesto por dos sociedades españolas:

- Morgan Stanley Spanish Holdings, S.L.U.
- Morgan Stanley, Sociedad de Valores, S.A.U.

Morgan Stanley Spanish Holdings, S.L.U. es la sociedad cabecera de un grupo de empresas de servicios de inversión supervisado por CNMV, teniendo como única sociedad dependiente a MSSV, participada en un 100%.

El objeto social de Morgan Stanley Spanish Holdings, S.L.U. comprende la tenencia directa o indirecta de acciones o participaciones en sociedades españolas o extranjeras que se dediquen a actividades relacionadas con los mercados financieros y de valores, así como la gestión de dichas entidades.

El Consejo de Administración de Morgan Stanley Spanish Holdings S.L.U. es el órgano de dirección, gobierno, gestión, administración representación y supervisión de la sociedad.

El Consejo de Administración de Morgan Stanley Spanish Holdings, S.L.U., a 24 de noviembre de 2020, está compuesto por cinco miembros. Todos los miembros del Consejo de Administración de esta sociedad cumplen con los requisitos establecidos en el Real Decreto 217/2008 de honorabilidad, experiencia y buen gobierno.

## 3 Estructura organizativa de la Sociedad y Marco de Control del Riesgo

La gestión de riesgos de Morgan Stanley España se rige por un conjunto de normas y principios generales y, en particular, por la Circular 1/2014, sobre los requisitos de organización interna y de las funciones de control de las entidades que prestan servicios de inversión ("Circular 1/2014"), aprobados por su Consejo de Administración, que se revisan de forma periódica, incorporándose a los distintos marcos de actuación relacionados con los diferentes riesgos relevantes.

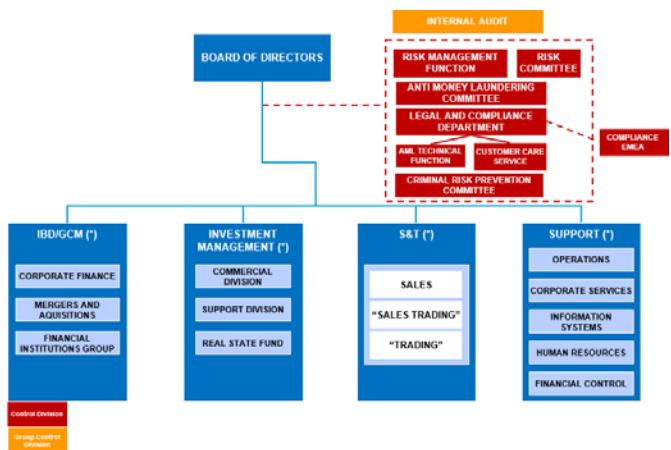
# Morgan Stanley

La política de gestión de riesgos de Morgan Stanley España se encuentra, asimismo, enmarcada dentro de los principios y marco de actuación del Grupo Morgan Stanley.

El modelo de Control y Gestión de Riesgos de Morgan Stanley España se sustenta en un sistema de tres líneas de defensa en las que se apoya el Consejo de Administración:

- La primera línea de defensa corresponde a los responsables de las diferentes áreas de negocio y operativas que se responsabilizan de ejecutar e implantar, en primera instancia, las políticas de gestión de riesgos aprobadas por el Consejo de Administración.
- La segunda línea de defensa está constituida por:
  - El Departamento de Legal y Cumplimiento Normativo de la Sociedad, que desarrolla su actividad de forma independiente respecto de las distintas unidades de negocio. Asimismo, ejerce la Función Técnica de Prevención del Blanqueo de Capitales.
  - La Función de Gestión de Riesgos es la encargada del control de la política de gestión de riesgos, establecida por el Consejo de Administración. Depende directamente del Consejo de Administración de modo que la misma cuenta con la autoridad e independencia suficiente para la realización de sus funciones como órgano responsable de garantizar que los objetivos y políticas de control del Grupo Morgan Stanley son implantados y comunicados, así como de velar por el cumplimiento de los mismos, y en su caso, de proponer las medidas correctoras oportunas, informando puntualmente al Consejo de Administración.
- La tercera línea de defensa la desempeña la Función de Auditoría Interna. MSSV tiene delegada esta función en el Departamento de Auditoría Interna del área internacional del Grupo Morgan Stanley y actúa de manera independiente.

A continuación se muestra la estructura organizativa de MSSV:



El Departamento Legal y de Cumplimiento Normativo de la Sociedad, de acuerdo la Circular 1/2014, presenta al Consejo de Administración informes trimestrales de la Unidad de Cumplimiento Normativo, donde refiere, entre otros, al resultado de los trabajos realizados, controles practicados, revisión y actualización de las políticas y de los procedimientos, las comunicaciones con las autoridades supervisoras, las cuestiones relativas a la prevención de blanqueo de capitales y al servicio de atención al cliente. Dichos informes revisan, adicionalmente, los cambios sustanciales en la legislación, su impacto en la Sociedad y resumen las medidas de adaptación, implementadas y en curso. Asimismo, presenta al Consejo de Administración un informe consolidado anual de la Unidad de Cumplimiento Normativo, que es un compendio de los cuatro informes trimestrales del ejercicio.

La Función de Gestión de Riesgos de la Sociedad presenta al Consejo de Administración, de acuerdo la Circular 1/2014, informes trimestrales donde detalla las áreas objeto de revisión, enumerando las tareas y acciones llevadas a cabo, resumen de las incidencias detectadas como resultado de dicha revisión, en particular, las relacionadas con la superación de los límites de riesgos establecidos por la Sociedad, las medidas propuestas para la gestión y resolución de cada una de las incidencias o áreas de mejora detectadas. Asimismo, remite al Consejo, dentro de los tres primeros meses de cada ejercicio, un informe anual de la Función de Gestión de Riesgos, que es un compendio de los cuatro informes trimestrales del ejercicio. Sin perjuicio de la presentación de dichos informes periódicos, la Función de Gestión de Riesgos informa, con carácter inmediato, al Consejo de Administración, de cualquier incidencia o incumplimiento que revista una especial relevancia.

## Morgan Stanley

El Comité de Riesgos de la Sociedad remite al Consejo de Administración informes semestrales donde refiere, entre otros: los diferentes tipos de riesgos a los que se enfrenta la Sociedad y la evaluación de cada uno de ellos, el perfil de riesgo actual y futuro de la Sociedad, el resultado de la supervisión de los indicadores definidos en el Plan de Recuperación de la Sociedad, la validez del Cuadro de Mando de la Política de Inversión y los Límites de Riesgos de la Sociedad asesorando al Consejo de Administración sobre su adaptación o actualización e informa al Consejo de Administración de cualquier otro hecho relevante en materia de riesgos.

Por último, el Comité de Prevención de Riesgos Penales de Morgan Stanley España remite al Consejo de Administración un informe anual donde refiere, entre otros, el grado de cumplimiento del modelo de prevención de riesgos penales de la Sociedad, evalúa las comunicaciones recibidas a lo largo del año en el canal de denuncias penales de la Sociedad, resume las acciones formativas llevadas a cabo a lo largo del ejercicio y elabora propuestas de modificación del modelo.

## 4 Junta general de accionistas

La Junta General de Accionistas de MSSV es el máximo órgano de gobierno y está compuesta por su único accionista, Morgan Stanley Spanish Holdings, S.L.U.

Las facultades de la Junta son, entre otras, las siguientes:

- La aprobación de las cuentas anuales, la aplicación del resultado y la aprobación de la gestión social.
- El nombramiento y separación de los administradores y de los auditores de cuentas.
- La modificación de los estatutos sociales.
- El aumento y la reducción del capital social.
- La supresión o limitación del derecho de suscripción preferente.
- La disolución de la sociedad.

- La aprobación del balance final de liquidación.

## 5 Consejo de administración

El Consejo de Administración es el órgano de gestión representación y supervisión de MSSV y entre otras funciones, evalúa y revisa la eficacia de las políticas, medidas y procedimientos que la Sociedad tiene establecidos.

El Consejo de Administración de MSSV es responsable de, entre otras, las siguientes funciones:

- Establecer y mantener una estructura organizativa adecuada y proporcionada conforme al carácter, escala y complejidad de los servicios de inversión y auxiliares que presta la entidad, con líneas de responsabilidad bien definidas, transparentes y coherentes. Para ello el Consejo de Administración evalúa la suficiencia de esta estructura organizativa a la vista de los desarrollos de los negocios y la legislación.
- Supervisar el riesgo de incumplimiento de la entidad (evaluando y revisando la eficacia de las políticas, medidas y procedimientos establecidos a tal efecto) a través del asesoramiento y la información que le proporciona la Unidad de Cumplimiento Normativo.
- Definir y adoptar las medidas necesarias para que se apliquen políticas y procedimientos adecuados que garanticen que MSSV cumple las obligaciones previstas en la regulación vigente.
- Evaluar y revisar la eficacia de las políticas, medidas y procedimientos establecidos para cumplir con la normativa aplicable.
- Asegurar que se adoptan las medidas para hacer frente a las recomendaciones o posibles incidencias detectadas por la Unidad de Cumplimiento Normativo, Gestión de Riesgos y Auditoría Interna.
- Garantizar la integridad de los sistemas de información contable y financiera
- Supervisar el proceso de divulgación de la información y las comunicaciones relativas a la Sociedad

# Morgan Stanley

## 5.1 Composición del consejo de administración e identificación de los consejeros

A continuación se establece la composición del Consejo de Administración a 24 de noviembre de 2020:

Consejero	Condición	Cargo
Esteban López, Andrés Fernando	Ejecutivo	Presidente
Fernández Silva, Francisco	Ejecutivo	Consejero Delegado
Garay Salazar, Regina	No ejecutivo	Consejera
González Pedrol, Juan	No ejecutivo	Consejero
Hernández Pérez, Jorge	No ejecutivo	Consejero
Quer Moraleda, Juan Carlos	No ejecutivo	Consejero

Secretaria no consejera: Elisabeth González Soler

## 5.2 Política de selección de los miembros del Consejo de Administración

En el proceso de identificación de candidatos para el Consejo de Administración se tienen en cuenta una amplia gama de cualidades y características, que garanticen que se tenga una extensa variedad de conocimientos, habilidades, diversidad y experiencia presente en el Consejo de Administración. También se tienen en cuenta las políticas internas pertinentes del Grupo Morgan Stanley.

En el caso de producirse una vacante en el Consejo de Administración de la Sociedad, Morgan Stanley Londres toma la decisión sobre el nombramiento del nuevo miembro del Consejo de Administración con el asesoramiento del equipo de Legal y Cumplimiento Normativo respecto de los requisitos aplicables conforme a la normativa española. Por tanto, la selección y nombramiento de los consejeros de MSSV se realiza a nivel global.

### Política en materia de diversidad en la composición del Consejo de Administración

El Grupo Morgan Stanley reconoce la importancia y los beneficios de la diversidad, tanto dentro de las áreas operativas del negocio como a nivel de sus órganos de administración. El nombramiento de cualquier consejero se fundamenta en criterios de mérito y capacidad, teniendo también en cuenta para cada candidato los criterios de

honorabilidad, buen gobierno y experiencia que se requieren a los miembros del Consejo de Administración. Al evaluar la composición y las recomendaciones sobre nuevas designaciones de miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, se consideran los beneficios de todos los aspectos de la diversidad, incluyendo la diversidad de género.

## 5.3 Información sobre la retribución total devengada en cada ejercicio económico por los miembros del consejo de administración

La información sobre la retribución total devengada en cada ejercicio económico por los miembros del Consejo de Administración se detalla en el Informe de Solvencia disponible en el sitio web de Morgan Stanley España [https://www.morganstanley.com/pub/content/dam/msdotcom/global-offices/pdf/Informe\\_de\\_Solvencia\\_2019.pdf](https://www.morganstanley.com/pub/content/dam/msdotcom/global-offices/pdf/Informe_de_Solvencia_2019.pdf).

# 6 Comité de Nombramientos

La Sociedad está exenta de la obligación de constituir un comité de nombramientos en atención a que teniendo en cuenta la estructura internacional del Grupo Morgan Stanley, la Sociedad ya cuenta a nivel de grupo con un Comité de Nombramientos y Gobierno para su casa matriz (entidad cotizada en NYSE y supervisada por la Reserva Federal de los Estados Unidos).

## 6.1 Procedimientos establecidos para asegurar la idoneidad de los miembros del consejo de administración, directores generales y asimilados

El Grupo Morgan Stanley evalúa de manera continua los requisitos de honorabilidad, conocimientos, experiencia y buen gobierno de los miembros del Consejo de Administración, los responsables de cada área de negocio o asimilados, los responsables de las funciones de control interno así como cualquier otra función clave para el desarrollo de la actividad de Morgan Stanley España ("Personas Identificadas").

El procedimiento de valoración de la idoneidad de las Personas Identificadas se basa en una evaluación anual interna, realizada por el responsable de la Persona

## Morgan Stanley

Identificada. Esta valoración se refuerza con carácter bianual mediante una comprobación realizada por consultores externos con terceras partes de determinados requisitos de idoneidad.

De conformidad con los requisitos de honorabilidad y buen gobierno recogidos en los artículos 182.3 y 184 del Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores ("Ley de Mercado de Valores") y en cumplimiento del Real Decreto 217/2008, con carácter anual la Sociedad verifica para cada consejero:

- Buen gobierno-conflictos de interés: la inexistencia de conflictos de interés que generen influencias indebidas de terceros y la capacidad de dedicar el tiempo suficiente para llevar a cabo las funciones correspondientes.
- Incompatibilidades: el cumplimiento de los requisitos de incompatibilidades y honorabilidad.

El Departamento de Recursos Humanos ("RRHH") de MSSV identifica y mantiene una lista actualizada de las Personas Identificadas junto a la valoración de la idoneidad y la documentación acreditativa de la misma.

Cualquier circunstancia que afecte a la idoneidad de una Persona Identificada deberá ser revelada a la CNMV en un plazo de 15 días desde la fecha de identificación de la nueva circunstancia.

La propuesta para nombrar un nuevo miembro del Consejo de Administración y cualquier responsable de las áreas de negocio o equivalente precisarán de notificación previa a la CNMV.

## 7 Gobernanza sobre retribuciones

La política de remuneraciones establece los principios sobre retribución en Morgan Stanley España en línea con la normativa aplicable e incluyendo pero no limitándose, a la Directiva sobre Requisitos de Capital ("CRD IV"), la regulación sobre requisitos de capital ("CRR"), las directrices de la European Banking Authority ("EBA") sobre políticas de retribución sólidas, la Ley 10/2014 de 26 de junio de 2014 en materia de regulación, supervisión y solvencia para

instituciones de crédito y cualquier directriz o guía publicada por la CNMV en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en su perfil de riesgo o ejercen funciones de control ("Material Risk Takers").

La Sociedad está exenta de la obligación de constituir un comité de retribuciones en atención a que existe un *Compensation, Management, Development and Succession Committee* global que refleja la estructura internacional del Grupo Morgan Stanley. Adicionalmente existe un comité a nivel regional para Europa, Oriente Medio y África ("EMEA") que cumple con los requisitos, recomendaciones y estándares establecidos en las leyes europeas y estándares de buenas prácticas.

La política de remuneraciones se define a nivel global para todo el Grupo Morgan Stanley.

### 7.1 Proceso de toma de decisiones para la determinación de la política de retribución

#### Comité de Retribución, Dirección, Desarrollo y Sucesión (CMDS)

Como firma a nivel global, el Comité de Retribución de Morgan Stanley es el Comité de Retribución, Dirección, Desarrollo y Sucesión (CMDS) del Consejo de Administración del Grupo Morgan Stanley (el "Consejo"). A 31 de diciembre de 2019, estaba formado por cuatro miembros, todos ellos independientes según el listado de requisitos establecidos por la Bolsa de Nueva York y de los requisitos de independencia del Grupo Morgan Stanley. El CMDS mantuvo 7 sesiones durante el año 2019. El CMDS opera bajo unos estatutos aprobados por el Consejo. Los estatutos del CMDS se encuentran publicados en la página web del Grupo Morgan Stanley en <https://www.morganstanley.com/about-us-governance/comchart.html>.

El CMDS recibe actualizaciones de manera regular sobre cambios legislativos y requerimientos regulatorios y revisa y aprueba la estructura de la retribución variable para los Material Risk Takers del Grupo Morgan Stanley, asegurándose de que las estructuras del sistema de retribución son consistentes con las guías y reglamentos aplicables.

El cumplimiento en el día a día de las obligaciones del Grupo Morgan Stanley está delegado en los Departamentos que

# Morgan Stanley

tienen Funciones de Control dentro de la organización y que, en relación a temas retributivos, incluye al departamento de RRHH. Este departamento juega un papel importante al reportar al CMDS la manera en la que cumplimos con las obligaciones regulatorias en las distintas jurisdicciones, asegurando que las variaciones en las políticas sean creadas de tal manera que las estructuras de retribución aprobadas por el CMDS estén totalmente alineadas con las leyes locales y regulaciones en cada una de distintas jurisdicciones.

Cada año, el CMDS revisa la cantidad total destinada a la retribución por incentivos así como el diseño y la estructura de los distintos programas, incluyendo la forma de los incentivos diferidos, las fórmulas de los diferimientos, distribuciones y fechas de pago y cancelaciones/ provisiones de "clawback". Los incentivos anuales pueden ser concedidos a determinados empleados después de una revisión exhaustiva y evaluación global de las unidades de negocio y del desempeño individual.

## Consultor externo

El Comité de CMDS contrata los servicios de un consultor independiente en materia de retribución y evalúa la independencia de dicho consultor y otros asesores de la forma en que es requerido por la legislación aplicable. El consultor independiente ("Pay Governance"), ha asistido al Comité de CMDS en la recopilación y evaluación de los datos de mercado en cuanto a rendimiento y retribución a ejecutivos y asesora al Comité de CMDS en el desarrollo de tendencias y *best practices* en retribución y en el diseño de planes de incentivos. Para realizar estos servicios, *Pay Governance* se reúne regularmente con el Comité de CMDS, incluyendo reuniones sin presencia del *management*, y separadamente con el presidente del CMDS. *Pay Governance* no proporciona otra clase de servicios al Grupo Morgan Stanley ni a sus ejecutivos. El Grupo Morgan Stanley ha resuelto que no han surgido conflictos de interés en relación con el trabajo de *Pay Governance* como consultor CMDS en materia de remuneraciones.

## Comité de Supervisión de Remuneraciones para EMEA

El *EMEA Remuneration Oversight Committee* ("EROC") realiza la supervisión formal en materia de remuneraciones en la región de EMEA para asegurar que las prácticas retributivas en EMEA cumplen con la legislación europea, las leyes y las regulaciones locales y que siguen los estándares de buenas prácticas. El EROC está compuesto por el *Chief Executive Officer* (CEO) de EMEA, el Responsable de *HR Products* de EMEA, el *Chief Finance Officer* (CFO) de EMEA, el *Chief Legal Officer* (CLO) de EMEA, el *International Head of Compliance*, y el *Chief Risk Officer* de EMEA. El EROC revisa la identificación de los *Material Risk Takers*, que puede conducir a ajustes de retribución en el año en curso o en el año siguiente y monitoriza el cumplimiento de las leyes regulatorias en materia de remuneraciones de la UE.

## Independencia de los departamentos que realizan funciones de control

Las Funciones de Control, incluyendo la Función de Gestión de Riesgos, el Departamento de Legal y Cumplimiento Normativo, Departamento Financiero, Auditoría Interna y RRHH son independientes de los negocios que supervisan.

La retribución variable de nuestras funciones de control está ligada a la consecución de objetivos que están ligados a sus funciones e independientemente del rendimiento de las áreas a las que controlan.

## 7.2 Vinculación entre retribución y desempeño

Los programas de retribución del Grupo Morgan Stanley se apoyan en los valores del Grupo Morgan Stanley: *Putting Clients First, Leading with exceptional ideas, Committing to Diversity and Inclusion, Doing the right thing y Giving Back*. La estrategia del Grupo Morgan Stanley promueve actuaciones consistentes con nuestros valores, y unos procesos de gobierno robustos monitorizan que así sea.

El CMDS evalúa continuamente los programas globales de retribución del Grupo Morgan Stanley con el objetivo de equilibrar los siguientes objetivos claves:

### Retribución por rendimiento sostenido

Enfatizar incentivos de retribución variable, basados en el resultado anual.

El importe de la retribución variable anual se calcula cada año para recompensar de manera apropiada los objetivos financieros y estratégicos anuales del Grupo Morgan Stanley.

Equilibrar los objetivos de distribuir retornos para los accionistas y proporcionar compensaciones apropiadas para motivar un rendimiento individual superior.

# Morgan Stanley

## Alinear la retribución con los intereses de los accionistas

Proporcionar una parte de la retribución en retribuciones diferidas que están sujetas a cancelación y *clawback* durante un periodo de varios años.

Vincular una parte de la retribución diferida directamente con el precio de la acción del Grupo Morgan Stanley e incentivar el sentimiento de propiedad requiriendo a los altos ejecutivos el mantenimiento de las acciones.

Compromiso continuo con los accionistas para entender sus opiniones.

## Atraer y retener talento

Ofrecer niveles competitivos de retribución para apoyar los objetivos del Grupo Morgan Stanley de continuar atrayendo y reteniendo a los empleados más cualificados en un entorno global altamente competitivo.

Estructurar los incentivos incluyendo distribuciones y pagos diferidos así como provisiones de cancelación y *clawback* que retengan a los empleados y protejan los intereses del Grupo Morgan Stanley.

## Mitigar riesgos excesivos

Estructurar y diseñar planes de retribución que no incentiven la excesiva o innecesaria toma de riesgos que pueda tener un efecto material adverso para el Grupo Morgan Stanley.

Evaluar con carácter anual los programas de retribución desde la perspectiva del riesgo; revisar las conclusiones con el CMDS y un consultor independiente de retribución.

Al proporcionar una parte de la retribución diferida en forma de acciones, se vincula la retribución variable al rendimiento del Grupo Morgan Stanley a través del precio de su acción. El resultado de la toma de riesgos que impactan negativamente al Grupo Morgan Stanley reducen el valor de sus acciones, y por tanto el empleado queda sujeto a esta pérdida de valor durante el periodo de diferimiento. Adicionalmente a la cancelación y el *clawback*, existe un proceso formal de gobierno que considera y determina ex ante ajustes a la retribución variable anual de los empleados.

## 7.3 Características del Sistema de Retribución

La retribución, para la mayoría de los empleados, se compone de dos elementos:

- Retribución fija que consta de salario base y, en ciertas circunstancias, *Role Base Allowances* ("RBA"); y
- Retribución variable anual que se basa en distintos factores, incluyendo el rendimiento del Grupo Morgan Stanley a nivel global, de la unidad de negocio y a nivel individual.

Los RBAs se consideran retribución fija ya que cumplen con los requerimientos de las normas de retribución, son pagados mensualmente en efectivo vía nómina y están basados en la evaluación del rol y de las responsabilidades de cada individuo.

La retribución variable anual para los empleados españoles identificados bajo CRDIV está estructurada de manera que satisface los requerimientos de la normativa sobre remuneraciones CRDIV y las guías de la EBA sobre políticas de retribución sólidas, incluyendo:

- La relación entre los componentes fijos y los componentes variables de la retribución total no excede 1:2;
- 40% o 60% de los incentivos anuales por retribución variable son diferidos a lo largo de un período mínimo de tres años, con la atribución empezando desde el año 1 prorrataeado.
- La retribución variable anual diferida se otorga en forma de 50% en incentivos diferidos basados en acciones, con el restante 50% en la forma de incentivos diferidos basados en efectivo;
- La parte restante de retribución anual no diferida se otorga en forma de acciones bono por el 50%, y el 50% restante como bono en efectivo al contado;
- Los incentivos diferidos basados en acciones están sujetos a 12 meses de restricción de venta, después de su consolidación y la distribución de las acciones no diferidas tienen un periodo de atribución de 6 meses y están sujetas a 6 meses de restricción de venta.

Los incentivos diferidos son un componente significativo de la retribución total de los empleados y están diseñados para proteger los intereses a largo plazo del Grupo Morgan Stanley así como para alinearlos con los intereses de los accionistas. Sin embargo, nuestra filosofía de recompensar por el rendimiento significa que cuando no es apropiado pagar por un rendimiento que no es el óptimo, nadie recibirá

# Morgan Stanley

una retribución variable y cada año una porción de nuestros empleados elegibles no recibe retribución variable alguna.

La remuneración variable garantizada solo se paga en circunstancias excepcionales en el contexto de contratación de nuevos empleados y está limitada al primer año de servicio. El pago de retribución variable garantizada está sujeto a un proceso de aprobación que requiere la aprobación del correspondiente responsable del departamento, el responsable de retribución para EMEA y en ciertas circunstancias el responsable de RRHH a nivel global (CHRO).

Los pagos por despido son revisados dentro del marco específico de indemnizaciones que cumple con la normativa aplicable de remuneraciones.

## Ajuste por riesgo

El Grupo Morgan Stanley controla de una forma continua la efectividad de su estructura de retribución y evalúa si logra una asunción de riesgos equilibrada mediante un minucioso proceso, considerando el rendimiento ajustado por riesgo, el cumplimiento de los límites de riesgo y el entorno del mercado y la competencia, cuando establece el tamaño y la asignación de los diferentes pools de incentivos.

Durante el transcurso del año, los casos de conducta de los empleados que son reportados a través del programa global de riesgos de conducta de la Firma son revisados para determinar si presentan situaciones que podrían requerir la aplicación del *clawback* o cancelación de retribuciones previamente otorgadas, así como ajustes de reducción de la compensación del año en curso. Cancelaciones y *clawbacks* de retribuciones previamente concedidas son revisadas trimestralmente en el Comité de supervisión disciplinaria (comité compuesto por el CFO, CLO, CRO, CHRO y el CCO) y reportadas al CMDS *Committee*. Este proceso se ha mejorado con la formalización del “EMEA malus Review process”, como parte de la política de gobernanza del EROC.

Este proceso involucra al EROC que evalúa situaciones que pueden implicar ajustes a la retribución variable del año en curso y/o aplicar cancelaciones y/o *clawbacks*, en relación a criterios específicos incluidos en los documentos y políticas de retribución por incentivos.

Los términos y condiciones de las retribuciones por incentivos diferidas otorgados a los empleados españoles identificados incluyen provisiones de cancelación y de

“*clawback*” de dichas retribuciones que permiten la cancelación y recuperación de la remuneración variable bajo ciertas circunstancias.

## Evaluación del desempeño

La medida del desempeño de cada empleado para la retribución de final de año está sujeta a un proceso multidimensional que considera entre otros factores, el desempeño individual, global y de los segmentos de negocio. Esto tiene en cuenta medidas de rendimiento financiero y no financiero. El Grupo Morgan Stanley tiene una Política Global de Retribución Discrecional que establece los estándares para el ejercicio de la discrecionalidad en las decisiones anuales en materia de retribuciones. Esta política establece específicamente que todos los responsables de departamento deben considerar si un empleado ha manejado el riesgo adecuadamente y si ha controlado de una manera efectiva y supervisado las prácticas del control del riesgo de los empleados que le reportan durante el año. Cada responsable de equipo recibe formación sobre estos requerimientos anualmente y certifican el cumplimiento con dichos requerimientos. Adicionalmente, en el proceso anual de retribución y evaluación la conducta, la cultura y los valores del Grupo Morgan Stanley son tenidos en cuenta en la evaluación del rendimiento de los empleados para comprobar si los empleados han desempeñado su trabajo de manera consistente con la cultura y valores del Grupo Morgan Stanley. El proceso de evaluación del rendimiento y de retribución de final de año proporciona a los responsables de departamento con una matriz de rendimiento de cada empleado donde aparecen de forma agregada la contribución del empleado en términos de rendimiento en las áreas de gestión de riesgo, conducta y control. Los resultados del desempeño de los empleados del sistema de evaluación del desempeño y de la matriz de rendimiento se incluyen en el sistema de retribución para asegurar que estos factores se tienen en cuenta en las decisiones sobre retribución.

## 7.4 Ratios entre retribución fija y variable de acuerdo con el Artículo 94(1)(g) de la Directiva 2013/36/EU (CRD IV)

La Política del Grupo Morgan Stanley en relación con el ratio entre retribución fija y variable permite flexibilidad, aunque reconociendo la necesidad de asegurar que los niveles de retribución son adecuadamente equilibrados entre fijo,

# Morgan Stanley

incentivos a corto e incentivos a largo plazo. Morgan Stanley Spanish Holdings. S.L.U., como accionista único de Morgan Stanley, S.V., S.A.U., aprobó el ratio 1:2 entre retribución fija y variable para los empleados españoles identificados con fecha efectiva de 1 de enero de 2014. El ratio aprobado es el máximo permitido bajo CRDIV. Dicha aprobación se realizó conforme a las recomendaciones pormenorizadas formuladas por *Morgan Stanley International Limited* relativas a todas sus filiales y resto de entidades en la Unión Europea.

## 7.5 Criterios en materia de resultados o evaluación del Desempeño en que se basa el derecho a recibir acciones o retribución variable

La política Global de Retribución Discrecional de Incentivos, también proporciona directrices para asegurar que las decisiones sobre la retribución anual de incentivos consideren factores relevantes, incluyendo los riesgos reales y potenciales para el Grupo Morgan Stanley en los que el empleado pueda ejercer control o influencia. La política dispone específicamente que todos los *managers* deban considerar si un empleado ha gestionado el riesgo apropiada y eficazmente y si ha gestionado y supervisado las prácticas de control de riesgo para con los empleados que le reportan, durante el año que se considera. Los *managers* están obligados a certificar que han seguido los requisitos de las políticas del Grupo Morgan Stanley y que han escalado situaciones que potencialmente requerían atención para una posible aplicación de las cláusulas de cancelación o *clawback*.

Al determinar la cantidad de retribución discrecional de un empleado, el “compensation manager” debe considerar solo aquellos factores que son legítimos, relacionados con el negocio y consistentes con las obligaciones y políticas y prácticas de la Firma. Estos factores incluyen, pero no solo se limitan a: (1) el rendimiento absoluto y relativo del empleado en un individual, y, si es relevante, capacidad de supervisión; (2) la conducta del empleado y la adhesión a los valores de la Firma así como otras políticas y procedimientos; (3) evaluaciones de rendimiento obtenidas a través de los procesos de evaluación del rendimiento de la Firma, incluyendo información procedente de las funciones de control; (4) cualquier proceso disciplinario del que haya sido objeto el empleado durante el año; (5) cualquier otra circunstancia ocurrida durante el año que pudiera resultar en

la aplicación del *clawback* de las remuneraciones previamente otorgadas al empleado; y (6) condiciones de mercado y competencia.

En virtud de la política Global de Compensación Discrecional de Incentivos, para ser elegible para cualquier incentivo anual, el individuo debe también permanecer como empleado en activo realizando tareas en nombre de la Firma y que no haya y no haber dado o que no se le haya dado aviso de terminación como empleado, en el momento en que se comunica la compensación anual por parte de la Firma al conjunto de los empleados elegibles.

## 7.6 Principales parámetros y fundamentos para cualquier esquema componente variable de la retribución y otros beneficios no monetarios

Los empleados que llegan a un cierto umbral de elegibilidad reciben una parte de su retribución variable anual en forma de incentivos diferidos.

La combinación entre incentivos basados en efectivo y basados en acciones se determina en base a una variedad de factores incluyendo el número de acciones disponibles para su concesión, bajo los planes de entrega de acciones de la Firma y, para los empleados identificados en España, asegurando el cumplimiento de los requerimientos de la normativa sobre remuneraciones que establece que al menos el 50% de la remuneración variable consiste en un equilibrio adecuado de acciones u otros instrumentos vinculados a las acciones.

En 2019, la Firma ha continuado incluyendo cláusulas de cancelación que se aplican a un amplio espectro de conductas del empleado para todos los incentivos diferidos.

La Firma cree que sus decisiones de compensación para el año 2019 demuestran su enfoque en la rentabilidad a largo plazo y en el compromiso de un valor sostenible para el accionista con retribuciones apropiadas para retener y motivar el mejor talento a través de los ciclos económicos.

# 8 Auditoría Interna

La Sociedad ha delegado la función de auditoría interna en el Departamento de Auditoría Interna del Grupo Morgan

## Morgan Stanley

Stanley (en adelante, "IAD") con personal ubicado en toda Europa, Oriente Medio, y África (EMEA).

El IAD presta servicios independientes de evaluación de riesgos y sistemas de control a la alta dirección y colabora con el Comité de Auditoría del Consejo del Grupo Morgan Stanley en el cumplimiento de sus funciones de supervisión y fiduciarias. El IAD, que es una función independiente, dirigida por el Director Global de Auditoría que depende directamente del Comité de Auditoría del Consejo y administrativamente del Consejero Delegado. En Europa, el IAD está dirigido por el Director de Auditoría de EMEA, que reporta directamente del Director Global de Auditoría.

## 9 Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo

El Comité de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo de la Sociedad ("Comité de PBC y FT") desarrolla su función de forma coordinada con las áreas de Control financiero, Gestión de Riesgos, Operaciones, RRHH, IT y la Unidad de Cumplimiento Normativo, así como manteniendo una estrecha relación con los responsables de las distintas unidades de negocio.

A 24 de noviembre, el Comité PBC y FT está compuesto por 8 miembros. Además, con carácter excepcional, y cuando así lo requiera la materia a juicio de las dos terceras partes del Comité de PBC y FT o de su Presidente, podrá requerirse la asistencia de determinadas personas que, por su puesto de trabajo o implicación en la materia, resulte conveniente que acudan al mismo. El Comité de PBC y FT se reúne con una periodicidad mensual.

La Sociedad cuenta también con un órgano de control permanente cuyas funciones realiza el Departamento de Legal y Cumplimiento Normativo y cuenta con el apoyo del equipo de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo del Grupo Morgan Stanley.

Además, MSSV cuenta con un representante ante el Servicio Ejecutivo de la Comisión para la Prevención del Blanqueo de Capitales e Infracciones Monetarias ("SEPBLAC"), designado por el Consejo de Administración de la Sociedad y que será a

su vez el encargado de transmitir al SEPBLAC la información legalmente requerida.

## 10 Comité de Riesgos

De conformidad con el artículo 194 de la Ley de Mercado de Valores, MSSV tiene constituido un Comité de Riesgos que, con carácter general, desempeña las siguientes funciones:

- Asesorar al consejo de administración sobre la propensión global al riesgo, real y futuro de la empresa y su estrategia en este ámbito, y asistirle en la vigilancia de la aplicación de esa estrategia.
- Determinar, junto con el consejo de administración, la naturaleza, la cantidad, el formato y la frecuencia de la información sobre riesgos que deba recibir el propio comité y el consejo de administración.
- Colaborar para el establecimiento de políticas y prácticas de retribución racionales. A tales efectos, el comité de riesgos examina, sin prejuicio de las funciones del comité de remuneraciones, si la política de incentivos prevista en el sistema de retribución tiene en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios.
- Supervisar las demandas, litigios o quejas que puedan ocasionar, a la Sociedad, una salida de recursos.
- Monitorizar los indicadores definidos en el Plan de Recuperación de la Sociedad e informar al Consejo de Administración del análisis de los mismos y su relación con los umbrales establecidos en dicho Plan y, en el caso de que la situación lo requiera, la necesidad de su puesta en práctica. Asimismo, con relación a dicho Plan de Recuperación y en el caso de que las circunstancias aconsejen realizar una actualización del mismo, el Comité de Riesgos revisará dicha actualización, previo a su aprobación por el Consejo de Administración.

Dada la actividad de la Sociedad, la función de vigilancia de precios de los activos y los pasivos ofrecidos a los clientes, que sería parte de su cometido, no es aplicable.

## Morgan Stanley

El Comité de Riesgos está compuesto, a 24 de noviembre de 2020, por tres miembros y se ha reunido en 2020 con una periodicidad trimestral.

## 11 Comité de Prevención de Riesgos Penales

De conformidad con el artículo 31 bis de la Ley Orgánica 1/2015, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, del Código Penal, Morgan Stanley España tiene constituido un Comité de Prevención de Riesgos Penales, con poderes autónomos de iniciativa y control. Con carácter general, desempeña las siguientes funciones:

- Aplicar el modelo de prevención de riesgos penales de Morgan Stanley España y realizar el seguimiento del cumplimiento del mismo, evaluando anualmente los cambios que sea necesario introducir para lograr una mayor eficacia en la prevención de delitos. Asimismo, asesorar y resolver las dudas que surjan en dicha aplicación.
- Informar periódicamente al Consejo del grado de aplicación del modelo.
- Promover la formación del personal en esta materia.
- Recibir y tramitar las denuncias que se remitan al canal de denuncias penales de la Sociedad y dirigir las investigaciones en relación con el incumplimiento del modelo.

El Comité de Prevención de Riesgos Penales está compuesto, a 24 de noviembre, por seis miembros y se ha reunido en 2020 con una periodicidad trimestral.

Asimismo, cada uno de sus miembros informa con carácter mensual al Departamento de Legal y Cumplimiento Normativo de la Sociedad sobre los riesgos e incidencias detectados o denuncias recibidas en cada una de sus áreas.

## 12 Mecanismos de control interno de MSSV

La Sociedad mantiene mecanismos de control interno para mitigar los riesgos asociados a su actividad y de acuerdo con la Circular 1/2014.

Asimismo, la Sociedad tiene implantados procedimientos administrativos y políticas contables para asegurar la fiabilidad de los registros contables, que ofrezcan la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados de la entidad. Estos procedimientos y políticas, tanto de carácter global del Grupo Morgan Stanley como particular de la Sociedad, se encuentran inventariados en aplicaciones y repositorios informáticos con dos niveles de responsabilidad y certificación periódica.

La información financiera y de detalle necesaria para la elaboración de los estados regulatorios, financieros e informativos, se sustentan en aplicaciones informáticas establecidos el Grupo Morgan Stanley a nivel global teniendo éstos funcionalidades de *multidivisa* y *multigaap*, para atender a las necesidades particulares de las distintas sociedades. La utilización de herramientas ofimáticas del tipo hojas de cálculo o bases de datos están normalizadas (EUCs – *End user computing*), inventariadas y requieren de aprobación y control de cambios.

Las técnicas de valoración, registro y clasificación de activos se encuentran detalladas en las Cuentas Anuales de la Sociedad y que se pueden encontrar publicadas en la página de la Comisión Nacional del Mercado de Valores a través del link

<http://www.cnmv.es/Portal/Consultas/ESI/ESIS.aspx?nif=A-85271740>.

El proceso de conciliaciones se realiza de forma sistemática con una periodicidad que depende del tipo de registro a comprobar, que abarca a los saldos que dan lugar a los estados financieros y de detalle y que mensualmente se certifica en una aplicación informática con tres niveles de firma (*reconciler, reviewer y reporter*)

Igualmente, la Sociedad mantiene un sistema informático establecido por el Grupo Morgan Stanley a nivel global que gestiona los accesos que cada persona tiene a las diferentes aplicaciones y los papeles que pueden desempeñar en las mismas. Los accesos necesitan de diferentes niveles de

## Morgan Stanley

aprobación y revisiones periódicas donde se decide el mantenimiento o revocación de los mismos. En base a esta información y como complemento a las políticas y procedimientos establecidos se gestiona una adecuada segregación de funciones.

Las políticas de precios de transferencia se establecen de forma centralizada en el grupo internacional Morgan Stanley, al que pertenece la Sociedad, según las directrices de la OCDE en esta materia. Con carácter anual y en colaboración con asesores fiscales locales y los equipos centrales de *Transfer Pricing*, la Sociedad prepara la documentación requerida en el Capítulo V del Reglamento del Impuesto sobre Sociedades sobre entidades y operaciones vinculadas.

La Sociedad opera únicamente a través de su establecimiento principal, no posee Sucursales ni actúa a través de Agentes.

La Sociedad no mantiene depósitos de efectivo o valores de clientes.

- 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 ese resultado; o,
- Tiene incentivos financieros o de cualquier otro tipo para favorecer los intereses de terceros clientes frente a los propios intereses del cliente en cuestión; o,
- La actividad profesional es idéntica a la del cliente; o,
- Recibe, o va a recibir, de un tercero un incentivo en relación con el servicio prestado al cliente, en dinero, bienes o servicios, distinto de la comisión o retribución habitual por el servicio en cuestión.

## 13 Conflicto de interés

La Sociedad cumple con las normas impuestas por el Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores y su normativa de desarrollo, a través del Código de Conducta Global y su Suplemento para España en materia de conflictos de interés, así como la Política Global de conflictos de interés.

### 13.1 Identificación de conflictos de interés

Al objeto de identificar los conflictos de interés a los efectos de lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores, debe tenerse en cuenta, como criterio mínimo, si MSSV, o bien una Persona Identificada u otra persona directa o indirectamente vinculada a aquélla mediante una relación de control, se encuentra en alguna de las siguientes situaciones:

- MSSV o la persona en cuestión puede obtener un beneficio financiero, o evitar una pérdida financiera, a costa del cliente; o,