

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES
del
GRUPO NINETY NINE**

1. OBJETO

El presente documento describe la política de retribuciones e incentivos del GRUPO NINETY NINE (en adelante, el “Grupo”) para su aplicación en NINETY NINE EQUITIES, S.L.U. (“NNE SL”), NINETY NINE FINANCIAL MARKETS, S.V., S.A.U. (“SV”), y ATTITUDE TECHNOLOGIES, S.L.U (“Attitude”)] (conjuntamente, las “Sociedades”).

Esta política es aplicable en general a todos los profesionales que formen parte del Grupo y en particular al “Colectivo Identificado” del Grupo (tal y como se define dicho término más adelante) conforme a la Directiva 2014/65, Reglamento Delegado 2017/565, Directiva Delegada 2017/593 y demás legislación complementaria (“MiFID II”), al art. 188 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 (“LMV”) y en su normativa de desarrollo.

La Política de Remuneraciones del Grupo (en adelante, la “Política de Remuneración” o la “Política”) hace referencia al conjunto de principios y directrices con que cuenta el Grupo para gestionar aquellas materias relacionadas con la remuneración del personal en general y particularmente del Colectivo Identificado. Una eficaz Política de Remuneración debe formar parte de la gestión integral de los recursos humanos y de la propia dirección del Grupo.

Los objetivos específicos que pretende el presente documento se resumen en los siguientes puntos:

- (i) **Alineación de intereses:** de todos los empleados del Grupo con los intereses de los inversores y con la estrategia empresarial, los objetivos y los valores a largo plazo del Grupo, así como implantar medidas para evitar los conflictos de intereses.
- (ii) **Gestión racional y eficaz del riesgo:** en general en las Sociedades y particularmente en la SV., de forma que no se induzca a la asunción de riesgos incompatibles con el perfil de riesgo de la SV, o con cualquier otro servicio de inversión llevado a cabo por la SV.
- (iii) **Equidad interna:** tanto la Política como los importes retributivos correspondientes se definirán en función del contenido de los puestos ocupados, procurando un tratamiento homogéneo para aquellos puestos de contenido asimilable y diferenciado, a su vez, de otros puestos de características distintas, atendiendo además al grado de importancia relativa de los puestos para el Grupo y teniendo en cuenta la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- (iv) **Sencillez y transparencia:** las normas para la gestión retributiva serán explícitas, conocidas por los empleados y directivos, y estarán redactadas de forma clara y concisa, simplificando al máximo tanto la descripción de las mismas como los métodos de cálculo y las condiciones aplicables para su consecución.
- (v) **Horizonte temporal:** la retribución de los profesionales del Grupo se configurará con una visión de medio y largo plazo que impulse su actuación en términos estratégicos, de acuerdo con los intereses y valores del Grupo a largo plazo, además de la consecución de resultados a corto plazo.

- (vi) **Componentes variables:** teniendo en cuenta la posición de los empleados y directivos y su impacto y grado de influencia sobre los resultados del Grupo, el importe de su retribución podrá tener un componente variable, vinculado a su desempeño y a los resultados obtenidos.
- (vii) **Adaptación:** la remuneración se adaptará a las diferentes divisiones, áreas de negocio y niveles de responsabilidad.
- (viii) **Flexibilidad:** las reglas para la gestión retributiva de los empleados y directivos del Grupo incorporarán mecanismos que permitan el tratamiento de situaciones excepcionales de acuerdo con las necesidades que surjan en cada momento. Asimismo, los componentes variables de la remuneración tendrán la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible suprimir la remuneración variable, de acuerdo con la normativa aplicable sectorial.
- (ix) **Cumplimiento:** con la normativa sectorial vigente en materia de remuneraciones, tanto nacional como europea, que resulta de aplicación a la SV, la remuneración de los profesionales que forman parte del Colectivo Identificado se adecuará en todo caso a lo establecido en la normativa sectorial y en condiciones proporcionadas al carácter, escala y complejidad de las actividades desarrolladas por el Grupo en general y por la SV en particular, en aplicación del principio de proporcionalidad establecido en la normativa.

2. ALCANCE

Esta política es de aplicación general a todos los empleados del Grupo y en especial a aquellos empleados que inciden significativamente en el perfil de riesgo del Grupo (en adelante, el “Colectivo Identificado”):

- Los miembros de los Órganos de Administración de las Sociedades, junto a los Altos Directivos.
- Los responsables de las áreas de control interno y de riesgos.
- Los responsables de finanzas, operaciones, tecnología y sistemas y desarrollo de negocio.

3. APROBACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA

Los Órganos de Administración de las Sociedades son los responsables, cada uno en su respectiva sociedad, de adoptarlos y aplicarlos periódicamente, así como de supervisar periódicamente su correcta aplicación.

La presente Política Retributiva será objeto de una evaluación interna central e independiente con una periodicidad mínima anual, con el objetivo de comprobar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por los Órganos de Administración de las Sociedades en sus funciones de supervisión y gobierno.

4. DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA RETRIBUTIVO

4.1. RETRIBUCIÓN FIJA

Cada miembro integrante de la organización disfruta de una retribución fija acorde a su contrato de laboral con las Sociedades, que estipula su importe anual, el número de pagas, vacaciones, antigüedad, etc. Dicho contrato recoge las condiciones laborales generales y particulares, de acuerdo con la normativa vigente. Esta remuneración queda fijada por el responsable del área con el Director General y en el caso de directivos o responsables, la propuesta de remuneración será aprobada por los Órganos de Administración de las Sociedades en el inicio de la relación contractual y se revisará con carácter anual, atendiendo al desempeño y grado de cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades dentro de la organización, tras la evaluación por parte de sus superiores.

5. RETRIBUCIÓN VARIABLE

5.1. CRITERIOS

La retribución variable que podrán percibir los empleados de las Sociedades, quedará sujeta a los siguientes criterios:

- **Criterios cuantitativos**

La base de la remuneración variable se basará en diferentes variables, dependiendo de la función desempeñada por el empleado, entre ellas:

- Evaluación del desempeño y cumplimiento de objetivos del empleado.
- Importe de los activos bajo custodia.
- Consecución de los resultados por el área en el que trabaja el empleado.
- Resultados de cada una de las Sociedades y del Grupo.

La remuneración variable se abonará únicamente si resulta sostenible con arreglo a la situación financiera de cada una de las Sociedades y el Grupo en su conjunto, y si se justifica con arreglo a los resultados del propio empleado y del área de negocio en la que presta servicios.

- **Criterios cualitativos**

La remuneración variable de cada empleado estará sujeta al cumplimiento de ciertos aspectos cualitativos en función de la responsabilidad del empleado. Dichos criterios cualitativos ejercerán de contrapeso a los criterios meramente cuantitativos de manera que ningún objetivo cuantitativo pueda derivar en una remuneración variable si no se han cumplido los objetivos cualitativos vinculados a ese objetivo. Estos criterios se acordarán por los Órganos de Administración.

- **Principio de proporcionalidad**

La política se desarrolla en virtud del tamaño, organización interna, naturaleza, alcance y complejidad de las actividades que realiza la SV y en general por las Sociedades. Se establecen medidas que garantizan el diferimiento de parte de la remuneración variable.

Límites a la remuneración variable

- La remuneración variable anual no superará el 100% de la retribución fija.
 - En los empleados de la SV la retribución variable no superará el 100% de la retribución fija anual.
 - En caso de que la retribución variable supere el 100% de la retribución fija calculada a estos efectos, el Órgano de Administración deberá recomendar y la Junta General deberá aprobar expresamente dichas retribuciones.

Alineación de intereses a largo plazo

- El cumplimiento de estos parámetros es valorado al establecer la remuneración variable concreta.
- Con el objetivo de asegurar este alineamiento de intereses a largo plazo, siempre que una remuneración variable está vinculada a la consecución de una determinada rentabilidad, parte de esa remuneración es diferida en el tiempo.

5.2. TIPOS DE REMUNERACIÓN VARIABLE

Los empleados podrán percibir hasta (2) tipos de remuneración variable, dependiendo de sus funciones y responsabilidades:

- Una remuneración variable de naturaleza discrecional en base a criterios cuantitativos y cualitativos de devengo anual por la actividad desarrollada comprendida entre el 1 de enero al 31 de diciembre del año natural del empleado y las Sociedades (“remuneración variable de devengo en año natural”), cuyo abono se realizará en el mes de abril del año siguiente.
- Una remuneración variable diferida referenciada al desempeño de la acción del Grupo a largo plazo. El 100% de la remuneración variable bruta total anual (sin incluir la parte no diferida) se abonará en forma de un plan de incentivos a largo plazo vinculado al incremento de valor de las acciones de Ninety Nine Markets Corporation . Este plan de derechos referenciados al valor de la entidad y que transcurrido un periodo de tiempo otorgan el derecho a recibir un importe en metálico vinculado a la evolución de valor de la entidad durante dicho periodo, estableciéndose el ratio de proporcionalidad que sobre el valor de la entidad supone cada derecho. La parte de remuneración variable percibida a través de plan estará sometida a un periodo de retención de al menos 4 años.

Sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual, la remuneración variable total se reducirá de forma considerable cuando el Grupo obtenga unos resultados financieros poco brillantes o negativos, teniendo en cuenta tanto la remuneración actual como las reducciones en los pagos de cantidades previamente devengadas, en su caso, a través de cláusulas de reducción de la remuneración (“malus”) o de recuperación de retribuciones ya satisfechas (“clawback”). El Grupo Ninety Nine ha establecido las siguientes cláusulas de malus y clawback que aplicarán hasta el 100 por 100 de la remuneración variable total. En ellas, se han determinado criterios específicos que recogen, en particular, situaciones en las que el empleado haya participado o sea responsable de conductas que hubieran generado importantes pérdidas para el Grupo Ninety Nine y en las que incumpla las oportunas exigencias de idoneidad y corrección.

5.3. FORMA DE CÁLCULO

La forma de cálculo de la posible remuneración variable depende de las funciones del empleado:

- Administradores:

El cargo de administrador será gratuito. No obstante, lo anterior, la condición de administrador será compatible con cualesquiera otros derechos, obligaciones, retribuciones e indemnizaciones que pudieran corresponder al administrador por aquellas otras relaciones laborales o profesionales que, en su caso, desempeñe en la Sociedad, distintas de las inherentes a la gestión social y/o a su condición de administrador. Cuando el órgano de administración revista la forma de Consejo de Administración y el cargo de consejero esté investido legalmente con funciones ejecutivas, dicho cargo será el único retribuido. El administrador ejecutivo no percibirá retribución variable por sus funciones.

- Responsables de Control Interno y Riesgos

Esta retribución dependerá de la evaluación del desempeño del empleado y en la consecución de sus objetivos personales y de equipo, así como en los resultados de las Sociedades y del Grupo.

Los elementos de evaluación del desempeño serán fundamentalmente cualitativos, vinculados con las funciones operacionales y de control. Esta remuneración variable será devengada en año natural.

Asimismo, podrán acceder a los planes de remuneración variable de naturaleza plurianual que ofrezca la Sociedad.

- Los responsables de finanzas, operaciones, tecnología y sistemas, y desarrollo de negocio:

Esta retribución dependerá de la evaluación del desempeño del empleado y en la consecución de sus objetivos personales y de equipo, así como en los resultados de las Sociedades y del Grupo.

Los elementos de evaluación del desempeño serán cualitativos y cuantitativos. Esta remuneración variable será devengada en año natural.

Asimismo, podrán acceder a los planes de remuneración variable de naturaleza plurianual que ofrezca la Sociedad.

- Resto de empleados

Esta retribución dependerá de la evaluación del desempeño del empleado y en la consecución de sus objetivos personales y de equipo, así como en los resultados de las Sociedades y del Grupo.

Los elementos de evaluación del desempeño serán cualitativos y cuantitativos. Esta remuneración variable será devengada en año natural.

Asimismo, podrán acceder a los planes de remuneración variable de naturaleza plurianual que ofrezca la Sociedad.