

Política de Remuneraciones

Remuneration 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

Versión en Español	4
1 Objeto	4
2 Definiciones.....	4
3 Ámbito de aplicación	6
3.1 Ámbito objetivo	6
3.2 Ámbito subjetivo.....	7
4 Principios generales de Remuneración	7
5 Principios en relación con la Remuneración variable.....	8
6 Órganos competentes.....	12
6.1 Consejero Delegado	12
6.2 Consejo de Administración	13
6.3 Junta General de Accionistas	13
7 Criterios de Remuneración	13
8 Estructura de Remuneración de Consejeros y Alta Dirección	14
8.1 Principio general.....	14
8.2 Estructura de la Remuneración de los Consejeros por su actividad como Consejeros.....	14
8.2.1 Componente fijo.....	14
8.2.2 Componente variable	14
8.2.3 Primas de asistencia	15
8.2.4 Póliza de seguro responsabilidad civil.....	15
8.2.5 Indemnizaciones por cese	15
8.3 Estructura de la Remuneración de los Consejeros Ejecutivos y Alta Dirección por el desempeño de funciones ejecutivas	15
8.3.1 Componente fijo.....	15
8.3.2 Componente variable	15
8.3.3 Póliza de seguro responsabilidad civil.....	16
8.3.4 Indemnizaciones por cese	16
9 Contratos de Consejeros y personal de Alta Dirección	16
9.1 Consejero Delegado	16
9.2 Consejeros Ejecutivos y personal de Alta Dirección.....	16
9.2.1 Duración indefinida	17
9.2.2 Nombramiento y funciones.....	17
9.2.3 Exclusividad	17

9.2.4	No competencia	17
9.2.5	Remuneración.....	18
9.2.6	Confidencialidad	18
9.2.7	Propiedad intelectual e industrial.....	18
9.2.8	Imagen personal	18
10	Conflictos de interés	18
11	Transparencia.....	18
12	Aplicación y supervisión	19
13	Aprobación y revisión	19
14	Entrada en vigor	19
	English Version	20
1	Object	20
2	Definitions.....	20
3	Scope of application	22
3.1	Objective scope	22
3.2	Subjective scope.....	22
4	General Remuneration Principles	23
5	Principles in relation to variable Remuneration.....	24
6	Competent bodies	27
6.1	Chief Executive Officer.....	27
6.2	Board of Directors.....	28
6.3	General Shareholders' Meeting	29
7	Remuneration Criteria	29
8	Remuneration Structure for Directors and Top Management	29
8.1	General criteria	29
8.2	Structure of Directors' Remuneration for their activity as Board Members	30
8.2.1	Fixed component.....	30
8.2.2	Variable component	30
8.2.3	Assistance premiums	30
8.2.4	Civil liability insurance policy	30
8.2.5	Termination indemnities	30
8.3	Remuneration Structure of Executive Directors and Top Management for the performance of executive duties.....	31
8.3.1	Fixed component.....	31

8.3.2	Variable component	31
8.3.3	Civil liability insurance policy	31
8.3.4	Termination indemnities	31
9	Contracts of Board Members and Top Management Personnel	32
9.1	Chief Executive Officer	32
9.2	Executive Directors and Top Management Personnel	32
9.2.1	Indefinite duration	32
9.2.2	Appointment and duties	32
9.2.3	Exclusivity	32
9.2.4	No competence	33
9.2.5	Remuneration	33
9.2.6	Confidentiality	33
9.2.7	Intellectual and industrial property	33
9.2.8	Personal image	33
10	Conflicts of interest	34
11	Transparency	34
12	Implementation and supervision	34
13	Approval and revision	35
14	Entry into force	35

Versión en Español

1 Objeto

El artículo 189.1 del TRLMV dispone que las Empresas de Servicios de Inversión habrán de contar con una política de Remuneraciones que atienda a la gestión del riesgo de la correspondiente entidad y a la gestión de los posibles conflictos de interés, en especial, en relación con los Clientes.

Adicionalmente, el artículo 189 bis.1 del TRLMV dispone que las Empresas de Servicios de Inversión dispondrán, en condiciones proporcionadas al carácter, escala y complejidad de sus actividades, de políticas de Remuneraciones coherentes con la promoción de una gestión del riesgo sólida y efectiva.

Por su parte, el artículo 27.1 del Reglamento Delegado (UE) 2017/565 establece que las Empresas de Servicios de Inversión definirán y aplicarán políticas y prácticas remunerativas de conformidad con procedimientos internos adecuados y teniendo en cuenta los intereses de todos los Clientes, con el fin de garantizar que estos reciban un trato equitativo y que sus intereses no se vean menoscabados por las prácticas remunerativas adoptadas por la empresa a corto, medio o largo plazo.

La presente Política tiene por objeto dar cumplimiento a las previsiones normativas anteriormente referidas.

La presente Política ha sido objeto de aprobación por parte del Consejo de Administración de la Sociedad con fecha 15 de diciembre de 2022, tras consultar a la función de Cumplimiento Normativo de la Sociedad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 27.3 del Reglamento Delegado (UE) 2017/565.

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 3/2017: 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.

Clientes: todas las personas físicas y jurídicas, españolas o extranjeras, que reúnan las condiciones de usuarios de los servicios financieros prestados por la Sociedad.

CNMV: Comisión Nacional del Mercado de Valores.

Consejero: miembro del Consejo de Administración. Podrá ser Consejero Ejecutivo o Consejero Independiente.

Consejero Ejecutivo: miembro del Consejo de Administración que, además de su función como Consejero, desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad.

Consejero Independiente: miembro del Consejo de Administración que no es Consejero Ejecutivo.

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 o 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.

Ley 10/2014: Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.

MIFID 2: Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de mayo de 2014 relativa a los mercados de instrumentos financieros y por la que se modifican la Directiva 2002/92/CE y la Directiva 2011/61/UE.

Página Web de la Sociedad: www.portfolio.exchange

Persona Pertinente: personas definidas en el artículo 2.1 Reglamento Delegado (UE) 2017/565. Dichas personas son:

- a) Un administrador, socio o equivalente, directivo o agente vinculado a la Sociedad;
- b) Un administrador, socio o equivalente, o un directivo de cualquier agente vinculado a la Sociedad;
- c) Un Empleado de la Sociedad, o de un agente vinculado a la Sociedad, así como cualquier otra persona física cuyos servicios se pongan a disposición y estén bajo el control de la Sociedad o de un agente vinculado a la Sociedad y que participe en la prestación de Servicios de Inversión por parte de la Sociedad;
- d) Una persona física que participe directamente en la prestación de servicios a la Sociedad o a su agente vinculado con arreglo a un acuerdo de externalización con vistas a la prestación de Servicios de Inversión por parte de la Sociedad.

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 (UE) N.º 575/2013: Reglamento (UE) N.º 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de junio de 2013 sobre los requisitos prudenciales de las entidades de crédito y las empresas de inversión, y por el que se modifica el Reglamento (UE) N.º 648/2012

Reglamento Delegado (UE) 2017/565: Reglamento Delegado (UE) 2017/565 de la Comisión de 25 de abril de 2016 por el que se completa la Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo relativo a los requisitos organizativos y las condiciones de funcionamiento de las empresas de servicios de inversión y términos definidos a efectos de dicha Directiva.

Remuneración: de conformidad con el artículo 2, apartado 5), del Reglamento Delegado (UE) 2017/565, todas las formas de pagos o prestaciones económicas y no económicas proporcionadas directa o indirectamente por las Empresas de Servicios de Inversión a las Personas Pertinentes en la prestación de Servicios a los Clientes; y, adicionalmente, las proporcionadas al resto de personas incluidas en el ámbito subjetivo de la presente Política. La Remuneración incluye el componente fijo y el variable.

Servicios: cada uno de los servicios provistos por la Sociedad, entre los que se encuentran los Servicios de Inversión.

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., código LEI número 959800UP9ANDBHTKJ408, y debidamente autorizada por la CNMV como Empresa de Servicios de Inversión.

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

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 deberá observarse siempre a la hora de fijar las Remuneraciones de las personas incluidas en el ámbito subjetivo y, muy especialmente, a la hora de fijar la Remuneración variable.

3.2 Ámbito subjetivo

De conformidad con lo previsto en el artículo 189 bis del TRLMV, la presente Política se aplicará a las categorías de Empleados cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad y en relación, en su caso, con el grupo, sociedad matriz y filial. En particular, se aplicará a los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, a la Alta Dirección, a los Empleados que asumen riesgos para la Sociedad, a los Empleados que ejercen funciones de control, así como a todo Empleado que reciba una Remuneración global que lo incluya en el mismo baremo de Remuneración que los anteriores y cuyas actividades profesionales incidan de manera importante en el perfil de riesgo de la Sociedad.

A los efectos de lo previsto anteriormente, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 189 bis.3 del TRLMV, la Sociedad elaborará y tendrá a disposición de la CNMV en todo momento una lista actualizada indicando las categorías de Empleados cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en su perfil de riesgo de la Sociedad, en el caso de que existan. Se entenderá por Empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en su perfil de riesgo de la Sociedad los siguientes:

- a) Aquellos con la ratio más elevada de Remuneración variable con respecto a la Remuneración fija.
- b) Aquellos cuya remuneración total en cómputo anual supere en un 100% la Remuneración fija.
- c) Aquellos que realicen actividades que pudieran incidir de manera significativa en los resultados o en el balance de la Sociedad.

Igualmente, de conformidad con lo previsto en el artículo 27.2 del Reglamento Delegado (UE) 2017/565, la presente Política se aplicará a todas las Personas Pertinentes que incidan, directa o indirectamente, en los Servicios de Inversión prestados por la Sociedad o en su conducta empresarial, independientemente del tipo de Clientes, en la medida en que la Remuneración de dichas personas e incentivos similares pueda generar un conflicto de intereses que les incite a actuar en contra de los intereses de cualquier Cliente de la Sociedad.

4 Principios generales de Remuneración

De conformidad con lo previsto en el artículo 189.2 del TRLMV, la política de Remuneraciones de las Empresas de Servicios de Inversión debe determinarse de conformidad con los principios generales previstos para las entidades de crédito en el artículo 33 de la Ley 10/2014.

En cumplimiento de lo anterior, los principios generales que inspiran y determinan la presente Política y que, en consecuencia, deberán observarse siempre a la hora de fijar las Remuneraciones, son:

- a) Compatibilidad con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, de manera que no se ofrezcan incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Sociedad.
- d) Compatibilidad con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad, junto con una previsión de medidas para evitar conflictos de intereses.
- e) Independencia del personal que ejerza las funciones de control dentro de la Sociedad respecto de las unidades de negocio que supervise, atribución de la autoridad necesaria para desempeñar su cometido y, Remuneración en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.
- f) Supervisión directa por parte del Consejero Delegado de la Remuneración del personal de la Alta Dirección encargado de la función de gestión de riesgos y de cumplimiento normativo.
- g) Distinción clara entre los criterios para el establecimiento de la Remuneración fija, que deberá reflejar principalmente la experiencia profesional pertinente y la responsabilidad que asuma la persona en cuestión en la Sociedad en función de la descripción de funciones atribuidas a su puesto de trabajo; y la Remuneración variable, que deberá reflejar un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir con las referidas funciones.
- h) Alineación con la obligación de actuar en el mejor interés de los Clientes en cumplimiento de lo previsto en el artículo 220 bis del TRLMV.
- i) Consideración, a la hora de fijar las Remuneraciones, de criterios cuantitativos y cualitativos que reflejen el cumplimiento de las normas aplicables, un trato justo de los Clientes, y la calidad de los Servicios prestados a los Clientes. Se mantendrá en todo momento un equilibrio entre los componentes fijo y variable de la Remuneración, de forma que la estructura de la Remuneración no favorezca los intereses de la Sociedad o de las Personas Pertinentes en su seno en detrimento de los intereses de los Clientes de conformidad con lo previsto en el artículo 27.4 del Reglamento Delegado (UE) 2017/565.

5 Principios en relación con la Remuneración variable

De conformidad con lo previsto en el artículo 189.3 del TRLMV, los elementos variables de la Remuneración deberán determinarse de conformidad con los principios generales previstos para las entidades de crédito en el artículo 34 de la Ley 10/2014. Estos principios se aplicarán a la Retribución variable de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, a la Alta Dirección, a los Empleados que asumen riesgos para la Sociedad, a los Empleados que ejercen funciones de control, así como a todo Empleado que reciba una

Remuneración global que lo incluya en el mismo baremo de Remuneración que los anteriores y cuyas actividades profesionales incidan de manera importante en el perfil de riesgo de la Sociedad.

En cumplimiento de lo anterior, los principios generales que deben aplicarse a la hora de determinar y configurar la Remuneración variable del personal de la Sociedad anteriormente referido son:

- a) Cuando la Remuneración esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinen los resultados del individuo, valorados conforme a criterios tanto financieros como no financieros; los resultados de la unidad de negocio afectada; y, por último, los resultados globales de la Sociedad. La evaluación de los resultados se inscribirá en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se asienta en los resultados de la Sociedad a largo plazo, y que el pago efectivo de los componentes de la Remuneración basados en resultados se escalona a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Sociedad y sus riesgos empresariales.
- j) El total de la Remuneración variable no limitará la capacidad de la Sociedad para reforzar la solidez de su base de capital.
- k) La Remuneración variable garantizada no es compatible con una gestión sana de los riesgos ni con el principio de recompensar el rendimiento, y no formará parte de posibles planes de Remuneración. A este respecto, la Remuneración variable garantizada tendrá carácter excepcional y sólo se efectuará cuando se contrate personal nuevo, la Sociedad posea una base de capital sana y sólida, y se limitará al primer año de empleo.
- l) En la Remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados. El componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la Remuneración total, de modo que pueda aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la Remuneración, hasta el punto de ser posible no pagar estos componentes.
- m) El componente variable no será superior al cien por cien del componente fijo de la Remuneración total de cada individuo computado por año natural. No obstante, la Junta General de Accionistas de la Sociedad podrá aprobar un nivel superior, siempre que no sea superior al doscientos por ciento del componente fijo. La aprobación del nivel más elevado de Remuneración variable se realizará de acuerdo con el siguiente procedimiento:
 - La Junta General de Accionistas de la Sociedad tomará su decisión sobre la base de una recomendación pormenorizada del Consejo de Administración que exponga los motivos y el alcance de la decisión e incluya el número de personas afectadas y sus cargos, así como el efecto previsto sobre el mantenimiento por la Sociedad de una base sólida de capital.
 - La Junta General de Accionistas de la Sociedad adoptará su decisión por una mayoría de al menos dos tercios, siempre que estén

presentes o representados en la votación al menos la mitad de las acciones o derechos equivalentes con derecho a voto. De no ser posible el quórum anterior, el acuerdo se adoptará por una mayoría de, al menos, tres cuartos del capital social presente o representado con derecho a voto.

- El Consejo de Administración de la Sociedad comunicará a todos los accionistas con antelación suficiente el asunto que se someterá a aprobación.
 - El Consejo de Administración de la Sociedad comunicará inmediatamente a la CNMV la recomendación dirigida a la Junta General de Accionistas, incluido el nivel más alto del componente variable de la Remuneración propuesto y su justificación, y acreditará que ese nivel no afecta a las obligaciones de la Sociedad previstas en la normativa de solvencia, habida cuenta, en particular, de las obligaciones de recursos propios de la Sociedad.
 - El Consejo de Administración comunicará inmediatamente a la CNMV la decisión adoptada al respecto por la Junta General de Accionistas, incluido el porcentaje máximo más alto del componente variable de la Remuneración aprobado.
 - En su caso, el personal directamente afectado por la aplicación de niveles máximos más altos de Remuneración variable no podrá ejercer, ni directa ni indirectamente, los derechos de voto que pudiera tener como accionista de la Sociedad y sus acciones se deducirán del capital social para el cómputo de la mayoría de los votos que en cada caso sea necesaria en los acuerdos que se refieran a la aplicación de niveles máximos más altos de Remuneración variable.
- n) Los pagos por resolución anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensarán malos resultados o conductas indebidas.
- o) Los paquetes de Remuneración relativos a compensaciones o pagos por abandono de contratos laborales anteriores se adaptarán a los intereses de la Sociedad a largo plazo, para lo cual, incluirán disposiciones en materia de retenciones, aplazamiento, rendimiento y recuperaciones.
- p) Al evaluar los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la Remuneración, se efectuará un ajuste por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y se tendrá en cuenta el coste del capital y la liquidez necesarios.
- q) La asignación de los componentes variables de Remuneración en la Sociedad tendrá igualmente en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros.
- r) Una parte sustancial y, en todo caso al menos el 50 por ciento de cualquier elemento de Remuneración variable, ya sea diferido o no diferido, se fijará alcanzando un adecuado equilibrio entre acciones o instrumentos

vinculados con las acciones y, cuando sea posible, otros instrumentos en el sentido del artículo 52 o del artículo 63 del Reglamento (UE) N.º 575/2013, u otros instrumentos que puedan ser convertidos en su totalidad en instrumentos de capital de nivel 1 ordinario, o capaces de absorber pérdidas, que reflejen de manera adecuada en cada caso la calificación crediticia de la Sociedad y resulten adecuados a efectos de Remuneración variable.

- s) Una parte sustancial y, en todo caso, al menos el 40 por ciento del elemento de Remuneración variable se diferirá durante un periodo no inferior a entre tres y cinco años y se adaptará correctamente a la naturaleza de los negocios y riesgos de la Sociedad, y a las actividades del miembro del personal correspondiente. No se percibirá la Remuneración pagadera en virtud de las disposiciones de diferimiento más rápidamente que de manera proporcional. En el caso de un elemento de Remuneración variable de una cuantía especialmente elevada se diferirá, como mínimo, el 60 por ciento. La duración del periodo de aplazamiento se determinará teniendo en cuenta el ciclo económico, la naturaleza del negocio, sus riesgos y las actividades del miembro del personal de que se trate.
- t) La Remuneración variable, incluida la parte diferida, se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la Sociedad en su conjunto, y si se justifica sobre la base de los resultados de la Sociedad, de la unidad de negocio y de la persona de que se trate.
- u) Sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual y laboral, la Remuneración variable total se reducirá de forma considerable cuando la Sociedad obtenga unos resultados financieros significativamente peores que en ejercicios anteriores o negativos, teniendo en cuenta tanto la Remuneración actual como las reducciones en los pagos de cantidades previamente devengadas. Hasta el cien por cien de la Remuneración variable total estará sometida a la posibilidad de reducción o de recuperación de las Remuneraciones ya satisfechas. A la hora de aplicar estas reducciones o recuperaciones, se tendrán en cuenta las situaciones en las que la persona afectada haya participado o sea responsable de conductas que hubieran generado importantes pérdidas para la Sociedad y en las que incumpla las oportunas exigencias de idoneidad y corrección.
- v) No se podrán utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la Remuneración y la responsabilidad que menoscaben los efectos de una alineación con una gestión sana de los riesgos de la Sociedad que se fomenta con esta Política.
- w) La Remuneración variable no se abonará mediante instrumentos o métodos que faciliten el incumplimiento de la normativa de ordenación y disciplina.

En relación con las Personas Pertinentes, se deberá cumplir con los siguientes principios adicionales:

- a) La Remuneración variable en forma de acciones, instrumentos equivalentes o en *Phantom Shares* de la Sociedad, sólo podrá darse a los miembros del Consejo de Administración o Alta Dirección de la Sociedad.
- b) Respecto de la función de Cumplimiento Normativo, y según lo previsto en el artículo 22.3, letra e), del Reglamento Delegado (UE) 2017/565, se velará porque el componente variable de la Remuneración de las Personas Pertinentes implicadas en la función de verificación del cumplimiento no comprometa su objetividad ni sea probable que vaya a comprometerla.

6 Órganos competentes

6.1 Consejero Delegado

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 Remuneraciones.

En ausencia de un Comité de Remuneraciones, se atribuyen al Consejero Delegado las siguientes actuaciones:

- a) Se encargará de la preparación y justificación de las decisiones relativas a las Remuneraciones que deban ser aprobadas por parte del Consejo de Administración de la Sociedad conforme a lo dispuesto en la Sección 6.2 (*Consejo de Administración*). Al preparar las decisiones, el Consejero Delegado, además de los principios y criterios de Remuneración previstos en la presente Política, tendrá en cuenta los intereses a largo plazo de los accionistas y otras partes interesadas en la Sociedad con el fin de lograr un adecuado equilibrio entre todos ellos. Igualmente, en dichas decisiones, el Consejero Delegado deberá informar de todos los conceptos de Remuneración y, cuando resulte de aplicación, de las condiciones contractuales relevantes en materia de Remuneración, cláusulas de indemnización a cargo de la Sociedad, no competencia con la Sociedad, o similares. Dichas decisiones, antes de su elevación al Consejo de Administración, serán examinadas e informadas por el Comité de Auditoría y Riesgos de la Sociedad que se pronunciará sobre si las mismas tienen en consideración el riesgo, el capital, la liquidez, la probabilidad y la oportunidad de beneficios de la Sociedad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31.4, letra d), del Real Decreto 217/2008.
- b) Aprobará la remuneración de las personas incluidas en el ámbito subjetivo de la presente Política y cuya aprobación no competa al Consejo de Administración según lo dispuesto en la Sección 6.2 (*Consejo de Administración*).
- c) Suscribirá los contratos laborales de la Sociedad con todas las personas incluidas en el ámbito subjetivo de la presente Política o, bien, podrá delegar dicha función expresamente en un Empleado de la Sociedad que forme parte de la Alta Dirección.

6.2 Consejo de Administración

Salvo que la Junta General de Accionistas determine otra cosa, en el caso de los miembros del Consejo de Administración, el Consejo de Administración será competente para acordar la distribución de la Remuneración entre los distintos miembros del Consejo de Administración sobre la base del importe máximo de la remuneración anual del conjunto de miembros del Consejo de Administración (incluyendo los Consejeros Ejecutivo) aprobada por la Junta General de Accionistas para cada ejercicio conforme a lo previsto en la Sección 6.3 (*Junta General de Accionistas*). A la hora de acordar dicha distribución, el Consejo de Administración deberá tomar en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero.

El Consejero afectado deberá abstenerse de asistir a la deliberación y de participar en la votación, salvo que sea el Secretario del Consejo, en cuyo caso, podrá asistir a la deliberación a los efectos de confeccionar el acta de la sesión o bien, delegar en el Vicesecretario si lo hubiera.

El Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta del Consejero Delegado conforme a lo previsto en la Sección 6.1 (*Consejero Delegado*) de la presente Política, es el órgano competente para aprobar la Remuneración de los miembros de la Alta Dirección de la Sociedad que no sean miembros del Consejo de Administración.

6.3 Junta General de Accionistas

La Junta General de Accionistas de la Sociedad será la competente para aprobar el importe máximo de la Remuneración anual del conjunto de miembros del Consejo de Administración (incluyendo los Consejeros Ejecutivos) para cada ejercicio.

La Junta General de Accionistas de la Sociedad, a propuesta del Consejo de Administración de la Sociedad, será la competente para aprobar la Remuneración de todos los miembros del Consejo de Administración y de la Alta Dirección de la Sociedad en aquella parte que implique la entrega de acciones de la Sociedad, de derechos de opción sobre estas o de *Phantom Shares*.

El miembro afectado, en caso de ser titular de acciones de la Sociedad, no podrá ejercer, ni directa ni indirectamente, los derechos de voto que pudiera tener como accionista de la Sociedad, y sus acciones se deducirán del capital social para el cómputo de la mayoría de los votos que sea necesaria según la legislación aplicable.

7 Criterios de Remuneración

Sin perjuicio de los principios de Remuneración recogidos en la Sección 4 (*Principios generales de Remuneración*) y en la Sección 5 (*Principios en relación con la Remuneración variable*) de la presente Política, y con pleno respeto a los

mismos, la Sociedad fija los siguientes criterios de Remuneración a la hora de retribuir a las personas incluidas en el ámbito subjetivo de la presente Política.

- a) Ofrecer Retribuciones fijas que permitan atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados con el fin de facilitar que la Sociedad pueda desarrollar su negocio con éxito y cumplir sus objetivos estratégicos, y que sean competitivas respecto de aquellas otras ofrecidas por entidades comparables a la Sociedad;
- b) Ofrecer Retribuciones variables que sirvan para potenciar e incentivar la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad; y
- c) Diseñar las Retribuciones variables para que se puedan evaluar con base en criterios objetivos en relación con el desempeño individual de la persona afectada y la consecución de los objetivos empresariales de la Sociedad.

8 Estructura de Remuneración de Consejeros y Alta Dirección

8.1 Principio general

De conformidad con lo previsto en el artículo 21 de los Estatutos Sociales de la Sociedad, el cargo de Consejero será retribuido.

8.2 Estructura de la Remuneración de los Consejeros por su actividad como Consejeros

La Remuneración de los Consejeros por el desempeño de su actividad de control y deliberación se estructura conforme a los siguientes parámetros:

8.2.1 Componente fijo

Los Consejeros perciben una cantidad fija anual pagadera en metálico en función de los estándares de mercado, de los cargos que desempeñan dentro del Consejo, y de las Comisiones a las que pertenecen.

8.2.2 Componente variable

Una parte de la Remuneración de los Consejeros es variable, con el fin de potenciar su compromiso con la Sociedad e incentivar el mejor desempeño de sus funciones. Los parámetros de estimación de referencia serán los previstos en los Estatutos Sociales.

Una vez aprobada la Remuneración por el órgano competente conforme a lo previsto en la Sección 6 (*Órganos competentes*), la persona afectada percibirá la misma siempre que se acredite que ha cumplido con los objetivos fijados, sin que sea necesario una nueva aprobación para su reconocimiento y abono, siempre y cuando, no se hayan modificado los criterios para el devengo de esta

que hubieran sido inicialmente aprobados. En caso contrario, corresponderá al órgano competente la aprobación de los nuevos criterios.

8.2.3 Primas de asistencia

Salvo disposición contraria expresa de los Estatutos Sociales, los Consejeros no recibirán remuneración alguna en concepto de primas de asistencia, ya sea a las reuniones del propio Consejo de Administración o de las Comisiones a las que pertenezcan. Prevalecerá, en todo caso, lo que dispongan los Estatutos Sociales.

8.2.4 Póliza de seguro responsabilidad civil

La Sociedad se obliga a tener contratada una póliza de seguro de responsabilidad civil de cobertura de Consejeros.

8.2.5 Indemnizaciones por cese

Los compromisos de indemnizaciones por cese serán los suscritos en cada uno de los contratos celebrados entre la Sociedad y los Consejeros, si bien, los mismos no podrán exceder de 10 días de retribución fija por año hasta un máximo de 6 mensualidades.

8.3 Estructura de la Remuneración de los Consejeros Ejecutivos y Alta Dirección por el desempeño de funciones ejecutivas

La Remuneración de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas en la Sociedad (distintas, por tanto, de las funciones vinculadas a su condición de miembros del Consejo de Administración), y del personal de Alta Dirección, se estructura conforme a los parámetros establecidos a continuación.

8.3.1 Componente fijo

Esta parte de la Remuneración se fijará con base en los criterios de remuneración previstos en la Sección 7 (*Criterios de Remuneración*) de la presente Política.

8.3.2 Componente variable

Una parte de la Remuneración de los Consejeros Ejecutivos y del personal de Alta Dirección es variable, con el fin de potenciar su compromiso con la Sociedad e incentivar el mejor desempeño de sus funciones.

Esta cantidad variable estará vinculada, en su mayor parte, a la consecución de objetivos económico-financieros, de negocio y operativos concretos, predeterminados, cuantificables, objetivables y alineados con el interés social y con los objetivos estratégicos de la Sociedad.

Una vez aprobada la Remuneración por el órgano competente conforme a lo previsto en la Sección 6 (Órganos competentes), la persona afectada percibirá la misma siempre que se acredite que ha cumplido con los objetivos fijados, sin que sea necesario una nueva aprobación para su reconocimiento y abono, siempre y cuando, no se hayan modificado los criterios para el devengo de la misma que hubieran sido inicialmente aprobados. En caso contrario, corresponderá al órgano competente la aprobación de los nuevos criterios.

8.3.3 Póliza de seguro responsabilidad civil

La Sociedad se obliga a tener contratada una póliza de seguro de responsabilidad civil de cobertura de Consejeros y Alta Dirección.

8.3.4 Indemnizaciones por cese

La Sociedad no tendrá suscritos compromisos de indemnizaciones por cese distintos de los que pudieran corresponder a los Consejeros Ejecutivos y personal de Alta Dirección por su vínculo laboral con la Sociedad, de conformidad con la legislación laboral aplicable.

9 Contratos de Consejeros y personal de Alta Dirección

9.1 Consejero Delegado

De conformidad con lo previsto en el artículo 249.3 y .4, del TRLSC, cuando un miembro del Consejo de Administración sea nombrado Consejero Delegado o se le atribuyan funciones ejecutivas en virtud de otro título, será necesario que se celebre un contrato entre éste y la Sociedad que deberá ser aprobado previamente por el Consejo de Administración con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros. El Consejero afectado deberá abstenerse de asistir a la deliberación y de participar en la votación.

El contrato aprobado deberá incorporarse como anejo al acta de la sesión. En el contrato se detallarán todos los conceptos por los que pueda obtener una Remuneración por el desempeño de funciones ejecutivas, incluyendo, en su caso, la eventual indemnización por cese anticipado en dichas funciones y las cantidades a abonar por la Sociedad en concepto de primas de seguro o de contribución a sistemas de ahorro.

El Consejero Delegado no podrá percibir Remuneración alguna por el desempeño de funciones ejecutivas cuyas cantidades o conceptos no estén previstos en ese contrato. El contrato deberá ser conforme con la presente Política de Remuneraciones.

9.2 Consejeros Ejecutivos y personal de Alta Dirección

Los contratos que celebre la Sociedad con Consejeros Ejecutivos y personal de Alta Dirección deberán contener, en todo caso, las siguientes previsiones:

9.2.1 Duración indefinida

Los contratos serán de duración indefinida.

9.2.2 Nombramiento y funciones

Deberá expresarse el nombre del cargo directivo y las funciones y obligaciones que corresponden al mismo. Deberá indicarse expresamente si la persona en cuestión es miembro del Consejo de Administración de la Sociedad.

9.2.3 Exclusividad

Deberá consignarse expresamente que la persona en cuestión trabajará para la Sociedad en régimen de exclusividad y, en este sentido que dedicará todo su tiempo profesional y habilidad al negocio de la Sociedad y aplicará todas sus habilidades y esfuerzos en la prestación de sus servicios.

La autorización para realizar actividades al margen de la prestación de servicios a la Sociedad deberá constar expresamente.

9.2.4 No competencia

Deberá consignarse un periodo de no competencia de 12 meses posteriores a la terminación del contrato, de manera que la persona en cuestión no podrá realizar las siguientes actuaciones salvo que cuente con la autorización expresa de la Sociedad:

- a) Ser titular de acciones o participaciones en entidades, entre cuyas actividades se encuentre la gestión de un mercado regulado o sistema multilateral de negociación;
- b) Realizar actividades en virtud de una relación laboral o bajo cualquier otra relación jurídica para una entidad, que lleve a cabo actividades de gestión de un mercado regulado o sistema multilateral de negociación;
- c) Ser miembro de un órgano de una entidad, que lleve a cabo actividades de gestión de un mercado regulado o sistema multilateral de negociación;
- d) Incitar a las personas que prestan servicios para la Sociedad (o entidades afiliadas a la Sociedad), al incumplimiento o mala ejecución de sus deberes para con la Sociedad (o una entidad afiliada), o para poner fin a sus acuerdos con la Sociedad (o cualquier entidad afiliada);
- e) Incitar a los clientes de la Sociedad (o clientes de las entidades afiliadas) a poner fin a sus acuerdos con la Sociedad (o una entidad afiliada) o al incumplimiento o mala ejecución de sus deberes para con la Sociedad;
- f) Difundir información que de cualquier forma pueda dañar la imagen de la Sociedad.

Deberán consignarse, en su caso, las excepciones a los anteriores compromisos de no competencia.

9.2.5 Remuneración

Deberá consignarse la Remuneración, incluidos los criterios o componentes variables, así como los porcentajes de la Remuneración que se correspondan con el abono de contraprestaciones por no competencia y/o exclusividad.

9.2.6 Confidencialidad

Deberán consignarse expresamente previsiones en materia de confidencialidad destinadas a garantizar que la persona en cuestión proteja la información de la Sociedad que tenga el carácter de confidencial.

9.2.7 Propiedad intelectual e industrial

Deberán consignarse las consiguientes previsiones en materia de derechos de propiedad intelectual e industrial de los trabajos desarrollados por la persona en cuestión de manera que se especifique que la Sociedad será la titular de estos.

9.2.8 Imagen personal

Deberán consignarse las correspondientes autorizaciones para el uso de la imagen personal de la persona en cuestión por parte de la Sociedad en materiales publicitarios.

10 Conflictos de interés

De conformidad con lo previsto en el artículo 27.1 del Reglamento Delegado (UE) 2017/565, las políticas y prácticas remunerativas deben diseñarse de modo que no generen un conflicto de intereses o de incentivos que pueda llevar a las Personas Pertinentes a favorecer sus propios intereses o los intereses de la Sociedad en posible detrimento de algún Cliente.

La Sociedad tiene aprobada una Política de Conflictos de Interés en la que se contemplan previsiones sobre eventuales conflictos derivados del modelo de remuneración de Consejeros y del personal de Alta Dirección de la Sociedad.

De conformidad con lo previsto en el artículo 34.3, letra c), del Reglamento Delegado (UE) 2017/565, no podrá existir una relación directa entre la remuneración de las Personas Pertinentes que desarrollan principalmente una actividad y la remuneración de otras Personas Pertinentes que desarrollan principalmente otra actividad, o los ingresos generados por estas, cuando pueda surgir un conflicto de intereses en relación con estas actividades.

11 Transparencia

De conformidad con lo dispuesto en la Norma Segunda de la Circular 3/2017, la Sociedad hará pública en la Página Web de la Sociedad la información sobre la remuneración total devengada en cada ejercicio económico por los miembros

del Consejo de Administración de la Sociedad debiendo reflejarse la cifra total de la remuneración devengada y un desglose individualizado por conceptos retributivos con referencia al importe de los componentes fijos y dietas, así como a los conceptos retributivos de carácter variable.

La anterior información contendrá cualquier concepto retributivo devengado, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyéndose las retribuciones devengadas por los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo o participadas en las que actúe en representación del grupo.

Alternativamente a lo anterior, la Sociedad podrá incluirse un enlace directo en la Página Web de la Sociedad al documento denominado «*Información sobre Solvencia*» al que se refiere el artículo 191 del TRLMV.

12 Aplicación y supervisión

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 27.3 del Reglamento Delegado (UE) 2017/565, la Alta Dirección de la Sociedad será responsable de la aplicación cotidiana de la presente Política y del control de los riesgos de cumplimiento relacionados con la misma.

Por su parte, el Consejo de Administración de la Sociedad será el responsable de la supervisión de su aplicación.

13 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. Será igualmente responsable de revisar, siempre que resulte necesario, la presente Política y, en concreto, los principios contenidos en la Sección 4 (*Principios generales de Remuneración*) y en la Sección 5 (*Principios en relación con la Remuneración variable*) de la presente Política.

14 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

Article 189.1 of the TRLMV provides that Investment Services Companies shall have a Remuneration policy that addresses the risk management of the corresponding entity and the management of possible conflicts of interest, especially in relation to Clients.

In addition, article 189 bis.1 of the TRLMV provides that Investment Services Companies shall have, under conditions proportionate to the nature, scale and complexity of their activities, Remuneration policies consistent with the promotion of sound and effective risk management.

For its part, Article 27.1 of Delegated Regulation (EU) 2017/565 provides that Investment Services Companies shall define and implement Remuneration policies and practices in accordance with appropriate internal procedures and taking into account the interests of all Clients, in order to ensure that Clients are treated fairly and that their interests are not impaired by the Remuneration practices adopted by the firm in the short, medium or long term.

The purpose of this Policy is to comply with the aforementioned regulatory provisions.

This Policy has been approved by the Board of Directors of the Company dated December 15, 2022, following consultation with the Company's Regulatory Compliance function in accordance with the provisions of Article 27.3 of Delegated Regulation (EU) 2017/565.

2 Definitions

Words used herein in the singular when the context permits shall be deemed to include the plural and vice versa. Definitions of words in the singular in this document shall apply to such words when used in the plural when the context permits and vice versa.

Board Member: member of the Board of Directors. He/she may be an Executive Director or an Independent Director.

Board of Directors: The Board of Directors is the highest collegiate management body that directs the Company's performance.

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

Circular 3/2017: Circular 3/2017, of November 29, of the National Securities Market Commission, on disclosure obligations through the website of Investment Services Companies regarding corporate governance and remuneration policy and amending Circular 7/2008, of November 26, of the

National Securities Market Commission, on accounting standards, annual accounts and statements of reserved information of Investment Services Companies, Management Companies of Collective Investment Institutions and Management Companies of Venture Capital Entities.

Clients: all individuals and legal entities, Spanish or foreign, who qualify as users of the financial services provided by the Company.

CNMV: National Securities Market Commission.

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

Company Website: www.portfolio.exchange

Delegated Regulation (UE) 2017/565: Commission Delegated Regulation (EU) 2017/565 of 25 April 2016 supplementing Directive 2014/65/EU of the European Parliament and of the Council as regards organizational requirements and operating conditions for investment firms and defined terms for the purposes of that Directive.

Employee: workers hired by the Company either under labor or mercantile regime to render services to the Company.

Executive Director: member of the Board of Directors who, in addition to his or her duties as a Director, performs executive functions in the Company.

Independent Director: member of the Board of Directors who is not an Executive Director.

Investment Services: are the services provided for in Annex I, Section A of MiFID 2. For the purposes of this document, ancillary services provided for in Annex I, Section B of MiFID 2 are also included, where applicable.

Investment Services Company: shall have the meaning set forth in Article 4.1 (1) of MiFID 2.

Law 10/2014: Law 10/2014, of June 26, on the regulation, supervision and solvency of credit institutions.

MIFID 2: Directive 2014/65/EU of the European Parliament and of the Council of 15 May 2014 on markets in financial instruments and amending Directive 2002/92/EC and Directive 2011/61/EU.

Regulation (UE) N.º 575/2013: Regulation (EU) N.º 575/2013 of the European Parliament and of the Council of 26 June 2013 on prudential requirements for credit institutions and investment firms and amending Regulation (EU) N.º 648/2012.

Relevant Person: persons as defined in Article 2.1 Delegated Regulation (EU) 2017/565. Such persons are:

a) A director, partner or equivalent, officer or agent related to the Company;

- b) A director, partner or equivalent, or an officer of any agent related to the Company;
- c) An Employee of the Company, or of an agent related to the Company, as well as any other natural person whose services are made available to and are under the control of the Company or of an agent related to the Company and who participates in the provision of Investment Services by the Company;
- d) A natural person directly involved in the provision of services to the Company or its tied agent under an outsourcing arrangement for the provision of Investment Services by the Company.

Remuneration: in accordance with Article 2 (5) of Delegated Regulation (EU) 2017/565, all forms of financial and non-financial payments or benefits provided directly or indirectly by Investment Services Companies to Relevant Persons in the provision of Services to Clients; and, additionally, those provided to all other persons included in the subjective scope of this Policy. The Remuneration includes the fixed and variable component.

Royal Decree 217/2008: Royal Decree 217/2008, of February 15, 2008, on the legal regime of investment services companies and other entities providing investment services and partially amending the Regulations of Law 35/2003, of November 4, 2003, on Collective Investment Institutions, approved by Royal Decree 1309/2005, of November 4, 2005.

Services: each of the services provided by the Company, including Investment Services.

Top Management: Employees of the Company who manage a department or business unit of the Company, whether or not they are members of the Board of Directors.

TRLSC: Royal Legislative Decree 1/2010, of July 2, 2010, approving the revised text of the Capital Companies Act.

TRLMV: Royal Legislative Decree 4/2015, of October 23, 2015, approving the revised text of the Securities Market Law.

3 Scope of application

3.1 Objective scope

This Policy must always be observed when setting the Remuneration of the persons included in the subjective scope and, especially, when setting the variable Remuneration.

3.2 Subjective scope

In accordance with the provisions of article 189 bis of the TRLMV, this Policy shall apply to the categories of Employees whose professional activities have a

significant impact on the risk profile of the Company and, where applicable, in relation to the group, parent company and subsidiary. In particular, it shall apply to the members of the Board of Directors of the Company, to Top Management, to Employees who assume risks for the Company, to Employees who exercise control functions, as well as to any Employee who receives a global Remuneration that includes him/her in the same Remuneration scale as the above and whose professional activities have a significant impact on the risk profile of the Company.

For the purposes of the foregoing, and in accordance with the provisions of article 189 bis.3 of the TRLMV, the Company shall draw up and keep at the disposal of the CNMV at all times an updated list indicating the categories of Employees whose professional activities have a significant impact on the Company's risk profile, if any. Employees whose professional activities have a significant impact on the Company's risk profile shall be understood as the following:

- a) Those with the highest ratio of variable remuneration to fixed remuneration.
- b) Those whose total annual remuneration exceeds 100% of the fixed remuneration.
- c) Those who carry out activities that could have a significant impact on the Company's results or balance sheet.

Likewise, in accordance with the provisions of Article 27.2 of Delegated Regulation (EU) 2017/565, this Policy shall apply to all Relevant Persons who impact, directly or indirectly, the Investment Services provided by the Company or its business conduct, regardless of the type of Clients, to the extent that the Remuneration of such persons and similar incentives may create a conflict of interest that would encourage them to act against the interests of any Client of the Company.

4 General Remuneration Principles

Pursuant to the provisions of article 189.2 of the TRLMV, the Remuneration policy of the Investment Services Companies must be determined in accordance with the general principles provided for credit institutions in article 33 of Law 10/2014.

In compliance with the foregoing, the general principles that inspire and determine this Policy and which, consequently, must always be observed when setting Remunerations, are:

- a) Compatibility with adequate and effective risk management, so that no incentives are offered to assume risks that exceed the level tolerated by the Company.
- b) Compatibility with the Company's business strategy, objectives, values and long-term interests, together with a forecast of measures to avoid conflicts of interest.

- c) Independence of the personnel exercising control functions within the Company with respect to the business units they supervise, attribution of the necessary authority to perform their duties, and Remuneration based on the achievement of the objectives related to their functions, regardless of the results of the business areas they control.
- d) Direct supervision by the Chief Executive Officer of the compensation of Top Management personnel in charge of risk management and regulatory compliance.
- e) Clear distinction between the criteria for establishing fixed remuneration, which shall primarily reflect the relevant professional experience and responsibility assumed by the person concerned in the Company based on the job description attributed to his or her position; and variable remuneration, which shall reflect a sustainable and risk-adapted performance, as well as a performance in excess of that required to fulfill the aforementioned functions.
- f) Alignment with the obligation to act in the best interest of Clients in compliance with the provisions of article 220 bis of the TRLMV.
- g) Consideration, when setting Remuneration, of quantitative and qualitative criteria that reflect compliance with applicable standards, fair treatment of Clients, and the quality of the Services provided to Clients. A balance shall be maintained at all times between the fixed and variable components of the Remuneration, so that the structure of the Remuneration does not favor the interests of the Company or the Relevant Persons to the detriment of the interests of the Clients in accordance with the provisions of Article 27.4 of Delegated Regulation (EU) 2017/565.

5 Principles in relation to variable Remuneration

Pursuant to the provisions of article 189.3 of the TRLMV, the variable elements of the Remuneration shall be determined in accordance with the general principles provided for credit institutions in article 34 of Law 10/2014. These principles shall apply to the variable Remuneration of the members of the Board of Directors of the Company, Top Management, Employees who assume risks for the Company, Employees who exercise control functions, as well as any Employee who receives an overall Remuneration that includes him/her in the same Remuneration scale as the above and whose professional activities have a significant impact on the risk profile of the Company.

In compliance with the above, the general principles to be applied when determining and configuring the variable Remuneration of the Company personnel are as follows:

- a) Where Remuneration is performance-linked, the total amount of Remuneration shall be based on an assessment combining the performance of the individual, measured against both financial and non-financial criteria; the performance of the business unit concerned; and finally, the overall

performance of the Company. The performance evaluation will be embedded in a multi-year framework to ensure that the evaluation process is based on the Company's long-term performance, and that the actual payment of the performance-based components of the Remuneration is spread over a period that takes into account the underlying business cycle of the Company and its business risks.

- b) The total variable Remuneration will not limit the Company's ability to strengthen the strength of its capital base.
- c) Guaranteed variable Remuneration is not compatible with sound risk management and the principle of rewarding performance and will not form part of any possible Remuneration plans. In this respect, Guaranteed Variable Remuneration will be exceptional in nature and will only be made when new staff is hired, the Company has a healthy and solid capital base, and will be limited to the first year of employment.
- d) In the total Remuneration, the fixed and variable components shall be appropriately balanced. The fixed component shall constitute a sufficiently large part of the total Remuneration, so that a fully flexible policy can be applied with regard to the variable components of the Remuneration, to the extent that it is possible not to pay these components.
- e) The variable component shall not exceed one hundred percent of the fixed component of the total Remuneration of each individual computed per calendar year. However, the Company's General Shareholders' Meeting may approve a higher level, provided that it does not exceed two hundred percent of the fixed component. The approval of the higher level of variable Remuneration shall be made in accordance with the following procedure:
 - The Company's General Meeting of Shareholders shall make its decision on the basis of a detailed recommendation of the Board of Directors stating the reasons for and scope of the decision and including the number of persons affected and their positions, as well as the expected effect on the Company's maintenance of a sound capital base.
 - The General Shareholders' Meeting of the Company shall adopt its decision by a majority of at least two-thirds, provided that at least half of the shares or equivalent rights with voting rights are present or represented at the vote. If the above quorum is not possible, the resolution shall be adopted by a majority of at least three quarters of the share capital present or represented and entitled to vote.
 - The Board of Directors of the Company shall notify all shareholders sufficiently in advance of the matter to be submitted for approval.
 - The Board of Directors of the Company shall immediately notify the CNMV of the recommendation addressed to the General Shareholders' Meeting, including the highest level of the proposed variable component of the Remuneration and its justification, and shall certify that such level does not affect the Company's obligations under the

solvency regulations, taking into account, in particular, the Company's equity obligations.

- The Board of Directors shall immediately notify the CNMV of the decision adopted in this respect by the General Shareholders' Meeting, including the highest maximum percentage of the variable component of the approved Remuneration.
 - If applicable, the personnel directly affected by the application of higher maximum levels of variable Remuneration may not exercise, either directly or indirectly, the voting rights that they may have as shareholders of the Company and their shares shall be deducted from the share capital for the calculation of the majority of votes required in each case in the resolutions referring to the application of higher maximum levels of variable Remuneration.
- f) Payments for early termination of a contract shall be based on performance over time and shall not reward poor performance or misconduct.
- g) Remuneration packages relating to compensation or payments for abandonment of prior employment contracts will be tailored to the long-term interests of the Company, including withholding, deferral, performance and clawback provisions.
- h) When evaluating the results with a view to calculating the variable components of the Remuneration, an adjustment shall be made for all types of current and future risks, and the necessary cost of capital and liquidity shall be considered.
- i) The allocation of variable Remuneration components in the Company shall also consider all types of current and future risks.
- j) A substantial part and, in any event at least 50 percent of any element of variable Remuneration, whether deferred or non-deferred, shall be set by achieving an appropriate balance between shares or share-linked instruments and, where possible, other instruments within the meaning of Article 52 or Article 63 of Regulation (EU) N.º 575/2013, or other instruments that can be converted in full into common equity tier 1 instruments, or capable of absorbing losses, that adequately reflect in each case the credit rating of the Company and are appropriate for variable Remuneration purposes.
- k) A substantial part and, in any event, at least 40 percent of the variable element of Remuneration shall be deferred over a period of not less than three to five years and shall be properly tailored to the nature of the Company's business and risks, and to the activities of the relevant member of staff. Remuneration payable under the deferral provisions shall not be received more promptly than on a pro rata basis. In the case of a variable Remuneration element of a particularly high amount, at least 60 percent shall be deferred. The length of the deferral period shall be determined considering the economic cycle, the nature of the business, its risks and the activities of the staff member concerned.

- l) Variable Remuneration, including the deferred portion, shall be paid or vested only if it is sustainable according to the financial situation of the Company as a whole, and if it is justified on the basis of the results of the Company, the business unit and the individual concerned.
- m) Without prejudice to the application of the general principles of law in contractual and labor matters, the total variable Remuneration shall be significantly reduced when the Company obtains significantly worse financial results than in previous years or negative results, taking into account both the current Remuneration and reductions in payments of previously accrued amounts. Up to one hundred percent of the total variable Remuneration will be subject to the possibility of reduction or recovery of Remuneration already paid. When applying these reductions or recoveries, situations in which the affected person has participated in or is responsible for conduct that would have generated significant losses for the Company and in which he/she fails to comply with the appropriate requirements of suitability and correctness shall be taken into account.
- n) Personal hedging strategies or insurance related to Remuneration and liability that undermine the effects of alignment with sound risk management of the Company encouraged by this Policy may not be used.
- o) Variable Remuneration shall not be paid by means of instruments or methods that facilitate non-compliance with management and disciplinary regulations.

In relation to Relevant Persons, the following additional principles shall be complied with:

- a) Variable Remuneration in the form of shares, equivalent instruments or *Phantom Shares* of the Company may only be given to members of the Board of Directors or Top Management of the Company.
- b) With respect to the Regulatory Compliance function, and as provided for in Article 22.3, letter e) of Delegated Regulation (EU) 2017/565, it shall be ensured that the variable component of the Remuneration of the Relevant Persons involved in the compliance verification function does not compromise its objectivity and is not likely to compromise its objectivity.

6 Competent bodies

6.1 Chief Executive Officer

In accordance with the provisions of Article 6 of Royal Decree 217/2008, the Company is not considered a significant Investment Services Company. Consequently, in accordance with Article 188 of the TRLMV, it is not obliged to set up a Remuneration Committee.

In the absence of a Remuneration Committee, the following actions are attributed to the Chief Executive Officer:

- a) He shall be responsible for the preparation and justification of the decisions regarding Remuneration to be approved by the Board of Directors of the Company pursuant to the provisions of Section 6.26.2 *Board of Directors*). In preparing the decisions, the Chief Executive Officer, in addition to the Remuneration principles and criteria provided for in this Policy, shall take into account the long-term interests of the shareholders and other stakeholders of the Company in order to achieve an appropriate balance among all of them. Likewise, in such decisions, the Chief Executive Officer shall inform of all Remuneration concepts and, when applicable, of the relevant contractual conditions regarding Remuneration, indemnification clauses at the Company's expense, non-competition with the Company, or similar. These decisions, before being submitted to the Board of Directors, shall be examined and reported by the Audit and Risk Committee of the Company, which shall decide whether they take into consideration the risk, capital, liquidity, probability and opportunity of profits of the Company, in accordance with the provisions of Article 31.4, letter d) of Royal Decree 217/2008.
- b) Approve the remuneration of the persons included in the subjective scope of this Policy and whose approval does not fall within the competence of the Board of Directors pursuant to the provisions of 0 (6.2 Board of Directors).
- c) Sign the Company's employment contracts with all persons included in the subjective scope of this Policy or, alternatively, may expressly delegate this function to an Employee of the Company who is part of Top Management.

6.2 Board of Directors

Unless the General Shareholders' Meeting determines otherwise, in the case of the members of the Board of Directors, the Board of Directors shall be competent to agree on the distribution of the Remuneration among the different members of the Board of Directors on the basis of the maximum amount of the annual Remuneration of all the members of the Board of Directors (including the Executive Directors) approved by the General Shareholders' Meeting for each fiscal year as provided in Section 6.3 *General Shareholders' Meeting*). When agreeing on such distribution, the Board of Directors shall take into consideration the functions and responsibilities attributed to each Board Member.

The Director concerned must abstain from attending the deliberation and from participating in the voting, unless he/she is the Secretary of the Board, in which case, he/she may attend the deliberation for the purpose of drawing up the minutes of the meeting or delegate to the Deputy Secretary, if any.

The Board of Directors of the Company, at the proposal of the Chief Executive Officer in accordance with the provisions of Section 6.1 *Chief Executive Officer*) of this Policy, is the competent body to approve the Remuneration of the members of the Top Management of the Company who are not members of the Board of Directors.

6.3 General Shareholders' Meeting

The General Shareholders' Meeting of the Company shall be the competent body to approve the maximum amount of the annual Remuneration of all the members of the Board of Directors (including the Executive Directors) for each fiscal year.

The General Shareholders' Meeting of the Company, at the proposal of the Board of Directors of the Company, shall be competent to approve the Remuneration of all members of the Board of Directors and Top Management of the Company in that part that involves the delivery of Company shares, stock options or *Phantom Shares*.

The affected member, if he/she holds shares of the Company, may not exercise, either directly or indirectly, the voting rights that he/she may have as a shareholder of the Company, and his/her shares shall be deducted from the share capital for the computation of the majority of votes required under applicable law.

7 Remuneration Criteria

Without prejudice to the Remuneration principles set forth in Section 4 *General Remuneration Principles*) and Section 5 *Principles in relation to variable Remuneration*) of this Policy, and in full compliance with the same, the Company establishes the following Remuneration criteria when remunerating the persons included in the subjective scope of this Policy.

- a) To offer fixed compensation that allows attracting, retaining and motivating the most outstanding professionals in order to enable the Company to develop its business successfully and meet its strategic objectives, and that are competitive with those offered by entities comparable to the Company;
- b) To offer variable Remuneration that serves to strengthen and encourage the achievement of the Company's strategic objectives; and
- c) Design variable Remuneration so that it can be evaluated based on objective criteria in relation to the individual performance of the person concerned and the achievement of the Company's business objectives.

8 Remuneration Structure for Directors and Top Management

8.1 General criteria

In accordance with the provisions of article 21 of the Company's Bylaws, the position of Director shall be remunerated.

8.2 Structure of Directors' Remuneration for their activity as Board Members

The Remuneration of the Board Members for the performance of their control and deliberation activities is structured in accordance with the following parameters:

8.2.1 Fixed component

The Directors receive a fixed annual amount payable in cash based on market standards, the positions they hold on the Board, and the Committees to which they belong.

8.2.2 Variable component

Part of the Directors' Remuneration is variable, to strengthen their commitment to the Company and to encourage the best performance of their duties. The reference estimation parameters will be those provided for in the Company's Bylaws.

Once the Remuneration has been approved by the competent body in accordance with the provisions of Section 6 *Competent bodies*), the affected person shall receive the same provided that it is accredited that he/she has complied with the objectives set, without the need for a new approval for its recognition and payment, provided that the criteria for the accrual of the same that were initially approved have not been modified. Otherwise, the competent body shall be responsible for approving the new criteria.

8.2.3 Assistance premiums

Unless otherwise expressly provided in the Company's Bylaws, the Board Members shall not receive any remuneration in the form of attendance bonuses, either at meetings of the Board of Directors itself or of the Committees to which they belong. In any case, the provisions of the Company's Bylaws shall prevail.

8.2.4 Civil liability insurance policy

The Company is obliged to take out a civil liability insurance policy to cover Directors.

8.2.5 Termination indemnities

The severance indemnity commitments shall be those subscribed in each of the agreements entered into between the Company and the Directors, although they may not exceed 10 days of fixed remuneration per year up to a maximum of 6 monthly payments.

8.3 Remuneration Structure of Executive Directors and Top Management for the performance of executive duties

Remuneration of Executive Directors for the performance of executive duties in the Company (other than those related to their status as members of the Board of Directors), and of Top Management personnel, is structured in accordance with the parameters set out below.

8.3.1 Fixed component

This part of the Compensation shall be set based on the compensation criteria set forth in the Section 7.7 (Remuneration Criteria) of this Policy.

8.3.2 Variable component

Part of the remuneration of the Executive Directors and Top Management personnel is variable, to strengthen their commitment to the Company and encourage the best performance of their duties.

This variable amount will be linked, for the most part, to the achievement of specific, predetermined, quantifiable and objectifiable economic-financial, business and operational objectives, aligned with the Company's corporate interest and strategic objectives.

Once the Remuneration has been approved by the competent body in accordance with the provisions of Section 6 (Competent *bodies*), the affected person shall receive the same provided that it is accredited that he/she has complied with the objectives set, without the need for a new approval for its recognition and payment, provided that the criteria for the accrual of the same that were initially approved have not been modified. Otherwise, the competent body shall be responsible for approving the new criteria.

8.3.3 Civil liability insurance policy

The Company is obliged to take out a civil liability insurance policy to cover Directors and Top Management.

8.3.4 Termination indemnities

The Company has not entered into any severance indemnity commitments other than those that may correspond to Executive Directors and Top Management personnel due to their employment relationship with the Company, in accordance with applicable labor legislation.

9 Contracts of Board Members and Top Management Personnel

9.1 Chief Executive Officer

In accordance with the provisions of Article 249.3 and .4 of the TRLSC, when a member of the Board of Directors is appointed as Chief Executive Officer or is attributed executive functions by virtue of another title, a contract must be entered into between him/her and the Company, which must be previously approved by the Board of Directors with the favorable vote of two thirds of its members. The Director concerned must abstain from attending the deliberation and from participating in the vote.

The approved contract shall be annexed to the minutes of the meeting. The contract shall detail all the items for which he may obtain Remuneration for the performance of executive duties, including, where appropriate, any compensation for early termination of such duties and the amounts to be paid by the Company as insurance premiums or contributions to savings systems.

The Chief Executive Officer may not receive any Remuneration for the performance of executive duties whose amounts or concepts are not provided for in this contract. The contract must be in accordance with this Remuneration Policy.

9.2 Executive Directors and Top Management Personnel

Contracts entered into by the Company with Executive Directors and Top Management personnel must contain, in any case, the following provisions:

9.2.1 Indefinite duration

The contracts will be of indefinite duration.

9.2.2 Appointment and duties

The name of the executive position and the functions and duties corresponding thereto must be stated. It must be expressly stated whether the person in question is a member of the Board of Directors of the Company.

9.2.3 Exclusivity

It must be expressly stated that the person in question will work for the Company on an exclusive basis and, in this sense, that he/she will devote all his/her professional time and ability to the business of the Company and will apply all his/her skills and efforts to the provision of his/her services.

The authorization to perform activities outside the provision of services to the Company must be expressly stated.

9.2.4 No competence

A non-competition period of 12 months after the termination of the contract must be specified, so that the person in question may not carry out the following actions unless expressly authorized by the Company:

- a) To be the owner of shares or participations in entities whose activities include the management of a regulated market or multilateral trading facility;
- b) Perform activities under an employment relationship or under any other legal relationship for an entity, which carries out management activities of a regulated market or multilateral trading facility;
- c) To be a member of a body of an entity that carries out management activities of a regulated market or multilateral trading facility;
- d) Inciting persons performing services for the Company (or entities affiliated with the Company), to breach or poor performance of their duties to the Company (or an affiliated entity), or to terminate their agreements with the Company (or any affiliated entity);
- e) Inciting the Company's customers (or customers of affiliated entities) to terminate their agreements with the Company (or an affiliated entity) or the non-performance or improper performance of their duties to the Company;
- f) Disseminate information that in any way may damage the image of the Company.

Exceptions to the above non-competition commitments, if any, shall be recorded.

9.2.5 Remuneration

Remuneration shall be disclosed, including variable criteria or components, as well as the percentages of Remuneration corresponding to the payment of considerations for non-competition and/or exclusivity.

9.2.6 Confidentiality

Confidentiality provisions must be expressly stated to ensure that the person in question protects the Company's confidential information.

9.2.7 Intellectual and industrial property

The consequent provisions regarding the intellectual and industrial property rights of the works developed by the person in question must be included in such a way as to specify that the Company shall be the owner of such rights.

9.2.8 Personal image

The corresponding authorizations for the use of the personal image of the person in question by the Company in advertising materials must be recorded.

10 Conflicts of interest

In accordance with the provisions of Article 27.1 of the Delegated Regulation (EU) 2017/565, remuneration policies and practices must be designed so as not to generate a conflict of interest or incentives that could lead the Relevant Persons to favor their own interests or the interests of the Company to the possible detriment of any Client.

The Company has approved a Conflicts of Interest Policy which includes provisions on possible conflicts arising from the remuneration model for Directors and Top Management personnel of the Company.

In accordance with the provisions of Article 34.3, letter c) of the Delegated Regulation (EU) 2017/565, there may not be a direct relationship between the remuneration of Relevant Persons who mainly carry out one activity and the remuneration of other Relevant Persons who mainly carry out another activity, or the income generated by these, when a conflict of interest may arise in relation to these activities.

11 Transparency

Pursuant to the provisions of Rule Two of Circular 3/2017, the Company shall make public on the Company's website the information on the total remuneration accrued in each fiscal year by the members of the Board of Directors of the Company, which shall reflect the total amount of the accrued remuneration and an individualized breakdown by remuneration items with reference to the amount of the fixed components and per diems, as well as the variable remuneration items.

The foregoing information shall contain any remuneration item accrued, whatever its nature or the group entity that pays it, including the remuneration accrued by the members of the Board of Directors of the Company for their membership of boards in other group companies or investee companies in which they act on behalf of the group.

Alternatively, the Company may include a direct link on the Company's website to the document called "*Solvency Information*" referred to in article 191 of the TRLMV.

12 Implementation and supervision

In accordance with the provisions of Article 27.3 of Delegated Regulation (EU) 2017/565, the Company's Top Management shall be responsible for the day-to-day implementation of this Policy and for the control of compliance risks related to this Policy.

For its part, the Board of Directors of the Company shall be responsible for the supervision of its implementation.

13 Approval and revision

The Board of Directors of the Company shall be the body responsible for approving this Policy and any amendments thereto. It shall also be responsible for reviewing, whenever necessary, this Policy and, in particular, the principles contained in Section 4 4 *General Remuneration Principles*) and Section 55 *Principles in relation to variable Remuneration*) of this Policy.

14 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.