

## **Política de Remuneraciones**

<b>Documento</b>	<b>Política de Remuneraciones</b>	
<b>Área Responsable</b>	Consejo de Administración Comité de Nombramiento y Retribuciones	
<b>Versión</b>	<b>Aprobación por el Consejo de Administración</b>	<b>Descripción</b>
1	27/04/2018	Políticas de gobierno corporativo y cumplimiento normativo
2	22/12/2022	Revisión anual, adaptación a Directrices ESMA e inclusión referencia a la consistencia con la integración de riesgos de sostenibilidad

**ÍNDICE**

<b>1. INTRODUCCIÓN Y ÁMBITO APLICACIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>2. FINALIDAD Y PRINCIPIOS BÁSICOS.....</b>	<b>4</b>
<b>3. ÓRGANOS COMPETENTES.....</b>	<b>5</b>
<b>4. LÍMITE DE LAS RETRIBUCIONES Y REVISIÓN PERIÓDICA POR PARTE DE LA SOCIEDAD .....</b>	<b>6</b>
<b>5. ESTRUCTURA DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SU ACTIVIDAD COMO CONSEJEROS .....</b>	<b>6</b>
<b>6. ESTRUCTURA DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS .....</b>	<b>7</b>
<b>7. CONDICIONES BÁSICAS DE LOS CONTRATOS CON LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS. ....</b>	<b>9</b>
<b>8. ESTRUCTURA DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS ALTOS DIRECTIVO Y PERSONAL CUYAS ACTIVIDADES PROFESIONALES INCIDIAN DE MANERA SIGNIFICATIVA EN EL PERFIL DE LA SOCIEDAD (“Risk Takers”) .....</b>	<b>10</b>
<b>9. CONDICIONES BÁSICAS DE LOS CONTRATOS DE ALTOS DIRECTIVOS ....</b>	<b>12</b>
<b>10. PRINCIPIO DE PLENA TRANSPARENCIA .....</b>	<b>13</b>
<b>11. APROBACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA .....</b>	<b>13</b>

## 1. INTRODUCCIÓN Y ÁMBITO APLICACIÓN

El Consejo de Administración de TRESSIS SV, S.A. (en adelante, la "**Sociedad**"), en ejercicio de las facultades que tiene atribuidas, aprueba esta Política de remuneraciones de los consejeros.

Es intención de la Sociedad proseguir en la mejora continua y la plena alineación de la Política de remuneraciones de los consejeros con las recomendaciones de buen gobierno de reconocimiento general de los mercados de valores en materia de retribución de consejeros, adaptándolas a las necesidades y circunstancias específicas de la Sociedad y del grupo de sociedades cuya entidad dominante, en el sentido establecido por la ley, es la Sociedad (en adelante, el "**Grupo**").

Lo previsto en la presente política resulta igualmente aplicable a los miembros del Consejo de Administración de Tressis Gestión, SGIIC, S.A.(en adelante, "**Tressis Gestión**" o la "**Sociedad Gestora**" así como al resto de personal identificado cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad Gestora.

## 2. FINALIDAD Y PRINCIPIOS BÁSICOS

La Política de remuneraciones de los consejeros persigue que la remuneración de los administradores sea adecuada a la dedicación y responsabilidad asumidas, y acorde con la que se satisfaga en el mercado en compañías comparables a nivel nacional, tomando en consideración el interés a largo plazo del conjunto de los accionistas.

En particular, en cuanto a los consejeros ejecutivos, el criterio fundamental es el de ofrecer sistemas retributivos que permitan atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados con el fin de facilitar que la Sociedad y el Grupo puedan cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco crecientemente competitivo en que desarrollan sus actividades.

En consecuencia, la Política de remuneraciones de los consejeros pretende, en relación con los consejeros ejecutivos:

- a) Garantizar que la retribución, en cuanto a su estructura y cuantía global, cumple con las mejores prácticas y es competitiva respecto de la de entidades comparables a nivel nacional y regulatorio, ateniéndose al principio de proporcionalidad que tenga en cuenta el modelo de negocio elegido.
- b) Establecer una retribución con criterios objetivos en relación con el desempeño individual de los consejeros ejecutivos y la consecución de los objetivos empresariales de la Sociedad y del Grupo.

- c) Incluir un componente variable anual significativo vinculado al desempeño y a la consecución de objetivos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social y los objetivos estratégicos de la Sociedad y del Grupo. Lo anterior debe entenderse sin perjuicio de la posibilidad de ponderar otros objetivos, en particular, en materia de gobierno corporativo, responsabilidad social corporativa y objetivos vinculados con la consideración de los riesgos de sostenibilidad.
- d) Potenciar e incentivar la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad y, en su caso, de Tressis Gestión mediante la incorporación de incentivos a largo plazo, reforzando la continuidad en el desarrollo competitivo del Grupo, de sus administradores y de su equipo directivo, fomentando un efecto motivador y de fidelización, así como de retención de los mejores profesionales.
- e) Establecer límites máximos adecuados a cualquier retribución variable a corto o largo plazo y mecanismos adecuados para replantear la consolidación y liquidación de cualquier retribución variable diferida cuando se produzca una reformulación que tenga un efecto negativo en las cuentas anuales consolidadas del Grupo, incluyendo la posible cancelación, total o parcial, de la liquidación de la retribución variable diferida en caso de reformulación de las cuentas anuales o rectificación de las magnitudes y parámetros no financieros que fundamentaron dicha retribución.
- f) Alinear las prácticas retributivas con la gestión de los riesgos de sostenibilidad de la Sociedad y de Tressis Gestión, incorporándose métricas vinculadas a este aspecto respecto a la remuneración variable, teniendo en cuenta las responsabilidades, el cargo y la función de cada perfil.
- g) Garantizar el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma.

Sin perjuicio de todo lo anterior, la Política de remuneraciones de los consejeros se adaptará convenientemente a la coyuntura económica y al modelo de negocio. La información sobre remuneraciones de los consejeros se pondrá a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la Junta General y se someterá a votación consultiva como punto separado del orden del día.

### **3. ÓRGANOS COMPETENTES**

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, es el órgano competente para fijar, dentro del límite global establecido estatutariamente y de conformidad con lo previsto en la ley, la retribución de los consejeros, salvo para la retribución consistente en la entrega de acciones de la

Sociedad o de derechos de opción sobre estas o que esté referenciada al valor de las acciones de la Sociedad, que deberá aprobarse por la Junta General de Accionistas.

#### **4. LÍMITE DE LAS RETRIBUCIONES Y REVISIÓN PERIÓDICA POR PARTE DE LA SOCIEDAD**

De acuerdo con el artículo 31 de los Estatutos Sociales, el cargo de administrador tanto por el desempeño de la función de control y decisión colegiada propia de este órgano, como por el desempeño de funciones ejecutivas, cuando corresponda, será remunerado. Esta retribución no podrá exceder de la cantidad máxima global y anual que a tal efecto fije la Junta General.

La cantidad así determinada se mantendrá entretanto no sea modificada por un nuevo acuerdo de la Junta General. Corresponde al Consejo de Administración la fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de aquel límite y su distribución entre los distintos Consejeros, teniendo en cuenta los cargos desempeñados por cada Consejero dentro del Consejo y de sus comisiones.

En este contexto, la Sociedad revisará periódicamente la retribución de los consejeros y, especialmente, procederá a su revisión cuando tenga lugar en la Sociedad cualquier cambio relevante o significativo en sus actividades de negocio o en su estructura.

#### **5. ESTRUCTURA DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SU ACTIVIDAD COMO CONSEJEROS**

La retribución que corresponde a los consejeros por el desempeño de su actividad de control y deliberación se estructura, dentro del marco legal y estatutario, con arreglo a los siguientes criterios:

##### **a) Cantidad fija**

Los consejeros no perciben una cantidad fija anual por los cargos que desempeñan dentro del Consejo de Administración y de las comisiones a las que pertenecen.

##### **b) Primas de asistencia**

Los consejeros reciben determinadas cantidades en concepto de primas de asistencia, ya sea a las reuniones del Consejo de Administración o a las reuniones de las comisiones a las que pertenecen.

##### **c) Cobertura de prestaciones de riesgo**

La Sociedad no ha contratado pólizas de seguro para la cobertura de las prestaciones de fallecimiento e invalidez de los consejeros; no obstante, la

Sociedad abona las primas correspondientes a las pólizas de responsabilidad civil por el ejercicio del cargo de consejero.

d) **Indemnizaciones por cese**, no se han previsto.

## **6. ESTRUCTURA DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS**

La retribución que corresponde percibir a 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), se estructura del modo siguiente:

### **a) Retribución fija**

Esta parte de la remuneración debe estar en línea con la que se satisfaga en el mercado por compañías comparables por su capitalización, tamaño, estructura de propiedad y modelo de negocio.

### **b) Retribución variable**

- Retribución variable:

Una parte de la retribución de los consejeros ejecutivos es variable, con el fin de potenciar su compromiso con la Sociedad e incentivar el mejor desempeño de sus funciones.

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

Además, la remuneración variable de los consejeros ejecutivos estará vinculada a la gestión e integración de los riesgos, incluidos los de sostenibilidad (entendidos como todo acontecimiento o estado medioambiental, social o de gobernanza que, de ocurrir, pudiera surtir un efecto material negativo real o posible sobre el valor de las inversiones de la Sociedad), que controla y gestiona la Sociedad.

Se ponderarán, además, objetivos en materia de gobierno corporativo, responsabilidad social corporativa y sostenibilidad, así como el desempeño personal de los consejeros ejecutivos. Corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la valoración de la consecución de objetivos y previsto del desempeño. Podrá contar para ello con el asesoramiento de un

experto independiente. Su propuesta será sometida a la aprobación del Consejo de Administración.

Puede también incluir entregas de acciones de la Sociedad o de opciones sobre dichas acciones o de derechos retributivos vinculados al valor de estas, cuando así lo acuerde la Junta General de Accionistas a propuesta del Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Los planes de retribución variable tendrán un horizonte temporal orientativo de tres años y, en el caso de sistemas vinculados a acciones de la Sociedad, serán sometidos a la aprobación de la Junta General de Accionistas conforme dispone la ley.

Se podrán establecer periodos mínimos adecuados de retención de parte de las acciones recibidas. En caso de proceder a una reformulación de las cuentas anuales o a la rectificación de las magnitudes y parámetros no financieros que fundamentaron dicha retribución, el Consejo de Administración valorará si procede cancelar, total o parcialmente, la liquidación de la retribución variable diferida.

- Neutralidad:

Se vela por que cualquier retribución variable no se devengue únicamente en función de la evolución general de los mercados, del sector de actividad en el que opera la Sociedad o de circunstancias semejantes.

#### **c) Prestaciones asistenciales**

El sistema retributivo de los consejeros ejecutivos se ve complementado con los seguros de vida e invalidez, salud y vehículo, en línea con la práctica que se siga en el mercado por compañías comparables por su capitalización, tamaño, estructura de propiedad e implantación de negocio.

#### **d) Cláusulas de indemnización**

Los consejeros ejecutivos, así como determinados empleados, tienen derecho a recibir una indemnización para el caso de extinción de su relación con la Sociedad, siempre que la terminación de la relación no sea consecuencia de un incumplimiento imputable a éste ni se deba exclusivamente a su voluntad.

En el caso del consejero delegado y Directores Generales, en la actualidad les corresponde 6 meses.



## **7. CONDICIONES BÁSICAS DE LOS CONTRATOS CON LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS.**

El Consejo de Administración fija la retribución que corresponde a los consejeros ejecutivos por sus funciones ejecutivas y las demás condiciones básicas que deben respetar sus contratos. Dichas condiciones son las siguientes:

### **a) Duración indefinida**

Los contratos de los consejeros ejecutivos de la Sociedad son de duración indefinida y en ellos se prevén compensaciones económicas para el caso de extinción de la relación contractual con la Sociedad, siempre que esta terminación no se produzca exclusivamente por la libre voluntad del consejero ejecutivo ni sea consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones.

### **b) Normativa aplicable**

La normativa aplicable a los contratos de los consejeros ejecutivos es la prevista por el ordenamiento jurídico en cada caso y momento.

### **c) Cumplimiento del Sistema de gobierno corporativo de la Sociedad**

Los consejeros ejecutivos tienen la obligación de observar estrictamente y en la medida en que les resulte de aplicación, las normas y previsiones contenidas en el sistema de gobierno corporativo de la Sociedad.

### **d) No concurrencia**

Los contratos de los consejeros ejecutivos establecen en todo caso una obligación de no concurrencia en relación con empresas y actividades de análoga naturaleza durante la vigencia de su relación con la Sociedad y por un periodo de tiempo posterior de 6 meses.

En compensación a estos compromisos, a los consejeros ejecutivos les corresponde una indemnización equivalente a la retribución correspondiente a dichos periodos.

### **e) Confidencialidad y devolución de documentos**

Se establece un riguroso deber de confidencialidad, tanto durante la vigencia de los contratos como una vez extinguida la relación. Además, al cesar en su relación con la Sociedad, los consejeros ejecutivos deberán devolver a la Sociedad los documentos y objetos relacionados con su actividad que se encuentren en su poder.

## **8. ESTRUCTURA DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS ALTOS DIRECTIVO Y PERSONAL CUYAS ACTIVIDADES PROFESIONALES INCIDIAN DE MANERA SIGNIFICATIVA EN EL PERFIL DE LA SOCIEDAD (“Risk Takers”)**

### **8.1. Alcance**

A efectos del sistema de gobierno corporativo de la Sociedad, tienen la consideración de altos directivos aquellos directivos cuyas decisiones impacten en los objetivos generales de la compañía y colectivo de “*Risk Takers*”:

- aquellos empleados con la ratio más elevada de remuneración variable con respecto a la remuneración fija;
- aquellos cuya remuneración total supere un determinado umbral absoluto; y
- quienes realicen actividades que pudieran incidir de manera significativa en los resultados o en el balance de la compañía o de los vehículos de inversión colectiva gestionados por la Sociedad Gestora.

### **8.2. Finalidad y principios básicos**

La Política de remuneraciones de los altos directivos y “*Risk Takers*” persigue ofrecer sistemas retributivos que permitan atraer, retener y motivar a los profesionales más cualificados a fin de que la Sociedad y el Grupo puedan cumplir sus objetivos estratégicos, incluidos los de sostenibilidad, dentro del marco crecientemente competitivo y globalizado en que desarrollan su actividad, teniendo en consideración una alineación con los intereses de los accionistas y la gestión prudente y coherente de los riesgos, incluidos los riesgos de sostenibilidad.

De acuerdo con esta finalidad, la Política de remuneraciones de los altos directivos y “*Risk Takers*” incorpora los siguientes elementos:

- a) Consideración en la medición del desempeño de medidas financieras y no financieras que valoran tanto aspectos individuales de la gestión como los objetivos de unidad y de Grupo.
- b) Incorporación de un componente de potencial entrega de instrumentos comercializados o gestionados por el Grupo para lograr un mayor alineamiento de este colectivo con los intereses de los inversores-clientes.
- c) Establecimiento de un objetivo de medición plurianual; los planes de retribución variable tendrán un horizonte temporal orientativo de tres años.
- d) Establecimiento de límites máximos adecuados a cualquier retribución variable a corto o largo plazo y mecanismos adecuados para replantear la consolidación y liquidación de cualquier retribución variable diferida cuando se produzca una

reformulación que tenga un efecto negativo en las cuentas anuales consolidadas de la Sociedad, incluyendo la posible cancelación, total o parcial, de la liquidación de la retribución variable diferida en caso de corrección de las cuentas anuales que fundamentaron dicha retribución.

### 8.3. Estructura de la retribución de los altos directivos y “Risk Takers”

Al igual que en el caso del consejero delegado y directores generales, el paquete retributivo de los altos directivos se compone fundamentalmente de:

- a) **Retribución fija** revisable anualmente.
- b) **Retribución variable**, compuesta por un elemento variable anual (corto plazo) y otro vinculado al desempeño de la Sociedad en relación con determinados parámetros económico-financieros de negocio y operativos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con los objetivos estratégicos de la Sociedad y del Grupo (largo plazo). Además, la remuneración variable de los altos directivos y “Risk Takers” estará vinculada a la gestión e integración de los riesgos, incluidos los de sostenibilidad, tal y como se han definido anteriormente. A este respecto, se incorporan en los esquemas de retribución variable, cuando aplique, criterios para la correcta integración de los riesgos de sostenibilidad en la estrategia y gestión.

Los parámetros guardarán relación, en su mayor parte, con aspectos económico-financieros, industriales y operativos y serán concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social y con los objetivos estratégicos y la política de integración de riesgos de sostenibilidad de la Sociedad, así como con la creación de valor a largo plazo y de manera sostenida para los accionistas, tomando en consideración el área de actividad del alto directivo o empleado del colectivo *Risk Taker* y su rendimiento individual.

Asimismo, se vela porque cualquier retribución variable no se devengue únicamente en función de la evolución general de los mercados, del sector de actividad en el que opera la Sociedad o de circunstancias semejantes.

De manera específica, se han establecido los siguientes criterios de ratio entre remuneración fija y variable, criterios de aplazamiento y derecho a instrumentos financieros para Consejeros ejecutivos, altos directivos y “Risk Takers”:

- a) Pago en instrumentos de, al menos, el 80% de su retribución variable en la parte que exceda del 50% de su retribución fija.

- b) Cláusulas de diferimiento, diseñadas para que la parte retribuida en instrumentos se difiera por un periodo de 3 años, teniendo en cuenta de este modo el ciclo económico y los riesgos del negocio.
- c) Cláusulas que impiden o limitan el pago de la retribución variable diferida y de la que pueda tener que abonarse en un ejercicio concreto, como consecuencia tanto de actuaciones referidas al individuo como a los resultados del Grupo en su conjunto (Cláusulas "malus")<sup>1</sup>.
- d) Limitación del importe de la retribución variable ordinaria de los consejeros ejecutivos, altos directivos y colectivo de "Risk Takers" a un porcentaje de su retribución fija.<sup>2</sup>
- e) Un conjunto de prestaciones sociales asistenciales, incluyendo seguros y sistemas de previsión y retribuciones en especie.

## 9. CONDICIONES BÁSICAS DE LOS CONTRATOS DE ALTOS DIRECTIVOS

Dichas condiciones son las siguientes:

### a) Duración indefinida

Los contratos de los altos directivos de la Sociedad son de duración indefinida. Pueden prever compensaciones económicas para el caso de extinción de la relación contractual con la Sociedad, siempre que esta terminación no se produzca por la libre voluntad del alto directivo ni sea consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones.

### b) Normativa aplicable

La normativa aplicable a los contratos de los altos directivos de la Sociedad es la normativa relativa a los contratos de relación laboral especial de alta dirección o aquellas condiciones especiales del régimen laboral común que la Sociedad determine o que sean legalmente aplicables en cada momento.

### c) Cumplimiento del sistema de gobierno corporativo de la Sociedad

Todos los altos directivos de la Sociedad tienen la obligación de observar estrictamente y en la medida en que les resulten de aplicación las normas y previsiones contenidas en el sistema de gobierno corporativo de la Sociedad.

### d) No concurrencia

Los contratos de los altos directivos no establecen una obligación de no concurrencia a partir del momento de su extinción.

---

<sup>1</sup> A nombre del beneficiario final.

<sup>2</sup> Por normativa la retribución variable no podrá exceder del 100% de la fija

**e) Confidencialidad y devolución de documentos**

Se establece un riguroso deber de confidencialidad que debe ser asumido por el alto directivo, tanto durante la vigencia del contrato como una vez extinguida la relación, reservándose la Sociedad el ejercicio de las acciones legales oportunas en defensa de sus intereses.

Además, el alto directivo está obligado a devolver a la Sociedad los documentos y objetos relacionados con su actividad que se encuentren en su poder al finalizar su relación con la Sociedad, en los términos y condiciones que la Sociedad solicite en los términos previstos en la política de uso de recursos informáticos.

**10. PRINCIPIO DE PLENA TRANSPARENCIA**

El Consejo de Administración de la Sociedad asume el compromiso de hacer efectivo el principio de plena transparencia de todos los conceptos retributivos percibidos por todos los consejeros, suministrando información transparente, suficiente, emitida con la antelación necesaria y alineada con las recomendaciones de buen gobierno de reconocimiento general en los mercados de valores en materia de retribución de consejeros.

A tal efecto, el Consejo de Administración formula esta Política de remuneraciones de los consejeros y vela por la transparencia de las retribuciones de los consejeros, consignando en la memoria de la Sociedad y del Grupo de manera detallada e individualizada, según sus cargos y categorías, todas las retribuciones percibidas por los consejeros, sea en su condición de consejeros, en su condición de ejecutivos, en su caso, o en cualquier otra, ya hayan sido satisfechas por la Sociedad o por otras sociedades del Grupo.

Finalmente, con el objetivo de que la unidad de cumplimiento normativo de la Sociedad desempeñe sus responsabilidades de forma independiente y adecuada, ésta tendrá acceso a todos los documentos e información relevante relacionados con la política de remuneraciones.

La presente Política deberá estar disponible en la página web de la Sociedad y de Tressis Gestión de acuerdo con lo previsto en la normativa que en cada momento resulte aplicable.

**11. APROBACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA**

Corresponde al Consejo de Administración de la Sociedad, con el asesoramiento del departamento de cumplimiento normativo, la obligación de aprobar cualquier modificación relativa a la Política de remuneraciones de los consejeros.

Adicionalmente, deberá ser revisada y, en su caso, aprobada por el Consejo de Administración de Tressis Gestión para su efectiva aplicación en la Sociedad Gestora.

Asimismo, será revisada periódicamente, al menos con carácter anual, por parte de la Cumplimiento Normativo o siempre que sea necesaria su modificación o adaptación a nuevos requerimientos regulatorios o se den cambios importantes en los procedimientos establecidos.

\*\*\*\*\*