



Política Retributiva

Noviembre 2021



ÍNDICE

- 1. OBJETIVO Y ALCANCE**
- 2. LEGISLACIÓN APLICABLE EN LA QUE SE BASA ESTA POLÍTICA**
- 3. APROBACIÓN DE LAS POLÍTICAS REMUNERATIVAS**
- 4. REQUISITOS ESPECÍFICOS PARA EL COLECTIVO DE TOMADORES SIGNIFICATIVOS DE RIESGOS**
- 5. TRANSPARENCIA DE LA PRESENTE POLÍTICA Y DE LAS POLÍTICAS RETRIBUTIVAS DE TREA AM**

Versión	Causa	Modificación	Órgano
Febrero 2017	Redacción política		Consejo de administración
Septiembre 2019	Modificación redacción punto 4	Eliminación comunicación a CNMV	Consejo de Administración
Febrero 2021	Adaptación Reglamento de Divulgación		Consejo de Administración
Noviembre 2021	Adaptación a IORP II e incorporación Trea Pensiones		Consejo de Administración

1. OBJETIVO Y ALCANCE

Todas las entidades del Grupo Trea en España supervisadas por el Banco de España o por la Comisión Nacional del Mercado de Valores ("**CNMV**") o por la Dirección General de Seguros y fondos de Pensiones ("**DGSFP**") están obligadas por la normativa a desarrollar prácticas y políticas para promover la gestión adecuada y eficaz de los riesgos, evitar los conflictos de interés y actuar en el mejor interés del cliente, así como de los partícipes y beneficiarios.

Estas obligaciones (y, en consecuencia, esta Política), alcanzan a las siguientes entidades del Grupo Trea, si bien su impacto concreto en los empleados depende de las funciones que realicen, según se define más adelante:

- TALEA Capital Partners, S.V., S.A. ("**TALEA**" o la "**Sociedad**"), empresa de servicios de inversión regulada por la normativa del Mercado de Valores y supervisada por la CNMV, inscrita en su registro oficial con el número 221.
- TREA Asset Management, S.G.I.I.C., S.A. ("**Trea AM**" o la "**Gestora**"), sociedad gestora de instituciones de inversión colectiva regulada por la normativa del Mercado de Valores y supervisada por la CNMV, inscrita en su registro oficial con el número 217.
- TREA Pensiones, E.G.F.P., S.A. ("**TP**" o la "**EGFP**"), sociedad gestora de fondos de pensiones regulada por la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones y la ley del Mercado de valores y supervisada por la DGS, donde está inscrita con el G0202.

2. LEGISLACIÓN APLICABLE EN LA QUE SE BASA ESTA POLÍTICA

En relación con la política retributiva, el marco regulatorio actual está formado, principalmente, por los siguientes textos normativos:

- Texto refundido de la Ley del Mercado de Valores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre.
- Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.
- Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva.
- Real Decreto 1082/2012, de 3 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de instituciones de inversión colectiva.
- 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.
- Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.
- Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones.
- Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible.
- Ley 6/2011, 11 de abril, por la que se modifican la Ley 13/1985, de 25 de mayo, de coeficientes de inversión, recursos propios y obligaciones de información de los intermediarios financieros, la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores y el Real Decreto Legislativo 1298/1986, de 28 de junio, sobre adaptación del derecho vigente en materia de entidades de crédito al de las Comunidades Europeas.
- Directiva 2010/76/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de noviembre de 2010, por la que se modifican las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE en lo que respecta a los requisitos de capital para la cartera de negociación y las retitulizaciones y a la supervisión de las políticas de remuneración.
- Directiva 2009/65/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de julio de 2009, por la que se coordinan las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas sobre determinados organismos de inversión colectiva en valores mobiliarios (en su redacción tras la Directiva 2014/91/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de julio de 2014, que modifica la

Directiva 2009/65/CE en lo que se refiere a las funciones de depositario, las políticas de remuneración y las sanciones).

- Directiva 2011/61/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2011, relativa a los gestores de fondos de inversión alternativos y por la que se modifican las Directivas 2003/41/CE y 2009/65/CE y los Reglamentos (CE) nº 1060/2009 y (UE) nº 1095/2010.
- Directiva (UE) 2016/2341 relativa a las actividades y la supervisión de los fondos de pensiones de empleo
- Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros.

3. APROBACIÓN DE LAS POLÍTICAS REMUNERATIVAS

Los Consejos de Administración de TALEA, TP y Trea AM son los responsables, cada uno en su respectiva sociedad, de adoptar y revisar periódicamente los principios generales de la presente Política Retributiva, así como de supervisar su aplicación, todo ello con el asesoramiento, en caso de existir, del comité de remuneraciones u órgano equivalente.

Asimismo, la presente Política Retributiva será objeto, con una periodicidad mínima anual, de una evaluación interna central e independiente, con el objetivo de comprobar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por ambos Consejos de Administración en su función de supervisión así como su coherencia con la integración de los riesgos de sostenibilidad de acuerdo con los criterios aplicables en cada momento.

4. REQUISITOS ESPECÍFICOS PARA EL COLECTIVO DE TOMADORES SIGNIFICATIVOS DE RIESGOS

La Sociedad mantendrá actualizada una lista indicando las categorías de empleados cuyas actividades profesionales inciden de forma significativa en el perfil de riesgo.

4.1. El Colectivo de tomadores significativos de riesgos está integrado por:

- La Alta Dirección: Consejeros ejecutivos y no ejecutivos (en el caso de estos últimos, podrán ser excluidos si su remuneración consiste únicamente en un importe fijo de acuerdo con los estatutos), directores generales, directores generales adjuntos y asimilados y aquellos que tuvieran un contrato de trabajo de alta dirección.
- Los responsables de las funciones de control: Auditoría Interna, Cumplimiento Normativo y Dirección de Riesgos.
- Los empleados que asumen riesgos, en particular, los responsables de líneas de negocio relevantes.
- Los empleados que reciben una remuneración global que los incluya en el mismo baremo de remuneración que el de los anteriores y cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad. La exclusión de determinadas personas dentro de este baremo de remuneración deberá:
 - o Basarse en condiciones objetivas que demuestren que dichas personas no tienen de hecho una incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad.
 - o Aprobarse por el comité de remuneraciones u órgano equivalente de la entidad, en caso de existir, o, en su defecto, por el Consejo de Administración.
 - o Notificarse y aprobarse por la CNMV.
- En el caso particular de Trea AM, en su condición de sociedad gestora de instituciones de inversión colectiva, también estarán incluidos en el Colectivo de tomadores significativos de riesgos los gestores y, en general, los empleados que reciban una remuneración global que los incluya en el mismo baremo de remuneración que el de los anteriores y cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de las instituciones de inversión colectiva que gestionan.
- En el caso particular de TP, en su condición de sociedad gestora de fondos de pensiones, también estarán incluidos en el Colectivo de tomadores significativos de riesgos los gestores y, en general, los empleados que reciban una remuneración global que los incluya en el mismo baremo de remuneración que el de los anteriores y cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de los fondos de pensiones que gestionan.

4.2. Componentes de la remuneración del Colectivo de tomadores significativos de riesgos

La remuneración tendrá un componente de base fija y un componente variable, basados y distribuidos de la siguiente manera:

- Remuneración de base fija: basada en la experiencia profesional, responsabilidad en la organización y funciones.
- Remuneración variable: basada en el rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como en la excelencia en el desempeño (desempeño superior al requerido para cumplir adecuadamente sus funciones) y cumplimiento de la regulación y normativa interna (lo que incluye el riesgo de sostenibilidad).

4.3. Proporcionalidad

Existirá una proporción adecuada entre componentes fijos y variables, que no prime la consecución de objetivos cuantitativos a corto plazo, sobre el rendimiento sostenible y el mejor interés del cliente a largo plazo.

- El componente fijo deberá constituir una parte suficientemente elevada de la remuneración total, que permita una política plenamente flexible en lo que se refiere al componente variable, contemplando incluso la posibilidad de no abonar ninguna remuneración variable en absoluto.
- La remuneración variable garantizada tendrá carácter excepcional, se limitará a las nuevas contrataciones y al primer año de empleo, y siempre que la entidad posea una base de capital sana y sólida.
- El total de la remuneración variable no limitará la capacidad de la entidad para reforzar la solidez de su base de capital.

En el caso concreto de Trea AM, la política remunerativa no podrá ofrecer incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo o estatutos de las IIC que gestionen.

En el caso concreto de TP, la política remunerativa se establece en consonancia con las actividades, el perfil de riesgo, los objetivos y los intereses, la estabilidad financiera y el rendimiento a largo plazo de los planes y fondos de pensiones

gestionados en su conjunto, y apoyará una gestión sólida, prudente y efectiva de los mismos. Consecuentemente, los componentes de la remuneración se establecen en consonancia con los intereses a largo de los partícipes y beneficiarios de los planes de pensiones gestionados. En este sentido, no podrá ofrecer incentivos para asumir riesgos incompatibles con las políticas de inversión o estatutos de los FP que gestionen.

En el caso concreto de TALEA, en su condición de empresa de servicios de inversión, se establecerán ratios máximas entre remuneración fija y variable, atendiendo a las diversas categorías de empleados y a los siguientes principios:

- La retribución variable no será superior al 100% del componente fijo de la remuneración total de cada individuo. No obstante, la Junta de Accionistas de TALEA podrá aprobar un nivel superior al previsto en el número anterior, siempre que no sea superior al 200% del componente fijo de la remuneración total. El procedimiento de aprobación será el que se describe en el artículo 34.1.g) 2º de la Ley 10/2014.
- En el caso de abono de la retribución variable mediante instrumentos diferidos por un plazo de cinco o más años, la entidad podrá aplicar un tipo de descuento teórico siempre que no supere el porcentaje máximo autorizado y establecido por el Banco de España en cada momento.

4.4. Criterios para la fijación de los elementos variables de la remuneración del Colectivo

La remuneración variable estará vinculada a la evaluación de:

- Aspectos cuantitativos: Resultados obtenidos por el individuo (en función de criterios tanto financieros como no financieros), la unidad de negocio afectada y la entidad en su conjunto, en un marco plurianual de 5 años.
 - o Al evaluar los resultados, 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.
 - o En el caso concreto de Trea AM, al evaluar los resultados, se tendrán en cuenta también los de las IIC gestionadas. La evaluación de los resultados se llevará a cabo en un marco plurianual adecuado al ciclo de vida de las IIC gestionadas, a fin de garantizar que el proceso de

evaluación se base en los resultados a más largo plazo y que la liquidación efectiva de los componentes de la remuneración basados en los resultados se extienda a lo largo de un periodo que tenga en cuenta la política de reembolso de la IIC que gestione y sus riesgos de inversión.

- En el caso concreto de TP, al evaluar los resultados, se tendrán en cuenta también los de los fondos de pensiones gestionados. La evaluación de los resultados se llevará a cabo en un marco plurianual a fin de garantizar que el proceso de evaluación se base en los resultados a más largo plazo y que la liquidación efectiva de los componentes de la remuneración basados en los resultados se extienda a lo largo de un periodo que tenga en cuenta la política de reembolso y prestaciones de los fondos que gestione y sus riesgos de inversión.
- Aspectos cualitativos: se podrán analizar para cada individuo, teniendo en cuenta su contribución y su competencia (ética, control de riesgos, aplicación de cumplimiento, etc.).

Una parte sustancial, y en todo caso al menos el 50% de cualquier elemento de remuneración variable, ya sea diferido o no diferido, se fijará alcanzando un equilibrio entre:

- Acciones o instrumentos vinculados con las acciones de la Entidad (o instrumentos equivalentes, en caso de que la entidad no cotice en un mercado organizado oficial), y
- Cuando sea posible, otros instrumentos que pueden convertirse en su totalidad en instrumentos de capital de nivel 1 ordinario, o capaces de absorber pérdidas, que reflejen adecuadamente la calificación crediticia de la entidad.

Los instrumentos mencionados en los dos párrafos anteriores estarán sometidos a una política de retención en consonancia con los intereses a largo plazo de la entidad.

Diferimiento de la remuneración variable:

- Al menos el 40% del elemento variable de la remuneración se diferirá en un periodo no inferior a entre 3 y 5 años, adaptándose a la naturaleza y riesgos del negocio y a las actividades del empleado de que se trate.
- En el caso de elementos de remuneración variable de cuantía especialmente elevada, se diferirá como mínimo el 60%.
- La remuneración variable diferida no será pagadera de forma más rápidamente que proporcional a lo largo del periodo de diferimiento.
- En el caso concreto de Trea AM, cabrá un periodo de diferimiento menor si se trata de un fondo de inversión alternativo y el ciclo de vida de la IIC en cuestión es más corto, y deberá ser de al menos 3 años si se trata de una IIC armonizada.

La remuneración variable, diferida o no diferida, se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la entidad y si se justifica sobre la base de los resultados de la entidad, unidad de negocio y persona de que se trate. De este modo, la remuneración variable se reducirá de forma considerable cuando la entidad obtenga unos resultados poco brillantes o negativos, afectando dicha reducción tanto a la remuneración actual como a cantidades ya devengadas, en su caso.

- En el caso concreto de Trea AM, los resultados a considerar en este punto incluirán también los resultados financieros mediocres o negativos de las IIC gestionadas por el empleado correspondiente.
- En el caso concreto de TP, los resultados a considerar en este punto incluirán también los resultados financieros mediocres o negativos de fondos de pensiones gestionados por el empleado correspondiente.

La remuneración variable estará sometida a cláusulas de reducción de la remuneración o de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas. Dichas cláusulas tendrán en cuenta:

- Situaciones en las que el empleado sea responsable o haya participado, que hayan generado importantes pérdidas para la entidad.
- Incumplimientos de las oportunas exigencias de idoneidad, corrección o regulatorios.

4.5. Otros aspectos relacionados con la remuneración del Colectivo

- Pensiones:
 - o Si el empleado abandonara la entidad antes de su jubilación, la entidad conservará en su poder los beneficios discrecionales de pensión por un periodo de 5 años, en forma de instrumentos que sean o puedan convertirse en capital de nivel 1 ordinario.
 - o Si el empleado alcanza la edad de jubilación, se le abonarán los beneficios discrecionales de pensión en forma de instrumentos que sean o puedan convertirse en capital de nivel 1 ordinario, con sujeción a un periodo de retención de 5 años.
- Seguros:
 - o No se permitirán estrategias personales de cobertura o seguros, relacionado con la remuneración, que no estén alineados con la gestión sana de riesgos que fomentan el resto de políticas de remuneración aquí descritas.
- Pagos por resolución anticipada del contrato:
 - o Los pagos por resolución anticipada del contrato se basarán en los resultados obtenidos a lo largo del tiempo, y no compensarán malos resultados o conductas indebidas.
- Compensaciones por abandono de contratos laborales anteriores:
 - o Los paquetes de remuneración relativos a compensaciones por abandono de contratos laborales anteriores incluirán disposiciones en materia de retenciones, diferimiento, reducción y recuperación alineadas con la gestión sana de riesgos que fomentan el resto de políticas de remuneración aquí descritas.
- Personal que ejerce funciones de control: Dentro del colectivo de tomadores significativos de riesgos, el personal que ejerce funciones de control dentro de la entidad será independiente de las unidades de negocio que supervise, contará con la autoridad necesaria para desempeñar su cometido y será remunerado en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.

5. TRANSPARENCIA DE LA PRESENTE POLÍTICA Y DE LAS POLÍTICAS RETRIBUTIVAS DE TREA AM y TP

La presente Política Remunerativa, así como cualquier modificación de la misma, serán comunicadas a los empleados afectados y permanecerán accesibles a los mismos.

Además, por lo que respecta a las políticas retributivas de TALEA, existirá también un documento explicativo de las mismas, disponible para los empleados afectados.

Trea AM hará pública, en los sucesivos informes anuales de cada una de las IIC, la siguiente información:

- La cuantía total de la remuneración abonada por Trea AM y TP a su personal, desglosada en remuneración fija y variable, el número de beneficiarios y, cuando proceda, las remuneraciones que se basen en la participación en los beneficios de las IIC y de los planes y fondos de pensiones obtenidas por Trea AM y TP como compensación por la gestión y excluida toda participación en los beneficios de las IIC y fondos y planes de pensiones obtenida como rendimiento del capital invertido por Trea AM y TP en dichas IIC en dichos fondos.
- El importe agregado de la remuneración, desglosado entre altos cargos y empleados de Trea AM y TP cuya actuación tenga una incidencia material en el perfil de riesgo de las IIC.

