



POLÍTICA DE REMUNERACIONES

TESYS ACTIVOS FINANCIEROS
SGIIC, S.L.

ÍNDICE

1	OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	2
2	LEGISLACIÓN APLICABLE.....	2
3	PRINCIPIOS GENERALES QUE RIGEN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.....	3
4	SISTEMA RETRIBUTIVO GENERAL.....	4
4.1	Retribución fija.....	4
4.2	Retribución variable	4
4.2.1	Retribución variable anual en función de objetivos ("RVA")	5
4.2.2	Participación en Beneficios ("Profit Sharing")	5
4.3	Compromisos en materia de previsión social	6
4.4	Beneficios corporativos	6
4.5	Pagos por resolución anticipada de contratos	6
5	REQUERIMIENTOS ESPECÍFICOS APLICABLES AL COLECTIVO IDENTIFICADO..	6
5.1	Objeto y ámbito de aplicación	6
5.2	Requerimientos en materia de retribución variable	7
5.2.1	Proporción con respecto a la retribución fija	7
5.2.2	Cláusula de diferimiento.....	7
5.2.3	Pago en aportaciones o transferencias de participaciones de la SGIC.....	7
5.3	Pagos por rescisión o blindajes	8
5.4	Compromisos en materia de previsión social	9
5.5	Principio de proporcionalidad.....	9
5.6	Prohibición de operaciones de cobertura	9
6.	CONTROL Y SUPERVISIÓN DE LA POLÍTICA.....	9

1 OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Por las propias características de su negocio, TESYS ACTIVOS FINANCIEROS EAF, S.L. (en adelante, “TAF”, la “Entidad” o la “Gestora”), considera que sus profesionales son el elemento esencial para la consecución de sus objetivos, siendo la política de retribuciones clave en la motivación y la retención del talento.

Como entidad gestora de instituciones de inversión colectiva (“IIC”), TAF está obligada a contar con una política de remuneración para todo el personal que sea acorde con una gestión sana y eficaz del riesgo, propicie este tipo de gestión y no ofrezca incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo, las normas de los fondos o los estatutos de las IIC gestionadas.

El Consejo de Administración reconoce la importancia de alinear la retribución de sus consejeros, directivos y empleados con la estrategia de negocio, la tolerancia al riesgo y los intereses tanto de la Entidad como de todos sus clientes, incentivando la gestión sana y prudente del riesgo y de acuerdo con la política de inversión seguida por las IIC, basada en el análisis fundamental de compañías sin recurrir al apalancamiento o utilizar instrumentos financieros derivados que entrañen la asunción de riesgos elevados.

La presente política establece las bases de las políticas y prácticas de remuneración de todos los profesionales de TAF y, en particular, las del colectivo con incidencia en el perfil de riesgo de la Entidad (“Colectivo Identificado”).

2 LEGISLACIÓN APLICABLE

El marco normativo aplicable está constituido, principalmente, por los siguientes textos:

- Directiva 2009/65/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de julio de 2009 (“Directiva OICVM”).
- Directrices ESMA sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM [ESMA2016575-ES] (“Directrices ESMA”).
- Ley 22/2014, de 12 de noviembre, por la que se regulan las entidades de capital-riesgo, otras entidades de inversión colectiva de tipo cerrado y las sociedades gestoras de entidades de inversión colectiva de tipo cerrado, y por la que se modifica la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (“LIIC”).
- Real Decreto 1082/2012, de 13 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 (“RIIC”).
- 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 servicios financieros.

3 PRINCIPIOS GENERALES QUE RIGEN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Política de Remuneraciones para los profesionales de TAF se rige por los principios generales que se describen a continuación:

- Multiplicidad de elementos: La remuneración total estará integrada por un conjunto de instrumentos que, tanto en su contenido, seguridad (fijo y variable) y horizonte temporal, como en su objeto, permitan ajustar la retribución a las necesidades de la Entidad y de sus profesionales.
- Gestión prudente y eficaz de los riesgos: La Política de Remuneraciones será acorde con una gestión sana y eficaz del riesgo, propiciará este tipo de gestión y no ofrecerá incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo, las normas de los fondos o los estatutos de las IIC que gestionen.
- Alineación con los intereses a largo plazo: La Política de Retribuciones será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad e incluirá medidas para evitar los conflictos de interés.
- Adecuada proporción entre los componentes fijos y variables: El componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que la política de elementos variables de la remuneración pueda ser plenamente flexible, hasta tal punto que sea posible no abonar ningún componente variable de la remuneración.

En los casos en que la retribución variable pueda llegar a representar una proporción significativa sobre el total, existirán rigurosos controles separados e independientes para garantizar la alineación a la política y objetivos de gestión del riesgo establecida por la Entidad.

- Flexibilidad y transparencia: Los principios y condiciones de Política de Remuneraciones para cada colectivo y categoría serán explícitos y conocidos por los profesionales de la Entidad, primando siempre la transparencia en términos retributivos.
- Supervisión y efectividad: El órgano de administración de la Entidad, con el apoyo de la Comisión de Retribuciones, en su función de supervisión, adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la Política y será responsable de la supervisión, garantizando su efectiva y correcta aplicación.
- Independencia y evitación de conflictos de interés: Los profesionales que participen en la gestión de riesgos, o que ejerzan funciones de control, contarán con la autoridad necesaria y serán compensados en función de la consecución de los objetivos vinculados a sus funciones, con independencia de los resultados que arrojen las áreas de negocio por ellos controladas.
- Equidad interna y externa: La Política de Retribuciones recompensará el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional de los empleados de la Entidad, velando por la equidad interna y la competitividad externa. Así, la remuneración estará alineada con las mejores prácticas de mercado, asegurando que la retribución global y la estructura de la misma sea competitiva para facilitar la atracción y retención del talento.
- Transparencia, tanto interna como externa, debiendo ser pública la política de remuneraciones de la entidad, así como en cuanto a la coherencia con los riesgos de

sostenibilidad.

4 SISTEMA RETRIBUTIVO GENERAL

El sistema de compensación para la generalidad de los profesionales de la Entidad, se compone de elementos fijos y elementos variables, en función de la categoría profesional, las funciones desarrolladas, la responsabilidad y el desempeño.

Periódicamente la Entidad procede a revisar su posicionamiento retributivo global frente al mercado teniendo en cuenta las características concretas de su actividad, su dimensión y las condiciones de los mercados en los que opera.

La Entidad entiende que la remuneración puede consistir en uno o varios de los siguientes:

- Cualquier forma de pago o complemento al salario abonado.
- Cualquier importe pagado por la SGIC, incluyendo cualquier comisión de gestión sobre el resultado.
- Cualquier transferencia de participaciones de las SGIC como contraprestación por los servicios profesionales que presta el Colectivo Identificado.

Estas remuneraciones pueden ser fijas o variables.

4.1 Retribución fija

La retribución fija tiene por objeto retribuir al personal en función de las tareas desempeñadas, la experiencia profesional y la responsabilidad asumida. Constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, siendo en todo caso suficiente como para que sea posible proceder a la supresión de la retribución variable.

La Entidad establece la retribución fija atendiendo a criterios de equidad interna y de competitividad externa en el mercado. La Entidad asigna a cada profesional un determinado nivel de retribución dentro de este posicionamiento en consonancia con el nivel de formación, el grado de responsabilidad, la situación de la compañía, los conocimientos exigidos, el nivel de experiencia y la categoría profesional dentro de TAF.

Los niveles de retribución fija de cada puesto son objeto de revisión anual por parte de la Entidad. Los parámetros para la progresión de la retribución fija, dentro de la respectiva categoría y función profesional incluyen, entre otros, la evaluación del desempeño, la inflación, la productividad, el potencial, el grado de responsabilidad, el nivel de experiencia, el nivel de formación y las perspectivas de la Entidad.

4.2 Retribución variable

El paquete de retribución de determinadas categorías profesionales de la Entidad incluye la posibilidad de percibir elementos variables de la retribución con carácter anual.

La retribución variable en la Entidad se podrá componer de dos elementos:

- Una retribución variable anual en función de los objetivos asignados a cada profesional ("Retribución Variable Anual" o "RVA").
- Una retribución variable corporativa, de percepción individual, vinculada al beneficio de la Entidad ("Participación en Beneficios", "*Profit Sharing*").

La percepción de elementos variables de la remuneración está condicionada, en todo caso,

al cumplimiento de objetivos previamente establecidos, no tiene carácter garantizado y no tiene naturaleza consolidable.

Los objetivos a los que se vincula la retribución variable pueden ser corporativos, de área e individuales. A su vez, la Entidad vela por que se establezca un mix adecuado de objetivos financieros y no financieros, cuantitativos y cualitativos, que son revisados anualmente y comunicados a principios de año. Dentro de estos objetivos, podrán estar incluidos objetivos ESG (objetivos en materia de medio ambiente, social y de Gobierno Corporativo) en línea con los objetivos a largo plazo de la empresa y para su sostenibilidad.

De acuerdo con lo previsto en la normativa aplicable, sólo se garantizará remuneración variable con carácter excepcional en casos de contratación de nuevos empleados y siempre y cuando la Entidad posea una base de capital sana y sólida, y se limitará al primer año de empleo.

Sin perjuicio de lo anterior, de conformidad con la presente Política, la Entidad podrá:

- Revisar anualmente la naturaleza, características, composición y condiciones de los elementos variables de la retribución.
- Aplicar excepcionalmente a empleados de nueva contratación un *signing bonus*, o bonus de incorporación, a abonar en un único pago en el plazo de seis (6) meses desde la fecha de incorporación.
- Establecer elementos variables a medio o largo plazo vinculados siempre al cumplimiento de objetivos y a la estrategia e intereses de la Entidad.
- Cualesquiera otros elementos de retribución variable con respeto a los principios de la Política y los requisitos de la normativa aplicable.

Con carácter general, para poder percibir retribución variable el empleado deberá haber prestado un mínimo de 90 días consecutivos de trabajo en el año natural, haberse incorporado antes del 30 de junio y permanecer en la Entidad a 31 de diciembre del ejercicio de devengo. Las excepciones a esta regla deberán estar debidamente justificadas y contar con la aprobación previa de la Comisión de Retribuciones, siempre teniendo en cuenta el desempeño de los empleados.

Con el fin de dar cumplimiento a las disposiciones de la Directiva de OICVM y de ESMA, la Entidad no pagará la retribución variable mediante vehículos u otros medios que puedan eludir las directivas indicadas.

4.2.1 Retribución variable anual en función de objetivos (“RVA”)

Los profesionales de TAF determinados en cada momento por la Entidad, tienen derecho a participar en un esquema de retribución variable de carácter anual.

El sistema de RVA permite percibir una determinada retribución vinculada al cumplimiento de objetivos, de carácter corporativo, de área o individual (relacionado fundamentalmente con el desempeño de las IIC gestionadas o el patrimonio comercializado), establecidos para cada posición de forma anual, y cuyo grado de consecución se mide a través de una combinación de métricas cuantitativas y cualitativas.

4.2.2 Participación en Beneficios (“Profit Sharing”)

La compensación de determinados profesionales de TAF incluye un sistema de *Profit*

Sharing que tiene por objeto establecer un vínculo común entre todos los partícipes del mismo, incorporando un elemento de recompensa variable en función del resultado de la empresa.

El *Profit Sharing* premiará la fidelidad y la trayectoria en la Entidad, de forma que el principal objetivo de este elemento de retribución variable es que a futuro todos los empleados de TAF pudieran participar del mismo.

La Entidad desarrollará las normas de acceso, participación y abono del *Profit Sharing*, incluyendo los ajustes ex ante y ex post aplicables a los miembros del Colectivo Identificado.

4.3 Compromisos en materia de previsión social

En el momento de aprobación de esta Política, TAF no tiene implantados sistemas de previsión social para ninguno de los profesionales de la Entidad.

4.4 Beneficios corporativos

En el momento de aprobación de esta Política, TAF no tiene implantados beneficios corporativos para ninguno de los profesionales de la Entidad.

4.5 Pagos por resolución anticipada de contratos

Los pagos por rescisión anticipada se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y se establecerán de forma que no recompensen los malos resultados.

5 REQUERIMIENTOS ESPECÍFICOS APLICABLES AL COLECTIVO IDENTIFICADO

5.1 Objeto y ámbito de aplicación

Este apartado tiene por objeto definir las características específicas de la fijación y aplicación de la Política de Remuneraciones de los miembros del Colectivo Identificado de TAF, en cumplimiento del artículo 46 bis de la LIIC.

En particular, la Política recoge los principios y condiciones que rigen el establecimiento y, en su caso, abono de cualesquiera elementos variables de la remuneración de los miembros del Colectivo Identificado, con las siguientes finalidades:

- Lograr un adecuado equilibrio entre los intereses y los objetivos de negocio de la Entidad y el esfuerzo y motivación profesional del Colectivo Identificado.
- Favorecer una gestión de riesgos sólida y efectiva, que no entrañe una asunción de riesgos excesivos por parte del Colectivo Identificado.

Los elementos de retribución variable a los que se hace referencia son la Retribución Variable Anual, el *Profit Sharing*, así como cualquier otro elemento de retribución, actual o futura, que, de acuerdo con la normativa y los criterios del regulador, deba calificarse como un componente variable o no tenga cabida dentro de los componentes fijos de la retribución, con la excepción -en su caso- del *signing bonus*.

5.2 Requerimientos en materia de retribución variable

5.2.1 Proporción con respecto a la retribución fija

Corresponderá al Consejo de Administración, determinar y revisar, anualmente, para cada profesional incluido en el Colectivo Identificado, la proporción que el componente de remuneración variable deba suponer respecto a su retribución fija.

Como principio general, la Entidad ha establecido que la suma de los elementos variables de la remuneración de los miembros del Colectivo Identificado no podrá superar el 200 por 100 de los componentes fijos, sin perjuicio de la aplicación del principio de proporcionalidad establecido en el apartado 5.5 de esta Política.

5.2.2 Cláusula de diferimiento

El abono de cualquier elemento de retribución variable devengado por un miembro del Colectivo Identificado estará sujeto a la cláusula de diferimiento establecida por la Entidad al efecto.

Las cantidades diferidas no darán lugar al abono de intereses.

5.2.3 Pago en aportaciones o transferencias de participaciones de la SGIIC

La Entidad podrá abonar elementos de remuneración variable devengado por un miembro del Colectivo Identificado, tanto diferido como no diferido, mediante aportaciones o transferencias a su nombre de participaciones de la SGIIC.

5.2.4 Ajustes ex post de las remuneraciones

La remuneración variable, incluida la parte diferida, se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la Entidad en su conjunto y si se justifica sobre la base de los resultados de la misma, de la unidad de negocio y de la persona de que se trate.

De esta forma, TAF podrá establecer cláusulas de reducción de la remuneración variable (cláusulas *malus*) y de recuperación de la remuneración variable satisfecha (cláusulas *clawback*) que podrán aplicar sobre hasta el 100 por 100 de la remuneración variable total, en metálico o en participaciones de las IIC.

5.2.5 Penalizaciones por incumplimiento de norma o conducta

El abono de cualquier elemento de retribución variable quedará condicionado al cumplimiento íntegro por parte del profesional beneficiario de las normas internas de la Entidad, incluidas, entre otras, el Reglamento Interno de Conducta (RIC), la Política de Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo, la Política de Operaciones Personales y la Política de Conflictos de Interés de la Entidad.

TAF podrá reducir o eliminar (cláusulas *malus* y *clawback*) de la retribución variable, tanto diferida como no diferida, en los siguientes supuestos:

- Incumplimiento grave de normas internas (como el RIC), políticas de cumplimiento o principios de conducta profesional.
- Infracción normativa sancionada por autoridades (CNMV, SEPBLAC u otras) atribuible al profesional.
- Comportamientos que hayan ocasionado pérdidas relevantes o deterioro reputacional a la Entidad.
- Pérdida sobrevenida de requisitos de idoneidad o evaluación negativa en materia de cumplimiento normativo o de riesgos.
- Manipulación u ocultación de información en la medición de objetivos ligados a la RVA o al Profit Sharing.

El departamento de Cumplimiento Normativo será la encargada de evaluar estos supuestos y elevar propuesta de reducción o suspensión, de forma justificada, documentada y proporcional a la gravedad de la conducta.

La Entidad podrá retener el pago de las cantidades afectadas durante la tramitación del expediente interno de verificación.

Medios para demostrar el incumplimiento:

1. **Informe de Cumplimiento Normativo o Auditoría Interna**
Que identifique una vulneración concreta del RIC, política de blanqueo, conflicto de interés, etc.
2. **Resolución disciplinaria interna**
Emitida tras un expediente con audiencia al empleado, con constancia escrita del hecho y su gravedad.
3. **Requerimiento, observación o sanción de un supervisor**
(como CNMV, SEPBLAC o AEPD) que mencione expresamente una conducta atribuible al empleado.
4. **Evidencias de manipulación o falseamiento de objetivos**
Como correos electrónicos, registros alterados, testigos internos, etc.
5. **Actas de comité de riesgos o retribuciones**
Que reflejen el impacto negativo o el juicio sobre la falta de diligencia o responsabilidad.

5.3 Pagos por rescisión o blindajes

Los pagos por rescisión anticipada se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y se establecerán de forma que no recompensen los malos resultados.

5.4 Compromisos en materia de previsión social

En la actualidad, TAF no tiene implantados sistemas de previsión social para ninguno de los empleados de la Entidad.

En el supuesto de que la Entidad reconozca a un miembro del Colectivo Identificado un derecho en materia de previsión social que sea susceptible de calificar como beneficio discrecional de pensión, al mismo le será de aplicación el tratamiento establecido en la normativa prudencial vigente, que será objeto de regulación en el correspondiente contrato, reglamento o póliza, según corresponda.

5.5 Principio de proporcionalidad

La aplicación de los principios, condiciones, requisitos y limitaciones previstos en este apartado será proporcional a las dimensiones de la Entidad, su organización interna, la naturaleza, alcance y complejidad de sus actividades.

Tal y como establece la normativa, la aplicación de los principios, condiciones, requisitos y limitaciones previstos en la Política de Remuneraciones, en particular, los relativos a la retribución del Colectivo Identificado, se aplicarán de forma conforme a la organización interna de la Entidad y de forma proporcional a su tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades.

Para ello, la Entidad tendrá en cuenta, entre otros, criterios como su tamaño, organización interna y naturaleza, ámbito y complejidad de sus actividades, además del rango jerárquico, volumen y proporción del componente variable del paquete retributivo con respecto al componente fijo, la magnitud de la obligación que puede asumir un generador de riesgo en nombre de la institución, y las características de la línea de negocio de la Entidad en la que el miembro del Colectivo Identificado presta sus servicios.

5.6 Prohibición de operaciones de cobertura

No se podrán utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad que menoscaben los efectos de alineación con la gestión sana de los riesgos que fomentan sus sistemas de remuneración.

En concreto, los miembros del Colectivo Identificado no podrán realizar operaciones de cobertura de ningún tipo ni contratar ningún seguro sobre la retribución variable, en metálico o en instrumentos, que haya sido diferida y que esté pendiente de abono conforme a la presente Política.

6. CONTROL Y SUPERVISIÓN DE LA POLÍTICA

El Consejo de Administración de TAF es responsable de establecer un sistema de control y supervisión de los requerimientos específicos de la Política de Remuneraciones aplicable al Colectivo Identificado que garantice el cumplimiento y la aplicación efectiva de los preceptos establecidos en la presente Política.

En línea con lo establecido en la Directiva 2014/91/UE (UCITS V) y en las Directrices de la Autoridad Europea de Valores y Mercados (ESMA) en materia de políticas de remuneración, la Entidad garantiza la independencia y participación efectiva de las funciones de control interno (gestión de riesgos, cumplimiento normativo y auditoría interna) en el diseño, revisión y supervisión de la presente Política de Remuneraciones.

Las funciones de control no estarán sujetas a ningún conflicto de interés en relación con las unidades de negocio supervisadas y su retribución será determinada exclusivamente en función del logro de los objetivos propios de su función, sin que se vincule, directa o indirectamente, a los resultados económicos o comerciales de dichas unidades.

Estas funciones dispondrán de autoridad suficiente y de independencia operativa para emitir recomendaciones sobre el diseño e implementación de los sistemas retributivos y participarán de forma efectiva en el proceso de revisión anual de la política. Asimismo, su actuación será documentada y supervisada por el órgano de administración.

Este documento, o una parcialidad del mismo podrá ser resumido o anotado en otros documentos para su difusión interna o externa, como por ejemplo folletos o informes anuales.

El presente documento ha sido aprobado, junto con el resto de políticas y procedimientos exigidos por la CNMV, por el Consejo de Administración de TESYS ACTIVOS FINANCIEROS SGIIC, S.L. en su reunión del día 6 de junio de 2025, y entrará en vigor en esa misma fecha. Será objeto de revisión en cualquier momento en que se detecten circunstancias que así lo aconsejen, incluyendo cambios regulatorios, incorporación de nuevos productos o incidencias en la distribución.