TR3A

TALEA

Septiembre 2026

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 POLÍICAS RETRIBUTIVAS DE TREA AM

Fecha	Cambios Realizados	Departamento	Órgano de
Febrero 2017	Redacción política	Cumplimiento Normativo	Consejo de administración
Septiembre 2019	Modificación redacción punto 4 Eliminación comunicación a CNMV	Cumplimiento Normativo	Consejo de Administración
Febrero 2021	Adaptación Reglamento de Divulgación	Cumplimiento Normativo	Consejo de Administración
Noviembre 2021	Adaptación a IORP II e incorporación Trea Pensiones	Cumplimiento Normativo	Consejo de Administración
Noviembre 2024	Revisión de la Política – Cambio denominación TREA SV por TALEA SV y actualización normativa	Cumplimiento Normativo	Consejo de Administración
Abril 2025	Actualización de la Política sin TREA Pensiones EGFP S.A.	Cumplimiento Normativo	Consejo de Administración
septiembre 2026	Actualización y revisión formatos	Cumplimiento Normativo	Consejo de Administración

1. OBJETIVO Y ALCANCE

Todas las entidades del Grupo Trea en España reguladas y supervisadas por la Comisión Nacional del Mercado de Valores ("**CNMV**") y, en materia de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo por SEPBLAC, están obligadas por 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.

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:

- Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.
- 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 813/2023, de 8 de noviembre, sobre el régimen jurídico de las empresas de servicios de inversión y de las demás entidades que prestan servicios de inversión.
- Reglamento (UE) 2019/2033, relativo a los requisitos prudenciales de las empresas de servicios de inversión (IFR).
- Directiva (UE) 2019/2034, relativa a la supervisión prudencial de las empresas de servicios de inversión (IFD)
- 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 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.
- 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.
- Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo.
- Real Decreto 304/2014, de 5 de mayo, por el que se aprueba su Reglamento.

3. APROBACIÓN DE LAS POLÍTICAS REMUNERATIVAS

Los Consejos de Administración de Talea 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:
    - Basarse en condiciones objetivas que demuestren que dichas personas no tienen de hecho una incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad.
    - 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.
    - 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.

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 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. La aprobación y documentación de dicho nivel superior se realizará conforme a la normativa prudencial y de organización interna aplicable a las empresas de servicios de inversión, en particular la Ley 6/2023 y el Real Decreto 813/2023, así como, en lo que resulte aplicable, el marco prudencial europeo (IFD/IFR) y los criterios de la CNMV.
- 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 en los términos que, en su caso, resulten aplicables

conforme a la normativa prudencial vigente y a los criterios de la autoridad competente..

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 observación.
    - 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.
    - 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.
- Aspectos cualitativos: se podrán analizar para cada individuo, teniendo en cuenta su contribución y su competencia (ética, control de riesgos, aplicación de cumplimiento, etc.).

En función de los importes, una parte sustancial, y en todo caso al menos el 50% de cualquier elemento de remuneración variable, ya sea diferido o no diferido, podrá ser fijada 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.

Dependiendo de la cuantía, el 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.

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

- Seguros:
    - 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:

- 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:
  - 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

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

Además, por lo que respecta a la política retributiva de Talea, existirá también un documento explicativo de la misma, 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 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 obtenidas por Trea AM como compensación por la gestión y excluida toda participación en los beneficios de las IIC obtenida como rendimiento del capital invertido por Trea AM en dichas IIC.
- El importe agregado de la remuneración, desglosado entre altos cargos y empleados de Trea AM cuya actuación tenga una incidencia material en el perfil de riesgo de las IIC.

