



Política de Remuneraciones de True Value Investments, SGIIC, S.A.

El objeto de la presente política de remuneraciones de **TRUE VALUE INVESTMENTS, SGIIC, S.A.**, es establecer los criterios y principios a seguir por la Sociedad para la determinación de la retribución y la fijación de incentivos de todos sus colaboradores, incluidos los consejeros, directivos, responsables y empleados de la Sociedad.

Atendiendo a la Circular 6/2009 de control interno de las SGIIC, se establecen como **Principios Generales**, que el sistema de incentivos que se fije, deberá prevenir los conflictos de interés y evitar la toma de riesgos inconsistentes atendiendo al perfil de riesgo de las IIC/carteras gestionadas.

La política remunerativa de la Sociedad es acorde con una gestión sana y eficaz del riesgo, propiciando este tipo de gestión, no ofreciendo incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo y será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de la Sociedad.

La Sociedad tendrá en consideración todos los factores pertinentes, como son el papel desempeñado por las personas competentes, el tipo de productos ofrecidos y los métodos de distribución, con el fin de evitar posibles riesgos en el ámbito de las normas de conducta y los conflictos de intereses capaces de perjudicar los intereses de los clientes, y garantizar que la Sociedad gestiona adecuadamente cualquier riesgo residual asociado.

La política de remuneración se diseña de modo que no genere incentivos capaces de incitar a las personas competentes a favorecer sus propios intereses o los de la Sociedad en detrimento de sus clientes.

Los principios generales de la política remunerativa serán establecidos por el Consejo de Administración, quien se encargará, además, de su aplicación y de revisarlos de manera periódica.

Debe existir un **equilibrio entre la retribución fija y la variable**, los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados, en línea con lo establecido en la regulación aplicable, permitiendo una política plenamente flexible en lo que se refiere al pago de los componentes variables, que podrá hacer que estos puedan llegar a reducirse, en su caso, hasta su totalidad.

La proporción entre ambos componentes se establecerá teniendo en cuenta el tipo de funciones desarrolladas por cada beneficiario (negocio, apoyo o control) y, en consecuencia, su impacto en el perfil de riesgo de la Sociedad.

La regulación aplicable a la Sociedad conforme al marco jurídico expuesto establece la obligación de reportar información de aquellos **empleados que puedan ejercer una incidencia significativa en el perfil de riesgo de la sociedad**. Sobre la retribución de estos recaerán, con especial énfasis, los criterios retributivos estipulados en esta Política.

Los **criterios para la determinación de la Retribución Global** serían los siguientes:

1. **Estructura Salarial.** Determinada sobre la base del análisis, la descripción y valoración de puestos, nivel de responsabilidad y mercado.
2. **Desempeño.** Evalúa la consecución de los objetivos vinculados a sus funciones y establecidos para cada área de gestión y/o la actuación del personal y su compromiso con la Sociedad.
3. **Valoración del Puesto.** La valoración del puesto se determinará en función de la importancia que la posición tiene para la Sociedad, sobre la base de su aportación e impacto en el negocio. Los indicadores fijados por la Sociedad para valorar los puestos incluyen:
 - Competencia general / Competencia técnica.
 - Mercado laboral.
 - Aspectos jurídicos — laborales y fiscales.
 - Dependencia jerárquica / nivel de reporte.
 - Autonomía / Interacción.
 - Exigencia del puesto (nivel de responsabilidad).
 - Impacto en los resultados.
4. **Estado y Evolución de la situación financiera de la Sociedad**
 - Situación financiera de Sociedad.
 - Resultados del ejercicio de referencia.
 - Resultados de ejercicios anteriores (compensación de pérdidas).
 - Análisis de los riesgos corrientes y futuros, en relación con la continuidad de las operaciones de la Sociedad.

Los **componentes de la Retribución Global** serían los siguientes:

1. **Retribución Fija.** La retribución fija, se determina teniendo en cuenta los siguientes elementos básicos:
 - Categoría profesional (administrativo, técnico, gestor, directivo, consejero).
 - Nivel de responsabilidad.
 - Funciones Desarrolladas.
 - Desempeño de la persona.
 - Capacidad.
 - Rendimiento.
 - Consecución de resultados.
 - Antigüedad.
2. **Retribución Variable.** Está basada en la valoración de objetivos y el desempeño de los sujetos obligados y estará sujeta a los resultados globales de la Sociedad. La retribución

variable, deberá tomar en consideración los principios generales y los criterios financieros y no financieros fijados en las secciones anteriores de la presente Política.

La Política de Retribución y Fijación de Incentivos de la Sociedad, será revisada anualmente.

Será el Consejo de Administración quien ejerza la función supervisora de la Sociedad, y como tal, el competente para revisar periódicamente y aplicar la presente Política.

Al menos una vez al año, se hará una evaluación interna central e independiente de la aplicación de la política remunerativa, con el objetivo de verificar si se cumplen las políticas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo de Administración en su función supervisora. Todo ello sin perjuicio de las recomendaciones que puedan emitir los Departamentos de Cumplimiento Normativo y Auditoría Interna relativas a la aplicación o supervisión de esta Política Retributiva.