



SASSOLA PARTNERS, S.G.I.I.C. S.A.

**RESUMEN - POLÍTICA DE REMUNERACIÓN Y DE FIJACIÓN DE INCENTIVOS DE LOS MIEMBROS DE SU
CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, EMPLEADOS, REPRESENTANTES Y APODERADOS.**

El objeto de la Política de Remuneraciones y de Fijación de Incentivos de Sássola Partners, SGIIC, S.A. es establecer los criterios y principios a seguir por la Sociedad para la determinación de la retribución y fijación de los incentivos de los miembros de su Consejo de Administración, empleados, representantes y apoderados.

Con base en los Principios Generales, de acuerdo con la Circular 6/2009, Sássola establece un sistema de remuneraciones, entre otras, capaz de mantener a los profesionales, prevenir posibles conflictos de interés y evitar la toma de riesgos inconsistentes atendiendo al perfil de riesgo de las IIC y/o carteras gestionadas.

La Política de Remuneraciones y de Fijación de Incentivos de la Sociedad será compatible con una gestión sana y eficaz del riesgo, sin que puedan ofrecerse incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por Sássola, 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, tales como el desempeño del personal, 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 interés 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 al colectivo identificado a favorecer sus propios intereses o los de la Sociedad en detrimento de sus clientes.

Los principios generales de la Política de Remuneraciones y de Fijación de Incentivos serán establecidos por el Consejo de Administración, quién se encargará de su aplicación y revisión de manera periódica.

La retribución fija y variable deben estar debidamente equilibradas, en consonancia con la regulación de aplicación, de tal modo que permita disponer de una política retributiva completamente flexible en lo relativo a la retribución del componente variable, de tal modo que esta parte de la remuneración pueda llegar a reducirse, incluso, hasta su totalidad.

La proporción entre los componentes fijos y variables se establecerá en función de las actividades desarrolladas y, por consiguiente, en el impacto de sus tareas en el perfil de riesgo de la Sociedad.

La remuneración del colectivo identificado estará compuesta por:

- **Remuneración fija:** fundamentada en el ordenamiento jerárquico donde se refleje la responsabilidad y complejidad de cada puesto y el impacto de este para Sássola. La

determinación de este componente es resultado de una evaluación personal en la que intervienen diferentes criterios.

- **Remuneración variable:** con carácter general, Sássola no otorgará remuneración variable a sus empleados. Excepcionalmente, y sobre la base de la evolución de la Sociedad, la Alta Dirección podrá otorgar gratificaciones en concepto de “participación en los resultados”.

La Política de Remuneraciones de Sássola será revisada, al menos, anualmente por el Consejo de Administración.

Al menos una vez al año, se hará una explicación interna central e independiente de la aplicación de la política de remuneraciones, con el objetivo de verificar si se cumplen con la política y los criterios adoptados por el Consejo de Administración en su función supervisora.

Este documento es un extracto de la Política de Remuneraciones y de Fijación de Incentivos de Sássola Partners, SGIIC, S.A. Si necesita la política de referencia completa, puede dirigirse a las oficinas de Sássola o solicítela a través de la dirección info@sassola.es