

POLÍTICA DE REMUNERACIONES

TRADITION FINANCIAL SERVICES ESPAÑA, S.V., S.A.U.
Paseo de la Castellana, 31, Edificio Pirámide, 28046, Madrid

Nº de Registro de la Sociedad en la Comisión Nacional del Mercado de Valores: nº [***]

[***] 2021

TRADITION FINANCIAL SERVICES ESPAÑA, S.V., S.A.U.
POLÍTICA DE REMUNERACIONES

1. **INTRODUCCIÓN**

2. La presente política establece las normas de Tradition Financial Services España, S.V., S.A. (en adelante, "**Tradition**" o la "**Sociedad**") en materia de remuneraciones de sus empleados en consonancia con los principios y reglas imperantes a nivel grupo por Tradition London Group (en adelante, la "**Política**").
- 2.1 Tradition entiende que, para atraer, motivar y conservar a sus empleados, se debe ofrecer una remuneración competitiva en un entorno laboral adecuado. También cree en una gestión efectiva de los riesgos asociados a su negocio para el beneficio a largo plazo de todos los participantes.
- 2.2 Por ende, esta Política se ha elaborado en cumplimiento de la normativa aplicable, en especial el Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Mercado de Valores ("**TRLMV**") y 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 ("**Real Decreto 217/2008**").

3. **GRUPO TRADITION**

4. La presente Política de retribución se ha elaborado en consonancia a los principios contenidos en la política retributiva aplicable al grupo Tradition (en adelante, la "**Política de Grupo**") la cual aplica íntegramente a todas las sociedades allí enmarcadas ("**TLG**"):
5. Tradition (UK) Ltd ("**TUK**")
 6. Tradition Financial Services Ltd ("**TFS**")
 7. TFS Derivatives Ltd ("**TFD**")
 8. Tradition London Clearing Ltd ("**TLC**") y
 9. Tradition Management Services Ltd ("**TMS**")
 10. Tradition Financial Services España, SV, SA ("**TFSE**")
11. La presente Política se implementa a través de los siguientes componentes de retribución:
12. Salario;
 13. Incentivos a corto y medio plazo; por ejemplo, bonos;
 14. Contratos y plazos de resolución de contrato.

15. **ASPECTOS GENERALES**

16. La política de retribución de Tradition se ha formulado de forma que sea coherente con la estrategia de TLG en lo que se refiere a gestión de riesgos y de conformidad con los siguientes principios generales:
17. La Política, los procedimientos y las prácticas en materia de retribución serán coherentes con una gestión efectiva del riesgo y no alentarán la asunción de riesgos que excedan el nivel de riesgo identificado y tolerado por Tradition.
 18. La Política estará alineada con la estrategia comercial, objetivos, valores e intereses a largo plazo de Tradition.
 19. La remuneración total variable no limitará su capacidad de reforzar su capital base y mantener un balance saneado.
 20. La retribución del empleado se considera en términos de impacto en la gestión efectiva de riesgos, existiendo una disposición contractual explícita relativa a las acciones disciplinarias, que podrán resultar en una sanción económica en caso de incumplimiento.

21. **PRINCIPIOS**

22. La intención de Tradition y de esta Política es cumplir con los principios siguientes:
23. No fomentar la asunción de riesgos que exceden el nivel de riesgos tolerados por la Sociedad.
 24. Reflejar la estrategia comercial y los intereses a largo plazo de la Sociedad.
 25. Ofrecer medidas para evitar conflictos de interés.
 26. La adopción y revisión periódica de la Política, y la aceptación de la responsabilidad de su implantación por parte del Consejo de Administración de Tradition.
 27. Los empleados que ocupan puestos con un elevado control de influencia deben ser independientes de las unidades de negocio que supervisan, contar con la autoridad suficiente y ser remunerados de conformidad con los objetivos vinculados a sus funciones.
 28. La remuneración variable no podrá limitar la capacidad de la Sociedad de reforzar su base de capital.
 29. Cuando la Sociedad se vea beneficiada por una intervención estatal excepcional, se debe garantizar que la remuneración variable queda estrictamente limitada a un porcentaje de los ingresos netos y no se abona a los puestos de alto nivel salvo que esté justificado.
 30. Las evaluaciones del rendimiento utilizadas para calcular la remuneración variable deben basarse principalmente en los beneficios. En términos generales, la remuneración total variable se deberá reducir considerablemente cuando el rendimiento económico de la empresa sea negativo o modesto.
 31. Toda política de pensiones deberá ir en la línea de las estrategia de negocio y los beneficios de pensiones deberán retenerse durante un periodo de cinco años.
 32. Con el fin de garantizar que los empleados no utilizan estrategias de cobertura personal para manipular su estructura retributiva.
 33.
 - (i) **Evaluación del rendimiento:** En los casos en los que la remuneración esté vinculada al rendimiento, la remuneración total deberá estar basada tanto en el rendimiento como en el comportamiento del individuo, así como en el rendimiento de la unidad de negocio y la sociedad correspondientes. Se deberán tener en cuenta criterios tanto de naturaleza económica como no económica (incluyendo la conducta y el cumplimiento normativo).
 - (ii) **Garantía:** La remuneración variable solo se podrá garantizar cuando sea excepción, suceda en el contexto de contratar a un nuevo empleado y se limitará al primer año de empleo.
 - (iii) **Despido:** El finiquito por despido deberá reflejar el rendimiento a lo largo del tiempo y no recompensar los fallos.
 34. **CONFLICTOS DE INTERÉS**
 35. Esta Política se ha diseñado de tal forma que evita los conflictos de interés entre las sociedades de TLG y sus clientes. Se han instaurado controles internos específicos para evitar estos conflictos de intereses, como se explica en la página web de Tradition. Las medidas específicas para evitar conflictos de interés en lo que respecta a las funciones de control se establecen en la correspondiente Política de Conflictos de Interés de Tradition.
 36. **GESTIÓN DEL RENDIMIENTO Y REMUNERACIÓN**
 37. Cuando el Comité de Retribuciones, y/o los Consejos de Administración deban emitir una decisión en materia de remuneraciones, incluyendo cualquier forma de retribución variable, el personal de dirección deberá facilitar la siguiente información:
 38. Rendimiento de cada unidad de negocio relevante
 39. Rendimiento colectivo del equipo relevante dentro de la unidad
 40. Rendimiento individual respecto a los requisitos del puesto y con especial atención a casos de rendimiento excepcional, y
 41. Datos competitivos del mercado
 42. **CÓMO RETRIBUYE TRADITION A SUS EMPLEADOS**
 43. Todos los empleados reciben una retribución en forma de salario básico fijo más comisiones o bonos. Por lo general, las comisiones se suelen calcular aplicando una fórmula mientras que los bonos son discrecionales (y en algún caso una combinación de los dos). En cualquier caso, tanto las comisiones como los bonos pueden ser variables.
 44. **RETRIBUCIONES VARIABLES: CUESTIONES GENERALES**

45. Las comisiones y bonos entran en la categoría de retribuciones variables. Los pagos de las comisiones de corretaje se basan en un método que incluye la deducción de determinados costes y no solo el nivel de ingresos que se generan. Esto se basará bien en una fórmula que deberá constar en el contrato del empleado o serán a discreción del empleador. Los dos casos se contemplan con más detalle a continuación.
46. A efectos de la presente política, la retribución variable garantizada comprende todas las formas de remuneración cuyo valor se puede determinar antes de su asignación. Esto incluye, sin limitación alguna, los pagos garantizados o los pagos de inscripción o retirada.
47. La retribución variable solo se puede garantizar cuando se cumplan las siguientes condiciones:
 48. Carácter excepcional.
 49. Cubre un periodo que no superior a 12 meses.
 50. Solo es aplicable, en general, en relación a las nuevas contrataciones.
 51. La empresa tiene una base de capital sólida y consolidada.
52. Con el fin de incentivar y recompensar un rendimiento excepcional, Tradition podrá, puntualmente, acordar asignar una determinada suma cuando se hayan alcanzado una serie de objetivos. En estos casos, la disposición contractual correspondiente detallará el procedimiento exacto.
53. **PERSONAL ADMINISTRATIVO**
54. En el caso del personal administrativo, los salarios fijos se corresponden con lo establecido en el mercado. Los bonos se pagan anualmente a año vencido. Estos pagos serán a discreción y determinados mediante la evaluación de una serie de factores, incluyendo indicadores de buenas conducta y altas capacidades y el rendimiento de Tradition en ese año en cuestión.
55. **BROKERS**
56. Los corredores reciben incentivos a través de una estructura de comisiones, que se podrá calcular a través de una fórmula o de manera discrecional.
57. Para las comisiones obtenidas mediante una fórmula contractual, el cálculo se basa en los ingresos brutos menos los costes societarios y de comercialización confirmados, y dependen de las cantidades pagaderas en concepto de corretaje.
58. Cuando los bonos se paguen a discreción, Tradition tendrá en cuenta determinadas cuestiones, como:
 59. la rentabilidad del área comercial o puesto individual del empleado en concreto,
 60. su contribución personal dentro del equipo,
 61. la adhesión al reglamento interno y la normativa externa y en general a la cultura corporativa; y
 62. la rentabilidad global de la empresa.
63. **ALTA DIRECCIÓN**
64. Tradition tiene una política de retribución en la que la remuneración fija representa un porcentaje relativamente pequeño de la retribución global. De esta manera, la retribución podrá ajustarse más fácilmente al rendimiento económico y el personal estará motivado en todo momento. Los plazos para la materialización de ingresos son breves, y los bonos a discreción se abonan al finalizar el periodo financiero al que corresponden.
65. El rendimiento de los altos directivos se recompensará en el contexto de la fortaleza o debilidad del rendimiento del Tradition London Group en el periodo correspondiente y de las condiciones de mercado anticipadas. Además, se tendrán en cuenta el cumplimiento de determinados niveles de cumplimiento y cultura corporativa así como los deberes y principios establecidos por la regulación correspondiente.
66. **ASIGNACIÓN DE RETENCIONES**
67. Tradition solo abonará retenciones asignadas al personal en activo en circunstancias excepcionales.
68. **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO**
69. La indemnización por despido será a la absoluta discreción de los órganos rectores de Tradition. Cualesquiera pagos relativos a la resolución contractual temprana deberá reflejar el rendimiento alcanzado a lo largo del tiempo y se designarán de tal forma que no se recompensen los errores cometidos.
70. **POLÍTICA DE PENSIONES**

71. Cualesquiera pagos de pensiones ampliados realizados a los empleados que se jubilan se someterán a revisión del órgano rector para garantizar que están alineadas con las leyes, políticas y reglamentos aplicables.
72. **OTRAS DISPOSICIONES**
73. Estrategias de inversión personal: se informa a los empleados de que no deben usar estrategias de de cobertura personal, remuneración o contratos de seguros vinculados a la responsabilidad para reducir el riesgo de efectos de alineamiento integrado en sus estructuras retributivas.
74. **REGISTRO**
75. Todas las políticas y prácticas retributivas se documentan y están sujetas a una revisión periódica por parte de los órganos rectores de Tradition.