




---

# POLÍTICA DE REMUNERACIONES Y RETRIBUCIONES

CISA.GC.PRR.003

JULIO 2023

 César Iglesias	Gobierno Corporativo	Versión 3.0
CISA.GC.PRR.003	Políticas de Remuneraciones y Retribuciones	Fecha 31/7/2023 Página 2 de 10

## OBJETO DE LA ADOPCIÓN DE ESTA POLÍTICA

La presente política de remuneraciones y retribuciones (en lo adelante, la “Política”), tiene por objeto establecer los lineamientos generales para determinar y fijar las remuneraciones y/o retribuciones correspondientes a los miembros del Consejo de Administración, miembros de los Comités del Consejo y la Alta Gerencia de **CÉSAR IGLESIAS, S. A.** (en lo adelante, la “Sociedad” o por su nombre completo), por las funciones desempeñadas por estos respecto a la Sociedad, conforme a las buenas prácticas de gobierno corporativo, las disposiciones estatutarias de la Sociedad, el Código de Gobierno Corporativo, el Reglamento Interno del Consejo de Administración (el “Consejo de Administración”) y las disposiciones del Reglamento de Gobierno Corporativo emitido por el Consejo Nacional del Mercado de Valores mediante resolución única de fecha 2 de abril de 2019 (R-CNMV-2019-11-MV) (el “Reglamento de Gobierno Corporativo”).

## POLÍTICA DE REMUNERACIONES Y RETRIBUCIONES

### 1. DEFINICIONES


Para los fines de la presente Política, los términos que se indican a continuación tendrán los significados siguientes:

“**Alta Gerencia**” se refiere al personal clave de la dirección y, en concreto, el gerente general o ejecutivo principal y las personas que reportan directamente a él. Los miembros de la Alta Gerencia son los responsables de planificar, dirigir y controlar las estrategias y las operaciones de la Sociedad que han sido previamente aprobadas por el Consejo de Administración y/o el Comité Ejecutivo.

“**Bloques de Accionistas**” se refiere a las personas físicas o jurídicas que: (i) se conviertan en accionistas de la Sociedad en virtud de la suscripción de acciones emitidas mediante ampliación de capital a través de la oferta pública autorizada mediante resolución única de la Superintendencia del Mercado de Valores de fecha cuatro (4) de abril de dos mil veintidós (2022), por un total de hasta treinta y ocho millones setecientos veintiún mil doscientos veinte (38,721,220) acciones, y colocadas en el mercado de valores dominicano mediante colocación primaria de valores (las “Acciones de Oferta Pública”); y, (ii) alcancen, de manera individual o en conjunto con otros accionistas suscriptores de Acciones de Oferta Pública, al menos un diez por ciento (10%) de participación accionaria en el Capital Social Suscrito y Pagado de la Sociedad en virtud de la suscripción y, respecto a dichas Acciones de Oferta Pública.

“**Comité de Apoyo**” son órganos de apoyo con capacidad de presentar propuestas al Consejo de Administración sobre las materias objeto de su competencia. Son creados por el Consejo de Administración, exclusivamente integrados por consejeros y, eventualmente, pueden ejercer por delegación determinadas funciones establecidas por las normativas internas que regulan los comités.

“**Comité Ejecutivo**” se refiere al comité de apoyo del Consejo de Administración cuya función principal será la gestión integral del negocio de dicha Sociedad, planificando, dirigiendo y

 César Iglesias	Gobierno Corporativo	Versión 3.0
CISA.GC.PRR.003	Políticas de Remuneraciones y Retribuciones	Fecha 31/7/2023 Página 3 de 10

controlando las estrategias y las operaciones generales de la Sociedad, incluyendo la ejecución del plan estratégico aprobado por el Consejo de Administración y la supervisión del desempeño de la Alta Gerencia y los demás empleados de la Sociedad

**“Comité de Nombramientos y Remuneraciones”** se refiere al comité de apoyo del Consejo de Administración cuyo principal objetivo es apoyar al Consejo en el ejercicio de sus funciones de carácter decisorio o de asesoría asociadas a las materias de nombramientos y remuneración de los miembros del Consejo de Administración y de la Alta Gerencia.

**“Consejeros”** se refiere a los miembros del Consejo de Administración.


**“Consejeros Externos Independientes”** se refiere a aquellas personas de reconocido prestigio profesional que puedan aportar su experiencia y conocimiento para la administración de la Sociedad y cuya vinculación con ésta, sus accionistas consejeros y miembros de la Alta Gerencia se circunscribe exclusivamente a la condición de miembro del Consejo de Administración.

**“Consejeros Externos Patrimoniales”** se refiere a los accionistas o representantes de accionistas, personas físicas o jurídicas o personas que tienen una relación personal o profesional con los accionistas, que no están vinculados laboralmente con la Sociedad y son ajenas a la gestión diaria de la misma y cuya pertenencia al Consejo de Administración se deriva, directa o indirectamente, de la participación patrimonial en el capital de la Sociedad o de la voluntad de un accionista concreto o conjunto de accionistas actuando de forma concertada.

**“Consejeros Internos o Ejecutivos del Consejo de Administración”** se refiere a aquellos miembros, accionistas o no, que mantienen con la Sociedad una relación laboral estable y remunerada con competencias ejecutivas y funciones de alta dirección en la Sociedad o sus empresas vinculadas.

**“Consejo” o “Consejo de Administración”** se refiere al órgano de la Sociedad encargado de la administración y gestión de los negocios de la Sociedad, teniendo las facultades más amplias para actuar en cualquier circunstancia en nombre de la Sociedad, dentro de los límites del objeto social y bajo reserva de aquellos poderes expresamente atribuidos por la Ley General de Sociedades Comerciales y Empresas Individuales de Responsabilidad Limitada núm. 479-08 y sus modificaciones, a las Asambleas Generales de Accionistas. Los administradores podrán ser personas físicas o jurídicas, excepto por el Presidente del Consejo de Administración, posición que solo podrá ser ocupada por una persona física, bajo pena de nulidad de la designación.

El Consejo de Administración estará compuesto por un número impar, de no menos de cinco (5) miembros y con un máximo de once (11) miembros, los cuales podrán o no ser accionistas de la Sociedad. Habrá dos (2) posiciones en el Consejo de Administración reservadas para ser ocupadas por Consejeros Externos Patrimoniales representantes de Bloques de Accionistas, en caso de existir, de conformidad con las disposiciones del artículo 20, párrafo IV, de los Estatutos Sociales. En todo momento, una quinta parte (1/5) parte del Consejo de Administración estará compuesta por miembros externos independientes conforme lo estipulado por la Ley del Mercado de Valores Núm. 249-17 y el Reglamento de Gobierno Corporativo. Los siguientes perfiles deberán encontrarse en el Consejo de Administración:

 César Iglesias	<b>Gobierno Corporativo</b>	Versión 3.0
<b>CISA.GC.PRR.003</b>	<b>Políticas de Remuneraciones y Retribuciones</b>	Fecha 31/7/2023 Página 4 de 10

- a) Derecho;
- b) Finanzas o mercado de valores;
- c) Análisis y manejo de riesgos; y
- d) Contabilidad y auditoría.

## 2. PRINCIPIOS

El Consejo de Administración, Comité Ejecutivo y Comité de Nombramientos y Remuneraciones en el ejercicio de sus funciones, en lo que respecta a las propuestas de políticas de remuneraciones y retribuciones para los miembros del Consejo de Administración, comités de apoyo y la Alta Gerencia de la Sociedad, así como a la distribución y determinación de las remuneraciones y retribuciones correspondientes, estarán regidos por los siguientes principios generales:

### a) **Gobernanza efectiva**


- Vigilancia activa del diseño y operación del sistema de remuneraciones y retribuciones de la Sociedad.
- Monitoreo y revisión del sistema de remuneraciones y retribuciones para garantizar que esté operando conforme fue previsto.
- El personal de control financiero y de riesgos deberá ser independiente, tener la autoridad apropiada, y ser compensados de tal forma que sea independiente de las áreas de negocio que supervisan y proporcional al rol que desempeñan.

### b) **Alineación efectiva de las remuneraciones y retribuciones con la toma prudente de riesgos**

- La compensación deberá ser ajustada al tipo de riesgo al que se expone el miembro del Consejo o de la Alta Gerencia.
- Los resultados de compensación deben ser simétricos con los resultados de riesgo.
- Los calendarios de pago de compensaciones deberán ser sensibles a la perspectiva temporal de riesgos.
- La combinación de efectivo, acciones y otras formas de compensación deben ser consistentes con la alineación de riesgo.

### c) **Supervisión efectiva y participación de grupos de interés**

- Revisión rigurosa y sustentada de las prácticas de compensación, y atención a las deficiencias mediante acción supervisora.
- Divulgación de información clara, comprensiva y oportuna sobre las prácticas de remuneración y retribución para facilitar la participación constructiva de los grupos de interés.

 César Iglesias	Gobierno Corporativo	Versión 3.0
CISA.GC.PRR.003	Políticas de Remuneraciones y Retribuciones	Fecha 31/7/2023 Página 5 de 10


### 3. POLÍTICA GENERAL DE REMUNERACIÓN

La retribución concreta de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad por su participación en calidad de miembro del Consejo de Administración de la Sociedad y/o de cualquier comité de apoyo del Consejo, será determinada por la asamblea general de accionistas competente. Dicha retribución será determinada por la asamblea general de accionistas en montos totales respecto a cada tipo de compensación, siguiendo los lineamientos de la presente Política y tomando en consideración las recomendaciones del Consejo de Administración al efecto. Las recomendaciones del Consejo podrán contar con las propuestas realizadas por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones en ese sentido. Dichas recomendaciones deberán tomar en cuenta las condiciones imperantes en el mercado laboral correspondiente, al momento de realizar la recomendación, respecto a las retribuciones que perciben consejeros cuyos perfiles se ajustan a los criterios y necesidades de la Sociedad.

La distribución de la retribución establecida por la asamblea general de accionistas competente a favor de los miembros del Consejo de Administración, será determinada por el Consejo de Administración de la Sociedad bajo los lineamientos de la presente Política. Para estos fines, el Consejo de Administración podrá consultar las recomendaciones del Comité de Nombramientos y Remuneraciones al efecto.

De conformidad con las disposiciones de los Estatutos Sociales de la Sociedad, el reglamento interno del Consejo de Administración y el reglamento interno del Comité Ejecutivo, el Consejo de Administración determinará la compensación general fija y/o variable de los miembros de la Alta Gerencia. Sobre la base de la compensación general aprobada por el Consejo de Administración para la Alta Gerencia, el Comité Ejecutivo determinará la compensación del ejecutivo principal y delega el establecimiento de los paquetes de compensación del resto de los integrantes de los miembros de la Alta Gerencia en el vicepresidente ejecutivo, quien fijará los paquetes de compensación de dichos integrantes de la Alta Gerencia dentro de los parámetros establecidos en la presente Política. Tanto para la determinación de la compensación del ejecutivo principal como para la del resto de los integrantes de la Alta Gerencia, el Comité Ejecutivo y el vicepresidente ejecutivo podrán apoyarse en las propuestas del Comité de Nombramientos y Remuneraciones al efecto.

La Sociedad podrá distribuir compensación variable a favor de los miembros de la Alta Gerencia, sujeto al cumplimiento de indicadores claves de desempeño (KPIs). Dicha compensación variable será distribuida de los fondos reservados para pagos de compensación variable a favor de los miembros de la Alta Gerencia. La distribución de dicha compensación variable será aprobada por el Comité Ejecutivo de la Sociedad y su entrega se realizará tomando en consideración los periodos de publicación de información financiera al público general. El Comité Ejecutivo asignará el importe específico de la compensación variable atribuible al ejecutivo principal y delega en el vicepresidente ejecutivo la asignación de los importes específicos de la compensación variable atribuible al resto de los miembros de la Alta Gerencia, según el cumplimiento de indicadores claves de desempeño (KPIs).


 <b>César Iglesias</b>	<b>Gobierno Corporativo</b>	Versión 3.0
<b>CISA.GC.PRR.003</b>	<b>Políticas de Remuneraciones y Retribuciones</b>	Fecha 31/7/2023 Página 6 de 10

Cualquier remuneración, permanente o no, de los miembros del Consejo de Administración, miembros de los Comités del Consejo de Administración y los miembros de la Alta Gerencia de la Sociedad, podrá incluir una o a varias de las opciones listadas más adelante. El Consejo de Administración, con la recomendación del Comité de Nombramientos y Remuneraciones determinará la forma de distribución de la remuneración correspondiente, luego de haber recibido la aprobación de la asamblea general de accionistas competente del monto total de la retribución aplicable a distribuir, de acuerdo con las opciones siguientes:

- i) Pago en especie con acciones comunes de la Sociedad o con opciones para la adquisición de dichas acciones, sujeto al mecanismo autorizado por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones y a los límites de remuneración aprobados.
- ii) Sueldos fijos u otras remuneraciones por el desempeño de funciones técnicas, administrativas o concejales.
- iii) Una suma fija anual, a título de honorarios, por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y sus comités de apoyo.
- iv) Remuneraciones o beneficios excepcionales para contrataciones o mandatos especiales que sean de interés societario.
- v) Bonificaciones especiales por nueva contratación, relocalización, por término de contrato de trabajo o por objetivos cumplidos.

Al momento de realizar la evaluación mediante la cual se estructuran y se determinan las remuneraciones y las retribuciones a ser pagadas, se deberá considerar la condición financiera, las proyecciones futuras de la Sociedad, su exposición al riesgo y las condiciones imperantes en el mercado laboral correspondiente, al momento de realizar la evaluación y determinación, respecto a las remuneraciones y retribuciones que perciben consejeros y ejecutivos cuyos perfiles se ajustan a los criterios y necesidades de la Sociedad. En ese orden, se deberá promover la creación de incentivos atados a las remuneraciones y las retribuciones alineados con la creación de valor a largo plazo y contrarrestar riesgos. Por lo tanto, para la determinación del monto de las compensaciones variables y su asignación en la Sociedad se podrían tomar en cuenta aspectos como los riesgos actuales y potenciales a los que la Sociedad se expone, considerando: (i) el costo y la cantidad de capital requerido para solventar los riesgos tomados; (ii) el costo y la cantidad de riesgo de liquidez asumidos para conducir el negocio; y (iii) la consistencia en el tiempo y probabilidad de la incorporación de futuros beneficios a los beneficios actuales. Las retribuciones basadas en desempeño podrán ser determinadas conforme al alcance de indicadores claves de desempeño (“KPIs”) y las contribuciones realizadas, considerando también la antigüedad, experiencia y/o el nivel de responsabilidad del Consejero o miembro de la Alta Gerencia en cuestión.

Tanto el Consejo de Administración como el Comité Ejecutivo y el Comité de Nombramientos y Remuneraciones velarán por la correcta implementación de la política de remuneraciones y

 César Iglesias	<b>Gobierno Corporativo</b>	Versión 3.0
<b>CISA.GC.PRR.003</b>	<b>Políticas de Remuneraciones y Retribuciones</b>	Fecha 31/7/2023 Página 7 de 10

retribuciones tanto de los miembros del Consejo como de la Alta Gerencia de la Sociedad, así como por su revisión periódica para verificar la efectividad de la misma. En ese sentido, en caso de identificarse deficiencias, se procederá oportunamente con acciones correctivas apropiadas tendientes a contrarrestar riesgos y garantizar la creación de valor a largo plazo.

#### **4. POLÍTICA ESPECÍFICA DE REMUNERACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

De conformidad con las disposiciones del artículo 16 del Reglamento de Gobierno Corporativo, para atraer y retener consejeros de probada experiencia y talento, la determinación de la retribución específica que recibirán los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, estará inspirada en los siguientes principios generales:

- (i) **Sistemas Retributivos Diferenciados.** Los Consejeros Externos Independientes, Consejeros Externos Patrimoniales y Consejeros Internos o Ejecutivos del Consejo de Administración, podrán recibir retribuciones diferentes.

En ese orden, las funciones de Presidente y Secretario del Consejo de Administración de la Sociedad podrán recibir retribuciones diferentes a las de los demás miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, en vista de que estos desempeñan mayores funciones en los aspectos relacionados con la organización de las asambleas generales de accionistas y las reuniones del Consejo de Administración.


Asimismo, los Consejeros que participen en calidad de miembros del Comité Ejecutivo de la Sociedad, tendrán derecho a percibir una retribución mayor en comparación con otros Consejeros que no participan en el Comité Ejecutivo, en razón de las obligaciones y responsabilidades que estos asumen en la gestión integral del negocio de la Sociedad, planificando, dirigiendo y controlando las estrategias y las operaciones generales de la Sociedad.

##### **Compensación de Consejeros Internos o Ejecutivos.**

- (a) *Compensación Fija Mensual.* Considerando que los Consejeros Internos o Ejecutivos del Consejo de Administración de la Sociedad devengan un salario en virtud de las funciones ejecutivas que desempeñan dentro de la Sociedad, estos no perciben una remuneración mensual por formar parte del Consejo de Administración.

##### **Compensación de Consejeros Externos Patrimoniales.**

- (a) *Compensación Fija Mensual.* Cada Consejero Externo Patrimonial será elegible para recibir una retribución fija mensual por fungir en calidad de miembro del Consejo de Administración y/o de los respectivos

 César Iglesias	Gobierno Corporativo	Versión 3.0
CISA.GC.PRR.003	Políticas de Remuneraciones y Retribuciones	Fecha 31/7/2023 Página 8 de 10

Comités de Apoyo de los cuales forme parte, ajustada anualmente por inflación publicada por el Banco Central de la República Dominicana.

- (b) *Compensación Variable.* Durante los ejercicios sociales 2023 y 2024, los Consejeros Externos Patrimoniales serán elegibles para recibir una compensación variable trimestral, cuya asignación e importe máximo será determinado por el Consejo de Administración. A partir del ejercicio social 2025, los Consejeros Externos Patrimoniales solamente tendrán derecho a recibir una compensación fija más la compensación por participación en comités.

Considerando que el Comité Ejecutivo es el órgano de apoyo del Consejo de Administración encargado de la gestión y supervisión integral del negocio de la Sociedad, los Consejeros Externos Patrimoniales que formen parte del Comité Ejecutivo de la Sociedad tendrán derecho a percibir una proporción mayor de la compensación variable en comparación con los demás miembros del Consejo de Administración que tengan derecho a percibir dicha remuneración.

### **Compensación de Consejeros Externos Independientes.**


- (a) *Compensación Fija Mensual.* Cada Consejero Externo Independiente será elegible para recibir una retribución fija mensual por fungir en calidad de miembro del Consejo de Administración y/o de los respectivos Comités de Apoyo de los cuales forme parte, ajustada anualmente por inflación publicada por el Banco Central de la República Dominicana.

**Pago de Retribuciones.** Las retribuciones fijas mensuales aplicables a los Consejeros Externos Patrimoniales y Consejeros Externos Independientes por fungir en calidad de miembros del Consejo de Administración se pagarán a más tardar el quinto día hábil siguiente al final de cada mes calendario.

En otro orden, en los casos que un Consejero no se desempeñe en su función durante un mes calendario completo, la retribución fija mensual pagada a dicho Consejero será prorrateada por la porción de dicho mes calendario que realmente se desempeñó como Consejero.

La Sociedad no será responsable de asumir ningún costo adicional ni carga impositiva relacionada con el pago de compensaciones y retribuciones. Cualquier impuesto o gravamen que se derive de dichos pagos será responsabilidad exclusiva de sus beneficiarios, quienes deberán gestionar y cumplir con todas las obligaciones fiscales correspondientes, sin perjuicio de cualquier retención o deber tributario aplicable a la Sociedad de conformidad con la ley.




 César Iglesias	Gobierno Corporativo	Versión 3.0
CISA.GC.PRR.003	Políticas de Remuneraciones y Retribuciones	Fecha 31/7/2023 Página 9 de 10

- (ii) **Sistemas Retributivos Proporcionales.** La retribución aprobada por la asamblea general de accionistas competente para los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad será recomendada por el Consejo de Administración —con bases en las propuestas del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, en caso de ser requeridas—, tomando en consideración las cualificaciones de cada miembro y las responsabilidades que recaigan sobre el mismo. Asimismo, el Consejo de Administración recomendará las retribuciones a la asamblea general de accionistas competente tomando en consideración la situación económica de la Sociedad al momento de la determinación y las proyecciones disponibles, así como los estándares del mercado en términos de compensación para los consejeros. En ese mismo orden, las retribuciones recomendadas por el Consejo de Administración para sus miembros, deberá articularse con una adecuada proporción entre los componentes fijos y variables, si estos últimos existieren.
- (iii) **Creación de Valor y Rentabilidad.** El Consejo de Administración distribuirá —para lo cual podrá consultar las recomendaciones del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, en caso de requerirlo—, la retribución aprobada por la asamblea priorizando la creación de valor y rentabilidad a mediano y largo plazo, y evitando recompensar resultados desfavorables. En tal virtud, el Consejo de Administración deberá sopesar, en cada caso, la posibilidad de recomendar la estructuración —teniendo el derecho de solicitar propuestas del Comité de Nombramiento y Remuneraciones en ese sentido— de las compensaciones de los consejeros con pagos, ya sea en efectivo y/o en acciones, en función de resultados obtenidos a mediano o largo plazo. Asimismo, la compensación distribuida por el Consejo de Administración para los miembros del Consejo deberá estar alineada con el perfil o apetito de riesgo de la Sociedad y sus objetivos y estrategias comerciales.
- (iv) **Evitar Conflictos de Interés.** El Consejo de Administración distribuirá —para lo cual, podrán consultar las recomendaciones del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, en caso de requerirlo—, la compensación que será asignada a cada miembro evitando situaciones de conflictos de interés. En ese tenor, el miembro del Consejo de Administración que esté siendo considerado para recibir la compensación a cambio de los servicios que prestará para la Sociedad en calidad de miembro del Consejo de Administración y/o de sus Comités de Apoyo, deberá abstenerse de participar y votar en el proceso deliberativo que se lleve a cabo a nivel de Consejo de Administración para la distribución de su compensación. En ocasión que dicho miembro vote en tal deliberación, su voto no será tomado en cuenta por el Consejo de Administración.

## 5. REEMBOLSOS

La Sociedad podrá reembolsar, o cubrir, los gastos por viáticos en que incurran miembros del Consejo de Administración, miembros de los Comités de Apoyo del Consejo de Administración, miembros de la Alta Gerencia, invitados permanentes o no, asesores, entre otras personas relacionadas a la Sociedad, para asistir a reuniones presenciales.

 César Iglesias	<b>Gobierno Corporativo</b>	Versión 3.0
<b>CISA.GC.PRR.003</b>	<b>Políticas de Remuneraciones y Retribuciones</b>	Fecha 31/7/2023 Página 10 de 10

No obstante, estará prohibido cubrir o reembolsar los gastos por viáticos a funcionarios y oficiales de gobiernos y/o de poderes, entes, órganos, agencias y/o dependencias de carácter público y/o estatales, así como también de organismos internacionales.

Los miembros del Consejo de Administración, de los Comités de Apoyo del Consejo de Administración y/o de la Alta Gerencia, los Ejecutivos, empleados o los agentes de la Sociedad tienen prohibido ofrecer, prometer u otorgar, directa o indirectamente, cualquier pago, cosa de valor, favor o beneficio a cualquier funcionario u oficial de cualquier gobierno, organización pública internacional u organización local (incluyendo cualquier funcionario, oficial o empleado de cualquier departamento o agencia gubernamental) para influenciar la decisión de este o estos o para obtener alguna ventaja para la Sociedad en relación a sus actividades, o que constituya una violación a las leyes contra el soborno y el lavado de activos, vigentes o que entraran en vigencia en un futuro.

## **6. MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA**

El Consejo de Administración con el apoyo del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, de ser necesario, deberá, de tiempo en tiempo y según se considere necesario, revisar y evaluar la efectividad de la presente Política; y someter cualquier propuesta de modificación a la misma a la aprobación de la Asamblea General de Accionistas.

La modificación de la presente Política deberá ser sometida a la Superintendencia del Mercado de Valores para fines de su inscripción en el Registro del Mercado de Valores.