

NAO ASSET MANAGEMENT

1. POLÍTICA DE REMUNERACIONES.

De conformidad con lo dispuesto en la *Circular 6/2009, de 9 de diciembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sobre control interno de las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva y sociedades de inversión*, Nao AM debe contar con políticas y procedimientos para establecer el sistema retributivo y de fijación de incentivos de los miembros del consejo de administración, empleados, representantes y apoderados, de forma que se prevengan los conflictos de interés y se evite la toma de riesgos inconsistentes con el perfil de riesgo de las IIC gestionadas.

Con esta finalidad, el presente Manual recoge la Política de Remuneraciones (en adelante, la “**Política de Remuneraciones**”) de Nao AM que tiene como objetivo promover y ser compatible, a medio y largo plazo, con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos asumidos por la Entidad, incluyendo el riesgo de sostenibilidad, y con la estrategia empresarial, los objetivos y valores éticos y los intereses de la Entidad, de las IIC que gestiona, y de su grupo.

Y para ello, esta Política de Remuneraciones se ha definido sobre la base de los principios establecidos en el artículo 46.bis de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de IIC; y teniendo en cuenta el 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 en lo que respecta a la coherencia de la política de remuneraciones con la integración de riesgos extra financieros (ambientales, sociales y de gobernanza -ASG-).

0.1. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

La presente Política, a la hora de fijar los criterios retributivos de la Entidad, tiene en cuenta, entre otros, los siguientes criterios y objetivos:

- Nivel funcional (posición del empleado en la estructura de la Entidad).
- Nivel de responsabilidad.
- Desempeño individual (logros en principio conseguidos por el esfuerzo personal, tanto cualitativos como cuantitativos).
- Resultados obtenidos a nivel de la Entidad o de la unidad correspondiente.
- Sencillez.
- Equidad.
- Competitividad de la retribución frente al mercado y la competencia.

Se adopta un modelo retributivo que está enfocado a la personalización de la retribución, pero también está afectado por la evolución de la unidad correspondiente, así como por la evolución de la Entidad en su conjunto.

0.2. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

La política retributiva de Nao AM está diseñada en línea con los criterios marcados por las normas éticas y las políticas de riesgos y cumplimiento normativo de la SGIIC. Los pilares fundamentales de esta política se basan en el principio de riesgo, tolerancia y prudencia, permitiendo la alineación de la remuneración del personal con el riesgo efectivo de gestión en el largo plazo, apoyando el crecimiento y la creación de valor en largos períodos, evitando conflictos de interés entre sociedades, empleados y clientes asegurando la solvencia de la SGIIC y la retención de los recursos humanos con talento.

- Adecuada prevención de conflictos de interés

En general, se considera que existe conflicto de interés cuando se dan situaciones en las que un empleado o directivo de la Entidad, al tomar una decisión u omitir una acción dentro de sus funciones, tenga la opción de escoger entre el interés de la Entidad o sus clientes, y el suyo propio, de forma que, si elige su propio interés, signifique la obtención de un provecho propio o de terceros.

Para evitar las situaciones que pueden generar conflictos, la Entidad dispone de un Reglamento Interno de Conducta (RIC) y de una Política de Conflictos de Interés.

Además, los miembros del personal se comprometerán a no hacer uso de estrategias personales de cobertura de riesgos o de seguros relacionados con la responsabilidad con el fin de socavar los efectos de alineación de riesgos integrados en su régimen de remuneración.

En este contexto, el diseño de la política retributiva de la Entidad se alineará con el deber de gestión efectiva de conflictos de interés, a fin de velar por que los intereses de los inversores de las IIC no se vean dañados por las políticas y las prácticas de remuneración adoptadas por la Entidad en el corto, medio y largo plazo.

- Control del riesgo

La Política de Remuneraciones de la Entidad será acorde con una gestión eficaz del riesgo, no ofreciendo retribuciones o incentivos que puedan llevar a asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo y normas de funcionamiento de las IIC gestionadas, con la estrategia empresarial y con sus intereses a corto, medio y largo plazo.

En este sentido, la Política de Remuneraciones fomentará la alineación de los riesgos asumidos por el personal con los de las IIC que gestiona la Entidad, los de los inversores de dichas IIC y los de la propia Entidad; en particular, considerará debidamente la necesidad de adecuar los riesgos en términos de gestión del riesgo y la exposición al riesgo.

- Equilibrio

En la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados, de forma que el componente fijo constituya una parte suficientemente elevada de la remuneración total.

En la medición de los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración, o los lotes de componentes variables de remuneración, se incluirá un mecanismo completo de ajuste para integrar todos los tipos de riesgos corrientes y futuros.

Solamente se podrá conceder una retribución variable anual a los altos directivos y los responsables de asumir riesgos, cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la Entidad o de las IIC que gestionen (en adelante, el “**Colectivo Identificado**”), siempre que no comprometa la solvencia de la Entidad y/o de su grupo, y si se justifica con arreglo a los resultados de la unidad de negocio de la IIC y de la persona de que se trate.

- Equidad y consonancia con el mercado

Deberá tenerse en cuenta la experiencia profesional, el nivel de responsabilidad y la trayectoria de cada miembro del “Colectivo Identificado”, velando, en todo momento, por una adecuada equidad interna.

El nivel retributivo de las personas estará en consonancia con el mercado, teniendo en cuenta el tamaño y características de las IIC que gestionen, de la Entidad y del grupo en su conjunto.

- Transparencia

Se dotará de la máxima transparencia a la información sobre las retribuciones del “Colectivo Identificado”.

0.3. COMPONENTES DE LA RETRIBUCIÓN

En línea con lo expuesto, la remuneración del “Colectivo Identificado” está basada en un componente fijo y un componente variable no garantizado.

0.3.1. REMUNERACIÓN FIJA

La retribución fija tiene por objeto retribuir al personal en función de las tareas desempeñadas, la experiencia profesional y la responsabilidad asumida, incluyendo la antigüedad, el rendimiento y las condiciones del mercado. Constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de tal modo que la política de remuneración variable pueda ser plenamente flexible.

El nivel individual de retribución fija es resultado de las negociaciones entre el empleado y la Entidad, estando en consonancia con el nivel de formación, el grado de responsabilidad, la situación de la compañía, los conocimientos exigidos y el nivel de experiencia del empleado.

En ningún caso las remuneraciones se fijarán en virtud de criterios cuantitativos consistentes en que, producto de las recomendaciones efectuadas, se adquiriera un volumen determinado de venta o un cierto tipo de producto.

0.3.2.REMUNERACIÓN VARIABLE

La retribución variable tiene una periodicidad anual.

Se trata de un complemento excepcional sobre la base de los resultados y desempeño del empleado (contribución a los resultados de la Entidad por parte del mismo o a los objetivos vinculados a sus funciones). De este modo, recompensa la implicación del empleado en los objetivos y estrategias de la Entidad y de su grupo, la predisposición a realizar el trabajo encomendado adecuadamente, el grado de cumplimiento de los procedimientos y normas que inciden en su actividad y la alineación con la filosofía empresarial de la Entidad y del grupo y los intereses de éstos a corto, medio y largo plazo.

En particular, por medio de la remuneración variable, la Entidad trata de recompensar a los empleados con mayor rendimiento que refuerzan las relaciones de negocio a largo plazo y generar ingresos y valor para la Entidad.

Para ello, se tendrán en cuenta los siguientes criterios cuantitativos y cualitativos para la determinación de la cuantía:

- **Criterios cuantitativos:**

- Consecución de los resultados totales fijados para la Entidad.
- Consecución de los resultados fijados a nivel individual.

- **Criterios cualitativos:**

- Cumplimiento de las políticas internas de cumplimiento de las normas de conducta.
- Resultado de los informes de Cumplimiento Normativo.
- Resultados de la satisfacción de los clientes, en su caso.
- Otros criterios cualitativos que se estimen oportunos en función del cargo.

Representará una parte equilibrada de la remuneración total, siendo flexible y no garantizada, hasta el punto de que sea posible no pagar retribuciones variables. Así, en el caso de cambios significativos en el capital o la solvencia de la Entidad, podrá ser reducida, o incluso eliminada, sin existir un nivel máximo de ajuste en este sentido.

La remuneración variable se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Entidad o de su grupo, justificada en función de los resultados tanto de la Entidad como del empleado.

Dicha remuneración variable anual, vinculada a los resultados empresariales, se evaluará conjuntamente de forma subjetiva sobre el desempeño e implicación del empleado en los objetivos e intereses de la Entidad.

El rendimiento y la evaluación del desempeño se determinarán en función de los anteriores criterios que se definirán en objetivos predeterminados. Estos objetivos concretos se comunicarán debidamente a los empleados con carácter personal y previo a su aplicación. Asimismo, se les informará de los pasos y los plazos de la citada valoración.

0.4. COMITÉ DE REMUNERACIONES

La Entidad no dispone de un Comité de Remuneraciones. El tamaño, estructura interna, la naturaleza, y la escasa complejidad de las actividades desempeñadas hacen que no sea necesario disponer de dicho Comité.

0.5. GESTIÓN, REVISIÓN Y CONTROL DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

Las unidades de control (Cumplimiento Normativo, Control de Riesgos y Auditoría Interna) participarán activamente en la revisión del sistema de remuneraciones y de fijación de incentivos y serán las responsables de la supervisión de la correcta aplicación de la política retributiva, así como de valorar el sistema general de remuneraciones establecido en la Entidad, comprobando que éste funciona como está previsto y que se ha definido conforme a los reglamentos, principios y normas nacionales e internacionales.

El Consejo de Administración, en su función supervisora de la Entidad, velará por la observancia de esta política y será el responsable de analizar las deficiencias del sistema retributivo, detectadas por las funciones de control, para tomar las medidas correctoras que considere oportunas, las cuales serán reflejadas en acta del Consejo de Administración.