

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-).

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.

2. PRINCIPIOS GENERALES 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”.

- Integración de los riesgos de sostenibilidad

La presente política es compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos financieros y extrafinancieros, incluyendo los riesgos de sostenibilidad, promueve este tipo de gestión y no ofrece incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la entidad. Se entiende por riesgo de sostenibilidad cualquier hecho o condición ambiental, social o de gobernanza que, de producirse, podría provocar un impacto material negativo en la entidad.

Por tanto, Nao, en su firme compromiso con la sostenibilidad, y entendiendo que la integración de factores ASG (ambientales, sociales y de gobernanza) constituye una importante herramienta de control de riesgos, la política de remuneraciones es coherente con la política de integración de riesgos de sostenibilidad y promoverá el cumplimiento de dicha política de integración por parte del personal que tome decisiones de inversión.

3. PRINCIPIOS ESPECÍFICOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

En la determinación de la remuneración se deberán tener en consideración los siguientes principios de acuerdo con la normativa que resulta de aplicación:

- El total de la remuneración variable no limitará la capacidad de la entidad para reforzar la solidez de su base de capital.
- La remuneración variable garantizada tendrá carácter excepcional y únicamente se efectuará cuando se contrate personal nuevo y la entidad posea una base de capital sana y sólida, limitándose al primer año de empleo.
- La entidad debe establecer unas ratios máximas entre la remuneración fija y variable, y, en particular, la retribución variable no será superior al cien por cien (100 %) del componente fijo de la remuneración total de cada individuo.
- Diferimiento de la remuneración variable:
 - Al menos el cuarenta por ciento (40 %) del elemento variable de la remuneración se podrá diferir en un período de entre tres (3) y cinco (5) años como mínimo, adaptándose a la naturaleza y los riesgos del negocio y a las actividades del empleado de que se trate. La duración del período de aplazamiento se determinará teniendo en cuenta el ciclo económico, la naturaleza del negocio, sus riesgos y las actividades del miembro del personal de que se trate.
 - En el caso de elementos de remuneración variable de cuantía especialmente elevada, se podrá diferir como mínimo el sesenta por ciento (60 %).
 - La remuneración variable diferida no será pagadera más rápidamente que de manera proporcional
- La remuneración variable total se reducirá de forma considerable cuando la entidad obtenga unos resultados financieros poco brillantes o negativos.
- No contempla pagos por rescisión anticipada de contratos de empleados dentro de sus prácticas de remuneración.
- No se podrán emplear estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración.
- La remuneración no podrá vincularse con la venta de determinados instrumentos financieros o de una categoría concreta de instrumentos financieros. El esquema de remuneración no deberá favorecer la distribución de unos instrumentos financieros frente a otros y no incluirá «aceleradores»
- Las remuneraciones no se basarán exclusiva o primordialmente en criterios comerciales cuantitativos, y tendrá plenamente en cuenta criterios cualitativos adecuados que reflejen el cumplimiento de las normas aplicables, un trato justo a los clientes y la calidad de los servicios prestados a los clientes.
- Al evaluar el desempeño a efectos de la determinación variable, no se deberán tener únicamente en cuenta los volúmenes de venta, en tanto esto se traduce en conflictos de

intereses que, en última instancia, pueden redundar en detrimento del cliente, ni tampoco al resultado de sus actividades.

4. 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.

4.1. 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.

4.2. 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.

La gestión de la retribución variable en la Entidad incluye la definición de métricas congruentes con la gestión prudente de riesgos presentes y futuros; asimismo se incluyen, además de métricas cuantitativas, factores cualitativos para asegurar que se reflejan todo tipo de riesgos, así como la sostenibilidad y la adecuada valoración de resultados. Las métricas utilizadas para el cálculo de la retribución variable anual incluyen ajustes ex ante respecto de los riesgos, con el fin de garantizar que la compensación variable está completamente en consonancia con los riesgos asumidos.

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: evaluación del compromiso personal con los objetivos generales de la SGIIC
 - Consecución de los resultados fijados a nivel individual: evaluación de la consecución de los objetivos vinculados a sus funciones y establecidos para cada área o departamento

- **Criterios cualitativos:** se analizarán para cada individuo individualmente y reflejarán el cumplimiento de las normas externas e internas que le son aplicables, la calidad de los servicios prestados y, en su caso, un trato justo a los clientes. Como ejemplo de criterios cualitativos a valorar se encuentran los siguientes:
 - Trabajo en equipo.
 - Orientación al logro.
 - Orientación al cliente.
 - Compromiso con el proyecto.
 - Conocimiento funcional y de mercado.
 - Habilidades comunicativas e influencia.
 - Profesionalidad y rigor.
 - Cumplimiento de las políticas internas y de las normas de conducta.
 - Resultado de los informes de Cumplimiento Normativo.
 - Realización de cursos de formación obligatorios.
 - Resultados de la satisfacción de los clientes, en su caso.
 - Número de quejas y reclamaciones presentadas por los clientes.
 - Otros criterios cualitativos que se estimen oportunos en función del cargo.

Esta remuneración 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.

5. 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.

6. GESTIÓN, REVISIÓN Y CONTROL DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

6.1. FUNCIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN EN RELACIÓN CON LA POLÍTICA

El Consejo de Administración, en su función supervisora de la Entidad, tendrá las siguientes competencias en relación con la política retributiva de la Sociedad:

- Fijar los principios generales de la política retributiva.
- Aprobar las propuestas de remuneración anual (fija, variable, diferimiento, etc.) que se le presenten de acuerdo con el procedimiento establecido.
- Determinar los empleados cuyas actividades laborales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad, y que quedarán por ello incluidos en el Colectivo Identificado.
- Determinar el importe de los pagos que deberán realizarse, en concepto de indemnización por rescisión anticipada del contrato o de beneficio discrecional de pensión, a los empleados incluidos en el ámbito de aplicación de la presente Política.
- Elaborar y aprobar anualmente el informe interno de evaluación de la Política, tomando las medidas correctoras oportunas que, en su caso, fuesen necesarias.
- Revisar periódicamente la Política y, en general, cuantas medidas sean necesarias para garantizar su cumplimiento.
- Velar por la observancia de la Política.

6.2. REVISIÓN DE LA POLÍTICA

Los responsables de la función supervisora de la Política garantizarán que el contenido de la misma, así como su correcta aplicación, se revisan como mínimo anualmente. Dichas revisiones deberán valorar si el sistema general de remuneraciones de la Entidad:

- Funciona como está previsto (en particular, que todos los programas y planes acordados están cubiertos; que los pagos de remuneración son adecuados, y que el perfil de riesgo y los objetivos de la Entidad están reflejados de forma apropiada); y
- Es conforme a los reglamentos, principios y normas nacionales e internacionales.

Cuando las revisiones periódicas revelen que el sistema de remuneraciones no funciona como estaba previsto o establecido, los responsables de la función supervisora garantizarán que se aplica el oportuno plan para subsanarla.

6.3. CONTROL DE LA POLÍTICA

A los efectos de comprobar la existencia y adecuación de las políticas y procedimientos relacionados con el sistema retributivo y de fijación de incentivos de los miembros del Colectivo Identificado, de conformidad con lo previsto en la normativa de aplicación, las unidades de control (Cumplimiento Normativo, Control de Riesgos y Auditoría Interna) verificarán que anualmente se trate el seguimiento y hechos puestos de manifiesto en su caso, relacionados con la Política. Para ello, podrán consultar la correspondiente acta del Consejo de Administración de la SGIIC donde se hubiera tratado.

Función de Control de Riesgos:

Valorará el impacto de la política en el perfil de riesgo de la Sociedad.

Función de Cumplimiento Normativo

Verificará la existencia y validez de la Política, y llevará a cabo las siguientes comprobaciones con mayor profundidad:

- Que existe la Política y que la misma se encuentra aprobada formalmente por el Consejo de Administración.
- Que la Política aprobada por la Entidad tiene en cuenta, como mínimo, los principios y criterios establecidos en la presente Política y cualesquiera otros que fueran requeridos por la normativa o por las directrices publicadas al efecto por los organismos supervisores.
- Fijación de los conceptos retributivos que se deben tener en cuenta para determinar los sueldos del Colectivo Identificado.

La periodicidad para la realización de esta prueba de Cumplimiento Normativo será la establecida por la Entidad siguiendo el principio de proporcionalidad, siendo por tanto anual.

Función de Auditoría Interna

Supervisará el correcto funcionamiento del procedimiento y del sistema implantado por la Entidad en esta materia, informando de ello al Consejo de Administración.