

# POLÍTICA RETRIBUTIVA

HOROS ASSET MANAGEMENT SGIIC, S.A.

Diciembre 2021

## INDICE

1. INTRODUCCIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	4
2. NORMATIVA APLICABLE .....	4
3. CONCEPTO DE REMUNERACIÓN .....	4
4. CONFLICTOS DE INTERÉS Y CONTROL DEL RIESGO .....	9
5. COMITÉ DE REMUNERACIONES .....	10
6. COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES .....	10
7. CONTROL Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES .....	10

## 1. INTRODUCCIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente política de remuneraciones (en adelante, la “**Política de Remuneraciones**”), de HOROS ASSET MANAGEMENT, SGIIC, S.A (en adelante, “**HOROS**” o la “**Sociedad**”), establece las bases de las políticas y prácticas de remuneración de todos los profesionales de la Sociedad. El objetivo fundamental de dicha política es servir de instrumento para alinear, en el largo plazo, los intereses de los empleados de la Sociedad, con la estrategia empresarial, con los objetivos, los valores y los intereses de las Instituciones de Inversión Colectiva administradas y gestionadas por HOROS, (en adelante las “**IIC**”), así como evitar conflictos de interés y a asegurar la independencia del Colectivo Afectado.

## 2. NORMATIVA APLICABLE

La normativa de referencia a la hora de definir esta política es la siguiente:

- Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores.
- Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.
- Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (actualizada por la Ley 22/2014, de 12 de noviembre).
- Real Decreto 1082/2012, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (actualizado por el Real Decreto 83/2015, de 13 de febrero).
- Reglamento Delegado (UE) N° 604/2014 de la Comisión, de 4 de marzo de 2014, por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación en relación con los criterios cualitativos y los criterios cuantitativos adecuados para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad.
- Directrices sobre políticas y prácticas de remuneración en el ámbito de la MiFID (ESMA/2013/606, de 3 de junio de 2013).
- Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM (ESMA/2016/575, de 14 de octubre de 2016).
- Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre.

## 3. CONCEPTO DE REMUNERACIÓN

La remuneración consistirá en uno o más de los componentes siguientes:

- todas las formas de pago o complementos salariales abonados por la Entidad,
- cualquier importe pagado por las IIC gestionadas, incluida cualquier parte de las *comisiones de gestión sobre resultados* pagadas directa o indirectamente a favor del *personal identificado*, o

- cualquier transferencia de participaciones o acciones de las IIC gestionadas,

como contraprestación por los servicios profesionales que presta el personal identificado de la Entidad.

Las remuneraciones pueden dividirse en remuneración fija (pagos o complementos salariales que no consideran ningún criterio sobre los resultados) o remuneración variable (pagos o complementos salariales adicionales que dependen de los resultados o, en determinados casos, de otros criterios contractuales).

Ambos componentes de la remuneración (fijo y variable) podrán incluir pagos o complementos salariales monetarios (como efectivo, acciones, opciones, cancelación de préstamos a los empleados en el momento de ser despedidos, aportaciones al plan de pensiones) o complementos salariales no (directamente) monetarios (como descuentos, prestaciones sociales complementarias o indemnizaciones para gastos de automóvil, teléfono móvil, etc.).

Un «bonus de permanencia» es un modo de remuneración variable que solo puede permitirse en la medida en que se hayan aplicado correctamente las disposiciones de alineación del riesgo.

Los dividendos o las distribuciones similares que los socios reciben como propietarios de la Entidad no entran dentro del ámbito de aplicación de la presente política, salvo si del pago de dichos dividendos se deriva una elusión de las correspondientes normas de remuneración, siendo, a estos efectos, irrelevante si existe o no intención de eludir dichas normas.

Se debe garantizar que la remuneración variable no se ha pagado mediante vehículos u otros medios que se utilizan con el objetivo de eludir de manera artificial las disposiciones de la Directiva OICVM y de las Directrices de ESMA.

### 3.1. LOS PRINCIPIOS GENERALES QUE RIGEN LA PRESENTE POLÍTICA DE REMUNERACIONES

- Multiplicidad de elementos: La remuneración total estará integrada por un conjunto de instrumentos que tanto en su contenido (dinerario y no dinerario), seguridad (fijo y variable) y horizonte temporal, como en su objeto, permitan ajustar la retribución a las necesidades de la Entidad y de sus profesionales.
- Gestión prudente y eficaz de los riesgos: La Política de Remuneraciones será acorde con una gestión sana y eficaz del riesgo, propiciará este tipo de gestión y no ofrecerá incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo, las normas de los fondos o los estatutos de las IIC que gestionen.
- Alineación con los intereses a largo plazo: La Política de Remuneraciones será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad e incluirá medidas para evitar los conflictos de interés.
- Adecuada proporción entre los componentes fijos y variables: El componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que la política de elementos variables de la remuneración pueda ser plenamente flexible, hasta tal punto que sea posible no abonar ningún componente variable de la remuneración.

En los casos en que la retribución variable pueda llegar a representar una proporción

significativa sobre el total, existirán rigurosos controles separados e independientes para garantizar la alineación a la política y objetivos de gestión del riesgo establecida por la Entidad.

e) Flexibilidad y transparencia: Los principios y condiciones de Política de Remuneraciones para cada colectivo y categoría serán explícitos y conocidos por los profesionales de la Entidad, primando siempre la transparencia en términos retributivos.

f) Supervisión y efectividad: El órgano de administración de la Entidad, en su función de supervisión, adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la Política y será responsable de la supervisión, garantizando su efectiva y correcta aplicación.

La evaluación de los resultados se llevará a cabo en un marco plurianual adecuado al ciclo de vida de las IIC gestionadas por la Entidad, a fin de garantizar que el proceso de evaluación se base en los resultados a más largo plazo y que la liquidación efectiva de los componentes de la remuneración basados en los resultados se extienda a lo largo de un período que tenga en cuenta la política de reembolso de las IIC que gestione y sus riesgos de inversión.

Los pagos por rescisión anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y se establecerán de forma que no recompensen los malos resultados.

En la medición de los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración o los lotes de componentes variables de la remuneración se incluirá un mecanismo completo de ajuste para integrar todos los tipos de riesgos corrientes y futuros. Una parte sustancial, que es al menos el 50 por ciento de cualquier remuneración variable, consistirá en participaciones de la IIC en cuestión, o intereses de propiedad equivalentes, o instrumentos vinculados a acciones, o instrumentos equivalentes distintos del efectivo, salvo si la gestión de la IIC representa menos del 50 por ciento de la cartera total gestionado por la Entidad, en cuyo caso no se aplicará el mínimo del 50 por ciento.

Una parte sustancial, que represente al menos el 40 por ciento del componente de remuneración variable, se aplazará durante un período oportuno en función del ciclo de vida y de la política de reembolso de las IIC de que se trate y se adaptará adecuadamente a la naturaleza de los riesgos de las IIC de que se trate.

El período a que se refiere el párrafo anterior será de entre tres y cinco años como mínimo, salvo si el ciclo de vida de las IIC en cuestión es más corto; no se entrará en posesión de la remuneración pagadera en virtud de disposiciones de aplazamiento más rápidamente que de manera proporcional; en el caso de un elemento de remuneración variable de una cuantía especialmente elevada, se aplazará como mínimo el 60 por ciento.

La remuneración variable, incluida la parte aplazada, se pagará o se entrará en posesión de la misma únicamente si resulta sostenible con arreglo a la situación financiera de la Entidad en su conjunto, 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.

La remuneración variable total se contraerá generalmente de forma considerable cuando la Entidad o la IIC obtengan unos resultados financieros mediocres o negativos, teniendo en cuenta la remuneración actual y la reducción de los pagos de los importes obtenidos anteriormente, incluso a través de disposiciones de penalización o recuperación.

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.

Inexistencia de toda relación directa entre la remuneración de las personas competentes que ejerzan principalmente una actividad y la remuneración de otras personas competentes que desempeñen esencialmente otra actividad, o también entre la remuneración de esas primeras personas y los ingresos generados por las segundas, en los casos en que puedan surgir conflictos de intereses en relación con dichas actividades.

- g) Independencia y evitación de conflictos de interés: Los profesionales que participen en la gestión de riesgos, o que ejerzan funciones de control, contarán con la autoridad necesaria y serán compensados en función de la consecución de los objetivos vinculados a sus funciones, con independencia de los resultados que arrojen las áreas de negocio por ellos controladas.
- h) Equidad interna y externa: La Política de Remuneraciones recompensará el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional de los empleados de la Entidad, velando por la equidad interna y la competitividad externa. Así, la remuneración estará alineada con las mejores prácticas de mercado, asegurando que la retribución global y la estructura de la misma sea competitiva para facilitar la atracción y retención del talento.

Para el establecimiento de la Política de Remuneraciones, la Sociedad ha tenido en consideración el principio de proporcionalidad previsto en las Directrices de ESMA.

### 3.2. ALCANCE SUBJETIVO: “PERSONAL IDENTIFICADO”

Se incluyen dentro del personal identificado las siguientes categorías de empleados:

- Miembros ejecutivos y no ejecutivos del órgano de dirección de la Entidad, como: administradores, Consejero Delegado y socios ejecutivos y no ejecutivos.
- Altos directivos.
- Personal que ejerce funciones de control
- Personal responsable al frente de la gestión de inversiones, la administración, la comercialización y los recursos humanos.
- Otros responsables de asumir riesgos como: los miembros del personal, cuyas actividades profesionales –ya sean individuales o colectivas, como miembros de un grupo (por ejemplo, una unidad de negocio o parte de un departamento)– pueden ejercer una influencia significativa en el perfil de riesgo de la Entidad o en una IIC que gestiona, incluidos los responsables de celebrar contratos o entrar en posiciones y tomar decisiones que pueden afectar de manera significativa a las posiciones de riesgo de la Entidad o de la IIC que gestiona. Dicho personal puede incluir, por ejemplo, los equipos de venta, los operadores particulares en la intermediación y los departamentos de operaciones de intermediación bursátiles.
- Empleados que no obtengan una remuneración total de importe elevado pero que podrían tener una incidencia significativa en el perfil de riesgo de la Entidad o de las IIC que

gestiona, dado el puesto de trabajo o las responsabilidades particulares que ejerce dicha persona.

- Otros empleados/personas, cuya remuneración total los incluya en el mismo grupo de remuneración que el de los altos directivos y los responsables de asumir riesgos.

### 3.3. SISTEMA RETRIBUTIVO GENERAL

El sistema de compensación para la generalidad de los profesionales de la Entidad, incluido el Consejero Delegado, se compone de elementos fijos y elementos variables, en función de la categoría profesional, las funciones desarrolladas, la responsabilidad, el desempeño y los resultados obtenidos a nivel de la Sociedad y la unidad en la que se integra el empleado.

La política de remuneración no promueve la inclusión de los factores medioambientales, sociales y de gobernanza (ESG) dentro de la organización. Sin embargo, dicha política fomenta una gestión sólida y eficaz del riesgo en relación con los riesgos de sostenibilidad por lo que la estructura de remuneraciones no alienta la asunción de riesgos excesivos con respecto a los riesgos de sostenibilidad, estando vinculada al rendimiento ajustado al riesgo.

#### 3.3.1. Retribución Fija.

La Retribución fija tiene por objeto retribuir al personal en función de las tareas desempeñadas, la experiencia profesional y la responsabilidad asumida. 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 Sociedad, estando en consonancia con el nivel de formación, el grado de responsabilidad, la situación de la Sociedad, los conocimientos exigidos y el nivel de experiencia del empleado.

#### 3.3.2. Retribución variable

La retribución variable se trata de un complemento excepcional vinculado a los resultados empresariales, para cuya valoración se tienen en cuenta tanto criterios financieros como no financieros, tendentes a valorar el desempeño individual e implicación del empleado en la consecución de los objetivos globales de la Gestora. Representará una parte equilibrada de la remuneración total, siendo flexible, no garantizada y de periodicidad anual a tal punto que sea posible no pagar retribuciones variables.

La sociedad basa la remuneración variable en aspectos cuantitativos y cualitativos. El importe se basa en el resultado de la sociedad y su crecimiento, así como de la evaluación del desempeño de las funciones de cada empleado. Se da prioridad a las funciones de cada puesto de trabajo a la hora de asignar la retribución variable de los empleados, con criterios como la calidad del servicio prestado al cliente o la eficacia y eficiencia en las tareas administrativas y siempre con el objetivo de garantizar que no se asumen riesgos incompatibles con el perfil de riesgo y las normas de inversión de las IIC/carteras gestionadas.

No obstante, para que se devengue cualquier tipo de retribución variable es condición sine-qua-non que el resultado operativo de la sociedad antes de retribución variable sea positivo. La Sociedad tiene en consideración todos los factores pertinentes, como el papel desempeñado por las personas competentes, el 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 intereses capaces de perjudicar los intereses de sus clientes, y garantizar que la empresa gestiona adecuadamente cualquier riesgo residual asociado.

## 4. CONFLICTOS DE INTERÉS Y CONTROL DEL RIESGO

La Circular 6/2009, de 9 de diciembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sobre el control interno de las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva y sociedades de inversión, establece que el sistema de incentivos que se fije, deberá prevenir los conflictos de interés y evitar la toma de riesgos inconsistentes con el perfil de riesgo de las IIC.

### 4.1. ADECUADA PREVENCIÓN DE LOS 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 Sociedad, al tomar una decisión u omitir una acción dentro de sus funciones, tenga la opción de escoger entre el interés de la compañía 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 en detrimento del interés de los clientes.

Para evitar las situaciones que puedan generar conflictos, la Sociedad dispone de un Reglamento Interno de Conducta (RIC) y de unos procedimientos de control de conflictos de interés, donde se identifican los potenciales conflictos de interés y se regulan las normas de actuación de los empleados y directivos para su detección y prevención.

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.

### 4.2. CONTROL DEL RIESGO

La Política de Remuneración será acorde con una gestión sana y eficaz del riesgo no ofreciendo retribuciones o incentivos que pueden llevar a asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo, estrategias de inversión y normas de funcionamiento de las IIC, así como con la estrategia empresarial de la Sociedad y sus intereses en el medio y largo plazo.



## 5. COMITÉ DE REMUNERACIONES

La Sociedad no dispone de un Comité de Remuneraciones. En aplicación del principio de proporcionalidad y en atención a la sencilla estructura interna y la escasa complejidad de las actividades desempeñadas hacen que no sea necesario disponer de dicho Comité, de acuerdo con lo establecido en el art. 188 del texto refundido de la Ley del Mercado de Valores, el art. 46 bis.2. f) de la Ley de Instituciones de Inversión Colectiva y las Directrices de ESMA sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM (directrices 54 a 59). Es el Consejo de Administración quien asume las funciones propias del comité de remuneraciones.

## 6. COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Sin menoscabo de la necesaria confidencialidad se transmitirá a toda la plantilla el modelo retributivo de manera precisa y global, estando la Política de Remuneraciones y sus revisiones accesibles y a disposición de la misma.

### 6.1. COMUNICACIÓN EXTERNA

Determinada información debe hacerse pública en la forma y con el alcance que establezca la normativa vigente. La Sociedad hará pública en el informe anual la siguiente información sobre sus políticas de remuneración:

- Cuantía total de retribución abonada a su personal desglosando fijo y variable, número de beneficiarios y, si procede, remuneración basada en participación de beneficios de la IIC obtenida por la Sociedad por su gestión.
- Importe agregado de retribución desglosando entre altos cargos y empleados cuya actuación tengan una incidencia material en el perfil de riesgo de las IIC.

## 7. CONTROL Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

El Consejo de Administración en su función supervisora de la Sociedad, fija los principios generales de la Política de Remuneraciones, las revisa al menos anualmente y asegura su aplicación.

La presente Política deberá de estar actualizada y habrá de ser acorde con la práctica real, siendo el Consejero Delegado, el encargado de realizar esta tarea. Una vez propuestas las modificaciones pertinentes, será el Consejo de Administración el responsable en última instancia de su aprobación.

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 conformidad con lo previsto en la normativa de aplicación, las unidades de control recibirán anualmente una copia del acta del Consejo en la que se trate el seguimiento y hechos puestos de manifiesto en su caso, relacionados con la política retributiva de la misma.

La Unidad de Gestión de Riesgos valorará el impacto de la Política en el perfil de riesgo de la Sociedad.

La Unidad de Cumplimiento Normativo, verificará, con carácter anual, la existencia de la Política de Remuneraciones y asesorará a la alta dirección en la actualización de la misma.

Auditoría Interna supervisa el correcto funcionamiento del procedimiento y del sistema implantado por la Sociedad en esta materia, informando de ello al Consejo de Administración.