

POLÍTICA DE REMUNERACIONES**ORIENTA CAPITAL SGIIC, S.A.****I. INTRODUCCIÓN**

El propósito de este documento es describir la política de remuneración de ORIENTA CAPITAL SGIIC, S.A. (de ahora en adelante, "**ORIENTA**"), tanto en sus aspectos generales como en sus posibles especialidades (la "**Política de Remuneración**").

Anualmente se incorporará, como **Anexo III** de esta Política, y en su aplicación, el esquema retributivo acordado por la Sociedad para cada ejercicio.

II. LEGISLACIÓN DE APLICACIÓN

Para establecer esta Política de Remuneración, ORIENTA ha tenido en cuenta la normativa española y comunitaria sobre políticas y prácticas de remuneración aplicables a una sociedad gestora de instituciones de inversión colectiva que presta además los servicios de gestión discrecional e individualizada de carteras de inversiones, de asesoramiento y de recepción y transmisión de órdenes de clientes en relación con uno o más instrumentos financieros (estos servicios, los "**Servicios de Inversión**").

Atendiendo al principio establecido en el punto 30 de las Directrices de ESMA sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM, de 14 de octubre de 2016, y a la naturaleza de los Servicios de Inversión que presta, la Sociedad ha considerado que la normativa en materia de remuneraciones propia de las SGIIC es la más efectiva para conseguir los resultados de desincentivar una asunción indebida de riesgos y adecuar los intereses de las personas afectadas con los de los inversores de los fondos u otras carteras gestionadas.

La Sociedad ha considerado por lo tanto la siguiente normativa (la "**Legislación de Aplicación**"):

- (a) La Directiva 2009/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de julio de 2009. Nos hemos fijado en esta Directiva, y no en la Directiva 2011/61, de 8 de junio, porque entendemos que la política de inversión de las instituciones de inversión colectiva gestionadas por ORIENTA cae dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 2009/65, más que en el de la Directiva 2011/61. Esta razón explica asimismo que hayamos atendido al documento que se cita a continuación.
- (b) Directrices de ESMA sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM, de 14 de octubre de 2016 (las "**Directrices UCITS de ESMA**").
- (c) Directrices de ESMA sobre las Políticas y prácticas de remuneración (MiFID), de 3 de

junio de 2013 (las "**Directrices MiFID de ESMA**").

- (d) La Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (la "LIIC").
- (e) El 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 (el "RIIC").
- (f) Real Decreto-Ley 14/2013, de 29 de noviembre, de medidas urgentes para la adaptación del derecho español a la normativa de la Unión Europea en materia de supervisión y solvencia de Entidades Financieras.
- (g) La carta de 31 de marzo de 2016, del Presidente de ESMA, Sr. Majjoor, al Comisario responsable de FISMA, Sr. Jonathan Hill y otros sobre la aplicación del principio de proporcionalidad a las políticas de remuneración de las SGIIC (la "**Interpretación de ESMA**").
- (h) Documento de "Preguntas y respuestas sobre la aplicación de la Directiva MIFID II", de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, actualizado por última vez el 14/12/2020, pregunta/respuesta 5.3, (la "**Interpretación de CNMV**").
- (i) 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.

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Para establecer el ámbito de aplicación de la Política de Remuneración, ORIENTA ha atendido a las actividades desempeñadas por sus directivos y por aquellos miembros de su personal que podrían afectar al perfil de riesgo de la Sociedad o que podrían ejercer un efecto significativo en el servicio prestado.

De conformidad con la Legislación de Aplicación, la Política de Remuneración de ORIENTA tiene un doble ámbito de aplicación:

(A) En primer lugar, la Política es de aplicación a aquellos miembros de su equipo que pueden incidir de manera significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad, en el de los Servicios de Inversión que presta y en el de los vehículos que gestiona (las "**IIC Gestionadas**"). Entre ellos se incluye a los miembros del órgano de administración, la alta dirección (en particular, la que fija las políticas de inversión y el perfil de riesgo de las IIC Gestionadas) y otras personas que son responsables de las funciones de control interno u ocupan puestos clave para el desarrollo diario de la actividad societaria.

(B) La Política de Remuneración es asimismo aplicable al personal que incide directa o indirectamente en la prestación de Servicios de Inversión a inversores,

independientemente de la clasificación de éstos. Estarían aquí incluidas aquellas personas, miembros del personal o con relación mercantil con la Sociedad, que pueden ejercer un efecto significativo en los Servicios de Inversión, en la conducta corporativa de la Sociedad, o en la comercialización de las IIC Gestionadas, en particular, el personal que diseña los productos y supervisa a los agentes de ventas, y otro tipo de personal que participe indirectamente en la prestación de Servicios de Inversión y/o servicios auxiliares, cuya remuneración o incentivos similares puedan generar un conflicto de intereses que les incite a actuar en contra de cualquier cliente de la Sociedad. Por las razones que con más detalle se explican en el apartado VI siguiente, ORIENTA ha determinado que la Política de Remuneración se aplica a quienes supervisan o dirigen a los agentes de ventas, pero no a estos últimos, por cuanto no inciden directamente sobre el perfil de riesgo de la Sociedad.

Estas personas, junto con las previstas en la letra (A) anterior, se designan como el "**Colectivo Identificado**". En el **Anexo I** de la presente Política, se incluye un Listado de los miembros del Colectivo Identificado.

La Política de Remuneración de ORIENTA abarca salarios y remuneraciones, tanto fijos como variables y tanto monetarios como no monetarios, del Colectivo Identificado.

El listado de miembros del Colectivo Identificado se revisará, al menos, una vez al año y a la fecha de la presente es el incluido como **Anexo I** a esta Política.

IV. FIJACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

1. Responsabilidad del Consejo de Administración

El Consejo de Administración de la Sociedad deberá:

- (a) Establecer y garantizar que se apliquen los principios generales de la política de remuneración, mediante su revisión periódica.
- (b) Velar por que, como mínimo una vez al año, se lleve a cabo una evaluación interna central e independiente de la aplicación de la Política de Remuneración, para verificar que se cumplen las pautas y procedimientos de remuneración adoptados por él en su función supervisora, así como que se cumple con la Legislación de Aplicación.
- (c) Revisar las remuneraciones de los altos directivos encargados de la gestión de riesgo y con funciones de cumplimiento en ORIENTA, con la asistencia del Director General, la Directora de Administración y Finanzas y en su caso, la colaboración de los terceros asesores que en cada caso estimen oportuno.
- (d) Aprobar el esquema anual de aplicación de la Política de Remuneración del Colectivo Identificado, tras consultar, en su caso, a la función de Cumplimiento Normativo

La Sociedad no está obligada a contar con un Comité de Remuneraciones, al no serle éste exigible, conforme a lo dispuesto en el art. 46 bis.4 LIIC.

2. Consejero Delegado

El Consejero Delegado y el Director General (para las funciones soporte y de control) son responsables de la aplicación cotidiana de la presente Política de Remuneración al Colectivo Identificado y del control de los riesgos de incumplimiento. La función de Cumplimiento Normativo será consultada en cuestiones que hayan sido consideradas relevantes.

V. PRINCIPIOS GENERALES

1. Introducción y principales pilares de la Política de Remuneraciones

La Política de Remuneración es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promueve este tipo de gestión y no ofrece incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por ORIENTA, siendo asimismo coherente con su estrategia empresarial, sus objetivos, sus valores y sus intereses a largo plazo y evitando los conflictos de interés; y el total de la remuneración fija no limita la capacidad de ORIENTA para mantener una base sólida de capital.

El término "riesgo" (o "riesgos") empleado en este documento, incluye los riesgos de sostenibilidad recogidos en el Reglamento 2019/2088 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros.

Sin perjuicio de ello, en aplicación del principio de proporcionalidad descrito en el **Anexo II** y a la vista del tamaño de ORIENTA y de la naturaleza, alcance y complejidad de las actividades que desarrolla, la citada Política de Remuneración no cumple con todos y cada uno de los requisitos específicos exigidos por la citada Legislación de Aplicación.

No obstante, dado el grado de discrecionalidad atribuido por la Legislación de Aplicación al supervisor, resulta conveniente realizar un seguimiento continuo del criterio que puede establecer, en cualquier momento, la CNMV.

La Política de Remuneración de ORIENTA se basa en los siguientes pilares:

- (a) Alineamiento de los objetivos de los miembros del Colectivo Identificado con los objetivos a largo plazo de la Sociedad y, en concreto, con el propósito de mantener una fuerte solvencia y una estructura de capital sólida como objetivo estratégico.
- (b) Compatibilidad con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de ORIENTA.
- (c) Establecimiento de una remuneración por miembro del Colectivo Identificado que

- permita una adecuada y eficaz gestión del riesgo (promoviendo este tipo de gestión y no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado).
- (d) Inclusión de medidas para evitar los conflictos de interés, cuando sea necesario.
 - (e) Asignación, en general, de la remuneración variable en función de objetivos del miembro del Colectivo Identificado que se determinan en base a cualitativos (satisfacción de clientes, trato justo a clientes, cumplimiento de la normativa, cultura de cumplimiento, calidad del servicio prestado al cliente, etc.).
 - (f) En los casos en que la remuneración variable esté vinculada con los ingresos generados por un miembro del Colectivo Identificado, estableciendo calendarios o fórmulas de pago que aseguren la alineación de los intereses de este individuo con los de los inversores en las IIC Gestionadas.
 - (g) Mantenimiento de una estructura de remuneración variable flexible que permita su modulación, hasta el punto de que sea posible suprimirla totalmente. En concreto, si en algún momento ORIENTA se viera en umbrales de ratio de capital que no cumplieren con la normativa, las remuneraciones variables podrían ser moduladas o incluso suprimidas totalmente. Todo ello, de conformidad con el procedimiento de diseño retributivo para garantizar una gestión adecuada y eficaz del riesgo, de tal manera que no se ofrezcan incentivos por asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la sociedad y se limiten las remuneraciones variables cuando sean incoherentes con el mantenimiento de una base sólida de capital.
 - (h) No estableciendo, con carácter general, remuneraciones variables garantizadas, salvo el primer año tras la incorporación del miembro del Colectivo Identificado.
 - (i) Manteniendo una proporción adecuada entre los componentes fijos y variables de la remuneración, de forma que la estructura de la remuneración no favorezca los intereses de la Sociedad o del Colectivo Identificado en detrimento de los intereses de sus clientes.

2. Compromiso de los miembros del Colectivo Identificado

La Sociedad ha requerido a los miembros del Colectivo Identificado, que no utilicen estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración variable, que menoscaben los efectos de alineación del riesgo perseguidos por la Política de Remuneración y la Legislación de Aplicación.

3. Evaluación de la Política de Remuneración y del Colectivo Identificado

El Director General, con el apoyo de la función de Cumplimiento Normativo llevará a cabo, anualmente, una evaluación interna central e independiente de la aplicación de la Política de Remuneración, contando para ello con la colaboración de los terceros asistentes que considere oportunos. Asimismo, y en virtud del principio de proporcionalidad descrito en el **Anexo II**, podrá optar por delegar dicha revisión anual en un tercero, supuesto en el que dará seguimiento y coordinará la citada evaluación externalizada.

El Director General, con el apoyo de la función de Cumplimiento Normativo llevará a cabo, anualmente, una revisión del listado del Colectivo Identificado, siendo responsabilidad del Departamento Financiero de la Sociedad, en su caso, remitir dicha actualización a la CNMV a través de los estados de información establecidos. Todo ello, sin perjuicio de las notificaciones que se deban realizar desde la Secretaría del Consejo y desde el Departamento de Cumplimiento Normativo.

4. Obligaciones de información a la CNMV respecto del Colectivo Identificado

ORIENTA ha establecido procedimientos específicos para asegurar el cumplimiento en tiempo y forma de las obligaciones de información al público y de comunicación a la CNMV en materia de remuneraciones, y en particular la publicación de un resumen de su política remunerativa, indicando la página web en la que se puede consultar la información detallada y actualizada de su política remunerativa, señalando que se puede obtener gratuitamente un ejemplar en papel de dicha información previa solicitud.

VI. ESPECIALIDADES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE ORIENTA POR FUNCIONES DESEMPEÑADAS

1. Remuneración de funciones comerciales

Por razones relacionadas con la historia de la Sociedad y con su modelo de crecimiento, distintos miembros del Colectivo Identificado tienen la condición de Agentes de la misma, inscritos en el registro de la Comisión Nacional del Mercado de Valores y desarrollan, al igual que los empleados con funciones comerciales, actividades de comercialización de los Servicios de Inversión de la Sociedad y de captación de inversores para las IIC Gestionadas.

En aplicación de la Interpretación de CNMV y de acuerdo a las recomendaciones de este Organismo respecto a la Legislación de Aplicación recogida en el apartado II, la Sociedad ha acordado que la remuneración de la actividad comercial de los Agentes sea íntegramente variable, estando distribuido su cálculo como se expone a continuación:

- i) Parte cuantitativa: consistirá en el 60% de la remuneración total. El criterio utilizado para su cálculo será el siguiente: se tomará como base el 60% del volumen de patrimonio total de la cartera del agente a cierre del año anterior. Sobre ese volumen se aplicará un porcentaje, que consistirá en el margen de la Sociedad a cierre de cada ejercicio.
- ii) Parte cualitativa: correspondiente al restante 40% de la remuneración total, cuyo importe será la diferencia entre el importe estimado de ingresos netos percibidos por la Entidad por la cartera de clientes de cada agente y la parte cuantitativa anterior. El pago de esta parte de la remuneración, estará condicionado al cumplimiento de los requisitos cualitativos que la Sociedad establecerá, año a año.

El **Anexo III** recoge los criterios cualitativos establecidos para el ejercicio 2023, y el **Anexo IV** recoge la fracción de la parte cualitativa de la función comercial para dicho año.

Por otro lado, los empleados con funciones comerciales reciben una remuneración con un componente fijo y otro variable, cuyo devengo está sujeto al cumplimiento de las condiciones cualitativas que en cada caso fije la Sociedad (**Anexo III**). La fracción de la remuneración variable se recoge en el **Anexo IV**. Este componente variable no supondrá en ningún caso, más del 200% del componente fijo.

2. Remuneración de funciones ejecutivas

(a) Consejo de Administración de ORIENTA

La nueva composición del Consejo de Administración de la Sociedad, da lugar a que solo sea aplicable la legislación vigente a dos de sus seis miembros, en base a sus funciones: el Director General y el Consejero asesor patrimonial

Los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad no perciben dietas fijas por su participación en el Consejo de Administración. Todos desempeñan la función de dirección y supervisión propia de su condición de Consejero.

Por el desempeño de sus funciones ejecutivas, el Director General percibe la remuneración que se expone en el apartado (c) siguiente.

Por el desempeño de su función comercial, el único miembro del Consejo de Administración de ORIENTA con esta condición, recibe una remuneración bajo el esquema detallado en el apartado 1 anterior para los empleados con funciones comerciales, cuyo devengo está sujeto al cumplimiento de las condiciones cualitativas fijadas por la Sociedad (**Anexo III**).

El componente variable no podrá en ningún caso, suponer más del 200% del componente fijo.

(b) Miembros del Comité de Dirección

El Comité de Dirección está compuesto por los siguientes miembros: el Director General, el Director del Departamento Comercial o de Negocio y el Director del Departamento de Gestión y Producto.

La remuneración de los miembros del Comité de Dirección tiene igualmente un componente fijo y uno variable, que no podrá suponer más del 200% del componente fijo.

Una fracción de hasta un 15% de este componente variable se diferirá durante un periodo de un año, excepto para el Director del Departamento Comercial, ya que, al realizar funciones comerciales a su vez, quedará sujeto a las condiciones establecidas en el apartado 1 anterior.

El **Anexo III** recoge los criterios cualitativos establecidos para el ejercicio 2023 y el **Anexo IV** recoge la fracción del componente variable de la remuneración que se aplaza.

(c) Director General

La remuneración anual del Director General de ORIENTA tiene un componente fijo y uno variable. El componente variable anual del Director General de la Sociedad es diseñado y propuesto por el Consejero Delegado, revisado por la función de Cumplimiento Normativo, y aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad en función de la evaluación de su desempeño.

De forma general, este componente variable de la remuneración del Director General de ORIENTA, no podrá suponer más del 200% de su remuneración fija y estará vinculado a su desempeño.

VII. ELABORACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN Y DE SU GRADO DE ADECUACIÓN A LA LEGISLACIÓN DE APLICACIÓN

1. Aprobación de la Política de Remuneración, del Colectivo Identificado y de modificaciones en los procedimientos de la Sociedad

La Política de Remuneración de la Sociedad, sus consiguientes actualizaciones y modificaciones, y el resultado de su aplicación a la definición de la remuneración para cada ejercicio, así como el listado del Colectivo Identificado (a entregar a la CNMV) son aprobados por el Consejo de Administración de la Sociedad.

2. Otras medidas de aplicación continuada

El Director General, con la asistencia de los asesores externos que en cada caso considere oportunos, seguirá de cerca la evolución de la Legislación de Aplicación, así como los criterios interpretativos que sobre dicha legislación pueda trasladar el supervisor al mercado en general o a la Sociedad en particular.

Si los cambios en la legislación que pudieran producirse o los criterios interpretativos del supervisor entrasen en contradicción con la Política de Remuneración de ORIENTA, el Director de Cumplimiento Normativo lo pondrá en conocimiento del Consejo de Administración de la Sociedad lo antes posible, para que éste adopte las medidas correctoras oportunas.

Adicionalmente y de conformidad con lo ya indicado:

- (a) El Consejo de Administración de ORIENTA revisará las remuneraciones del Colectivo Identificado, velará y garantizará la correcta aplicación de la Política de Remuneración de ORIENTA y, en su caso, adoptará las medidas correctoras sobre ésta que se consideren necesarias.
- (b) Se han establecido procedimientos específicos para dar cumplimiento a las obligaciones de información y comunicación incluidas en la Legislación de Aplicación y cada uno de los responsables designados por ORIENTA los cumplirá en tiempo y forma.
- (c) La Política de Remuneración y su aplicación, se ha diseñado de modo que no genere un conflicto de intereses o de incentivos que pueda llevar a las personas pertinentes a favorecer sus propios intereses o los intereses de la Sociedad en posible detrimento de algún cliente.

3. Relación de la Política de remuneraciones con la integración de los Riesgos de Sostenibilidad

La Política de Remuneración será compatible con los objetivos de sostenibilidad de la Sociedad, esto es, objetivos en materia medioambiental, social y de buen gobierno (ESG).

VIII. CONTROL DE VERSIONES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

Versión	Órgano que aprueba la Política	Fecha de aprobación de la Política
Versión 2 de la Política de Remuneraciones	Consejo de Administración de la Sociedad	30 Octubre de 2018
Versión 3 de la Política de Remuneraciones (revisión anual)	Consejo de Administración de la Sociedad	20 Marzo de 2019
Versión 4 de la Política de Remuneraciones (nuevo organigrama)	Consejo de Administración de la Sociedad	7 Noviembre de 2019
Versión 5 de la Política de Remuneraciones (nuevo organigrama)	Consejo de Administración de la Sociedad	21 Junio de 2021
Versión 6 de la Política de Remuneraciones (nuevo organigrama y requerimiento de CNMV)	Consejo de Administración de la Sociedad	7 Septiembre de 2021
Versión 7 de la Política de Remuneraciones (actualización Anexo III y colectivo identificado)	Consejo de Administración de la Sociedad	9 Febrero de 2022
Versión 8 (integración del riesgo de sostenibilidad y actualización de los anexos III y IV)	Consejo de Administración de la Sociedad	27 de abril de 2023

