



POLITICA REMUNERACION Y
DETERMINACION DE INCENTIVOS
KOBUS PARTNERS MANAGEMENT SGEIC, S.A.



ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN.....	3
2	ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
3	PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA.....	3
4	ELEMENTOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA	4

1 INTRODUCCIÓN

KOBUS PARTNERS MANAGEMENT SGEIC S.A (en adelante, «KOBUS» o la «Sociedad»), establece a través de esta Política de Remuneración y Determinación de Incentivos (en adelante «la Política»), los aspectos relacionados con la remuneración y determinación de incentivos establecidos por el Consejo de Administración.

La Ley 22/2014, de 12 de noviembre, de entidades de capital-riesgo, otras entidades de inversión colectiva de tipo cerrado y las sociedades gestoras de entidades de inversión colectiva de tipo cerrado, establece en su Artículo 6o que las SGEIC establecerán, para las categorías de empleados, incluidos los altos directivos, los responsables de asumir riesgos y los que ejercen funciones de control, unas políticas y procedimientos remunerativos que sean acordes con una gestión racional y eficaz de los riesgos, y que eviten la toma de riesgos que no se ajusten a los perfiles de riesgo de las entidades de inversión que gestionan. En este sentido, la presente Política pretende establecer las reglas sobre las cuales se determinarán la retribuciones o incentivos del personal de KOBUS.

2 ÁMBITO DE APLICACIÓN

KOBUS identifica dos categorías de personal sujeto a la presente Política (el «Personal Identificado»):

- a) Miembros ejecutivos y no ejecutivos del Consejo de Administración, altos directivos y personal responsable al frente de la gestión de las ECR gestionadas por Kobus Partners.
- b) Personal que ejerce funciones de control y personal de administración

3 PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

El Consejo de Administración reconoce la importancia de alinear la retribución de sus empleados, directivos y consejeros con la estrategia de negocio, la tolerancia al riesgo y los intereses de todos sus clientes, incentivando la gestión sana y prudente del riesgo.

En este contexto, la Política de Remuneración y Determinación de Incentivos de KOBUS no ofrece a sus empleados incentivos que puedan ser incompatibles con los perfiles de riesgo, el reglamento o los estatutos de las ECR que gestiona y tiene como objetivo alinear la retribución de cada empleado con el desempeño llevado a cabo tanto de forma individual como de forma colectiva por KOBUS, armonizando los objetivos personales y los de la empresa a largo plazo. De esta manera, se persigue evitar conflictos de interés y no alentar la asunción excesiva de riesgos por parte de los integrantes de la organización.

Los principios en los que se basa la Política y que es de aplicación al Personal Identificado son los siguientes:

- a) La Política será acorde con una gestión sana y eficaz del riesgo, propiciará este tipo de gestión y no ofrecerá incentivos que puedan ser incompatibles con los perfiles de riesgo, el reglamento o los estatutos de las ECR que gestiona.
- b) En la retribución total, la retribución fija y la retribución variable (ambos términos tal como definidos más adelante) estarán debidamente equilibradas; la Retribución Fija constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración

total, de modo que la política de elementos de la Retribución Variable no suponga conflicto de interés alguno y no comprometa la viabilidad económica futura de KOBUS, puesto que esté definido de tal modo que se prime la solvencia de la Sociedad.

c) Alineación al riesgo de la Retribución Variable:

- Cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinarán los resultados individuales y el desempeño personal y los resultados globales de la Sociedad.
- La evaluación de los resultados de la Sociedad se llevará a cabo en un marco plurianual adecuado a los ciclos de vida de la ECR gestionada, a fin de garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a más largo plazo, teniendo en cuenta la política de reembolso de la ECR y sus riesgos de inversión

En la medición de los resultados que permitirán calcular los componentes variables de la remuneración, se incluirá un mecanismo de ajuste, para integrar todos los tipos de riesgos presentes y futuros.

4 ELEMENTOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

El equilibrio adecuado entre los elementos de Retribución Fija y la Retribución Variable puede variar de acuerdo con las categorías profesionales y las funciones de cada uno de los miembros del Personal Identificado. Los diversos elementos de la remuneración se combinan para garantizar un paquete remunerativo adecuado y equilibrado que refleje la unidad de negocio, el rango del empleado en la Sociedad, la actividad profesional, así como las prácticas del mercado.

Los elementos concretos de la remuneración del Personal Identificado son:

- a) **Retribución Fija:** La Retribución Fija establecida se corresponde con la función que desempeña el trabajador y su grado de responsabilidad en la organización, siendo en todo caso una retribución suficiente como para que pueda no pagarse la Retribución Variable.
- b) **Retribución Variable:** La remuneración en función del rendimiento tiene por objetivo recompensar a los empleados con mayor rendimiento que refuerzan las relaciones de negocio a largo plazo y generan ingresos y valor para la Sociedad. Dicha remuneración se paga a través de una bonificación al cierre del ejercicio. La Retribución Variable se concede de un modo que promueva una gestión eficaz del riesgo y no fomente una asunción de riesgos excesiva. KOBUS mantiene una política flexible en cuanto a la remuneración variable, lo que implica que ésta se reducirá en caso de rendimientos negativos por parte del empleado correspondiente o la Sociedad en su conjunto, pudiendo incluso llegar a ser nula. La Retribución Variable no está garantizada y ningún empleado tendrá derecho a dicho pago por contrato, puesto que se trata de una remuneración cuyo importe se decide de manera discrecional por la Sociedad.

La Retribución Variable de los empleados, siguiendo los principios de la Política, dependerá de:

- El resultado financiero y rendimiento de la Sociedad en el largo plazo, y tendrá en cuenta tanto los ingresos derivados de los activos bajo gestión y aquellos ingresos que percibe por las comisiones que se generan en función de la rentabilidad obtenida;
- El rendimiento individual de cada empleado, teniendo en cuenta criterios financieros (cuantitativos) no financieros (cualitativos), y el cumplimiento de las normas y procedimientos internos.

La determinación de la Retribución Variable en función del rendimiento individual y de la Sociedad será aprobada por el Consejo de Administración

El Consejo de Administración de la Sociedad no está retribuido. Tan sólo los miembros ejecutivos del órgano de administración que desempeñan su actividad profesional en la Sociedad Gestora perciben, lógicamente, una remuneración por sus servicios profesionales prestados.

La política completa se encuentra a disposición de un tercero competente a solicitud por esta vía los canales establecidos para tales fines por Kobus Partners Management SGEIC, S.A. Este documento debe considerarse solo un extracto de las partes que hemos considerado más importantes de la misma.