POLÍTICA DE REMUNERACIONES E INCENTIVOS
DE
"MUZA GESTION DE ACTIVOS, SGIIC, S.A"

[POL 003]

POLÍTICA DE REMUNERACIONES E INCENTIVOS

1. Introducción 3

2. Marco jurídico 3

3. Principio de proporcionalidad 4

4. Principios generales de la Política Retributiva 4

5. Criterios para la determinación de la Retribución Global 5

6. Componentes de la Retribución 6

6.1. Retribución Fija 6

6.1.1. Gratificaciones 6

6.2. Retribución Variable 6

7. Integración de Riesgos de Sostenibilidad en la política de remuneraciones 7

8. Titular de la Política 7

9. Revisión y Supervisión de la Política 7

POLÍTICA DE REMUNERACIONES E INCENTIVOS

1. Introducción

El objeto de la presente política de remuneraciones de MUZA GESTIÓN DE ACTIVOS, S.G.I.I.C., S.A., (en adelante, "la Sociedad") es establecer los criterios y principios a seguir por la Sociedad para la determinación de la retribución y la fijación de incentivos de todos sus colaboradores, incluidos los consejeros, directivos, responsables y empleados de la Sociedad.

2. Marco jurídico

En su condición de sociedad gestora ("SGIIC") de instituciones de inversión colectiva ("IIC"), MUZA GESTIÓN DE ACTIVOS, SGIIC, S.A., se encuentra sujeta a las siguientes normas y recomendaciones y Directrices:

a. Recomendación 2009/384/CE de la Comisión, de 30 de abril de 2009, sobre las políticas de remuneración en el sector de los servicios financieros (en adelante, la "Recomendación 2009/384/CE").

b. Directiva 61/2011/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 8 de junio de 2011 relativa a los gestores de fondos de inversión alternativos y por la que se modifican las Directivas 2003/41/CE y 2009/65/CE y los Reglamentos (CE) nº 1060/2009 y (UE) nº 1095/2010 (en adelante, la "Directiva AIFMD").

c. Reglamento Delegado de la Comisión nº 231/2013, de 19 de diciembre de 2012, por el que se complementa la Directiva AIFMD.

d. Directiva 2014/91/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de julio de 2014, que modifica la Directiva 2009/65/CE por la que se coordinan las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas sobre determinados organismos de inversión colectiva en valores mobiliarios (OICVM), en lo que se refiere a las funciones de depositario, las políticas de remuneración y las sanciones (en adelante, la "Directiva UCITS V").

e. Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (en adelante, la "LIIC"), modificada por la Ley 22/2014, de 12 de noviembre.

f. 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 (en adelante, el "RIIC"), modificado por el Real Decreto 83/2015, de 13 de febrero.

g. Directrices de ESMA sobre políticas remunerativas adecuadas de gestoras de Instituciones de Inversión Colectiva con arreglo a la Directiva AIFMD y a la Directiva UCITS y, en su condición de empresa que presta servicios de inversión, Directrices de ESMA sobre políticas y prácticas de remuneración con arreglo a la Directiva de la Unión Europea en materia de Mercados de Instrumentos Financieros ("Directiva MiFID"). La CNMV ha venido comunicando a ESMA su intención de cumplir con estas Directrices y ha hecho público el propósito de incorporarlas a sus prácticas y procedimientos de supervisión.

3. Principio de proporcionalidad

De conformidad con el artículo 46 bis de la Ley de Instituciones de Inversión Colectiva (Ley IIC) los principios retributivos deberán aplicarse de manera acorde y proporcional a la dimensión de las entidades, su organización interna y la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades.

La Sociedad posee una estructura de gobierno interna sencilla con seis departamentos claramente identificados según su función. Todos ellos se encuentran sometidos a la vigilancia directa de un Consejo de Administración de tres miembros, de los cuales dos son socios indirectos de la Sociedad. Por lo tanto, la actividad de la Sociedad no deriva en actividades complejas de gestión de inversiones.

El volumen de activos gestionados por la Sociedad irá variando en función de los nuevos vehículos que se vayan constituyendo, y los instrumentos en que invierte la Sociedad actualmente son de renta fija y variable en mercados organizados, de manera que no se trata de instrumentos complejos ni operados en mercados no regulados que puedan incrementar la exposición al riesgo.

En general, la actividad de gestión de la Sociedad no comporta complejidad ni supone un riesgo sistémico que haga necesaria la aplicación absoluta de las exigencias sobre retribuciones contenidas en la Ley IIC.

A pesar de lo manifestado, la necesidad de proporcionalidad apuntada no supondrá obstáculo alguno para que la presente Política de Retribución sea compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, que no ofrezca incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado y sea compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad.

4. Principios generales de la Política Retributiva

La política remunerativa de la Sociedad será acorde con una gestión sana y eficaz del riesgo, propiciará este tipo de gestión, no ofrecerá incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo y será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de la SGIIC.

La Sociedad tendrá 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.

Los criterios para el otorgamiento de las retribuciones, establecidos en secciones posteriores de esta Política, no generarán incentivos capaces de incitar a las personas competentes a favorecer sus propios intereses o los de la empresa, en detrimento de sus clientes.

Cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, como es el caso de las retribuciones variables, su importe total se basará en una evaluación, de criterios cuantitativos y cualitativos, en la que se combinen los resultados de la persona, los de la unidad de negocio y los resultados globales de la SGIIC, y en la evaluación de los resultados individuales se atenderá tanto a los criterios financieros como los no financieros previstos en esta Política.

a) Equilibrio entre la retribución fija y variable

En la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados, en línea con lo establecido en la regulación aplicable, permitiendo una política

plenamente flexible en lo que se refiere al pago de los componentes variables, que podrá hacer que estos puedan llegar a reducirse, en su caso, hasta su totalidad.

La proporción entre ambos componentes se establecerá teniendo en cuenta el tipo de funciones desarrolladas por cada beneficiario (negocio, apoyo o control) y, en consecuencia, su impacto en el perfil de riesgo de la Sociedad.

La aplicación general de la política conlleva ser coherente con el grado de complejidad y responsabilidad asumida por el personal en su puesto de trabajo. Ello implicará vincular la retribución fija y variable con el grado de responsabilidad asumido, el esfuerzo y el desempeño de los empleados o consejeros, y que la retribución global sea competitiva y comparable con la establecida por empresas de similar tamaño y actividad que constituyen el mercado de referencia.

b) Directivos con incidencia significativa en el riesgo de la Sociedad

La regulación aplicable a la Sociedad conforme al marco jurídico expuesto, establece la obligación de reportar información de aquellos empleados que puedan ejercer una incidencia significativa en el perfil de riesgo de la sociedad. Sobre la retribución de estos recaerán, con especial énfasis, los criterios retributivos estipulados en esta Política.

Las funciones consideradas de riesgo dentro de la Sociedad son las desempeñadas por:

a) Los miembros del Consejo de Administración y especialmente Consejeros Delegados.

b) Director del Equipo de Gestión.

d) Auditoría Interna (**no aplicable**. Función delegada)

e) Director del Departamento de Control de riesgos y Prevención de Blanqueo de Capitales

f) Director de Administración y Back Office

g) Cumplimiento normativo (**no aplicable**. Función delegada)

5. Criterios para la determinación de la Retribución Global

Los criterios a considerar en la determinación de las retribuciones son los siguientes:

5.1 Estructura Salarial

Determinada sobre la base del análisis, la descripción y valoración de puestos, nivel de responsabilidad y mercado.

5.2 Desempeño

Evalúa la consecución de los objetivos vinculados a sus funciones y establecidos para cada área de gestión y/o la actuación del personal y su compromiso con la Sociedad.

5.3 Valoración del Puesto

La valoración del puesto se determinará en función de la importancia que la posición tiene para la Sociedad, sobre la base de su aportación e impacto en el negocio.

Los indicadores cualitativos fijados por la Sociedad para valorar los puestos incluyen:

- Competencia general / Competencia técnica.
- Mercado laboral.
- Aspectos jurídicos – laborales y fiscales.

- Dependencia jerárquica / nivel de reporte.
- Autonomía / Interacción.
- Exigencia del puesto (nivel de responsabilidad).
- Impacto en los resultados.

5.4 Estado y Evolución de la situación financiera de la Sociedad

Se refiere a los aspectos cuantitativos de la Sociedad, de acuerdo a los siguientes indicadores:

- Situación financiera de Sociedad.
- Resultados del ejercicio de referencia.
- Resultados de ejercicios anteriores (compensación de pérdidas).
- Análisis de los riesgos corrientes y futuros, en relación con la continuidad de las operaciones de la Sociedad.

Sin perjuicio de todo lo anterior, el Consejo de Administración de la Sociedad, podrá sugerir en primera instancia modificar la Política de Retribución y Fijación de Incentivos y su aplicación de cara a la liquidación, para adecuarse a la coyuntura económica externa o a situaciones internas. Adicionalmente, y con periodicidad anual, el Consejo de Administración realizará una evaluación del desempeño de cada uno de los componentes de la Sociedad en la que se realizará una valoración de los objetivos y resultados logrados.

6. Componentes de la Retribución

La retribución global de los sujetos obligados tendrá dos componentes.

6.1. Retribución Fija

La retribución fija se determina con base en la función del empleado, consejero o directivo particular, incluyendo su responsabilidad, sus funciones, su capacidad, antigüedad, rendimiento y competitividad del mercado.

La remuneración fija constituye el eje sobre el cual se determina la retribución variable, y representa la proporción más elevada de la retribución global.

6.1.1. Gratificaciones

Con carácter anual, sujeto a un resultado positivo del ejercicio por parte de la Sociedad, el Consejo de Administración podrá asignar al personal retribuciones adicionales en forma de "gratificaciones o paga extra". Esta retribución adicional no se considera una remuneración variable ya que su cuantía se determinará de forma lineal para todos los empleados en un % respecto de su salario fijo.

Por ello, al no encontrarse ligada a por ejemplo, la rentabilidad de las IIC, estas gratificaciones no supondrán un riesgo adicional para las IIC o los intereses de los partícipes/accionistas.

6.2. Retribución Variable

La retribución variable está basada en la valoración de objetivos y el desempeño de los sujetos obligados y estará siempre sujeta a los resultados globales de la Sociedad. La retribución variable, además de los principios y criterios plasmados a continuación, deberá tomar en consideración los principios generales y los criterios financieros y no financieros fijados en las secciones anteriores de la presente Política.

Principios de la Retribución Variable:

La retribución variable se formulará de acuerdo a los siguientes principios:

a) Debe estar vinculada a resultados claros, sencillos y muy relacionados con la estrategia fijada para evitar comportamientos no deseados.

b) No debe premiar aquello que se paga mediante retribución fija, sino los esfuerzos adicionales que se traduzcan en mejores resultados.

c) Deberá medirse con objetividad, para que la misma no se interprete como un instrumento arbitrario.

d) Deberá actuar como elemento de integración de esfuerzos entre los miembros de la Sociedad.

e) Cualquier retribución variable deberá evitar devengarse únicamente en función de la evolución general de los mercados, del sector de actividad en el que opera la Sociedad, o de circunstancias semejantes.

f) Debe considerar tanto el qué se consigue (resultado) como también el cómo se consigue (desempeño), para que exista coherencia entre el corto plazo y el medio/largo plazo.

g) Se determinará (retribución variable "teórica") como un porcentaje fijado sobre la base de los resultados obtenidos por la Sociedad.

h) Se valorará la rentabilidad obtenida por cada uno de los vehículos gestionados.

i) Se valorará la buena gestión de los vehículos gestionados, considerando que la misma haya contribuido a la captación de nuevos clientes.

En cualquier caso, la retribución variable guarda una relación de equilibrio y con criterios razonables de sostenibilidad en el tiempo, que evite una desproporción entre las percepciones fijas y variables que, en otro caso, pudieran facilitar situaciones de riesgo para la organización o las IIC gestionadas.

Conceptos de Retribución Variable:

La retribución variable de la Sociedad consistirá en una participación en los Resultados de la sociedad.

7. Integración de Riesgos de Sostenibilidad en la política de remuneraciones

La Política de Remuneraciones de la Sociedad no se ve afectada al no tener en cuenta los factores ESG en la toma de decisiones de inversión.

8. Titular de la Política

El titular de esta Política es el Consejo de Administración de la Sociedad.

9. Revisión y Supervisión de la Política

La Política de Retribución y Fijación de Incentivos de la Sociedad, será revisada anualmente. Dicha política será comunicada a todos los empleados de la Sociedad, por los medios habituales utilizados para estos fines y/o por los medios que ésta considere oportuno. De igual modo, esta política, así

como las actualizaciones de que la misma sea objeto, estarán a disposición de todo el personal de la Sociedad, para su análisis y consulta.

En virtud del tamaño, la organización y perfil de riesgo de la Sociedad, será el Consejo de Administración quien ejerza la función supervisora de la Sociedad, y como tal, el competente para revisar periódicamente y aplicar la presente Política.

Al menos una vez al año, se hará una evaluación interna central e independiente de la aplicación de la política remunerativa, con el objetivo de verificar si se cumplen las políticas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo de Administración en su función supervisora. Todo ello sin perjuicio de las recomendaciones que puedan emitir los Departamentos de Cumplimiento Normativo y Auditoría relativas a la aplicación o supervisión de esta Política Retributiva.