

RESUMEN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES E INCENTIVOS DE MUZA GESTION DE ACTIVOS S.G.I.I.C, S.A.

En su condición de sociedad gestora ("SGIIC") de instituciones de inversión colectiva ("IIC"), MUZA GESTIÓN DE ACTIVOS, SGIIC, S.A., se encuentra sujeta a la normativa legal vigente, ateniéndose en todo momento a los principios exigidos en ésta.

Específicamente, y 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, por el momento, 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 a nombre de la SICAV 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.

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 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

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 éstos recaerán, con especial énfasis, los criterios retributivos estipulados en cada momento.

Criterios para la determinación de la Retribución Global

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

a) Estructura Salarial

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

b) 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.

c) 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.

d) Estado y Evolución de la situación financiera de la Sociedad

Se refiere a los aspectos cuantitativos de la Sociedad, de acuerdo a determinados indicadores que marcan la situación de ésta.

Componentes de la Retribución

La retribución global de los sujetos obligados tendrá dos componentes.

a) 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.

b) 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.

Revisión y Supervisión de la Política

La Política de Retribución y Fijación de Incentivos de la Sociedad, será revisada anualmente.

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.