



POLÍTICA DE REMUNERACIONES

MAGO EQUITY, SGEIC, S.A.

INDICE

1.- Introducción y ámbito de aplicación	3
2.- Normativa aplicable.....	3
2.- Principios generales de la política de remuneraciones	4
3.- Sistema retributivo.....	5
3.1 Composición y criterios retributivos.....	5
3.2 Retribución fija	6
3.3 Retribución variable.....	7
3.4 Alcance subjetivo: Personal Identificado	7
4.- Conflictos de interés y control del riesgo	8
4.1 Adecuada prevención de los conflictos de interés	8
4.2 Control del riesgo.....	8
5.- Comité de remuneraciones.....	8
6.- Comunicación de la política de remuneraciones	9
6.1 Difusión interna de información.....	9
6.2 Difusión externa de información	9
7.- Control y revisión de la política de remuneraciones.....	9

1.- Introducción y ámbito de aplicación

La presente política de remuneraciones (en adelante, la “Política de Remuneraciones”), de Mago Equity, SGEIC, S.A. (en adelante, Mago Equity), establece las bases de las políticas y prácticas de remuneración de todos los profesionales de Mago Equity. El objetivo fundamental de esta política es servir de instrumento para alinear, en el largo plazo, los intereses de los empleados de Mago Equity, con la estrategia empresarial, con los objetivos, los valores y los intereses de las Instituciones de Inversión Colectiva administradas y gestionadas por Mago Equity, (en adelante las “Entidades gestionadas”), así como evitar conflictos de interés y a asegurar la independencia del Colectivo Identificado.

La presente política de remuneraciones ha sido aprobada por el Consejo de Administración de Mago Equity SGEIC, S.A. en su reunión de 27 de mayo de 2021

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).
- 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).
- Ley 22/2014, de 12 de noviembre, que regula las entidades de capital-riesgo, otras entidades de inversión colectiva de tipo cerrado y las sociedades gestoras de entidades de inversión de tipo cerrado.
- 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 remunerativas adecuadas con arreglo a la DGFIA (ESMA/2013/232, de 3 de julio de 2013).

2.- Principios generales de la política de remuneraciones

- I. **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 Mago Equity y de sus profesionales.
- II. **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 entidades gestionadas.
- III. **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 Mago Equity e incluirá medidas para evitar los conflictos de interés.
- IV. **Adecuada proporción entre los componentes fijos y variables:** En la remuneración total, los componentes fijos y variables estarán debidamente equilibrados. 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 controles separados e independientes para garantizar la alineación a la política y objetivos de gestión del riesgo establecidos por Mago Equity.

- V. **Flexibilidad y transparencia:** Los principios y condiciones de la Política de Remuneraciones para cada colectivo y categoría serán explícitos y conocidos por los profesionales de Mago Equity, primando siempre la transparencia en términos retributivos.
- VI. **Supervisión y efectividad:** El Consejo de Administración de Mago Equity, 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. Para ello recibirá de la Dirección Financiera un informe anual de retribuciones donde se detallará la aplicación de la política retributiva durante el ejercicio.
- VII. **Retribución variable y pagos por rescisión anticipada**
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 incluirán mecanismos completos de ajuste para integrar todos los tipos de riesgos corrientes y futuros y reflejar la actividad de la Mago Equity en dichos riesgos corrientes y futuros. Estos mecanismos son de aplicación para los miembros del Personal Identificado, definido en el apartado 3.4.

La remuneración variable, incluida la variable a largo plazo, se pagará o se entrará en posesión de la misma únicamente si resulta sostenible con arreglo a la situación financiera de Mago Equity en su conjunto y en relación con las previsiones de negocio, y si se justifica con arreglo a los resultados de la unidad de negocio de la Entidad gestionada y del Personal Identificado del que se trate.

La remuneración variable total se contraerá generalmente de forma considerable, o incluso totalmente, cuando Mago Equity o la Entidad gestionada obtengan unos resultados financieros mediocres o negativos y/o significativamente alejados del presupuesto o de la consecución de su plan de negocio.

VIII. **Independencia y 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.

IX. **Equidad interna y externa:** La Política de Remuneraciones recompensará el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional de los empleados de Mago Equity, 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 ésta 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.- Sistema retributivo

El sistema retributivo para la generalidad de los profesionales que forman parte de Mago Equity, está formado por elementos fijos y elementos variables, determinados según la categoría profesional, las funciones desarrolladas, la responsabilidad, el desempeño y los resultados obtenidos por Mago Equity.

3.1 Composición y criterios retributivos

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

- todas las formas de pago o complementos salariales abonados por Mago Equity,
- cualquier importe pagado por las Entidades gestionadas, incluida cualquier parte de las comisiones de gestión sobre resultados pagadas directa o indirectamente a favor del Personal Identificado, o
- cualquier transferencia, sin costes, de participaciones o acciones de las Entidades gestionadas, como contraprestación por los servicios profesionales que presta el Personal Identificado de Mago Equity.

Las remuneraciones pueden dividirse en remuneración fija (pagos o complementos salariales que no consideran ningún criterio sobre los resultados financieros y no financieros o de impacto), remuneración variable (pagos o complementos salariales adicionales que dependen de los resultados financieros y no financieros o de impacto, del desempeño personal o, en determinados casos, de otros

critérios contractuales o de objetivos individuales) y de la remuneración variable a largo plazo según se considere para el Personal Identificado.

Todos los componentes de la remuneración (fijo, variable y variable a largo plazo) podrán incluir pagos o complementos salariales monetarios o complementos salariales no directamente monetarios (como descuentos, prestaciones sociales complementarias, etc.), que tendrían la consideración de retribución en especie y serían parte de la retribución fija. Además, la retribución variable a largo plazo podrá consistir en instrumentos distintos del efectivo.

Los dividendos o las distribuciones similares que los socios reciben como propietarios de Mago Equity no entran dentro del ámbito de aplicación de la presente política.

Cuando la remuneración esté vinculada a resultados asociados con cualquier remuneración variable percibida por Mago Equity en las Entidades gestionadas, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinarán los resultados del desempeño individual de la persona, los resultados de su área y los resultados globales de Mago Equity.

La evaluación de los resultados se llevará a cabo en un marco plurianual adecuado al ciclo de vida de las Entidades gestionadas, 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 Entidades gestionadas y sus riesgos de inversión.

El Consejo de Administración debe asegurar 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 Directrices de ESMA.

El cargo de miembro del Consejo de Administración es retribuido y estará formada según se determine por: i) una cantidad anual, que se hará efectiva en dinero y en especie en distintas modalidades, ii) dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración, iii) una cantidad variable de carácter dinerario ligada a indicadores de rendimiento personal; iv) una cantidad variable de carácter dinerario ligada a resultados de Mago Equity, v) indemnizaciones para el caso de cese o de terminación anticipada de su relación contractual con Mago Equity, siempre y cuando el cese no estuviese motivado por el incumplimiento de las funciones de administrador.

Cualquier consejero podrá ejercer otras funciones ajenas a la administración de Mago Equity y desempeñar, en la propia Sociedad Gestora, prestaciones retribuidas de carácter laboral, civil, mercantil o de prestación de servicios que serán establecidas con carácter general o singular y serán compatibles e independientes de las funciones que tengan atribuidas como consejeros. La retribución prevista en los apartados anteriores será compatible e independiente de la retribución prevista en este apartado.

3.2 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 Mago Equity, de acuerdo con el nivel de formación, el grado de responsabilidad y el nivel de experiencia del empleado.

3.3 Retribución variable

La retribución variable es un complemento excepcional vinculado a los resultados empresariales, para cuya valoración deberán tenerse en cuenta tanto criterios financieros como no financieros o de impacto, tendentes a valorar el desempeño individual e implicación del empleado en la consecución de los objetivos globales de Mago Equity y del área de desempeño.

Representará una parte equilibrada de la remuneración total, siendo flexible, no garantizada, no consolidable y de periodicidad anual, a tal punto que sea posible no pagar retribuciones variables.

Sólo tendrán derecho a retribución variable los empleados que estén en plantilla a 31 de diciembre de cada ejercicio, y que hayan trabajado un mínimo de nueve meses durante el ejercicio, salvo que se hubiera pactado previamente lo contrario. En los casos que no se dé esta situación, el pago de retribución variable deberá ser suficientemente argumentado y aprobado por el Consejo de Administración.

La retribución variable tendrá distintos componentes, entre ellos los siguientes:

- **Remuneración variable anual por desempeño** como resultado de la evaluación del desempeño realizada por el superior jerárquico o, de ser necesario, por la Comisión de Retribuciones (cuyas funciones realiza el Consejo de Administración).
- **Remuneración variable a largo plazo.** Esta remuneración variable estará asociada y alineada al componente de remuneración variable a largo plazo de la propia Sociedad Gestora (incluyendo sus circunstancias y riesgos) y será exclusivo para el Personal Identificado. De esta manera, se podrá establecer dichos incentivos variables a largo plazo teniendo en cuenta la naturaleza, rentabilidad y los riesgos de los vehículos gestionados que generen dicha retribución variable para Mago Equity y a los que contribuyan individualmente el Personal Identificado, así como su permanencia como empleados de Mago Equity. Asimismo, esta retribución variable a largo plazo para el Personal Identificado podrá consistir en instrumentos distintos del efectivo.

Podrán fijarse retribuciones variables garantizadas para el primer año, al objeto de atraer talento a Mago Equity, permitiendo incorporar empleados con experiencia o que tengan un fuerte desarrollo potencial. En dicho caso, dicha retribución variable garantizada deberá motivarse expresamente.

Podrán fijarse retribuciones variables de devengo nunca inferior a tres años en las que se tome en consideración la evolución de la estrategia empresarial y el cumplimiento de objetivos en el período de su devengo.

3.4 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 Mago Equity, como administradores y socios ejecutivos y no ejecutivos.
- Altos directivos.
- Personal que ejerce funciones de control, en su caso.
- Personal con elevada responsabilidad al frente de la gestión de inversiones

Corresponde al Consejo de Administración la determinación del Personal Identificado en cada momento de acuerdo con el presente apartado.

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 Entidades gestionadas.

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 comprometen 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 puedan llevar a asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo, estrategias de inversión y normas de funcionamiento de las Entidades gestionadas así como con la estrategia empresarial de Mago Equity y sus intereses en el medio y largo plazo.

5.- Comité de remuneraciones

Mago Equity 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.

Es el Consejo de Administración quien asume las funciones propias del Comité de Remuneraciones.

6.- Comunicación de la política de remuneraciones

6.1 Difusión interna de información

La política de remuneraciones y sus revisiones deben ser accesible para todo el personal de Mago Equity y estar a su disposición.

El personal ha de ser informado por anticipado de los criterios que se utilizarán para determinar su remuneración. El proceso de evaluación debe estar oportunamente documentado y ser accesible para cada uno de los miembros del personal de los que se trate.

6.2 Difusión externa de información

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 Entidad gestionada obtenida por Mago Equity por su gestión y excluida toda participación en los beneficios de la Entidad gestionada obtenida como rendimiento del capital invertido por Mago Equity en la Entidad gestionada.
- Importe agregado de retribución desglosando entre altos cargos y empleados cuya actuación tengan una incidencia material en el perfil de riesgo de las Entidades gestionadas.

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 Presidente del Consejo de Administración, 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, la Unidad 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.