



**SILVERWAY**  
ASSET MANAGEMENT

## **POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

## **I. Introducción y objeto de la política**

El presente documento contiene los criterios y procedimientos que ha definido SILVERWAY ASSET MANAGEMENT SGIIC S.L. (en adelante, “**SILVERWAY**”, la “**Sociedad**” o la “**Entidad**”), con el objetivo de establecer un sistema retributivo que sea compatible con una gestión sana y eficaz del riesgo, en aplicación de la siguiente normativa:

- Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de junio de 2013 relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión, por la que se modifica la Directiva 2002/87/CE y se derogan las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE (en adelante, “CRD IV”).
- Reglamento (UE) n.º 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, sobre los requisitos prudenciales de las entidades de crédito y las empresas de servicios de inversión, es la necesidad de garantizar la transparencia en materia retributiva.
- Reglamento 1287/2006 (de nivel 2), de 10 de agosto de 2006, por el que se aplica la Directiva 2004/39/CE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo relativo a las obligaciones de las empresas de inversión de llevar un registro, la información sobre las operaciones, la transparencia del mercado, la admisión a negociación de instrumentos financieros, y términos definidos a efectos de dicha Directiva.
- Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.
- Real Decreto 813/2023, de 8 de noviembre, sobre el régimen jurídico de las empresas de servicios de inversión y de las demás entidades que prestan servicios de inversión.
- Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.
- Directrices ESMA sobre políticas y prácticas de remuneración (MiFID).
- 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.

Los objetivos de la Política son los siguientes:

- i. Ser acorde con una gestión racional y eficaz del riesgo y no ofrecer incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo y la normativa aplicable a las IIC gestionadas.
- ii. Ser compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad, de las IIC gestionadas y de sus partícipes o accionistas, e incluir medidas para evitar los conflictos de intereses.

- iii. Garantizar que la situación financiera no se vea perjudicada por la concesión y pago de la remuneración variable, manteniendo un equilibrio prudente entre ambos extremos.
- iv. Tener como objetivo la proporcionalidad, es decir, deberá tener en cuenta en su aplicación el tamaño, volumen de negocio, naturaleza y complejidad de las actividades de la Entidad.
- v. Recompensar el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional del personal de la Entidad.
- vi. En aras de evitar conflictos de interés, los profesionales que participen en las 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 siempre y cuando dicha remuneración sea conforme con la adecuada gestión del riesgo.
- vii. Asegurar una adecuada proporción entre los componentes fijos y variables de la remuneración del personal de la Entidad y que los criterios de determinación de los componentes fijos y variables estén claramente establecidos. La proporción entre ambos componentes se establecerá teniendo en cuenta el tipo de funciones desarrolladas por el empleado en cuestión y, en función de su impacto en el perfil de riesgo de la Entidad.
- viii. El consejo de administración de la Entidad, 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.

## II. **Ámbito de aplicación**

La presente Política afecta a todos los consejeros y empleados de la Entidad, sin perjuicio de la existencia de obligaciones adicionales para las categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la Entidad o de las IIC que gestiona (“**Personal Identificado**”). Dentro del Personal Identificado, salvo que se demuestre que no tienen una incidencia significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad o en las IIC que gestiona se consideran incluidas las siguientes categorías de empleados:

- i. Miembros ejecutivos y no ejecutivos del Consejo de Administración.
- ii. Miembros de la Alta dirección.
- iii. Personal responsable de las funciones de control.
- iv. Personal responsable a cargo de la gestión administración y comercialización de IIC.
- v. Otros responsables de asumir riesgos, ya sea de forma individual o colectiva, y que pueden ejercer una influencia significativa en el perfil de riesgo de la Entidad o de las IIC

gestionadas, incluidos los responsables de celebrar contratos o entrar en posiciones y tomar decisiones que pueden afectar de forma significativa a las posiciones de riesgo de la Entidad o de la IIC que gestiona (por ejemplo, equipos de venta o personas a cargo de la intermediación de operaciones).

- vi. Empleados con remuneración igual o superior a los anteriores cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgos de las IIC.
- vii. La enumeración anterior no es limitativa, ya que, en cualquier caso, se considerará Personal Identificado a cualquier empleado que pueda afectar al riesgo de la Entidad.

La presente Política resultará de aplicación a toda remuneración percibida por el personal de la Entidad, entendiéndose por Remuneración todas las formas de pago o beneficios pagados por la Entidad dentro del ámbito de la contraprestación por la prestación de servicios llevada a cabo por el personal.

Esta remuneración incluye tanto los componentes fijos (pagos o beneficios sin considerar criterios de resultados) como los variables (pagos y beneficios adicionales que dependan de resultados o en algunos casos de criterios contractuales).

### **III. Principios de la Política**

La Política es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo financiero y extrafinanciero. Asimismo, es coherente con su estrategia empresarial, sus objetivos, valores e intereses a largo plazo y evita potenciales conflictos de interés que puedan ir en detrimento de los clientes.

Esta Política se rige por los siguientes principios generales de remuneración:

- la función y puesto de trabajo. Incorpora medidas destinadas a evitar los conflictos de intereses que puedan surgir en cada uno de ellos;
- el mérito, conocimientos técnicos, habilidades profesionales y el desempeño;
- la igualdad, sin atender a criterios de sexo, religión, raza e ideología;
- la transparencia, debiendo ser conocida por todos sus destinatarios;
- los componentes cuantitativos y cualitativos;
- el principio de proporcionalidad a la hora de aplicar la Política, teniendo en consideración la organización interna de la Entidad, así como la naturaleza, el volumen y la complejidad de los riesgos inherentes a su actividad;

- la flexibilidad en la estructura y adaptabilidad a los distintos colectivos y circunstancias; y
- la competitividad con respecto al mercado.

Además, se rige por los siguientes principios:

1. La Política busca la participación equitativa en el crecimiento y beneficios de la empresa a largo plazo desde todos los puntos de vista: entre personas del mismo departamento, entre diferentes departamentos y el resto de personal de la Entidad.
2. La Política basa su estrategia de atracción y retención del talento en facilitar a los profesionales unas condiciones competitivas de compensación total en relación con las condiciones imperantes en el sector.
3. La remuneración variable se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Entidad en su conjunto, y si se justifica en función de los resultados de la Entidad, de la unidad de negocio y del desempeño.
4. La Política 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 y las normas de los fondos que gestione.
5. La Política será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de la Entidad y de las IIC que gestionen o de los inversores de la IIC, e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.
6. El Consejo de Administración de la Sociedad es el órgano competente para la elaboración de esta Política, correspondiendo al Consejo de Administración la supervisión del diseño y funcionamiento del sistema de retribución de la Entidad.
7. La percepción y el importe de la remuneración variable no estará garantizado, por lo que no limitará la capacidad de la Entidad para reforzar la solidez de su base de capital.
8. Se establecerá un adecuado equilibrio entre los elementos fijos y variables de las remuneraciones, de forma que se logre la total flexibilidad de la parte variable y no se establezcan incentivos para una asunción excesiva de riesgos.
9. No se contemplarán pagos por rescisión anticipada de un contrato dentro de las prácticas de remuneración.
10. Dentro de las prácticas remunerativas no se contempla una política de pensiones. Los criterios de remuneración variable incluirán tanto criterios cuantitativos como criterios

cualitativos, que reflejen el cumplimiento de las normas aplicables, un trato justo de los clientes y la calidad de los servicios prestados a los mismos.

#### Principio de proporcionalidad

De acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable y las Directrices de ESMA, la Política y las prácticas de retribución del personal de la Entidad, y en particular, del Personal Identificado, deberán ser acordes con una gestión racional y eficaz del riesgo y con la estrategia empresarial de la Entidad de forma que el principio de proporcionalidad deberá aplicarse conforme a la organización interna de la Entidad, y de forma proporcional a su tamaño, naturaleza y complejidad de sus actividades.

La Entidad ha realizado un análisis sobre la base de los factores que se exponen a continuación, a los efectos de justificar la aplicación proporcional de algunos de los requisitos aplicables:

- La Entidad cuenta con una estructura interna de gobierno y organización legal sencilla.
- Atendiendo al tamaño de la Entidad, tanto por número de empleados como por el valor de los activos gestionados.
- Por la escasa complejidad de las IIC gestionadas y de los activos en los que invierte.

#### Alineación al riesgo de la remuneración variable

- a) Cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinarán los resultados de la persona, valorados conforme a criterios, tanto financieros como no financieros, de la unidad de negocio afectada, y los resultados globales de la Entidad.
- b) La evaluación de los resultados se llevará a cabo en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se base en los resultados a largo plazo, y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en los resultados se escalona a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Entidad y sus riesgos empresariales (debido al principio de proporcionalidad la Entidad podrá realizarlo anualmente).
- c) El total de la remuneración variable no limitará la capacidad de la Entidad para reforzar la solidez de su base de capital.
- d) Al evaluar los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración, se efectuará un ajuste por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y se tendrá en cuenta el coste del capital y la liquidez necesarios.

- e) La asignación de los componentes variables de remuneración en la Entidad tendrá igualmente en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros.

#### **IV. Componentes de la retribución**

La remuneración de los empleados de la Entidad se basa, con carácter general, en una parte de remuneración fija, además de la posibilidad de percibir una retribución variable. La Entidad velará por que los componentes fijos y los componentes variables, que forman la remuneración total, estén debidamente equilibrados.

En este sentido, la presente Política tendrá en cuenta el siguiente esquema de remuneración:

- **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, siendo en todo caso suficiente como para que sea posible proceder a la supresión de la retribución variable. Constituye el elemento básico de la política retributiva. Se basa en criterios de competitividad y equidad externa en relación con el mercado retributivo de empresas de un tamaño similar del sector financiero, así como en función del nivel de responsabilidad asumida, funciones asignadas, experiencia y habilidades del trabajador.
- **Retribución variable**: estará basada en la consecución de los objetivos y resultados de la Entidad, así como en base a los resultados individuales del personal para cuya valoración deberán tenerse en cuenta tanto criterios cuantitativos y cualitativos, tendentes a valorar el desempeño individual del personal.

La retribución variable en la Entidad se podrá componer de dos elementos:

- Una retribución variable anual en función de los objetivos asignados a cada profesional.
- Una retribución variable corporativa, de percepción individual, vinculada al beneficio de la Entidad (*“Profit Sharing”*).

La percepción de elementos variables de la remuneración está condicionada, en todo caso, al cumplimiento de objetivos establecidos, no tiene carácter garantizado y no tiene naturaleza consolidable. La retribución variable se abonará únicamente si resulta sostenible con arreglo a la situación financiera de la Entidad. En el caso de abonarse, la misma se efectuará a lo largo del primer semestre del año siguiente a aquel en que se midan los objetivos de referencia.

Por tanto, los criterios cuantitativos y cualitativos que, entre otros, se tendrán en consideración serán los siguientes:

a) Criterios cuantitativos:

- Consecución de resultados de la Sociedad.
- Consecución de los resultados fijados a nivel individual (en función de criterios tanto financieros como no financieros), la unidad de negocio afectada y la Entidad en su conjunto, en un marco preferentemente plurianual (debido al principio de proporcionalidad la Entidad podrá realizarlo anualmente). Estos aspectos son fáciles de medir y de comprender, afectan a los resultados inmediatos del negocio, como las cifras de ventas netas. Por ejemplo, consecución de resultados, crecimiento de saldos, número de reclamaciones, etc.

b) Criterios cualitativos:

- Trabajo en equipo,
  - Orientación al logro,
  - Orientación al cliente,
  - Compromiso con el proyecto,
  - Comunicación, impacto e influencia,
  - Conocimiento funcional y de mercado,
  - Profesionalidad y rigor,
  - Cumplimiento de las políticas y procedimientos internos,
  - Realización de cursos de formación obligatorios.
- Beneficios sociales: La Entidad complementa el paquete de compensación de la generalidad de sus profesionales con beneficios corporativos que, entre otros, incluyen:
    - Seguro médico de carácter colectivo que tiene suscrito la Entidad.
    - Otros que establezca la Entidad a futuro, bien de forma complementaria, o bien de forma sustitutiva a la retribución bruta.

## **V. Requerimientos en materia de retribución variable**

Corresponderá al Consejo de Administración, determinar y revisar, anualmente, para cada profesional incluido en el Personal Identificado, la proporción que el componente de remuneración variable deba suponer respecto a su retribución fija.



Como regla general, la retribución variable no será superior al 100% del componente fijo de la remuneración total de cada individuo. No obstante, la Junta de Accionistas de la Entidad podrá aprobar un nivel superior mencionado, siempre que no sea superior al 200% del componente fijo de la remuneración total. El procedimiento de aprobación será el descrito en el artículo 34.1 g) 2º de la Ley 10/2014.

El abono de cualquier elemento de retribución variable devengado por un miembro del Personal Identificado estará sujeto a la cláusula de diferimiento establecida por la Entidad al efecto. Las cantidades diferidas no darán lugar al abono de intereses.

El 50% de cualquier elemento de remuneración variable devengado por un miembro del Colectivo Identificado, tanto diferido como no diferido, se abonará mediante aportaciones a su cuenta de participaciones de las IIC gestionadas por la Entidad. De esta manera, las participaciones adquiridas por medio de esta aportación, tanto de la parte diferida como la no diferida, deberán mantenerse en cartera durante un mínimo de un (1) año desde la fecha de adquisición.

La remuneración variable, incluida la parte diferida, se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la Entidad en su conjunto y si se justifica sobre la base de los resultados de la misma, de la unidad de negocio y de la persona de que se trate.

De esta forma, Silverway establecerá cláusulas de reducción de la remuneración variable (cláusulas *malus*) y de recuperación de la remuneración variable satisfecha (cláusulas *clawback*) que podrán aplicar sobre hasta el 100% de la remuneración variable total, en metálico o en participaciones de las IIC.

## **VI. Órganos competentes**

### **1. Consejo de administración**

El Consejo de Administración de SILVERWAY es el órgano competente para aprobar y verificar el cumplimiento de la Política de Remuneración de la Entidad. El Consejero Ejecutivo de la Entidad será responsable de la aplicación de las políticas y prácticas de remuneración, y deberá prevenir y abordar cualquier riesgo relevante que generen.

Además, el Consejo de Administración deberá:

- Aprobar modificaciones de la política retributiva.
- Velar por la observancia de la política retributiva.

### **2. Consejero Ejecutivo**

El Consejero Ejecutivo de SILVERWAY realiza las siguientes funciones en relación con el cumplimiento de la presente Política:

- Evaluar las necesidades de personal en la Entidad.

- Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en la Entidad, con el objeto de definir las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada puesto de trabajo.
- Evaluar anualmente a los distintos empleados de la Entidad.
- Proponer las condiciones económicas de los nuevos profesionales que se incorporen a SILVERWAY y las modificaciones en las condiciones económicas de los empleados.
- Elevar al Consejo de Administración propuestas de modificaciones en la política retributiva.

### **3. Función de Cumplimiento Normativo**

La Función de Cumplimiento Normativo es responsable de supervisar que cualquier criterio establecido para fijar las retribuciones con los empleados no impliquen la generación de posibles conflictos de interés que puedan poner en peligro la obligación de los empleados de actuar en el mejor interés de sus clientes, de forma que se evite la asunción de riesgos que sean inconsistentes el perfil de riesgo de la Entidad.

## **VII. Aprobación y revisión de la Política**

La presente Política será aprobada por Consejo de Administración de la Entidad, así como las posteriores modificaciones que se produzcan. Asimismo, estará a disposición de todos los miembros del personal de la Entidad y del Consejo de Administración.

La Política se revisará, al menos, una vez al año y será actualizada y/o modificada, al menos, en los siguientes casos:

- Cuando tengan lugar cambios legales o normativos que afecten a la Política.
- A propuesta de Cumplimiento Normativo cuando entienda que existan aspectos susceptibles de mejora para la consecución de los objetivos propuestos o para adaptarse convenientemente a las características de los servicios ofrecidos por la Entidad en cada momento.

## **TRAZABILIDAD DEL DOCUMENTO**

| <b>CONTROL DEL DOCUMENTO</b> |                            |
|------------------------------|----------------------------|
| <b>Título</b>                | Política de Remuneraciones |
| <b>Estado</b>                | Publicado                  |
| <b>Clasificación</b>         | Política Interna           |
| <b>REGISTRO DE CAMBIOS</b>   |                            |

| <b>Versión</b> | <b>Fecha</b>   | <b>Cambio</b>          |
|----------------|----------------|------------------------|
| 1.0            | Noviembre 2025 | Creación del documento |
|                |                |                        |
|                |                |                        |
|                |                |                        |

### RESPONSABLES

| <b>Versión</b> | <b>Autor</b>      | <b>Revisión</b> | <b>Aprobación</b>         |
|----------------|-------------------|-----------------|---------------------------|
| 1.0            | Enrique Hernández | Álvaro Jabón    | Consejo de administración |
|                |                   |                 |                           |
|                |                   |                 |                           |
|                |                   |                 |                           |
|                |                   |                 |                           |