Política de Remuneraciones

WS

Septiembre 2026

Índice

1. Introducción 3

2. Ámbito de aplicación y personas competentes 3

Personas competentes 4

Colectivo Identificado 4

3. Principios generales inspiradores de la política de remuneraciones de Wealth Solutions 5

4. Marco normativo aplicable 5

5. Conceptos retributivos 6

Retribución fija 6

Retribución variable 6

6. Principios de Proporcionalidad 6

7. Principios específicos para la fijación de la remuneración: evaluación del desempeño 9

Criterios cuantitativos 10

Criterios cualitativos 10

8. Procedimiento de fijación de las remuneraciones 11

Retribución del responsable de Cumplimiento Normativo 11

9. Aprobación y revisión de la política 12

Anexo I – Carta de remuneraciones 13

Anexo II – Régimen aplicable a Personal Competente vinculados mediante contrato de alta dirección con la sociedad matriz (Sinergia Global Partners) 13

1. Introducción

Esta política de remuneraciones (en adelante, la "Política") tiene por objeto fijar los modelos y esquemas de remuneración de WEALTH SOLUTIONS EUROPE, A.V., S.A. (en adelante, "Wealth Solutions", la "Entidad" o "WS"), en relación con la prestación de los servicios de inversión y/o auxiliares a clientes minoristas, y en la medida en que sea pertinente, a clientes profesionales. En concreto, los servicios de inversión y/o auxiliares que presta en la actualidad Wealth Solutions son los siguientes:

- Asesoramiento en materia de inversión.
- Recepción y transmisión de órdenes de clientes
- Asesoramiento a empresas sobre estructura de capital, estrategia industrial y cuestiones afines, así como el asesoramiento y demás servicios en relación con fusiones y adquisiciones de empresas.
- Elaboración de informes de inversiones y análisis de inversiones.

La presente Política ha sido elaborada en cumplimiento de lo dispuesto en materia remuneratoria en la normativa aplicable y conforme a los criterios manifestados por la *European Securities Markets Authority* (ESMA) y la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).

La finalidad de la Política es alinear los intereses de la Entidad y de las personas sujetas a la misma —definidas más adelante como "Personas Competentes" y "Colectivo Identificado"— con la gestión efectiva de conflictos de interés, y con la gestión de riesgos en materia de normas de conducta, a fin de velar por que los intereses de los clientes no se vean dañados por las prácticas de remuneración adoptadas por Wealth Solutions.

Asimismo, la Política está alineada con la Política de Integración de Riesgos de Sostenibilidad y es coherente con la integración de dichos riesgos en los procesos de toma de decisiones de inversión, de forma que la estructura retributiva no fomente una asunción excesiva de riesgos de sostenibilidad.

2. Ámbito de aplicación y personas competentes

Las disposiciones contenidas en la presente Política se aplicarán, en el ámbito temporal, a todo tipo de remuneraciones que se abonen a partir de la aprobación de la misma por parte del Consejo de Administración de Wealth Solutions, y a las remuneraciones concedidas y aún no abonadas anteriores a esta fecha.

Esta Política se aplica a todos los empleados de Wealth Solutions, con especial atención a aquellos que participan en la provisión de servicios de inversión y/o servicios auxiliares. La

Política diferencia entre Personas Competentes y Colectivo Identificado, garantizando que las normas de remuneración se ajusten tanto a las responsabilidades como a los riesgos inherentes a cada función.

Personas competentes

Se entiende por Personas Competentes a aquellos empleados que, directa o indirectamente, intervienen en la provisión de servicios de inversión y/o servicios auxiliares, especialmente en contacto con el cliente. Esta definición incluye, entre otros:

- Personal de atención al público con contacto directo con clientes.
- Personal de ventas y comercial.
- Empleados con funciones de apoyo en la prestación de servicios de inversión y/o servicios auxiliares.

Colectivo Identificado

Comprende a los empleados cuya posición y responsabilidad pueden afectar de manera material el perfil de riesgo de Wealth Solutions. Este colectivo incluye a:

- Miembros del Consejo de Administración.
- Miembros del Comité de Dirección.
- Responsables de las funciones de control: Unidad de Auditoría Interna, Unidad de Cumplimiento Normativo y Control de Riesgos, así como el Comité de Control Interno y el responsable del OCI.
- Responsable del Servicio de Atención al Cliente.
- Responsables y asesores del Departamento de Inversiones.

El Colectivo Identificado está sujeto a requisitos de remuneración específicos establecidos en la normativa aplicable (véase apartado 6) para alinear sus incentivos con los intereses a largo plazo de los clientes y mitigar el riesgo de prácticas no prudentes. Para el personal que no pertenece al Colectivo Identificado, la Política mantiene los criterios y principios de prudencia, proporcionalidad y transparencia detallados en este documento.

Nota de la versión consolidada: el Anexo II precisa la aplicación de esta definición al personal vinculado contractualmente con la sociedad matriz del grupo (Sinergia Global Partners) que desempeñe funciones de captación y asesoramiento de clientes para Wealth Solutions.

3. Principios generales inspiradores de la política de remuneraciones de Wealth Solutions

La presente política de remuneraciones ha de ser aplicada en base a los siguientes principios:

- Las remuneraciones serán coherentes con la estrategia de negocio, la tolerancia al riesgo, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de Wealth Solutions.
- La remuneración será fijada de manera que no genere incentivos capaces de incitar a las Personas Competentes a favorecer sus propios intereses o los de Wealth Solutions en posible detrimento de los de sus clientes.
- La proporción entre los componentes fijos y variables de la remuneración de las Personas Competentes será adecuada, permitiendo la aplicación de una política flexible de remuneración variable, que incluya, en su caso, la posibilidad de no abonar ninguna remuneración variable.
- La evaluación del desempeño de las Personas Competentes tendrá en cuenta, a los efectos de fijar su remuneración, tanto criterios cuantitativos como criterios cualitativos y de cumplimiento normativo y sostenibilidad.

4. Marco normativo aplicable

La presente Política se elabora conforme a la siguiente normativa, aplicable a Wealth Solutions en su condición de empresa de servicios de inversión (agencia de valores):

- Reglamento (UE) 2019/2033 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de noviembre de 2019, relativo a los requisitos prudenciales de las empresas de servicios de inversión ("IFR").
- Directiva (UE) 2019/2034 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de noviembre de 2019, relativa a la supervisión prudencial de las empresas de servicios de inversión ("IFD").
- Reglamento Delegado (UE) 2021/2154 de la Comisión, de 13 de agosto de 2021, que especifica los criterios para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la empresa de servicios de inversión ("Reglamento Delegado de IFD").
- Directiva 2014/65/UE (MiFID II) y Reglamento Delegado (UE) 2017/565.

- Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión ("LMVSI").
- Real Decreto 813/2023, de 8 de noviembre, sobre el régimen jurídico de las empresas de servicios de inversión ("RD ESI").
- Circular 1/2014, de 26 de febrero, de la CNMV.
- Directrices EBA sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva (UE) 2019/2034, y
- Directrices ESMA relativas a los requisitos de remuneración de MiFID II.

5. Conceptos retributivos

Retribución fija

Importe que perciben de acuerdo con su contrato laboral o mercantil, que estipula un importe anual, número de pagas, vacaciones, antigüedad, etc., es decir, recoge las condiciones pactadas entre ambas partes.

Retribución variable

Importe que perciben de acuerdo con su contrato laboral o mercantil, condicionado a la evaluación del desempeño conforme a los criterios cuantitativos y cualitativos descritos en el artículo 7 de la presente Política, y sujeto a las reglas de cálculo, devengo y, en su caso, ajuste que se determinen para cada Persona Competente en la correspondiente carta de remuneraciones (Anexo I) o, cuando resulte de aplicación, en el Anexo II de esta Política.

6. Principios de Proporcionalidad

Las medidas establecidas en materia de remuneraciones deben ser coherentes con la promoción de una gestión del riesgo sólida y efectiva, en condiciones proporcionadas al tamaño, organización interna y naturaleza, escala y complejidad de las actividades de la Entidad. Esto implica que no todas las entidades han de satisfacer los requisitos en materia de remuneración de la misma manera y en la misma medida, pudiendo la aplicación de este principio justificar la no aplicación de determinadas obligaciones para una entidad concreta (efecto neutralizador del principio de proporcionalidad).

Alcance del efecto neutralizador — tres niveles distintos: a efectos de evitar interpretaciones erróneas, se distinguen expresamente tres categorías de exigencias, con un régimen de aplicabilidad distinto para cada una:

I. **Principios generales de la Política— siempre aplicables, no neutralizables:**

a. estará claramente documentada y será proporcional al tamaño, a la organización interna y a la naturaleza, así como al alcance y a la complejidad de las actividades desarrolladas por Wealth Solutions;
b. no será discriminatoria entre mujeres y hombres;
c. será coherente con una gestión de riesgos sólida y eficaz y la promoverá;
d. se ajustará a la estrategia empresarial y a los objetivos de Wealth Solutions y tendrá en cuenta los efectos a largo plazo de las decisiones de inversión que se tomen;
e. contendrá medidas destinadas a evitar los conflictos de intereses, impulsará el comportamiento responsable y promoverá la sensibilización sobre los riesgos y una asunción de riesgos prudente;
f. el Consejo de Administración, en su función supervisora, adoptará y revisará periódicamente la Política, y tendrá la responsabilidad global de supervisar su aplicación;
g. la aplicación de la Política estará sujeta, al menos una vez al año, a una revisión interna central e independiente por las funciones de control;
h. el personal que ejerza funciones de control será independiente de las unidades de negocio que vigile, tendrá la autoridad apropiada y será remunerado en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle;
i. la remuneración del personal de alta dirección en las funciones de gestión de riesgos y verificación del cumplimiento será supervisada por el Consejo de Administración, en su función supervisora;
j. teniendo en cuenta la normativa laboral, la Política establecerá una distinción entre los criterios aplicados para determinar: (i) la remuneración fija, que reflejará la experiencia profesional, las funciones y responsabilidades asociadas al puesto y; (ii) la remuneración variable, que reflejará un desempeño sostenible, adaptado al riesgo y superior al exigido;
k. el componente fijo representará una proporción de la remuneración total suficientemente elevada para posibilitar la aplicación de una política plenamente flexible respecto de la remuneración variable, incluida la posibilidad de reducirla hasta cero ´
l. la Política de remuneraciones será aprobada por el Consejo.

Ninguno de estos principios decae por razón de tamaño, complejidad o volumen de la Entidad.

II. **Mecanismos técnicos cuantitativos – neutralizables por proporcionalidad de la Entidad:** el porcentaje de diferimiento y el porcentaje de pago en instrumentos, pueden quedar

exceptuados cuando al proceso de pago de la remuneración variables cuando concurran los umbrales y condiciones a continuación mencionados.

En Wealth Solutions, los requisitos relativos al pago de, al menos, el 50 % de la remuneración variable en los instrumentos previstos en el artículo 108.1.j) del Real Decreto 813/2023, de 8 de noviembre, y al diferimiento de, al menos, el 40 % de dicha remuneración conforme al artículo 108.1.l) no resultarán aplicables cuando los activos dentro y fuera de balance de la Entidad tengan un valor medio igual o inferior a 100 millones de euros durante el período de cuatro años inmediatamente anterior al ejercicio de que se trate. No obstante, dicho umbral será de 300 millones de euros cuando Wealth Solutions cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 108.5 del Real Decreto previamente mencionado.

III. **Exención de minimis — automática y per cápita, independiente del tamaño de la Entidad**: el pago en instrumentos y el diferimiento no resultan exigibles, en ningún caso, respecto aquellos miembros del Colectivo Identificado cuya remuneración variable anual no exceda de 50.000 euros y no represente más de una cuarta parte de su remuneración anual total, siempre que concurran conjuntamente ambas condiciones. Esta exención opera con independencia de que la Entidad en su conjunto pueda o no acogerse al efecto neutralizador previsto en el apartado anterior. Esta exención opera persona por persona y debe verificarse individualmente cuando el importe de la variable se aproxime a dichos umbrales.

Situación de Wealth Solutions: Cumplimiento Normativo lo revisará anualmente con datos actualizados: (i) plantilla total; (ii) valor medio de activos dentro y fuera de balance de los últimos 4 ejercicios; (iii) descripción de la organización interna (cotización, sucursales, libre prestación de servicios); y (iv) naturaleza y complejidad de los instrumentos financieros sobre los que se presta servicio.

En tanto se documente que concurren dichas circunstancias, resulta de aplicación el efecto neutralizador de la proporcionalidad, quedando Wealth Solutions exenta de: (i) pago en instrumentos; (ii) diferimiento en el pago; y (iii) cláusulas formales de malus y clawback, para los miembros del Colectivo Identificado. Ello sin perjuicio de la facultad del Consejo de Administración de imponer voluntariamente un régimen de diferimiento a determinadas personas cuando así lo aconseje el análisis de riesgo individual (véase Anexo II, apartado 8, para el Personal Vinculado con Sinergia Global Partners).

Esta conclusión deberá revisarse, como mínimo, con periodicidad anual, y en todo caso ante cualquier variación relevante del balance, plantilla o actividad de Wealth Solutions que pudiera aproximar a la Entidad a los umbrales señalados.

Resumen simplificado y régimen completo – cuadro comparativo

A efectos de claridad interna, se resume a continuación la diferencia entre el régimen completo (aplicable por defecto al Colectivo Identificado de una entidad con perfil de riesgo relevante) y el régimen simplificado (aplicable cuando concurre el efecto neutralizador de la proporcionalidad):

Elemento	Régimen completo	Régimen simplificado (proporcionalidad)
Diferimiento	Mínimo 40% de la variable, 3-5 años (60% si es especialmente elevada)	No exigido si se acredita el efecto neutralizador
Pago en instrumentos	Mínimo 50% de la variable en instrumentos	No exigido si se acredita el efecto neutralizador
Malus/clawback formal	Aplicable hasta el 100% en los supuestos previstos en el artículo 108.1 m) del Real Decreto 813/2023	No exigido formalmente (se recomienda mantener voluntariamente la condición de no apercibimiento del Anexo I)
Comité de Remuneraciones	Exigible según umbrales	Sus funciones las asume el Consejo de Administración
Principios que se mantienen en todo caso	—	Equilibrio fijo/variable; evaluación cuantitativo/cualitativo; prohibición de incentivos ligados a volumen de venta; transparencia

Advertencia: la elección del régimen simplificado no es una opción discrecional de conveniencia, sino la consecuencia de acreditar objetivamente los criterios dimensionales y de complejidad señalados anteriormente. Corresponde a Cumplimiento Normativo y al Consejo de Administración revisar anualmente si dichos criterios se siguen cumpliendo, dejando constancia documental de dicha revisión.

7. Principios específicos para la fijación de la remuneración: evaluación del desempeño

Para la fijación de la remuneración de las Personas Competentes y, en especial, el componente variable de la misma, se tendrá en cuenta el desempeño de sus funciones y tareas. En la evaluación de dicho desempeño se considerarán tanto criterios cuantitativos como cualitativos que animen a las Personas Competentes a actuar en beneficio de los intereses de los clientes, empleados, accionistas, proveedores, comunidad y medio ambiente.

Criterios cuantitativos

La política de remuneración de Wealth Solutions tiene en cuenta los siguientes factores financieros o cuantitativos:

- Consecución de los resultados totales fijados para la Entidad.
- Consecución de los resultados fijados para el departamento.
- Consecución de los resultados fijados a nivel individual.

En ningún caso las remuneraciones se fijarán en virtud de criterios cuantitativos consistentes en que, producto de las recomendaciones efectuadas, se adquiera un volumen determinado de venta o un cierto tipo de producto.

Criterios cualitativos

La política de remuneración de Wealth Solutions tiene en cuenta, asimismo, factores no financieros o cualitativos que animen a las Personas Competentes a actuar en beneficio de los intereses de los clientes, empleados, proveedores, comunidad y medio ambiente:

- Evaluación del desempeño de las Personas Competentes de acuerdo con su posición y las tareas asociadas a los servicios que preste y calidad del servicio.
- Cumplimiento de las políticas internas de la entidad y, en especial, el cumplimiento de las normas de conducta.
- Resultado de los Informes de Cumplimiento Normativo (incluyendo, en su caso, el impacto de las quejas y reclamaciones de clientes).
- Resultados de la revisión de la idoneidad de los instrumentos recomendados por las Personas Competentes a los clientes.
- Evaluación del grado de consecución de los objetivos marcados para motivar a las Personas Competentes a actuar en beneficio de los intereses de los clientes, empleados, proveedores, comunidad y medio ambiente.

A efectos aclaratorios, los criterios de evaluación para cada empleado serán detallados de manera personalizada y se pondrán en su conocimiento con antelación a través de la carta de remuneraciones (se adjunta el modelo como Anexo I). Posteriormente, su cumplimiento será evaluado por su responsable, conforme a lo establecido en el epígrafe siguiente.

8. Procedimiento de fijación de las remuneraciones

Los responsables de las Personas Competentes y a los Colectivos Identificados deberán realizar la evaluación del desempeño con el objetivo de valorar si éstas han cumplido con sus objetivos. Para ello, deberán cumplimentar la carta de retribuciones (véase Anexo I), en la que se establece el método de cálculo de los criterios cuantitativos y cualitativos.

Por otra parte, el Consejo de Administración será el responsable de fijar la retribución de las Personas Competentes y del Colectivo Identificado bajo su responsabilidad basándose en los criterios recogidos en la presente Política, con las particularidades que puedan derivarse en cada supuesto, si bien respetando en todo caso los principios generales recogidos en la presente Política.

Asimismo, en la determinación de la retribución de las personas implicadas y con el objetivo de fomentar la gestión y el desempeño a largo plazo, el Consejo de Administración evaluará los resultados en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se asienta en los resultados de la Entidad a largo plazo.

Conocimiento de los criterios de evaluación por las personas competentes

Las Personas Competentes serán informadas claramente, desde un principio (información anual cada vez que se revise su retribución y en el momento de la contratación), de los criterios de evaluación del desempeño (tanto los cuantitativos como los cualitativos) así como de los pasos y los plazos de la citada valoración.

Por tanto, los criterios aplicados para la fijación de la remuneración de las Personas Competentes serán transparentes, accesibles, comprensibles y registrados.

Retribución del responsable de Cumplimiento Normativo

La remuneración del responsable de la Unidad de Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos se fijará directamente por el Consejo de Administración. De existir componente variable en la retribución, se basará en objetivos relacionados con su actividad de supervisión y control. La estructura de remuneración del personal encargado de las funciones de control no comprometerá su independencia ni generará conflictos de intereses en su función de asesoramiento, supervisión y control de cumplimiento normativo y gestión de riesgos de la Sociedad.

El personal que ejerza funciones de control es remunerado en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.

9. Aprobación y revisión de la política

La presente Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de Wealth Solutions previo asesoramiento de la Unidad de Cumplimiento Normativo.

El Consejo de Administración se responsabiliza de la aplicación de la presente Política y prácticas de remuneración.

La Unidad de Cumplimiento Normativo participa en el diseño y control de la observancia de la presente Política y procedimientos relacionados con el sistema retributivo del personal implicado en la prestación de servicios de inversión y auxiliares, así como, en su mantenimiento al día de la misma.

La revisión del seguimiento efectivo de la Política es responsabilidad de Cumplimiento Normativo, junto con Auditoría Interna que anualmente realizará una evaluación interna central e independiente del grado de cumplimiento de la presente Política, reportando al Consejo de Administración el resultado de dichos trabajos.

La Política será actualizada y/o modificada, al menos, en los siguientes casos:

- Cuando tengan lugar cambios legales o normativos que afecten a la política establecida.
- A propuesta de los responsables de las funciones de control interno de la Entidad (Auditoría Interna -externalizado, Cumplimiento Normativo, Gestión de Riesgos), cuando se entienda que existen apartados susceptibles de mejora para la consecución de los objetivos propuestos o para adaptarse convenientemente a la situación y al negocio de la Entidad en cada momento.
- A propuesta de los organismos supervisores.

Versión aprobada por el Consejo de Administración	Informe favorable de Cumplimiento Normativo
22 de octubre de 2015	23 de septiembre de 2015
4 de diciembre de 2017	1 de diciembre de 2017
11 de marzo de 2020	29 de enero de 2020
5 de marzo de 2021	16 de febrero de 2021
28 de noviembre de 2024	8 de octubre de 2024
28 septiembre 2026 — incorporación Anexo II	28 septiembre 2026