



SOUTH WAY CAPITAL PARTNERS, S.G.E.I.C., S.A.

POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

Diciembre 2025

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	GOBIERNO CORPORATIVO. RESPONSABILIDAD DE ELABORACIÓN, APROBACIÓN, MANTENIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.....	4
3.	NORMATIVA APLICABLE.....	4
4.	CONCEPTO DE REMUNERACIÓN.....	4
6.	PRINCIPIOS QUE INSPIRAN EL SISTEMA RETRIBUTIVO DEL PERSONAL DE SOUTH WAY CAPITAL	5
7.	LOS SISTEMAS DE REMUNERACIÓN Y EL PROCESO DE FIJACIÓN Y CONTROL.....	6
8.	COMUNICACIÓN, ACTUALIZACIÓN Y TRANSPARENCIA	6

TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Nombre	Descripción de la revisión	Versión
Noviembre 2024	Cumplimiento Normativo	Primera redacción	1
Diciembre 2025	Cumplimiento Normativo	Segunda redacción	2

1. INTRODUCCIÓN

La presente Política de Remuneraciones (en adelante, la "Política") tiene por objeto establecer un marco claro, coherente y prudente para la retribución de los empleados y directivos de SOUTH WAY CAPITAL PARTNERS, S.G.E.I.C., S.A. ("**South Way Capital**" o la "**Entidad**"), garantizando su alineación con los objetivos estratégicos de la Sociedad, los intereses de los inversores de las entidades gestionadas y una gestión eficaz del riesgo.

Esta Política es de aplicación al conjunto del personal, con especial atención al *personal identificado*, cuyas funciones tienen un impacto significativo en el perfil de riesgo de la Entidad o de las EICC/ECR gestionadas.

2. GOBIERNO CORPORATIVO. RESPONSABILIDAD DE ELABORACIÓN, APROBACIÓN, MANTENIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

La **Junta de Accionistas** aprueba la retribución global del Consejo de Administración. El órgano encargado de la elaboración y actualización del presente procedimiento conforme a la normativa vigente es la **Unidad de Cumplimiento Normativo** (función delegada en Afi Finreg Compliance Solutions, S.L.)

El **Consejo de Administración** aprueba la Política y fija las cantidades agregadas de remuneración, con base en la evolución del negocio.

Las funciones de riesgo y cumplimiento normativo participan activamente en el diseño, validación y supervisión de la Política.

El cumplimiento se evalúa al menos una vez al año mediante una revisión interna independiente.

3. NORMATIVA APLICABLE

Al tratarse de una SGEIC, la remuneración de los profesionales con impacto en el perfil de riesgo de la Gestora se adecuará en todo caso a lo establecido en la Ley 22/2014 y en el artículo 46 bis de la LIIC, teniendo en cuenta el tamaño, organización interna, naturaleza, alcance y complejidad de las actividades desarrolladas por la Gestora ("principio de proporcionalidad").

4. CONCEPTO DE REMUNERACIÓN

La remuneración se estructura en dos componentes principales:

1. **Remuneración fija:** Compensación estable basada en funciones, experiencia y responsabilidad. Su nivel se define por criterios objetivos y se negocia individualmente.

2. **Remuneración variable:** Incentivos adicionales no garantizados, determinados por el cumplimiento de objetivos y resultados. Se evaluarán mediante indicadores cuantitativos y cualitativos, financieros y no financieros.

Adicionalmente, podrá incluirse:

- Participación en beneficios de las EICC / ECR gestionadas (*carried interest*).
- Transferencias de participaciones o acciones como contraprestación profesional.
- Todas las formas de pago o complementos salariales abonados por la Entidad
- Beneficios en especie (prestaciones sociales, ayudas a transporte, indemnizaciones para gastos de automóvil, etc.).

5. PRINCIPIOS QUE INSPIRAN EL SISTEMA RETRIBUTIVO DEL PERSONAL DE SOUTH WAY CAPITAL

La política remunerativa de South Way Capital se fundamenta en los siguientes principios generales:

- a) Debe evitar conflictos de interés e incumplimientos de normas de conducta.
- b) Debe ser compatible con la obligación del personal de actuar con honestidad, imparcialidad y profesionalidad, y en el mayor interés de los clientes.
- c) Debe permitir una gestión adecuada y eficaz del riesgo, sin que existan incentivos que impliquen la asunción de riesgos por encima del nivel tolerado por la Entidad.
- d) Debe ser compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores, y los intereses de la Entidad, y de las EICC y ECR que gestiona, o de los inversores de la EICC / ECR, incluyendo medidas para evitar los conflictos de intereses.
- e) Las retribuciones variables deben ser coherentes con el mantenimiento de una base sólida de capital.
- f) Los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados
- g) La política de remuneración debe ser plenamente flexible sobre la remuneración variable, lo que implica que la remuneración variable puede reducirse hasta cero en algunos casos.
- h) La remuneración variable, incluida la parte aplazada, se pagará o se entrará en posesión de la misma únicamente si resulta sostenible con arreglo a la situación financiera de la Entidad en su conjunto, y si se justifica con arreglo a los resultados de la unidad de negocio de la EICC / ECR y de la persona de que se trate.

- i) La remuneración variable total se contraerá generalmente de forma considerable cuando la Entidad o la EICC / ECR obtengan unos resultados financieros mediocres o negativos, teniendo en cuenta la remuneración actual y la reducción de los pagos de los importes obtenidos anteriormente, incluso a través de disposiciones de penalización o recuperación.
- j) Los miembros del personal se comprometerán 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

6. LOS SISTEMAS DE REMUNERACIÓN Y EL PROCESO DE FIJACIÓN Y CONTROL

La **remuneración fija** se determina en el momento de contratación o revisión salarial, siguiendo parámetros de mercado y de equidad interna.

La **remuneración variable**, sujeta a evaluación individual y de resultados de la unidad de negocio y de la Entidad, se concede con base en objetivos definidos previamente, que deben ser medibles, alcanzables y coherentes con el perfil de riesgo de South Way Capital y de los vehículos gestionados.

El control del sistema retributivo corresponde al Consejo de Administración, que aprueba las cantidades agregadas y supervisa su alineación con la estrategia y la sostenibilidad financiera de la Sociedad. Además, las funciones de gestión del riesgo y cumplimiento normativo participan en la revisión y validación de los criterios aplicados, asegurando que no se generan incentivos que puedan comprometer una gestión prudente del riesgo.

La política contempla la posibilidad de establecer ajustes negativos o supresiones de la retribución variable ante la existencia de resultados negativos, mala conducta o deterioro significativo del perfil de riesgo.

7. COMUNICACIÓN, ACTUALIZACIÓN Y TRANSPARENCIA

- Esta Política está disponible para todo el personal en el servidor corporativo.
- Los empleados serán informados previamente de los criterios aplicables a su remuneración.
- Las actualizaciones serán gestionadas por **Cumplimiento Normativo**, y aprobadas por el Consejo de Administración.
- El Consejo evaluará anualmente la aplicación y eficacia de la Política.