

NORWEALTH CAPITAL, A.V., S.A.

INFORMACION EN MATERIA DE REMUNERACIONES - EJERCICIO 2025

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 46 y 51 del 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, se facilita a continuación la información pertinente relativa a la política y prácticas de remuneración para las categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden significativamente en el perfil de riesgo del Grupo.

Dentro de los principios inspiradores de la estructura de remuneración, indicar que la Política de la Entidad es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, y coherente con su estrategia empresarial, sus objetivos, valores e intereses a largo plazo, evitando potenciales conflictos de interés que pudieran ir en detrimento de sus clientes.

De este modo, la Política se aplica sobre la base de los siguientes principios:

- Se basa en la función/puesto de trabajo e incorpora medidas destinadas a evitar los conflictos de interés que pudieran surgir.
- Tiene en cuenta el mérito, los conocimientos técnicos, las habilidades profesionales y el desempeño.
- Garantiza la igualdad y la no discriminación, sin atender a criterios de sexo, raza e ideología.
- Transparencia, debiendo ser conocida por todos sus destinatarios.
- Flexibilidad en su estructura, y adaptabilidad a los distintos colectivos y circunstancias.
- Competitividad con respecto al mercado.

En materia de diversidad en la selección de los miembros del Órgano de Dirección de la Entidad, no hay un porcentaje mínimo ni cuota establecida; pero, en todo caso, los principios que rigen la Política de Remuneración de Norwealth garantizan la no discriminación entre mujeres y hombres y no fomentan la existencia de brecha salarial de género.

Indicar que el efecto neutralizador del principio de proporcionalidad es de aplicación en el caso de la Entidad, como consecuencia de su reducido tamaño, de su sencilla organización interna y de la naturaleza, alcance y escasa complejidad de sus actividades, beneficiándose de la no aplicación de los siguientes elementos en la determinación de la remuneración variable de sus empleados, incluidos los miembros del Colectivo Identificado: pago en especie, diferimiento en el pago y cláusulas "*malus*" y "*claw back*".

La aplicación de dicha excepción se basa en lo dispuesto en la letra a) del artículo 32, apartado 4, de la Directiva (UE) 2019/2034, en la que se establece que dichos criterios no se aplicarán a las empresas de servicios de inversión, *"cuando los activos dentro y fuera del balance tengan un valor medio igual o inferior a 100 millones EUR durante el período de cuatro años inmediatamente anterior al ejercicio dado"*.

En este sentido, la Entidad no prevé establecer ningún tipo de diferimiento en el pago de la remuneración, ni tampoco el pago en instrumentos.

Por su parte, la remuneración variable del personal encargado de las funciones de control se establece sobre la base de objetivos inherentes a sus funciones y que son independientes de los resultados de las áreas de negocio que controlan.

La Entidad no cuenta con un Comité de Remuneraciones al no estar obligada a ello, ya que no supera los requisitos establecidos en el artículo 109 del 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.

Indicar que la Entidad tiene establecidos unos mecanismos que, por un lado, fijan la retribución total del empleado y, por otro, permiten la evaluación anual del desempeño del mismo y la medición del grado de cumplimiento de sus objetivos.

Los criterios son establecidos y supervisados por la dirección del Grupo, para asegurar que los objetivos son específicos, comparables, alcanzables, realistas y tienen un horizonte temporal.

La Política retributiva se configura de forma flexible y se estructura en base a los siguientes componentes:

- **Salario fijo:** es la retribución fija que tiene el empleado y se corresponde a las funciones que desempeña en su puesto de trabajo en la organización, garantizando en todo momento una adecuada equidad interna.

El componente fijo de la remuneración representará una proporción de la remuneración total que será adecuadamente elevada para posibilitar la aplicación de una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables, incluyendo la posibilidad de no abonar ningún componente variable.

La Entidad tiene establecida una ratio adecuada entre el componente fijo y variable de la remuneración total, teniendo en cuenta sus actividades y los riesgos conexos.

- **Salario variable:** es la retribución que varía en función del cumplimiento de los objetivos asignados. El salario variable podrá oscilar entre un porcentaje máximo y mínimo del salario fijo.

La asignación de la remuneración variable se realiza considerando una combinación de factores cuantitativos (relacionados con los resultados individuales, del Departamento y de la Entidad en su conjunto) y de factores cualitativos (competencias personales alineadas con la estrategia de la Sociedad), cuyo peso relativo podrá variar en función de la categoría profesional, perfil del puesto, etc., y será definido previamente al inicio de cada periodo de evaluación por el órgano competente. En todo caso, la concesión y el importe final de la remuneración variable están sujetos al cumplimiento de los principios de prudencia, sostenibilidad y adecuación al perfil de riesgo de la Entidad.

Para minimizar los estímulos para una asunción excesiva de riesgos, en la composición de la remuneración variable definida a través de los objetivos anteriores, no podrán incluirse ningún tipo de objetivo variable que ponga o pueda incrementar el nivel de riesgos asumidos por la Sociedad.

- **Beneficios sociales:** es la parte de la retribución que está compuesta por conceptos no económicos, que buscan una mayor calidad de vida para el empleado y su entorno familiar.

Los beneficios discrecionales de pensión que, en su caso, se pudieran establecer, se deberán ajustar a la estrategia de negocio, los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Entidad.

Una vez al año, de forma obligatoria, se revisan los objetivos conseguidos por el empleado a través de la "entrevista de evaluación del desempeño" en la que, por una parte, se evalúan los resultados cuantitativos y, por otra, se controla que las competencias personales estén alineadas con la estrategia de la Sociedad.

Los empleados que inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la empresa, son identificados en la Política de Remuneraciones de la Entidad.

En este caso, son los que desempeñan las siguientes funciones: administradores, altos directivos, gestores de cartera y los responsables de las funciones de control interno.

Información relativa al ejercicio 2025

A 31.12.2025 el número total de personas que conforma la Agencia asciende a 17 (incluyendo a un Consejero Externo sin funciones ejecutivas ni relación contractual con la empresa), con el siguiente desglose: 2 Altos Directivos, 1 Consejero Externo, 4 Técnicos y 10 Administrativos.

Durante el periodo de referencia no se han producido altas ni bajas en la plantilla de la Entidad.

La distribución por categorías profesionales y por género al cierre del ejercicio 2025 es la siguiente:

2025	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Consejeros	3	0	3
Técnicos	3	1	4
Administrativos	4	6	10
TOTAL	10	7	17

El número de personas empleadas en la Sociedad en promedio del ejercicio, asciende a la cifra de 16,11 personas.

La remuneración de todos los empleados del Grupo en 2025 ha ascendido a 2.088K€, con el siguiente desglose por áreas:

- Alta Dirección: está compuesta por 2 empleados que han recibido, en concepto de remuneración por todos los conceptos, una suma total de 925K€.
- Área de Gestión: está compuesta por 3 empleados cuyas retribuciones conjuntas han ascendido a la cifra de 697K€ en el año 2025.

Así pues, la remuneración total global de estos 5 trabajadores ha ascendido a 1.622K€ de los cuales 1.109K€ corresponden a la remuneración variable. En este caso, el porcentaje de la remuneración fija con respecto a la remuneración total asciende al 32%, y el porcentaje de la remuneración variable sobre el total percibido, es del 68%.

- Resto de Áreas: incluye a 11 personas, con una remuneración total de 466 miles de euros, de los cuales 119 miles de euros corresponden a la remuneración variable. En este caso, el porcentaje de la remuneración fija con respecto a la remuneración total asciende al 74%, y el porcentaje de la remuneración variable sobre el total percibido, es del 26%.

En relación a las prácticas de remuneración de la Entidad, destacar los siguientes aspectos correspondientes al ejercicio 2025:

- No han existido concesiones de remuneración variable garantizada a ningún empleado ni cargo directivo.
- Los miembros del Órgano de Administración no perciben remuneración alguna por el ejercicio de dicho cargo.
- A 31.12.2025 no existen compromisos por complementos a pensiones, avales o garantías concedidas a favor del Órgano de Administración.
- Los Administradores de la Sociedad y las personas vinculadas a los mismos, no han incurrido en ninguna situación de conflicto de interés que haya tenido que ser objeto de comunicación, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 229 y siguientes del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital.
- Asimismo, y de acuerdo con la Ley de Sociedades de Capital mencionada anteriormente, se informa que los miembros del Órgano de Administración no han llevado a cabo, por cuenta propia o ajena, ninguna operación con la Sociedad que pueda considerarse ajena al tráfico ordinario o que no se haya realizado en condiciones normales de mercado.
- El importe de las retribuciones en especie de 2025 ha ascendido a un total de 23K€.
- Al final del ejercicio 2025 no existen remuneraciones diferidas pendientes de pago, ni concedidas durante dicho ejercicio, pagadas y reducidas mediante ajustes por resultados.
- Durante el ejercicio 2025 no se han pagado indemnizaciones por despido concedidas en periodos anteriores.
- Durante el ejercicio 2025 no se ha concedido (ni, por tanto, pagado) ninguna indemnización por despido.
- La Sociedad no tiene despidos en curso, ni necesidad o proyecto de efectuarlos, de los que se pudieran derivar pagos de indemnizaciones de importancia, al amparo de la legislación vigente. Por esa razón, no consta provisión alguna por este concepto.
- Los gastos de formación a empleados en los que se ha incurrido en 2025 han ascendido a 4K€.

- En el curso del ejercicio 2025 no se han empleado personas con discapacidad mayor o igual al 33%.
- Ningún empleado del Grupo ha percibido en el ejercicio 2025 una remuneración total superior al millón de euros.

La Política de Remuneración es revisada y supervisada por el Consejo de Administración de la Entidad, con el apoyo de la función de cumplimiento normativo, para garantizar su adecuación y eficacia.