

POLÍTICA RETRIBUTIVA

SILVER ALPHA ASSET MANAGEMENT SGIIC, S.A.U.



ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	NORMATIVA APLICABLE	3
3.	CONCEPTO DE REMUNERACIÓN	4
4.	ALCANCE SUBJETIVO: “PERSONAL IDENTIFICADO”	5
5.	COMPROMISO EN MATERIA DE PREVISIÓN SOCIAL	5
6.	OTROS BENEFICIOS CORPORATIVOS.....	6
7.	PRINCIPIOS QUE INSPIRAN EL SISTEMA RETRIBUTIVO DEL PERSONAL	6
8.	GOBIERNO CORPORATIVO DE LAS REMUNERACIONES	7
9.	LINEAS BÁSICAS DEL SISTEMA.....	8
10.	PROCESO DE FIJACIÓN Y CONTROL	9
11.	POLÍTICA DE REMUNERACIONES Y SU RELACIÓN CON LA INTEGRACIÓN DE LOS RIESGOS DE SOSTENIBILIDAD	10
12.	SEGUIMIENTO Y CONTROL.....	10
13.	PUBLICIDAD Y TRANSPARENCIA	11
14.	ACTUALIZACIÓN.....	12

1. INTRODUCCIÓN

SILVER ALPHA ASSET MANAGEMENT SGIIC, S.A. (en adelante, “Silver Alpha” o la “Entidad”) considera que sus profesionales son el elemento esencial para la consecución de sus objetivos y, por ello, la política de retribuciones es clave en la motivación y la retención del talento.

Silver Alpha, como entidad gestora de Instituciones de Inversión Colectiva, está obligada a contar con una política de remuneración para todo el personal que sea acorde con una gestión sana y eficaz del riesgo, y no ofrezca incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo y las normas de las IIC gestionadas.

La política remunerativa de Silver Alpha se ha establecido con la necesidad de dotar a la Entidad de sólidos procedimientos de remuneración que sean compatibles con una gestión del riesgo adecuada y eficaz. La política remunerativa de Silver Alpha alinea los riesgos asumidos por su personal con los de las IIC que gestiona, los de los inversores de dichas IIC y los de la propia Entidad. En particular, la política remunerativa considera debidamente la necesidad de adecuar los riesgos en términos de gestión del riesgo y la exposición al riesgo.

La política remunerativa de Silver Alpha:

- está en línea con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de la Entidad,
- no fomenta una asunción de riesgos excesiva, en comparación con la política de inversiones de las IIC que gestiona, y
- permite adecuar los intereses de las IIC y de sus inversores con los del personal que gestiona las IIC y mantener una situación financiera adecuada.

En el presente documento se identifican los principios generales que rigen dicha política, los objetivos que persigue, y se describen los principales elementos que forman parte de la retribución de los empleados y directivos de la Entidad, con especial referencia al personal identificado.

Hay que señalar que la política de retribuciones de la Entidad está adaptada al tamaño, organización interna, naturaleza, alcance y complejidad de sus actividades.

2. NORMATIVA APLICABLE

La normativa de referencia a la hora de definir esta política es la siguiente:

- Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.
- 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, de 12 de noviembre).
- 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).
- Reglamento Delegado (UE) Nº 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 y prácticas de remuneración en el ámbito de la MiFID (ESMA/2013/606, de 3 de junio de 2013).
- Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM (ESMA/2016/575, de 14 de octubre de 2016).
- 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.

3. CONCEPTO DE REMUNERACIÓN

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

- todas las formas de pago o complementos salariales abonados por la Entidad,
- cualquier importe pagado por las IIC gestionadas, incluida cualquier parte de las comisiones de gestión sobre resultados pagadas directa o indirectamente a favor del personal identificado, o
- cualquier transferencia de participaciones o acciones de las IIC gestionadas, como contraprestación por los servicios profesionales que presta el personal identificado de la Entidad.

Las remuneraciones pueden dividirse en:

- **Remuneración fija:** pagos o complementos salariales para 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 la Entidad, estando en consonancia con el nivel de formación, el grado de responsabilidad, la situación de la Entidad, los conocimientos exigidos y el nivel de experiencia del empleado.
- **Remuneración variable:** pagos o complementos salariales adicionales en base a los resultados individuales del empleado en cuestión, para cuya valoración deberán tenerse en cuenta tanto criterios financieros como no financieros, tendentes a valorar –con arreglo a criterios cuantitativos y cualitativos- el desempeño individual del empleado. Representará una parte equilibrada de la remuneración total, siendo flexible y no garantizada, a tal punto que sea posible no pagar retribuciones variables.

Con carácter general, para poder percibir retribución variable el empleado deberá haber prestado un mínimo de 90 días consecutivos de trabajo en el año natural y permanecer en la Entidad a 31 de diciembre del ejercicio de devengo.

Para evaluar el cumplimiento de objetivos se mantendrán al menos dos reuniones con cada empleado, una a mitad de periodo, para analizar la evolución, y otra finalizado el periodo, para comunicarle el grado de cumplimiento.

Ambos componentes de la remuneración (fija y variable), podrán incluir pagos o complementos salariales monetarios (como efectivo, acciones, opciones, cancelación de préstamos a los empleados en el momento de ser despedidos, aportaciones al plan de pensiones, etc.); o complementos salariales no -directamente- monetarios (como descuentos, prestaciones sociales complementarias o indemnizaciones para gastos de automóvil, teléfono móvil, etc.).

Un «*bonus de permanencia*» es un modo de remuneración variable que sólo puede permitirse en la medida en que se hayan aplicado correctamente las disposiciones de alineación del riesgo.

Los dividendos o las distribuciones similares que los socios reciban como propietarios de la Entidad no entran dentro del ámbito de aplicación de la presente política, salvo si de pago de dichos dividendos se deriva una elusión de las correspondientes normas de remuneración, siendo, a estos efectos, irrelevante si existe o no intención de eludir dichas normas.

Se debe garantizar 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 disposiciones de la Directiva OICVM y de las Directrices de ESMA.

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 la Entidad tales como: administradores, Consejeros Delegados y socios ejecutivos y no ejecutivos.
- Altos directivos.
- Personal que ejerza funciones de control.
- Personal responsable al frente de la gestión de inversiones, la administración, la comercialización y los recursos humanos.
- Otros responsables de asumir riesgos como: los miembros del personal, cuyas actividades profesionales –ya sean individuales o colectivas, como miembros de un grupo (por ejemplo, una unidad de negocio o parte de un departamento)– pueden ejercer una influencia significativa en el perfil de riesgo de la Entidad o en una IIC que gestiona, incluidos los responsables de celebrar contratos o entrar en posiciones y tomar decisiones que pueden afectar de manera significativa las posiciones de riesgo de la Entidad o de la IIC que gestiona. Dicho personal puede incluir, por ejemplo, los equipos de venta, los operadores particulares en la intermediación y los departamentos de operaciones de intermediación bursátiles.
- Empleados que no obtengan una remuneración total de importe elevado pero que podrían tener una incidencia significativa en el perfil de riesgo de la Entidad o de las IIC que gestiona, dado el puesto de trabajo o las responsabilidades particulares que ejerce dicha persona.
- Otros empleados/personas cuya remuneración total los incluya en el mismo grupo de remuneración que el de los altos directivos y los responsables de asumir riesgos.

5. COMPROMISO EN MATERIA DE PREVISIÓN SOCIAL

En el momento de aprobación de esta Política Retributiva, Silver Alpha no tiene implantado para ningún profesional de la Entidad sistemas de previsión social. No obstante, la Entidad podrá implantar en el futuro sistemas de previsión social a favor de cualesquiera empleados o directivos que, en todo caso, serán compatibles con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad y de las IIC que gestione.

6. OTROS BENEFICIOS CORPORATIVOS

En el momento de aprobación de esta Política Retributiva, Silver Alpha. únicamente tiene aprobado determinados seguros de salud a favor del personal. No obstante, la Entidad podrá extender o implantar en el futuro otros beneficios corporativos que, en todo caso, serán compatibles con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad y de las IIC que gestione.

7. PRINCIPIOS QUE INSPIRAN EL SISTEMA RETRIBUTIVO DEL PERSONAL

La política remunerativa de Silver Alpha se fundamenta en los siguientes principios generales:

- Debe evitar conflictos de interés e incumplimientos de normas de conducta.
- Debe ser compatible con la obligación del personal de actuar con honestidad, imparcialidad y profesionalidad, y en favor del mayor interés de los clientes.
- 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, y con los perfiles de riesgo, las normas de los fondos o los estatutos de las IIC gestionadas por la Entidad.
- Debe ser compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores, y los intereses de la Entidad y de las IIC que gestiona, o de los inversores de la IIC, incluyendo medidas para evitar los conflictos de intereses.
- Las retribuciones variables deben ser coherentes con el mantenimiento de una base sólida de capital.
- Cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinen los resultados de la persona y los de la unidad de negocio o las IIC afectadas y los resultados globales de la Entidad. En la evaluación de los resultados individuales se atenderá tanto a criterios financieros como no financieros.
- La evaluación de los resultados se llevará a cabo en un marco plurianual adecuado al ciclo de vida de las IIC gestionadas por la Entidad, 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 IIC que gestione y sus riesgos de inversión.
- Los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados. La remuneración fija debe ser lo suficientemente elevada para retribuir los servicios profesionales prestados según el nivel de educación, el grado de antigüedad, el nivel de conocimientos especializados y las cualificaciones exigidas, las limitaciones y la experiencia laboral, el sector empresarial y la región.
- La política de remuneración debe ser plenamente flexible sobre la remuneración variable, lo que implica que no sólo la remuneración variable se reducirá en caso de resultados negativos sino también que puede reducirse hasta cero en algunos casos.
- La remuneración variable debe estar vinculada a los resultados y ajustarse por el riesgo.

- 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 incluirá un mecanismo completo de ajuste para integrar todos los tipos de riesgos corrientes y futuros.
- Una parte sustancial, que represente al menos el 40 por ciento del componente de remuneración variable, se aplazará durante un período oportuno en función del ciclo de vida y de la política de reembolso de las IIC de que se trate y se adaptará adecuadamente a la naturaleza de los riesgos de las IIC de que se trate. Este aplazamiento no será de aplicación en el caso de remuneraciones variables inferiores a 2 millones de euros.
- El período a que se refiere el párrafo anterior será de entre tres y cinco años como mínimo, salvo si el ciclo de vida de las IIC en cuestión es más corto; no se entrará en posesión de la remuneración pagadera en virtud de disposiciones de aplazamiento más rápidamente que de manera proporcional; en el caso de un elemento de remuneración variable de una cuantía especialmente elevada (superiores a 2 millones de euros), se aplazará como mínimo el 60 por ciento.
- La remuneración variable, incluida la parte aplazada, se pagará o se entrará en posesión de esta 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 IIC y de la persona de que se trate.
- La remuneración variable total se contraerá generalmente de forma considerable cuando la Entidad o la IIC 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.
- 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.
- Inexistencia de toda relación directa entre la remuneración de las personas competentes que ejerzan principalmente una actividad y la remuneración de otras personas competentes que desempeñen esencialmente otra actividad, o también entre la remuneración de esas primeras personas y los ingresos generados por las segundas, en los casos en que puedan surgir conflictos de intereses en relación con dichas actividades.

8. GOBIERNO CORPORATIVO DE LAS REMUNERACIONES

La Junta General de Accionistas aprobará anualmente la retribución del Director General y de los miembros del Consejo de Administración con funciones ejecutivas.

El Consejo de Administración de Silver Alpha es el encargado de fijar los principios generales de la política de retribución. El Consejo de Administración es el encargado de aprobar dichas políticas.

Asimismo, el Consejo de Administración deberá revisar periódicamente los principios establecidos y es responsable de vigilar la aplicación de estos.

No obstante lo anterior, todas las funciones competentes en la empresa (es decir, gestión del riesgo, cumplimiento normativo, recursos humanos, planificación estratégica, etc.). deben tener

una participación adecuada en el diseño, la supervisión continua y la revisión de la política remunerativa de la Entidad.

El Consejo de Administración fijará las cantidades agregadas de retribución, tanto fija como variable, a la vista de la evolución de las cuentas de resultados y cifras de negocio de la firma.

El Consejo de Administración confirmará, en la aprobación anual de las cifras de evolución del negocio, las cantidades agregadas de la retribución mencionadas.

La función de gestión del riesgo valora el modo en que la estructura de remuneración variable afecta al perfil de riesgo de la Entidad. La función de la gestión del riesgo valida y evalúa los datos de ajuste por el riesgo.

La función de cumplimiento normativo analiza el modo en que la estructura de remuneraciones afecta al cumplimiento de la legislación, reglamentos y políticas internas de la Entidad.

La función de auditoría interna lleva a cabo periódicamente una auditoría independiente del diseño, la aplicación y los efectos de las políticas remunerativas de la Entidad.

Por otra parte, no se ha considerado necesaria la constitución de un comité de remuneraciones, de acuerdo con el art. 46 bis apartado 4 de la Ley de Instituciones de Inversión Colectiva y las Directrices de ESMA sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM (directrices 54 a 59). Es el Consejo de Administración quien asume las funciones propias del comité de remuneraciones.

9. LINEAS BÁSICAS DEL SISTEMA

El sistema general de retribución se compone de los criterios esenciales que definen la forma en la que Silver Alpha compensa a los trabajadores de acuerdo con la aportación personal que cada uno realiza a la consecución de los resultados de la organización, y que es el reflejo de la filosofía directiva y de la cultura de la organización.

La Política de Remuneraciones llevada a cabo en la Entidad tendrá en cuenta, entre otros, los siguientes criterios para valorar el desempeño de sus empleados:

- Nivel funcional (posición del empleado en la estructura de la Entidad);
- Nivel de responsabilidad;
- Desempeño individual (logros en principio conseguidos por el esfuerzo personal tanto cualitativos como cuantitativos);
- Resultados obtenidos a nivel de la Entidad y la Unidad en la que se integra;
- Equidad (se tendrán en cuenta la experiencia profesional, el nivel de responsabilidad y la trayectoria de cada uno de los sujetos afectados para velar por la equidad interna); y
- Competitividad de la retribución frente al mercado y competencia.

Todo ello, sobre la base de los principios que emanan la presente Política de Remuneraciones y con un enfoque de personalización de la retribución, pero sin olvidar, para una adecuada gestión del riesgo, la evolución de la Unidad en la que se integra el empleado, así como por la evolución de la Entidad en su conjunto.

El Consejo de Administración podrá excepcionalmente decidir como medida de fidelización a empleados clave, establecer una remuneración variable vinculada a la consecución de determinados objetivos tales como beneficios, activos bajo gestión, etc., a plazos de más de dos años.

10. PROCESO DE FIJACIÓN Y CONTROL

El sistema de retribución variable en base a objetivos se orienta a la consecución de los mejores resultados del personal. Los objetivos deben ser claros y precisos, alcanzables, motivadores y cuantificables.

Los objetivos, según su ámbito, serán:

- **De empresa:** afectan al conjunto de la Entidad. Impulsan el logro de los resultados de Silver Alpha y refuerzan el espíritu.
- **De área/específicos:** afectan al conjunto del Área a la que se pertenece. Refuerzan la visión global de Área Funcional, permitiendo abordar objetivos y estrategias compartidas.

Los objetivos según su naturaleza, podrán ser:

- **Cuantitativos:** fáciles de medir y de comprender y que 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.
- **Cualitativos:** desarrollan la función del empleado, facilitan el desarrollo de Silver Alpha a largo plazo. Por ejemplo, cumplimiento de la normativa interna de la Entidad, resultados de la satisfacción de los clientes, otros que se estimen oportunos en función del cargo, etc.

Finalidad del Sistema de Retribución Variable:

- Mantener un determinado nivel de compromiso personal con los objetivos generales de la Entidad, así como con los objetivos específicos del puesto.
- Claridad en las responsabilidades y objetivos a conseguir por el titular del puesto, así como en las prioridades de dichos objetivos.
- Instrumento de comunicación y motivación.
- Contar con una herramienta eficaz de planificación y control.

La cuantía de los incentivos percibidos cada ejercicio, en ningún caso podrá implicar la asunción de riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Entidad y, en todo caso, serán coherentes con el mantenimiento de una base sólida de capital, en base individual y consolidada, en virtud de la normativa de solvencia. Es decir, se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Entidad en su conjunto, justificada en función de los resultados tanto de la Entidad como del empleado.

El derecho a recibir la remuneración variable se obtiene («se concede») al final del periodo de devengo o durante el periodo de devengo, cuya duración debe ser como mínimo de un año, aunque podrá ser superior.

La remuneración variable deberá abonarse parcialmente por anticipado (a corto plazo) y parcialmente aplazada (a largo plazo). Antes de pagar la parte aplazada, debe exigirse que se reevalúen los resultados y, en su caso, que se realice un ajuste por el riesgo para adaptar la remuneración variable a los riesgos y los errores en las evaluaciones de resultados y riesgos que han aparecido desde que se concedió a los empleados el componente variable de su remuneración.

Silver Alpha puede emplear criterios específicos en los que se aplicarían las penalizaciones (tanto a la parte en efectivo como a la parte en instrumentos de la remuneración aplazada) y las compensaciones. Dichos criterios deben incluir, por ejemplo:

- la prueba de un comportamiento indebido o un error grave por parte del empleado (por ejemplo, una vulneración del RIC y de otros reglamentos internos, especialmente los relativos a los riesgos);
- si la IIC y/o la Entidad y/o la unidad de negocio sufren posteriormente un descenso significativo en sus resultados financieros (deberán utilizarse indicadores específicos);
- si la IIC y/o la Entidad y/o la unidad de negocio en que el empleado trabaja sufre una deficiencia importante en la gestión del riesgo;
- cambios significativos en la situación financiera global de Silver Alpha.

En ninguna circunstancia, el ajuste explícito por el riesgo a posteriori (tanto para el efectivo como para los instrumentos) debe suponer un aumento de la parte aplazada.

11. POLÍTICA DE REMUNERACIONES Y SU RELACIÓN CON LA INTEGRACIÓN DE LOS RIESGOS DE SOSTENIBILIDAD

La Política de Remuneración de Silver Alpha no promueve la inclusión de los factores medioambientales, sociales y de gobernanza (ASG) dentro de la Organización.

12. SEGUIMIENTO Y CONTROL

Al menos una vez al año, se hará una evaluación interna central e independiente de la aplicación de la política remunerativa, al objeto de verificar si se cumplen las políticas y los procedimientos de remuneración adoptados por el órgano de dirección en su función supervisora. El seguimiento y control se llevará a cabo por la Unidad de Cumplimiento Normativo.

Dichas revisiones centrales e independientes deben valorar si el sistema general de remuneraciones:

- funciona como está previsto (en particular, que todos los programas y planes acordados están cubiertos; que los pagos de remuneración son adecuados y que el perfil de riesgo, los objetivos a largo plazo y los objetivos de la Entidad, están reflejados de forma adecuada);
- es conforme con los reglamentos, principios y normas nacionales e internacionales.

Cuando las revisiones periódicas revelen que el sistema de remuneraciones no funciona como estaba previsto o establecido, el Consejo de Administración debe garantizar que se aplica el oportuno plan para subsanarlo.

La revisión periódica de la aplicación de las políticas y prácticas remunerativas podrá encargarse, parcial o totalmente, a un servicio externo cuando sea apropiado, con arreglo al criterio de proporcionalidad. De acuerdo con la proporcionalidad, Silver Alpha podrá decidir externalizar toda la revisión. En cualquier caso, el Consejo de Administración seguirá siendo responsable de revisar las políticas y prácticas remunerativas y de garantizar que se atiende a los resultados de la revisión.

Deberá darse cuenta al Consejo de Administración de los resultados de la evaluación anual realizada.

13. PUBLICIDAD Y TRANSPARENCIA

Difusión interna de información

Sin menoscabo de la necesaria confidencialidad se transmitirá a toda la plantilla de Silver Alpha el modelo retributivo de manera precisa y global, estando la Política de Remuneraciones y sus revisiones accesibles y a disposición de dicha plantilla. El contenido que debe difundirse internamente será, como mínimo, el que se difunde de manera externa.

Que el empleado conozca la política retributiva favorece la motivación y expectativas de este, así como su compromiso y fidelidad a la empresa. Además, así tiene la posibilidad de conocer la competitividad externa y la situación retributiva de los puestos contra el mercado de referencia. Mediante la referida comunicación interna personalizada, el profesional puede percibir el reconocimiento de sus logros por parte de la dirección y puede considerarse recompensado, reconocido y apreciado.

El proceso de evaluación debe estar oportunamente documentado y ser accesible para cada uno de los miembros del personal de los que se trate.

Difusión externa de información

Los folletos de las IIC gestionadas contienen información detallada y actualizada de la política remunerativa de Silver Alpha, que incluirá, al menos, una descripción de la forma en que se calculan la remuneración y los beneficios y la identidad de las personas responsables de hacerlo. Esta información detallada podrá ser sustituida por un resumen de la política remunerativa en el que se indique la página web en el que se puede consultar dicha información y en el que se señale que se puede obtener gratuitamente un ejemplar en papel de dicha información previa solicitud.

Por otro lado, los informes anuales de las IIC gestionadas (concretamente los IPP correspondientes al segundo semestre) deberán contener:

Datos cuantitativos:

- Remuneración total abonada por Silver Alpha a su personal desglosada en remuneración fija y remuneración variable.
- Número de beneficiarios (se especificará el número total de empleados y, dentro de estos, el número de beneficiarios de remuneración variable).
- Remuneración ligada a la comisión de gestión variable de la IIC, indicando que no existe para aquellas IIC que no apliquen este tipo de remuneración.

- Remuneración desglosada en:
 - altos cargos: indicando el número de personas incluidas en esta categoría y desglosando en remuneración fija y variable.
 - empleados cuya actuación tenga una incidencia material en el perfil de riesgo de la IIC (en el entendido de que todas las SGIC cuentan con empleados dentro de este grupo): indicando el número de personas incluidas en esta categoría y desglosando en remuneración fija y variable.

Datos cualitativos:

- Descripción de la política de remuneración de la Entidad, que deberá incluir el detalle del método de cálculo para los distintos grupos de empleados, y para los distintos tipos de remuneración, teniendo en cuenta tanto criterios financieros como no financieros.

Adicionalmente para los fondos armonizados se deberá incluir una descripción de las modificaciones que se hayan realizado en la política de remuneración, así como el resultado de las revisiones a dicha política que se realicen por la Entidad de forma periódica.

En el caso de fondos con alta vinculación a un gestor, toda la información anterior se debe dar a nivel desglosada a nivel individual de estos fondos.

14. ACTUALIZACIÓN

La actualización de este procedimiento se llevará a cabo por el Consejo de Administración al menos una vez al año, con el soporte de Cumplimiento Normativo.

Además, la Unidad de Cumplimiento Normativo hará un seguimiento continuo de las novedades regulatorias, y demás circunstancias que hagan necesaria una modificación o actualización, en el momento que se produzcan, e informará de ello al Consejo de Administración.