

## INFORME QUE FORMULA LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE ALANTRA PARTNERS, S.A. EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

### 1. INTRODUCCIÓN

El presente informe se elabora por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la “**Comisión**”) del Consejo de Administración de Alantra Partners, S.A. (la “**Sociedad**”) conforme a lo establecido en el artículo 529 novodecies del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (“**LSC**”), el cual establece la obligación de que la política de remuneraciones de los consejeros sea aprobada por la junta general de accionistas, al menos, cada tres años, y que la propuesta de dicha política sea motivada y se acompañe de un informe de la comisión de nombramientos y retribuciones (el “**Informe**”).

Así, el Informe se elabora a los efectos de justificar la propuesta de Política de Remuneraciones que el Consejo de Administración debe proponer de manera motivada a la Junta de Accionistas para su aprobación.

El Informe y la propuesta de la Política de Remuneraciones de Consejeros se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la fecha en la que se publique la convocatoria de la Junta General de Accionistas a la que se propone su aprobación.

### 2. RESTRICCIONES EN MATERIA DE REMUNERACIONES EN EL ÁMBITO DEL MERCADO DE VALORES. PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD.

La Sociedad, debido a su condición de entidad dominante de un grupo consolidable de empresas de servicios de inversión, está asimismo sujeta a la normativa del mercado de valores, incluidas las restricciones que ésta establece en materia de remuneraciones.

El artículo 188 del Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores (“**LMV**”), establece que las referidas restricciones en materia de remuneraciones deben aplicarse a los altos directivos y empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la empresa de servicios de inversión a nivel matriz filial (el “**Colectivo Identificado**”).

Una de las restricciones referidas consiste en la obligación de limitar la remuneración variable de los miembros del Colectivo Identificado al 100% de su remuneración fija (o al 200% en caso de que exista autorización de la junta de accionistas de la entidad) (“**bonus cap**”).

No obstante, la propia normativa del mercado de valores prevé que la aplicación de las restricciones en materia de remuneraciones debe realizarse de manera proporcional al carácter, escala y complejidad de las actividades de cada entidad (“**Principio de Proporcionalidad**”).

Hasta finales del ejercicio 2017 la aplicación del Principio de Proporcionalidad ha permitido a las entidades no aplicar (o aplicar parcialmente) las restricciones establecidas por la LMV en materia de remuneraciones, incluyendo la posibilidad de no

aplicar el *bonus cap*.

No obstante, durante el ejercicio 2017 y siguiendo el criterio de la Autoridad Bancaria Europea, la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) fijó el criterio de no aplicar el Principio de Proporcionalidad a la limitación del *bonus cap* del Colectivo Identificado con efectos a partir del ejercicio 2018, de manera que la remuneración variable de los miembros del Colectivo Identificado correspondiente a dicho ejercicio no podrá superar el 200% de su respectiva remuneración fija.

### 3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS DEL GRUPO ALANTRA

La Política de Remuneraciones de Consejeros de la Sociedad fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 28 de abril de 2015, y posteriormente modificada por acuerdo de la Junta de Accionistas celebrada el 27 de abril de 2016, fijando su vigencia hasta el ejercicio 2017 inclusive.

Asimismo, en diciembre de 2016, el Consejo de Administración, atendiendo al Principio de Proporcionalidad, propuso a la Junta de Accionistas no aplicar el límite de la remuneración variable del Colectivo Identificado al 200% de su respectiva remuneración fija por entender (i) que la política de remuneraciones del Grupo Alantra ya contaba con los mecanismos necesarios para evitar situaciones de riesgo e insolvencia, sin necesidad de limitar la retribución variable de sus empleados y directivos, y (ii) que dicha limitación era perjudicial para mantener una política competitiva en el sector en el que opera la Sociedad.

En consecuencia, la Junta General de Accionistas de la Sociedad, celebrada con carácter extraordinario el 13 de diciembre de 2016, fijó en diez veces el nivel máximo que la remuneración variable de los miembros del “**Colectivo Identificado del Grupo Alantra**” puede alcanzar con respecto a su respectiva remuneración fija, y ello sin perjuicio de que dicho nivel debiera reducirse a dos veces en caso de que las autoridades competentes así lo determinasen.

### 4. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA Y CONCLUSIONES DE LA COMISIÓN:

Como consecuencia de la fijación del referido criterio de la CNMV, el sistema establecido en la Política de Remuneraciones de Consejeros vigente hasta 2017 para retribuir al Presidente Ejecutivo (el cual, forma parte del Colectivo Identificado del Grupo Alantra), no puede seguir aplicándose ya que no asegura que su remuneración variable no exceda del 200% de su remuneración fija.

Tras analizar diferentes alternativas, se ha llegado a la conclusión de que la manera más eficiente de cumplir con el criterio fijado por la CNMV, manteniendo la consistencia y los principios de la Política de Remuneraciones de Consejeros de la Sociedad, consiste en:

- (i) incrementar la remuneración fija del Presidente Ejecutivo para el ejercicio 2018 y sucesivos en un importe de 700.000 euros, hasta fijarla en 1.000.000 euros;
- (ii) mantener su esquema actual de retribución variable, si bien detrayendo de su importe final el referido incremento de su remuneración fija, de modo tal que la retribución total que perciba el Presidente Ejecutivo no varíe con respecto a la política anterior en igualdad de circunstancias, y

(iii) limitar la remuneración variable al 200% de su remuneración fija.

El ajuste descrito en los párrafos (i) y (ii) anteriores, permitirá que la limitación de la remuneración variable establecida en el párrafo (iii) no perjudique el mantenimiento de un esquema retributivo competitivo que garantice la alineación de intereses del Presidente Ejecutivo con la consecución de resultados positivos del Grupo Alantra.

Adicionalmente, la Comisión propone incluir en el contrato del Presidente Ejecutivo la incorporación de una cláusula de recobro que permitan a la Sociedad reclamar el reembolso de componentes variables de la remuneración cuando éstos se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

Salvo por el referido ajuste a la remuneración del Presidente Ejecutivo, y la inclusión de la referida cláusula de recobro en su contrato, la Comisión no propone ninguna otra modificación a la Política de Remuneraciones de Consejeros de la Sociedad vigente hasta el cierre del ejercicio de 2017.

De conformidad con lo expuesto, la Comisión concluye que la Política de Remuneraciones de los Consejeros que, sobre la base del presente Informe, el Consejo de Administración elevará a la Junta General para su aprobación, resulta conforme con la legislación vigente, así como con las últimas recomendaciones en materia de gobierno corporativo, con las prácticas habituales en materia retributiva y con el criterio establecido por el supervisor competente.

La Comisión considera asimismo que dicha política guarda una proporción razonable con la importancia de la Sociedad y es acorde con los estándares de mercado.

Todo ello, a juicio de la Comisión, permite a la Sociedad disponer de una política retributiva adecuada, alineada con los intereses de los accionistas y con la necesaria gestión prudente de riesgos, sin perjuicio de que pueda revisarse y actualizarse en caso de que las circunstancias de los mercados o modificaciones normativas así lo determinen o aconsejen.

La presente propuesta de la Política de Remuneraciones que se someterá a la Junta resultaría, por tanto, de aplicación con efectos a partir del 1 de enero 2018.

\* \* \*

Se adjunta al presente informe como **Anexo** la propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad.

Madrid, 20 de marzo de 2018

## ANEXO

### PROPUESTA DE POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE ALANTRA PARTNERS, S.A.

#### 1. INTRODUCCIÓN

El Consejo de Administración, a propuesta y previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, somete a la Junta General de Accionistas la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Alantra Partners, S.A. (la "**Sociedad**"), tanto en su condición de tales como por el desempeño de funciones ejecutivas, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodécimos del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba la Ley de Sociedades de Capital.

#### 2. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

De conformidad con el artículo 20 de los Estatutos Sociales de Alantra Partners, S.A. (la "**Sociedad**"), el sistema de remuneración de los Consejeros en su condición de tales consistirá en una asignación fija anual pagadera trimestralmente y en dietas de asistencia a cada reunión del Consejo de Administración o de sus Comisiones.

La asignación fija anual de cada uno de los Consejeros se determinará por el Consejo de Administración atendiendo a su pertenencia a Comisiones y a las funciones y responsabilidades individuales que se les asignen respectivamente en relación al Consejo y, en su caso, a sus Comisiones.

Los Consejeros percibirán una cantidad, en concepto de dieta de asistencia, con ocasión de cada reunión del Consejo en pleno o de sus Comisiones en la que participen, cuyo importe será determinado por el Consejo de Administración.

El importe máximo total que la Sociedad podrá pagar a los Consejeros por ambos conceptos, asignación fija y dietas de asistencia, en su condición de tales, no podrá ser superior a 800.000 euros.

#### 3. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

Está previsto que el Presidente Ejecutivo, que tendrá la condición de Consejero Delegado, sea el único Consejero Ejecutivo.

La remuneración por el desempeño de las funciones ejecutivas propias de su condición de Consejero Delegado, con independencia de su remuneración como consejero en su condición de tal, consistirá en una retribución fija de un millón de euros anuales más una retribución variable anual que tendrá dos componentes:

- un componente cuantitativo por un importe equivalente al 3,2% del beneficio de la Sociedad antes de impuestos, excluido el resultado derivado de operaciones o ajustes contables no materializados en caja ya sea en efectivo o en instrumentos equivalentes, debiendo verificar la Comisión de Auditoría y Control de Riesgos de la Sociedad el cálculo del importe de este componente cuantitativo;
- y un componente cualitativo, cuyos criterios, indicadores y/o parámetros a alcanzar serán establecidos anualmente por la Comisión de Nombramientos y

# ALANTRA

Retribuciones, y que atenderá, entre otros y principalmente, a los siguientes objetivos: (i) el desarrollo de las capacidades del equipo de profesionales integrado en el grupo de la Sociedad, (ii) la sostenibilidad de los ingresos, (iii) la promoción de una gestión del riesgo sólida y efectiva y (iv) la maximización del valor para el accionista. El grado de cumplimiento de tales objetivos modulará el importe resultante de lo establecido en el párrafo anterior, ya sea al alza o a la baja, en un importe de hasta el 60% del mismo.

Determinada la remuneración variable del Presidente Ejecutivo de acuerdo a lo anterior, se deducirá de ésta un importe de 700.000 euros, salvo en caso de que la remuneración variable fuese menor a dicho importe, en cuyo caso no se devengará retribución variable a favor del Presidente Ejecutivo.

El contrato del Presidente Ejecutivo tendrá duración indefinida e incluirá un pacto de exclusividad. No preverá indemnizaciones por extinción por decisión de la Sociedad, aunque incluirá un preaviso de seis meses aplicable para el caso de extinción sin causa por decisión de la Sociedad o del Presidente Ejecutivo.

El contrato no incluirá ningún pacto de no competencia postcontractual (no obstante, existe un acuerdo entre los socios profesionales accionistas de la Sociedad, entre los cuales se encuentra el Presidente Ejecutivo, que establece un compromiso de no competencia por parte del socio saliente o, en su defecto, un esquema de opciones de compra de sus acciones a favor de los socios que sigan prestando sus servicios profesionales a la Sociedad que implicaría una fuerte penalización económica para el socio saliente).

El contrato del Presidente Ejecutivo incorporará una cláusula de recobro que permitan a la Sociedad reclamar el reembolso de componentes variables de la remuneración cuando éstos se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

## **4. VIGENCIA**

La presente política resultará de aplicación para la remuneración de los consejeros durante los ejercicios 2018 a 2020, ambos inclusive, salvo que la Junta General de Accionistas adopte un acuerdo que la modifique o sustituya durante su periodo de vigencia.

Madrid, 21 de marzo de 2018