

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 novodécimas 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 Retribuciones, y que atenderá, entre otros y principalmente, a los siguientes objetivos: (i) el desarrollo de las capacidades del equipo de profesionales

ALANTRA

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