

INFORME-PROPUESTA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE NMÁS1 DINAMIA, S.A. (LA “SOCIEDAD”) SOBRE EL RATIO ENTRE EL COMPONENTE FIJO Y VARIABLE DE LA REMUNERACIÓN TOTAL DEL COLECTIVO IDENTIFICADO DEL GRUPO ALANTRA

El presente informe-propuesta se formula por el Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta y previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y en cumplimiento de lo establecido en 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**), y, por remisión, en la letra g) del apartado 1 del artículo 34 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (**Ley 10/2014**), en relación con el porcentaje máximo que la remuneración variable de los empleados y ejecutivos del Grupo Alantra que integran el Colectivo Identificado (tal y como dicho término se define a continuación) pueda alcanzar de su respectiva remuneración fija.

1. INTRODUCCIÓN

La normativa que regula la actividad de las entidades de crédito, empresas de servicios de inversión y sus respectivos grupos, así como la que regula la de las gestoras de instituciones y entidades de inversión, ha establecido determinadas restricciones en materia de gobierno corporativo y gestión de conflictos de intereses con el fin de prevenir (i) déficits de solvencia de tales entidades, y (ii) la asunción de riesgos desproporcionados para conseguir mejores resultados en el corto plazo.

Así, en su condición de grupo consolidable de empresas de servicios de inversión, y a los efectos de cumplir con los referidos requisitos en materia de gobierno corporativo, el Grupo Alantra debe disponer, en condiciones proporcionadas al carácter, escala y complejidad de sus actividades, de políticas de remuneraciones coherentes con la promoción de una gestión del riesgo sólida y efectiva. Dicha política debe determinarse de conformidad con los principios generales establecidos por el artículo 33 de la Ley 10/2014, y, en lo que respecta a los elementos variables de la remuneración, atendiendo a los principios previstos para las entidades de crédito en el referido artículo 34 de la Ley 10/2014.

La política de remuneraciones debe aplicarse a las categorías de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo del Grupo, y en particular a los altos directivos, a los empleados que tienen la capacidad de asumir riesgos por cuenta de la Sociedad y su grupo, y a aquellos empleados que ejercen funciones de control (el “**Colectivo Identificado**”). Tal y como consta en el Informe sobre Solvencia del Grupo Alantra correspondiente al ejercicio 2015, el Colectivo Identificado está integrado por el Presidente y Consejero Delegado de la Sociedad, los Altos Directivos y el responsable de Control de Riesgos y Cumplimiento Normativo del Grupo.

De acuerdo con el referido artículo 33, la política de remuneraciones debe (i) promover y ser compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, de modo que no ofrezca incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Sociedad, y (ii) ser compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores, los intereses a largo plazo de la Sociedad, e incluir medidas para evitar los conflictos de intereses.

En cuanto a los elementos variables de la remuneración del Colectivo Identificado, una de las restricciones que establece dicha normativa consiste en la obligación de limitar su retribución variable al 100% de su respectiva retribución fija, pudiendo superar dicho nivel hasta un máximo del 200% siempre que así lo aprueba la junta general de accionistas de la entidad

que corresponda¹. No obstante, sobre la base del principio de proporcionalidad, dicha limitación máxima podría “neutralizarse”, es decir, ser inaplicada.

2. PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD

Tanto la Ley 10/2014, en su artículo 32, como la LMV, en su artículo 188, establecen que las obligaciones en materia de remuneraciones deben aplicarse de manera y en una medida proporcionada a la naturaleza, escala y complejidad de los riesgos inherentes al modelo empresarial y actividades de las entidades o sus grupos.

El referido principio de proporcionalidad pretende hacer compatibles las políticas y prácticas de remuneración de las entidades con el perfil de riesgo que éstas suponen para sus accionistas, clientes, acreedores y para el sistema financiero en su conjunto.

A los efectos de aplicar dicho principio tanto las entidades como las autoridades financieras deben atender a circunstancias tales como:

- Tamaño y organización interna de la entidad y su grupo.
- Naturaleza, alcance y complejidad de las actividades desarrolladas por la entidad y su grupo.
- Estructura de financiación de la entidad.
- Tipo de clientes a los que se dirigen las actividades de la entidad y su grupo (minoristas, profesionales o contrapartes elegibles).

De este modo, si bien la obligación de contar con políticas y prácticas de remuneración efectivas y adecuadas a sus actividades es de aplicación a todas las empresas de servicios de inversión y sus grupos, en aplicación del principio de proporcionalidad, determinadas obligaciones en materia de remuneraciones pueden ser “neutralizadas”, es decir, inaplicadas, por aquellas entidades o grupos que no comporten un riesgo significativo.

A la fecha del presente informe, la autoridad nacional competente no se ha pronunciado sobre la imposibilidad de neutralizar la obligación de limitar la remuneración variable del Colectivo Identificado al 200% de su respectiva remuneración fija, por lo que, de conformidad con el asesoramiento recibido, se considera que dicha neutralización es una posibilidad que pueden aprobar las juntas de accionistas de las entidades referidas.

3. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLITICA DE REMUNERACIONES Y APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN EL GRUPO ALANTRA

3.1 Principios generales de la política de remuneraciones del Grupo Alantra

El 22 de julio de 2015, tras la fusión con N más Uno IBG, S.A., el Consejo de Administración de la Sociedad aprobó y asumió como propia la política de remuneraciones que hasta la fecha estaba vigente en el grupo N+1, la cual, sobre la base de determinados principios generales consistentes con una estrategia de crecimiento a largo plazo, establece un esquema

¹ Dicho ratio debe calcularse como el cociente resultante de dividir el importe de la retribución variable entre el importe de la remuneración fija percibida durante el número de años en los se haya devengado dicha remuneración variable.

ALANTRA

retributivo basado en un componente fijo (determinado en función de la categoría profesional interna), y otro variable (determinado en función de la consecución de objetivos cuantitativos y cualitativos).

Los referidos principios generales sobre los que se ha elaborado la política de remuneraciones del Grupo Alantra son, principalmente, los siguientes:

- a) Incentivar el crecimiento y los resultados del Grupo Alantra, alineando los intereses de los empleados con los del Grupo y sus diferentes áreas de negocio.

En el proceso de decisión seguido para establecer la política de remuneraciones variables del Grupo Alantra, el primer factor que se tiene en cuenta es determinar si el Grupo cuenta con recursos propios suficientes, a nivel consolidado e individual, para cubrir las exigencias de solvencia establecidas por la normativa vigente, incluyendo en dicho análisis el comportamiento financiero del Grupo ante escenarios estresados. Por ello, la política de remuneraciones del Grupo Alantra establece que si el desempeño financiero del mismo ha sido deficiente o se han producido variaciones significativas en sentido negativo en su perfil de riesgo, la cuantía correspondiente a la retribución variable podrá reducirse o incluso quedar absolutamente eliminada. Adicionalmente, para la determinación de dicha retribución variable no solo debe producirse un resultado positivo que la justifique, sino que dicho resultado ha de haberse materializado de manera efectiva en la tesorería de la Sociedad o sus filiales.

Por otra parte, a la hora de valorar la política de remuneraciones del Grupo Alantra, el Consejo tuvo especialmente en cuenta el hecho de que los principales ejecutivos del mismo (incluidos la mayor parte de los integrantes del Colectivo Identificado) son además accionistas de la Sociedad, y mantienen suscrito un compromiso que les impide transmitir sus acciones, total o parcialmente, durante un periodo de hasta cuatro años desde julio de 2015 (*lock up*), lo cual refuerza la alineación de intereses entre tales profesionales y el Grupo, al tener la doble condición de accionistas y empleados.

- b) Evaluar el desempeño individual y compensarlo a través de la retribución variable, atendiendo tanto a criterios cuantitativos como cualitativos que van más allá de la mera consecución de un beneficio financiero para el Grupo.

A tales efectos, para la determinación de la remuneración variable individual de los ejecutivos del Grupo Alantra, además de criterios cuantitativos, se tienen en cuenta criterios no cuantitativos tales como la promoción de una gestión sólida y prudente del riesgo, el nivel de cumplimiento de los procedimientos de control interno y normas de conducta, la contribución al desarrollo de las capacidades de los equipos profesionales integrados en el Grupo, y la práctica y promoción de los principios culturales del mismo en el desarrollo de la actividad profesional.

- c) Incorporar la valoración del desempeño en el largo plazo y no exclusivamente el correspondiente al último año.

La evaluación del desempeño se inscribe en un marco plurianual que garantiza que la misma tiene en cuenta los resultados a largo plazo y el ciclo económico subyacente de las sociedades del Grupo Alantra, así como la sostenibilidad de los elementos cualitativos anteriormente referidos que se consideran para fijar retribuciones variables.

En este sentido, y fundamentalmente en el área de gestión de activos, la retribución variable proviene, en una parte muy sustancial, de las comisiones sobre resultados de

ALANTRA

obtenidas de los fondos o entidades de inversión gestionados. Dichas comisiones se devengan y perciben de manera consistente con la duración de tales fondos, es decir, al final de la vida del fondo, en el caso de fondos cerrados, y en consonancia con el régimen de reembolsos en el caso de fondos abiertos. Por tanto, la retribución variable de los ejecutivos adscritos al área de gestión se genera por regla general a lo largo de varios años, aunque se perciba en un ejercicio concreto.

d) Evitar conflictos de intereses entre el Grupo Alantra y sus clientes.

En este sentido, es importante tener en cuenta que gran parte de la remuneración variable del personal del Grupo Alantra proviene fundamentalmente de los ingresos percibidos como consecuencia de comisiones de éxito o resultados. Así, en la actividad de asesoramiento, esas comisiones se producen en caso de que las operaciones en las que asesora el Grupo Alantra se ejecuten con éxito para sus clientes, mientras que en la actividad de gestión, tales comisiones provienen, como ya se ha mencionado anteriormente, de los resultados positivos obtenidos por los fondos o entidades de inversión gestionados, y siempre y cuando se haya conseguido una rentabilidad mínima para los clientes.

e) Permitir la contratación y retención de profesionales de máximo nivel, que garantice que el nivel de los servicios del Grupo Alantra esté a la altura de las expectativas y necesidades de sus clientes.

Teniendo en cuenta que uno de los principales riesgos que afecta a la actividad del Grupo Alantra es el sector altamente competitivo en el que opera, la política de remuneraciones es una herramienta trascendental para la retención y atracción de talento, del cual depende en gran medida el éxito de las actividades del mismo. A tales efectos, el componente variable de la remuneración es un factor fundamental para combinar dicha atracción y retención de talento con la consecución de resultados en el largo plazo, así como para optimizar la alineación de intereses entre los ejecutivos del Grupo Alantra y sus accionistas y clientes.

No obstante lo anterior, la retribución variable individualizada de cada empleado se determina discrecionalmente por la Sociedad o la filial que corresponda, sin que existan previsiones contractuales de abono de remuneración variable garantizada, excepto como mecanismo de atracción de talento, y, en su caso, solo para el primer año de contratación.

3.2 Aplicación del principio de proporcionalidad en el Grupo Alantra

A la hora de valorar la política de remuneraciones del Grupo Alantra, el Consejo tuvo especialmente en cuenta el aludido principio de proporcionalidad, atendiendo, entre otras, a las siguientes circunstancias:

a) Tamaño y organización interna.

En consideración al volumen de activos y número de trabajadores, el Grupo Alantra, en comparación con el resto de grupos financieros que operan tanto en España como en el Unión Europea, es de tamaño reducido, y no comporta un riesgo significativo para el sistema financiero.

Adicionalmente, hay que tener en cuenta que las obligaciones en materia de remuneraciones son de aplicación al Grupo Alantra en su conjunto como consecuencia

ALANTRA

de la existencia en el mismo de empresas de servicios de inversión², cuyo peso en el conjunto del Grupo, medido en términos de facturación y volumen de activos, ha sido, y previsiblemente será, reducido. Así, a cierre de 2015 estas magnitudes representaron el 10,41% y el 2,71% del Grupo Alantra, respectivamente.

b) Actividades desarrolladas por el Grupo Alantra.

Las actividades desarrolladas por el Grupo Alantra, consisten, principalmente, en (i) el asesoramiento financiero en operaciones corporativas o *corporate finance*, (ii) la gestión de activos especializados, (iii) la intermediación bursátil y la elaboración de análisis financieros, y (iv) el asesoramiento en materia de inversión y gestión patrimonial (*wealth management*).

Hay que tener en cuenta (i) que las actividades de *corporate finance* y elaboración de análisis financieros no son actividades reguladas, y por tanto no es necesario obtener autorización administrativa alguna para su desarrollo, (ii) que la gestión de activos especializados y la intermediación bursátil se dirigen exclusivamente a clientes profesionales (principalmente instituciones financieras y *family offices*), y (iii) que, en ningún caso, el desarrollo de ninguna de las actividades referidas en el párrafo anterior implica que la Sociedad ni ninguna de sus filiales preste la actividad consistente en la custodia y administración de activos.

A la hora de aplicar el principio de proporcionalidad, es importante tener en cuenta que la normativa sobre política de remuneraciones no es de aplicación a aquellas entidades que presten actividades no reguladas, por lo que la actividad de *corporate finance* que desarrolla el Grupo Alantra (y que ha representado en 2015 el 56,6% de los ingresos totales del mismo), no sería, en sí misma objeto de dicha normativa si no fuese por el hecho de que la Sociedad es la entidad dominante de un grupo de empresas de servicios de inversión.

Por otra parte, de conformidad con la propia normativa del mercado de valores, las entidades que no están autorizadas a prestar los servicios auxiliares de custodia y administración de valores, ni a tener en depósito dinero o valores de sus clientes, presentan menor riesgo, ya que, en el marco de la prestación de tales servicios auxiliares, nunca pueden hallarse en situación deudora respecto de sus clientes (artículo 189 de la LMV), lo cual refuerza que, en aplicación del principio de proporcionalidad, el Grupo Alantra pueda neutralizar muchas de las restricciones establecidas por la normativa sobre política de remuneraciones, incluyendo la obligación de establecer un porcentaje máximo de la retribución variable del Colectivo Identificado con respecto a su respectiva retribución fija.

c) Estructura de financiación de la entidad.

El Grupo Alantra no se financia con recursos ajenos. La expansión internacional así como la inversión en productos gestionados por el Grupo Alantra tradicionalmente se ha realizado con recursos propios. Adicionalmente, conviene destacar que el coeficiente de solvencia del Grupo Alantra se situó a cierre de 2015 en el 37,6% (muy por encima del coeficiente mínimo del 8% exigido por la normativa).

² En particular, Nmás1 Equities, SV S.A. y, solo desde abril y octubre de 2016, Alantra Capital Markets, SV, S.A. y Alantra Wealth Management, AV, S.A., respectivamente.

ALANTRA

- d) Tipo de clientes a los que se dirigen las actividades de la entidad y su grupo (minoristas, profesionales o contrapartes elegibles).

Las actividades del Grupo Alantra se dirigen en su práctica totalidad a clientes profesionales o contrapartes elegibles (fundamentalmente a instituciones financieras), a quienes se presume la experiencia, conocimientos y cualificación necesarios para tomar sus propias decisiones de inversión y valorar correctamente sus riesgos.

A la hora de considerar la neutralización de la obligación de limitar la remuneración variable al 100% o, en su caso, 200% de la remuneración fija, se tuvieron igualmente en cuenta las consecuencias negativas que la aplicación de tal limitación supondría para el Grupo Alantra. Así, limitar la remuneración variable a tales porcentajes de la remuneración fija implicaría: (i) bien aumentar el importe de esta última a fin de poder mantener el nivel de la remuneración total de los ejecutivos del Grupo (lo cual incrementaría los gastos de estructura del mismo y conllevaría otros riesgos negativos para el Grupo en casos de conflictos laborales); o (ii) reducir la remuneración variable de tales ejecutivos (lo cual redundaría en una significativa pérdida de competitividad en el mercado laboral, cuyo perjuicio sería muy relevante para el Grupo y su actividad).

En consecuencia, sobre la base de las circunstancias anteriormente referidas, el Consejo de Administración de la Sociedad ha entendido razonable neutralizar, es decir no aplicar, la obligación de limitar la retribución variable del Colectivo Identificado a dos veces su remuneración fija.

4. JUSTIFICACIÓN Y PROPUESTA DE ACUERDO:

Por las anteriores consideraciones, y a fin de contar con un margen de maniobra suficiente para la aplicación de la política de remuneraciones del Grupo (la cual no establece el componente variable en relación al componente fijo, sino, por regla general, como un porcentaje de los resultados positivos efectivamente obtenidos, con objeto, entre otros, de alinear los intereses de los empleados con los accionistas y clientes de la Sociedad, así como de proteger su solvencia), el Consejo de Administración propone a la Junta de Accionistas de la Sociedad que apruebe que la remuneración variable del Colectivo Identificado pueda alcanzar hasta diez veces su respectiva remuneración fija, y ello sin perjuicio de que el referido nivel deba reducirse a dos veces la remuneración fija, en caso de que las autoridades competentes determinen la imposibilidad de neutralizar la obligación de establecer dicha limitación.

Propuesta de acuerdo:

“Aprobación del nivel máximo que la remuneración variable puede alcanzar con respecto a la remuneración fija de los altos directivos y empleados de la Sociedad a los que se refiere el apartado 2 del 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”).

Tras poner a disposición de los accionistas al momento de la convocatoria de la Junta General el informe-propuesta referido en la letra g) del apartado 1 del artículo 34 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, al que hace remisión el artículo 188 de la LMV, se aprueba que la remuneración variable del Colectivo Identificado pueda alcanzar hasta diez veces su respectiva remuneración fija, y ello sin perjuicio de que dicho nivel deba reducirse a dos veces su respectiva remuneración fija en

ALANTRA

caso de que las autoridades competentes así lo determinen. A estos efectos, se entiende como Colectivo Identificado aquellos altos directivos y empleados de la Sociedad a los que se refiere el apartado j) (“Política de remuneración”) del Informe de Solvencia correspondiente al ejercicio 2015 publicado en la página web de la Sociedad.”

A 25 de noviembre de 2016

El Consejo de Administración.