

ALANTRA WEALTH MANAGEMENT, AGENCIA DE VALORES, S.A.
INFORME SOBRE SOLVENCIA

Fecha de referencia: Ejercicio 2019

a. Ámbito de aplicación

La entidad, dedicada principalmente al asesoramiento en materia de inversión y la recepción y transmisión de órdenes de clientes en relación con uno o más instrumentos financieros, elabora el presente informe en su condición de empresa de servicios de inversión.

b. Política de gestión de riesgos

La estructura de gobierno interno de Alantra Wealth Management, Agencia de Valores, S.A. (la “**Sociedad**”, “**Alantra WM AV**” o la “**Agencia de Valores**”) se caracteriza por la existencia de diversos comités delegados, donde se realiza un seguimiento del desarrollo de la actividad y los riesgos asumidos por la Sociedad, y se adoptan o proponen, en función de su relevancia, las medidas oportunas para mitigar dichos riesgos o subsanar las posibles incidencias detectadas.

Desde el punto de vista jerárquico, la asunción de los riesgos y la fijación de los límites para cada uno de ellos se establece en función de los siguientes criterios:

- **Riesgo de mercado:**

El Consejero Delegado, dentro de sus facultades, fija la política de la inversión de la Tesorería, y es responsable de las inversiones o desinversiones tanto financieras como no financieras que realice la Agencia de Valores. No obstante, la gestión de la Tesorería, siguiendo las instrucciones de la Dirección General de la Sociedad, es ejecutada a través del departamento de administración y contabilidad del Grupo Alantra, quien reporta directamente al Consejero Delegado de la Sociedad.

- **Riesgo de crédito:**

Los responsables de las áreas de negocio son los encargados de la detección, seguimiento y reclamación de los impagos de sus respectivos clientes o contrapartes.

En función de criterios de cuantía o antigüedad de tales impagos, éstos son reportados al Comité de Organización y Control, y, una vez analizados, será dicho comité el encargado de la implementación de las medidas necesarias y de su seguimiento para reclamarlos.

- **Otros riesgos:**

La Dirección General y el Comité de Organización y Control, supervisa gestiona e implementa las medidas oportunas relacionadas con el riesgo de negocio y riesgo reputacional.

Adicionalmente, Alantra WM AV se encuentra bajo la cobertura del seguro de responsabilidad de administradores del Grupo Mutua.

c. Déficit de Recursos Propios

Alantra WM AV ha mantenido en todo momento durante el ejercicio 2019 unos recursos propios superiores a los exigidos según los métodos de cálculo de exigencias establecidos en la normativa vigente.

d. Fondos propios

A continuación, se detallan los elementos constitutivos de los fondos propios de Alantra WM AV, (incluyendo deducciones) a efectos de solvencia así como sus correspondientes cuantías a 31 de diciembre de 2019:

Alantra Wealth Management, AV, S.A.	31/12/2019
RECURSOS PROPIOS COMPUTABLES	
Instrumentos de Capital	380
Prima de emisión	892
Instrumentos propios de capital	-
Ganancias acumuladas de ejercicios anteriores (y otras reservas)	-
Resultado del ejercicio	(196)
(-) Resultado provisional del ejercicio no admisible	0
Capital de nivel 1 ordinario antes de los ajustes reglamentarios	1,077
Ajustes de valor adicionales (filtros prudenciales)	250
Activos intangibles (Fondo de comercio + otros intangibles)	(29)
Activos por impuestos diferidos que se deriven de diferencias temporarias	-
Elementos o deducciones del capital de nivel 1 ordinario	0
Pérdidas o ganancias por pasivos valorados al valor razonable	-
Ajustes transitorios CET1	-
Total de los ajustes reglamentarios de capital de nivel 1 ordinario	221
Capital de nivel 1 ordinario (CET1)	1,297
o) Instrumentos de capital y primas de emisión clasificados como pasivo	1,783
Capital de nivel 1 adicional antes de los ajustes reglamentarios	1,783
q) Ajustes transitorios Tier 1	0
Total de ajustes reglamentarios del capital de nivel 1 adicional	0
Capital de nivel 1 adicional (AT1)	1,783
Capital de nivel 1 (Tier 1): CET1 + AT1	3,080
Capital de nivel 2 (Tier 2)	-
Capital total (Capital total = Tier y Tier 2)	3,080

e. Recursos propios exigibles

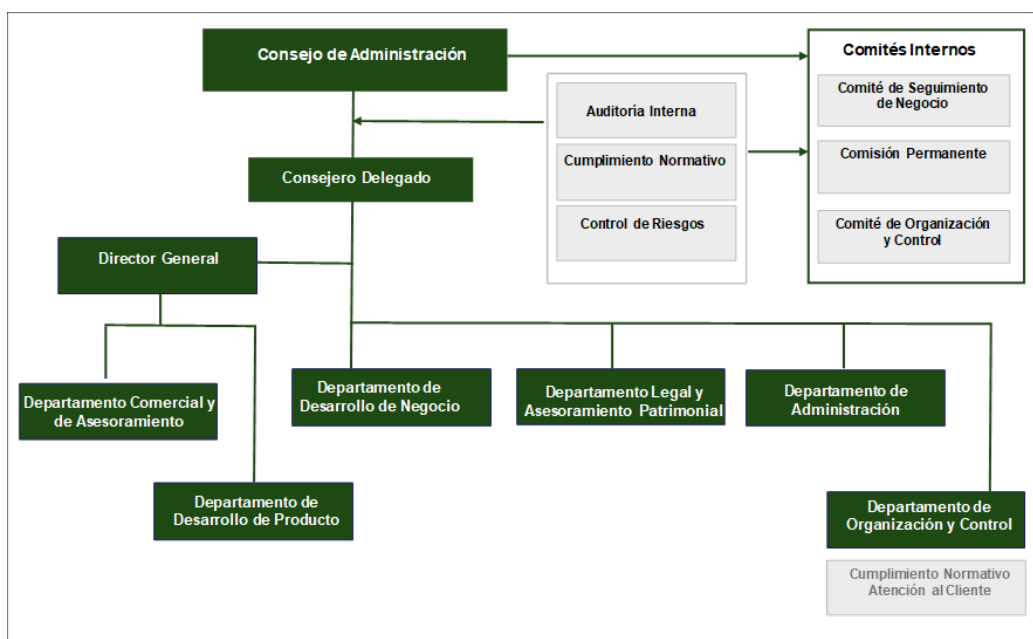
De acuerdo con la legislación vigente sobre los requisitos prudenciales de las empresas de servicios de inversión, los activos ponderados por riesgo que determinan las exigencias de capital de Alantra WM AV a 31 de diciembre de 2019 se detallan a continuación:

Alantra Wealth Management, AV, S.A.		Exposición método estandar
Riesgo de crédito		5,360
Riesgo de concentración		-
Riesgo de mercado		-
Riesgo operacional		-
Riesgo de t.i. estructural de balance		-
Riesgo de liquidez		-
Riesgo de apalancamiento		-
Riesgo adicional debido a gastos fijos generales		12,583
Total riesgos Pilar I		17,943

De acuerdo con los activos ponderados por riesgo y los fondos propios, el ratio de capital de Alantra WM AV se sitúa en el 17,17%. Los recursos propios exigibles (8% x Activos ponderados por riesgo) se sitúan en 1.435 miles de euros mientras que los computables son de 3.080 miles de euros.

f. Estructura organizativa

En el siguiente organigrama se detalla la estructura organizativa y de gobierno de la Sociedad:



En relación al organigrama anterior, la estructura organizativa de Alantra WM AV es la siguiente:

- Consejo de Administración
- Consejero delegado y Dirección General
- Comité de Seguimiento de Negocio.
- Comité de Organización y Control

E. Comisión Permanente

Adicionalmente, determinadas funciones y responsabilidades relativas al control interno de la Sociedad se han mantenido delegadas en Alantra Partners, S.A. durante el ejercicio 2019, en concreto la función de control de riesgos de la Sociedad.

Por otra parte, Alantra WM AV mantiene delegada la función de auditoría interna en Informa Consulting Compliance, S.L. (“**Informa**”), la cual cuenta con la experiencia y los medios necesarios en la prestación de los servicios de auditoría interna de entidades financieras.

g. Situación financiera

En el Anexo I de este documento se muestra el balance de situación de Alantra WM AV al cierre de los ejercicios 2019 y 2018.

h. Política de remuneración

La Política Retributiva y de Fijación de Incentivos de los Administradores y Empleados de Alantra WM AV **a lo largo del ejercicio 2019 ha sido la siguiente:**

Retribución de los administradores:

El cargo de administrador de Alantra WM AV es no retribuido, excepto en el caso de consejeros ejecutivos, en cuyo caso su remuneración se fija en sus respectivos contratos con la Sociedad conforme a lo dispuesto en la Política de Remuneraciones. Sin perjuicio de lo anterior, en el caso de administradores de la Agencia de Valores que además sean empleados de la misma, recibirán la retribución correspondiente de acuerdo con lo dispuesto en sus respectivos contratos de trabajo que se ajustarán a lo dispuesto en dicha política.

Asimismo, aquellos administradores que, en su caso, sean accionistas, directos o indirectos de Alantra WM AV percibirán, directa o indirectamente, los dividendos que los órganos de gobierno de Alantra WM AV acuerden repartir de conformidad con la legislación vigente.

En marzo de 2017 los Consejos de Administración de Alantra WM AV y de Alantra Wealth Management SGIIC, S.A. (conjuntamente, “**Alantra WM**” o las “**Compañías**”) actualizaron la política de retribuciones para incorporar las novedades legislativas aplicables a la Sociedad. El hecho de que ambas Compañías cuenten con una Política de Remuneraciones común se justifica en que (i) su estructura accionarial es idéntica y (ii) desarrollan actividades complementarias entre sí, por lo que tienen intereses empresariales y de negocio comunes.

La Política de Remuneraciones de Alantra WM se ha elaborado a los efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en (i) la normativa vigente (particularmente en los artículos 188 y 189 del TRLMV, artículos 31 bis y siguientes del RD 217/2008 , y el artículo 46 bis de la LIIC), y (ii) las directrices publicadas por las autoridades financieras

europas, European Banking Authority (“Directrices EBA”) y European Securities Market Authority (“Directrices ESMA”).¹

La presente Política de Remuneraciones persigue (i) dotar a las Compañías de procedimientos sólidos que promuevan políticas y prácticas de remuneración compatibles con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, de modo tal que la solvencia de las Compañías y sus clientes no se vea comprometida, y (ii) adecuar la política retributiva de las Compañías a fin de evitar conflictos de intereses entre éstas y sus clientes, y preservar el cumplimiento de las normas de conducta aplicables a Alantra WM.

1. Competencia:

Los órganos responsables de definir y aprobar la Política de Remuneraciones de Alantra WM, son los respectivos Consejos de Administración de las Compañías.

Debido al tamaño, organización interna, naturaleza, alcance y escasa complejidad de las actividades desarrolladas por Alantra WM (tal y como se describe en el apartado 4 siguiente), las Compañías no cuentan con el comité de remuneraciones al que se refiere el apartado 6 del artículo 188 del TRLMV. No obstante, Alantra WM cuenta con un Comité de Organización y Control que entre sus responsabilidades está la de velar por la observancia de la presente Política de Remuneraciones, y de que su aplicación sea compatible con los intereses a largo plazo de las Compañías, sus accionistas e inversores y clientes.

2. Principios generales:

La Política de Remuneraciones de Alantra WM está inspirada por los siguientes principios generales:

- a) Incentivar el crecimiento y los resultados de las Compañías, alineando los intereses de los empleados con los de las Compañías y sus accionistas.
- 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 Alantra WM (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 de las Compañías, la contribución al desarrollo de las capacidades de los equipos profesionales integrados en las Compañías, y la práctica y promoción de los principios culturales de Alantra WM en el desarrollo de sus actividades profesionales).
- c) Incorporar, entre los criterios anteriores, la valoración del desempeño en el largo plazo y no exclusivamente el correspondiente al último año.

¹ Directrices de ESMA de 3 de julio de 2013 sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva 2011/61/CE del Parlamento y del Consejo, de 8 de junio de 2011, relativa a los gestores de fondos de inversión alternativos, y Directrices de ESMA 11 de junio de 2013 sobre Políticas y Prácticas de remuneración (MiFID).

- d) Evitar o, en su caso, gestionar adecuadamente los conflictos de intereses entre las Compañías y sus clientes o entre éstos entre sí, y entre los distintos departamentos o áreas de las Compañías.
- e) Permitir la contratación y retención de profesionales de máximo nivel, que garantice que el nivel de los servicios de Alantra WM esté a la altura de las expectativas y necesidades de sus clientes.
- f) Asegurar el cumplimiento de los principios rectores incluidos en las normas vigentes y directrices de las autoridades financieras de modo acorde con la dimensión, plantilla y organización interna de Alantra WM, así como en correlación con la naturaleza, alcance y complejidad de las actividades desarrolladas por las Compañías.
- g) Asegurar la consistencia en la ejecución de la Política de Remuneraciones con los principios anteriores.

Por otro lado, a la hora de valorar la presente Política de Remuneraciones ha de tenerse en cuenta, y en cierto sentido considerar como parte de ella, el hecho de que los principales ejecutivos de las Compañías son además socios de las mismas, lo que refuerza la alineación de intereses entre tales profesionales, las Compañías y sus accionistas, al tener la doble condición de accionistas y empleados.

3. Principio de proporcionalidad:

Para el establecimiento de la presente política de remuneraciones, Alantra WM ha tenido especialmente en cuenta el principio de proporcionalidad aludido por la normativa vigente, tal y como el mismo se ha desarrollado en las Directrices de EBA y ESMA.

Asimismo, a los efectos de aplicar dicho principio de proporcionalidad se ha tenido igualmente en cuenta:

- a) El carácter, escala y complejidad de las actividades desarrolladas por las Compañías;
- b) Que Alantra WM Valores presta únicamente los servicios de inversión enumerados en el artículo 141 a), b), d), e) y g), teniendo en cuenta que el servicio de inversión al que se refiere el artículo 141 e) se presta de manera muy esporádica y siempre sin base en un compromiso firme; y
- c) El número y la tipología de las IIC gestionadas por Alantra WM Gestión.

De conformidad con lo previsto en las Directrices de EBA y ESMA, en aplicación del principio de proporcionalidad determinadas obligaciones en materia de remuneraciones pueden ser “neutralizadas”, es decir, inaplicadas.

En consecuencia, y sobre la base de lo anteriormente referido, los órganos de administración de las Compañías consideran razonable neutralizar los requisitos relativos a la remuneración variable establecidos en las letras l) y m) del artículo 34 de

la Ley 10/2014, e 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, y en las letras m) y n) del artículo 46 bis 2 de la LIIC en aplicación del principio de proporcionalidad.

La neutralización referida en el párrafo anterior no supondrá obstáculo alguno para que la Política de Remuneraciones de Alantra WM sea compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, no ofrezca incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por las Compañías, y sea compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de Alantra WM.

Ello no obstante, Alantra WM se reserva el derecho de modificar los criterios concretos para la aplicación del principio de proporcionalidad o cualquier otro aspecto de la presente política de remuneraciones en aquellos supuestos en los que la CNMV, en aplicación del apartado 4 del artículo 31 bis RD 217/2008, establezca criterios sobre los conceptos y políticas de remuneración contenidos en los artículos 32 a 35 de la referida Ley 10/2014 que no sean compatibles con los adoptados por las Compañías.

4. Esquema retributivo:

El cargo de los administradores de las Compañías en su condición de tales es no retribuido, ello sin perjuicio de la remuneración que los consejeros reciban, en su caso, por sus funciones ejecutivas.

La retribución total de los directivos y empleados de Alantra WM está compuesta por dos conceptos (i) Retribución Fija, y (ii) Retribución Variable.

a) Retribución Fija:

Los componentes fijos de la retribución anual de los empleados se establecen en función de su categoría profesional interna, la cual obedece a su experiencia profesional y responsabilidad en las Compañías según lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo, y atiende a criterios de competitividad en el mercado laboral.

Cada categoría interna tiene asignada una horquilla, siendo la promoción profesional el medio establecido para avanzar por la escala salarial establecida.

La determinación, revisión y modificación de las bandas salariales fijas establecidas para cada categoría profesional es responsabilidad del Consejo de Administración.

b) Retribución Variable:

La retribución variable refleja un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo.

En el proceso de decisión seguido para establecer la remuneración variable, el primer factor que se tiene en cuenta es determinar si las Compañías cuentan con recursos propios suficientes para cubrir las exigencias de su respectiva normativa, y los riesgos inherentes, actuales y futuros, a las actividades que desarrollan las Compañías.

En este sentido, la retribución variable se pagará o consolidará únicamente a favor de los empleados de cada Compañía si resulta sostenible de acuerdo con su respectiva situación financiera, y si se justifica sobre la base de los resultados de las mismas, de la unidad de negocio y del directivo o empleado individualmente considerado. De este modo, si el desempeño financiero de las Compañías ha sido deficiente o se han producido variaciones significativas que pudiesen afectar de manera negativa a la solvencia de las mismas, la cuantía correspondiente a la retribución variable podrá reducirse o, incluso, quedar absolutamente eliminada.

La determinación de la retribución variable se realizará asimismo sobre la base de criterios cuantitativos y cualitativos.

b.1) Determinación de la retribución variable agregada de cada área de negocio:

Sobre la base del criterio de preservación de la solvencia de las Compañías anteriormente, los Consejos de Administración de las Compañías establecerán los criterios sobre los que haya determinarse la retribución variable agregada de cada una de las áreas de negocio de Alantra WM.

▪ Áreas de negocio generadoras de ingresos:

La cuantía agregada de retribución variable a repartir entre los profesionales adscritos a dichas áreas (*bonus pool negocio*) se establecerá como un porcentaje de los resultados del ejercicio.

Dicho porcentaje es establecido por los Consejos de Administración de las Compañías y, si bien tiende a seguir una línea de continuidad, éstos tienen total capacidad para modificarlo e incluso llevarlo a nivel nulo si lo considerasen necesario.

▪ Áreas de soporte que no generan ingresos:

La retribución variable agregada a repartir entre los profesionales adscritos a las áreas de soporte (*bonus pool soporte*) se establecerá por el Consejo de Administración de las Compañías al final de cada ejercicio en función del grado de cumplimiento de los objetivos del plan de negocio de Alantra WM.

No obstante lo anterior, la retribución variable del personal adscrito a las áreas de soporte que realizan funciones de control interno será determinada en relación con los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controlen.

b.2) Asignación individual a cada empleado de la retribución variable:

b.2.1) Criterios para la determinación individual de la retribución variable:

- La retribución variable de cada empleado o directivo de las Compañías Alantra WM será fijada atendiendo al grado de satisfacción con su desempeño individual, de acuerdo con el sistema formal de evaluación del desempeño establecido en Alantra WM.

La evaluación formal del desempeño se realiza al finalizar el ejercicio sobre la base de la evaluación de unos objetivos establecidos al inicio del mismo, categorizados en (i) objetivos financieros y de negocio, (ii) objetivos estratégicos o de medio y largo plazo, (iii) objetivos en materia de gestión de recursos humanos, (iv) objetivos de desarrollo de las capacidades y conocimientos personales, y (v) cumplimiento de las normas de conducta y políticas internas de las Compañías.

En cualquier caso, la evaluación de resultados se establece siempre en un marco plurianual que garantiza que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo de las Compañías.

- Las Compañías no garantizarán retribución variable a ningún empleado o directivo de Alantra WM, salvo que se realice como mecanismo de atracción de talento, en cuyo caso solo podrá acordarse para el primer año de contratación.
- La retribución total de los directivos y empleados de las Compañías se determinará sobre la base de unos ratios apropiados entre los componentes fijos y los variables, de tal modo que el componente variable no supere el cien por cien de los componentes fijos de cada individuo, pudiendo llegar hasta el doscientos por ciento de los componentes fijos en caso de que así lo aprueben las juntas generales de accionistas de las Compañías.
- Sin perjuicio de la aplicación del principio de proporcionalidad referido en el apartado 4 anterior, los Consejos de Administración de las Compañías podrán, dentro del marco que establece la presente política de remuneraciones y cuando lo consideren necesario a los efectos de mantener una política coherente con la promoción de una gestión del riesgo sólida y efectiva, aprobar medidas complementarias de retribución variable de aplicación a todos los empleados o solo a determinados colectivos o personas, tales como (i) programas plurianuales de devengo y liquidación de remuneraciones variables, (ii) mecanismos de retención temporal, (iii) pago a través de instrumentos financieros vinculados al valor de las Compañías, y (iv) mecanismos de penalización o devolución obligatoria de la retribución variable individual asignada.

b.2.2) Competencia para la determinación individual de la retribución variable:

- La retribución variable del del Consejero Delegado por el desempeño de sus funciones ejecutivas, será determinada por el Consejo de Administración de cada Compañía como un porcentaje

del *bonus pool negocio*, sin que en ningún caso pueda superar el 100% de su remuneración fija.

- La retribución variable de cada uno de los empleados adscritos a las áreas de negocio será determinada por el Director General o, en su caso, Consejero Delegado de cada Compañía o, en su defecto, por el consejero en el que el Consejo de Administración delegue dicha facultad, como un porcentaje del *bonus pool negocio* y sobre la base de la propuesta que realice el responsable de cada área o departamento.

La retribución variable de cada uno de los empleados adscritos a las áreas de soporte será determinada por el Consejero Delegado de las Compañías o, en su defecto, por el consejero en el que el Consejo de Administración delegue dicha facultad, como un porcentaje del *bonus pool soporte*, y sobre la base de la propuesta que realice el responsable de cada área o departamento.

5. Ámbito subjetivo:

La Política de Remuneraciones resulta aplicable a todos los administradores, directivos y empleados de las Compañías. No obstante, resulta especialmente aplicable, y en particular por lo que se refiere a la asignación de la retribución variable, a aquellas categorías de directivos o empleados cuyas actividades profesionales inciden de forma significativa en el perfil de riesgo de Alantra WM.

De este modo, el Consejo de Administración de Alantra WM AV, tras evaluar pormenorizadamente las funciones y responsabilidades de los puestos de trabajo existentes en la Sociedad, ha fijado las siguientes categorías de directivos y empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de las Compañías (el “**Colectivo Identificado**”):

- a) Miembros del Consejo de Administración que, en su caso, desempeñen funciones ejecutivas.
- b) Director General de Alantra WM AV.
- c) Responsable de las oficinas comerciales y cada uno de los responsables de éstas, (Madrid, Bilbao, Barcelona, Sevilla, Coruña, San Sebastián y Zaragoza).
- d) El Director del Departamento de Administración de Alantra WM.
- e) La Directora de Organización y Control de Alantra WM.

Información desglosada:

Remuneraciones del Colectivo Identificado en 2019:

- El número de personas asciende a 11
- El importe de su remuneración fija total ascendió a 1.344 miles de euros y el de su remuneración variable a 1.004 miles de euros en efectivo. Además, se recibieron

143 miles de euros en acciones. Por otra parte, no existen para año 2019 remuneraciones diferidas pendientes de pago.

- La remuneración variable de 2 de los 11 miembros del Colectivo Identificado en el ejercicio 2019 superó el 100% de su remuneración fija. En ningún caso la remuneración variable superó el 200% de la remuneración fija.
- No ha habido ninguna persona del Colectivo Identificado que haya percibido remuneraciones superiores a 1 millón de euros en el ejercicio 2019.

Durante el año 2019 se han producido 9 nuevas contrataciones en Alantra WM AV, así como 5 bajas, originando una indemnización de 15 miles de euros (incluyendo acuerdos de rescisiones laborales).

6. Evaluación y supervisión:

Los Consejos de Administración de las Compañías son los responsables finales del diseño de la Política de Remuneraciones de Alantra WM, de su adecuación y suficiencia, así como de su evaluación y supervisión. No obstante, para llevar a cabo tales responsabilidades dichos órganos se apoyarán en el Comité de Organización y Control de Alantra WM, en el cual se encuentran integradas todas las áreas de negocio y de soporte de las Compañías, en particular los responsables de las unidades de Cumplimiento Normativo y Control de Riesgos.

La Política de Remuneraciones de Alantra WM se revisará y evaluará, al menos anualmente por el Comité de Organización y Control de Alantra WM (como control de nivel 1), y por el Consejo de Administración (como control de nivel 2).

La unidad de Auditoría Interna de las Compañías revisará el efectivo cumplimiento de la Política Retributiva de las Compañías.

7. Información:

La Política de Remuneraciones de Alantra WM estará a disposición de todos los administradores, directivos y empleados de las Compañías en la intranet de Alantra WM.

Las Compañías informarán asimismo sobre sus prácticas retributivas de conformidad con lo establecido en la normativa vigente en cada momento.

La página web de Alantra WM ofrecerá una información completa, clara, comprensible y comparable sobre la Política de Remuneraciones de Alantra WM. En concreto se ofrecerá información sobre remuneración agregada y devengada en cada ejercicio económico por los miembros de los órganos de administración de las Compañías tal y como se exige en el apartado 3 del artículo 31 ter del RD 217/2008.

i. **Apalancamiento**

El ratio de apalancamiento se calcula en base a lo expresado en el artículo 429 del Reglamento (UE) N° 575/2013, por el cual se establece que se ha de calcular como la

media aritmética de los últimos tres meses del cociente entre el Capital de nivel 1 y la exposición total de la Sociedad:

Ratio de apalancamiento (media aritmética últimos tres meses)

32.88 %

	Oct-19	Nov-19	Dic-19
Exposición	4,146	4,406	6,718
Capital de nivel 1	1,125	1,131	3,080
Ratio mensual	27.13	25.66	45.85

Anexo I:
BALANCES ALANTRA WM AV AL 31 DE DICIEMBRE DE 2019 Y 2018

Alantra Wealth Management, Agencia de Valores, S.A.							
BALANCES AL 31 DE DICIEMBRE DE 2019 Y 2018 (NOTAS 1 A 4)							
(Miles de Euros)							
ACTIVO	Notas	31/12/2019	31/12/2018 (*)	PASIVO Y PATRIMONIO NETO	Notas	31/12/2019	31/12/2018 (*)
TESORERÍA	5	10	3	PASIVO			
CARTERA DE NEGOCIACIÓN:				CARTERA DE NEGOCIACIÓN		-	-
Valores representativos de deuda		-	-	OTROS PASIVOS FINANCIEROS A VALOR RAZONABLE CON		-	-
Instrumentos de capital		-	-	CAMBIOS EN PÉRDIDAS Y GANANCIAS		-	-
Derivados de negociación		-	-	PASIVOS FINANCIEROS A COSTE AMORTIZADO:	12	236	237
Otros activos financieros		-	-	Deudas con intermediarios financieros	13	1,162	791
<i>Pro-memoria: Prestados o en garantía</i>		-	-	Deudas con particulares		-	-
OTROS ACTIVOS FINANCIEROS A VALOR RAZONABLE CON				Empréstitos y pasivos subordinados		-	-
CAMBIOS EN PÉRDIDAS Y GANANCIAS				Otros pasivos financieros		-	-
Valores representativos de deuda		-	-	DERIVADOS DE COBERTURA		-	-
Otros instrumentos de capital		-	-	PASIVOS ASOCIADOS CON ACTIVOS NO CORRIENTES EN VENTA		-	-
Otros activos financieros		-	-	PROVISIONES:		-	-
<i>Pro-memoria: Prestados o en garantía</i>		-	-	Fondos para pensiones y obligaciones similares		-	-
ACTIVOS FINANCIEROS DISPONIBLES PARA LA VENTA:				Provisiones para impuestos		-	-
Valores representativos de deuda		-	-	Otras provisiones		-	-
Otros instrumentos de capital	7	1	1	PASIVOS FISCALES:		-	-
<i>Pro-memoria: Prestados o en garantía</i>		-	-	Corrientes		-	-
INVERSIONES CREDITICIAS:				Diferidos		-	-
Crédito a intermediarios financieros	6	4,590	3,507	RESTO DE PASIVOS:	11	2,240	2,172
Crédito a particulares	8	1,400	774	TOTAL PASIVO		3,638	3,200
Otros activos financieros		-	-	FONDOS PROPIOS		3,109	1,603
CARTERA DE INVERSIÓN A VENCIMIENTO				CAPITAL			
<i>Pro-memoria: Prestados o en garantía</i>		-	-	Escriturado	14	380	380
DERIVADOS DE COBERTURA				Menos: Capital no exigido	15	892	3,135
ACTIVOS NO CORRIENTES EN VENTA				PRIMA DE EMISIÓN	16	2,033	(1,993)
Valores representativos de deuda		-	-	RESERVAS		-	-
Instrumentos de capital		-	-	OTROS INSTRUMENTOS DE CAPITAL		-	-
Activo material		-	-	Menos: Valores propios		(196)	81
Otros		-	-	RESULTADO DEL EJERCICIO		-	-
PARTICIPACIONES				Menos: Dividendos y retribuciones		-	-
Entidades del grupo		-	-	AJUSTES POR VALORACIÓN		-	-
Entidades multigrupo		-	-	Activos financieros disponibles para la venta		-	-
Entidades asociadas		-	-	Coberturas de los flujos de efectivo		-	-
CONTRATOS DE SEGUROS VINCULADOS A PENSIONES				Coberturas de inversiones netas en negocios en el extranjero		-	-
ACTIVO MATERIAL:				Diferencias de cambio		-	-
De uso propio		585	403	Resto de ajustes por valoración		-	-
Inversiones inmobiliarias	9	-	-	SUBVENCIONES, DONACIONES Y LEGADOS		-	-
ACTIVO INTANGIBLE:				TOTAL PATRIMONIO NETO		3,109	1,603
Fondo de comercio		-	-				
Otro activo intangible	10	29	16				
ACTIVOS FISCALES:							
Corrientes		-	-				
Diferidos	17	23	3				
RESTO DE ACTIVOS	11	109	96				
TOTAL ACTIVO		6,747	4,803	TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO NETO		6,747	4,803
Memoria:							
Cuentas de riesgo y compromiso		-	-				
Otras cuentas de orden	20	104,235	129				

(*) Se incluye, única y exclusivamente, a efectos comparativos.

Las Notas 1 a 27 y el Anexo descritos en la Memoria adjunta forman parte integrante del balance al 31 de diciembre de 2019.