

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 la política de remuneraciones de consejeros de la Sociedad que el Consejo de Administración debe proponer de manera motivada a la Junta de Accionistas para su aprobación (la “**Política de Remuneraciones de Consejeros**”).

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 a la que se propone su aprobación.

2. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS DE LA SOCIEDAD

La Política de Remuneraciones de Consejeros fue aprobada por primera vez por la Junta de Accionistas de 28 de abril de 2015 para los ejercicios 2015 y 2016, y posteriormente modificada y renovada por acuerdos de la Junta de Accionistas de 27 de abril de 2016, para los ejercicios 2016 y 2017, y 28 de abril de 2018, para los ejercicios 2018 a 2020.

En consecuencia, y de conformidad con lo dispuesto en el apartado tres del artículo 529 novodecies de la LSC, el cual establece que la política de remuneraciones de los consejeros mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la junta general, se hace necesario que el Consejo de la Sociedad proponga a la Junta de Accionistas, para su aprobación, la renovación o la modificación de la Política de Remuneraciones de Consejeros para los tres ejercicios siguientes.

3. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA Y CONCLUSIONES DE LA COMISIÓN:

Dada la condición de la Sociedad de entidad dominante de un grupo de empresas de servicios de inversión, la Sociedad está obligada a cumplir con las obligaciones que impone la normativa del mercado de valores en materia de remuneraciones. A tales efectos, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 189 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, la Sociedad debe contar, en condiciones proporcionadas al carácter, escala y complejidad de sus actividades, de una política de remuneraciones coherente con la promoción de una gestión del riesgo sólida y efectiva, y que atienda a una adecuada gestión de los conflictos de intereses.

ALANTRA

En consecuencia, la vigente Política de Remuneraciones de Consejeros de la Sociedad cuenta ya con las restricciones que la normativa del mercado de valores impone en materia de remuneraciones, en particular el límite de la remuneración variable del Presidente Ejecutivo (único consejero ejecutivo de la Sociedad), la cual no podrá superar el 200% de su remuneración fija.

Sobre la base de lo anterior, y dada la situación de las distintas áreas de negocio del Grupo Alantra y la situación financiera de la Sociedad, la Comisión entiende que la vigente Política de Remuneraciones de Consejeros de la Sociedad es adecuada y no requiere modificaciones (salvo algún ajuste de índole menor que no afecta a los esquemas de retribución). Por todo lo anterior, la Comisión entiende justificado que Consejo proponga a la Junta de Accionistas la renovación de la actual Política de Remuneraciones de Consejeros para los siguientes tres ejercicios desde su aprobación por la Junta, es decir, para los ejercicios 2021 a 2023.

* * *

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

Madrid, 27 de julio de 2020

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 novodecies 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 tiene 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 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 del Presidente Ejecutivo (accionista muy significativo de la Sociedad) no incluirá ningún pacto de no competencia postcontractual.

El contrato del Presidente Ejecutivo incorporará una cláusula de recobro que permita 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 2021 a 2023, ambos inclusive, salvo que la Junta General de Accionistas adopte un acuerdo que la modifique o sustituya durante su periodo de vigencia.

Madrid, 28 de julio de 2020