

# POLÍTICA RETRIBUTIVA DE ALANTRA WEALTH MANAGEMENT GESTIÓN S.A. SGIIC y ALANTRA WEALTH MANAGEMENT, AGENCIA DE VALORES, S.A.

En Madrid a 28 de julio de 2021

## 1. Introducción:

El presente documento describe la Política de Remuneraciones de Alantra Wealth Management, Agencia de Valores. S.A. y Alantra Wealth Management Gestión, SGIIC, S.A. (en adelante “Alantra WM Valores”, “Alantra WM Gestión”, respectivamente y, conjuntamente, las “Compañías” o “Alantra WM”).

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<sup>1</sup>, artículos 31 bis y siguientes del RD 217/2008<sup>2</sup>, y el artículo 46 bis de la LIIC<sup>3</sup>), y (ii) las directrices publicadas por las autoridades financieras europeas, European Banking Authority (“**Directrices EBA**”)<sup>4</sup> y European Securities Market Authority (“**Directrices ESMA**”)<sup>5</sup>.

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 (incluyendo, en su caso, los riesgos de sostenibilidad), 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.

## 2. 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.

## 3. 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.

---

<sup>1</sup> Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores.

<sup>2</sup> Real Decreto 217/2008, de 15 de febrero, sobre el régimen jurídico de las empresas de servicios de inversión.

<sup>3</sup> Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de instituciones de inversión colectiva.

<sup>4</sup> Directrices de 21 de diciembre de 2015 sobre políticas remunerativas adecuadas con respecto a la Directiva 2013/36/EU del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de junio de 2013 relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión.

<sup>5</sup> 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).

- 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.
- 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 misma, lo que refuerza la alineación de intereses entre tales profesionales, las Compañías y sus accionistas, al tener la doble condición de accionistas y empleados.

#### 4. 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) el hecho de que Alantra WM Valores no está autorizada para (i) prestar el servicio auxiliar al que se refiere el artículo 141 b) TRLMV;
- c) que Alantra WM Valores presta únicamente los servicios de inversión enumerados en el artículo 140 a), b), d), e) y g), teniendo en cuenta que el servicio de inversión al que se refiere el artículo 140 e) se presta de manera muy esporádica y siempre sin base en un compromiso firme, y el servicio auxiliar descrito en el artículo 141 a), a los únicos efectos de la llevanza del registro individualizado de titularidades finales de las participaciones de Instituciones de Inversión Colectiva, anotadas a su nombre por cuenta de clientes en una cuenta global y
- d) 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.

5. 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 Director General o, en su caso, 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*.
- 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 Director General o, en su caso, 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.

6. Política de remuneración y riesgo de sostenibilidad

En cumplimiento del artículo 5 del Reglamento 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros, la Política de Remuneraciones de Alantra WM será coherente en todo momento con la Política de Integración de los Riesgos de Sostenibilidad de la Entidad, entendidos dichos riesgos como aquellos acontecimientos derivados de factores ambientales, sociales o de gobierno corporativo, que de llegar a producirse, podrían causar un impacto negativo en el valor de una inversión.

7. 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, los Consejos de Administración de las Compañías, tras evaluar pormenorizadamente las funciones y responsabilidades de los puestos de trabajo existentes en Alantra WM, han 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) Responsables de las oficinas comerciales
- d) El Director de Inversiones de Alantra WM Gestión.
- e) El Director del Departamento de Administración de Alantra WM.
- f) La Directora de Organización y Control de Alantra WM.

8. 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.

9. 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.