

Política de Remuneraciones del Grupo Alantra

En Madrid a 23 de marzo de 2021

1. Competencia:

El presente documento describe la Política de Remuneraciones del grupo de empresas cuya sociedad matriz es Alantra Partners, S.A. (el “**Grupo Alantra**” o el “**Grupo**” y “**Alantra**”, respectivamente) y se ha elaborado a los efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en (i) 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, a los artículos 33 y 34 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (“**Ley 10/2014**”); (ii) el artículo 46 bis de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (“**LIIC**”), y (iii) el artículo 60 de Ley 22/2014, de 12 de noviembre, por la que se regulan las entidades de capital-riesgo, otras entidades de inversión colectiva de tipo cerrado.

El órgano responsable de definir y aprobar la Política de Remuneraciones del Grupo Alantra, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, es el Consejo de Administración de Alantra.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisará y evaluará, al menos, anualmente la Política de Remuneraciones del Grupo Alantra y, en su caso, propondrá al Consejo de Administración las modificaciones que estime oportunas.

2. Principio de proporcionalidad:

Para el establecimiento de la Política de Remuneraciones, el Grupo Alantra ha tenido especialmente en cuenta el principio de proporcionalidad aludido por la normativa anteriormente referida, tal y como el mismo se ha interpretado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (**CNMV**), y en las directrices en materia de remuneraciones publicadas por la European Banking Authority (“**EBA**”) y la European Security and Markets Authority (“**ESMA**”).

De acuerdo con el criterio de la CNMV y dichas directrices, en aplicación del principio de proporcionalidad determinadas obligaciones en materia de remuneraciones pueden ser “neutralizadas”, es decir, inaplicadas.

Grupo Alantra considera razonable neutralizar los requisitos relativos a la remuneración variable establecidos en las letras l) y m) del artículo 34 de la Ley 10/2014 y en las letras m) y n) del artículo 46 bis 2 de la LIIC en aplicación del principio de proporcionalidad en atención al tamaño, la organización interna, la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades que presta el Grupo Alantra. En concreto, el limitado tamaño del Grupo y el moderado nivel de asunción de riesgos que conllevan las actividades que éste desarrolla son los principales elementos relevantes que, a juicio de Grupo Alantra, justifican la neutralización de las anteriores obligaciones.

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

Ello no obstante, Grupo Alantra se reserva el derecho de modificar los criterios concretos para la aplicación del principio de proporcionalidad o cualquier otro aspecto de la Política de

ALANTRA

Remuneraciones en aquellos supuestos en los que se produzcan circunstancias que puedan afectar de forma sustancial y significativa al cumplimiento de las obligaciones derivadas de la normativa aplicable o cuando así fuera requerido por la CNMV o cualquier otra autoridad competente.

3. Principios generales:

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

- a) Incentivar el crecimiento y los resultados del Grupo, alineando los intereses de los empleados con los del Grupo Alantra y sus diferentes áreas de negocio.
- 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 (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 del Grupo, 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 Grupo Alantra en el desarrollo de su actividad profesional).
- c) Incorporar, entre los criterios anteriores, la valoración del desempeño en el largo plazo y no exclusivamente el correspondiente al último año.
- d) Evitar conflictos de intereses entre el Grupo Alantra y sus clientes o entre éstos entre sí, y entre las distintas áreas de negocio del Grupo.
- e) Permitir la contratación y retención de profesionales de máximo nivel, que garantice que el nivel de los servicios del Grupo N Alantra esté a la altura de las expectativas y necesidades de sus clientes.
- f) Asegurar la consistencia en la ejecución de la Política de Remuneraciones con los principios anteriores.
- g) Asegurar el cumplimiento de los principios rectores incluidos en las normas vigentes de modo acorde con la dimensión, plantilla y organización interna del Grupo Alantra, así como en correlación con la naturaleza, alcance y complejidad de las actividades desarrolladas por el Grupo.

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 del Grupo Alantra son además socios del mismo, lo que refuerza la alineación de intereses entre tales profesionales y el Grupo al tener la doble condición de accionistas y empleados.

4. Esquema retributivo:

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

a) Retribución Fija:

El componente fijo de la retribución anual de los empleados se establece en función de su categoría profesional interna, la cual obedece a su experiencia profesional y la responsabilidad y funciones a desempeñar dentro del Grupo, y atiende a criterios de competitividad en el mercado laboral.

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

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

b) **Retribución Variable:**

En el proceso de decisión seguido para establecer la remuneración variable, el primer factor que se tiene en cuenta es determinar si el Grupo Alantra cuenta con recursos propios suficientes, a nivel consolidado e individual, para cubrir las exigencias exigidas por la normativa en vigor, según el caso, y los riesgos inherentes, actuales y futuros, a la actividad normal del Grupo Alantra, teniendo en cuenta el coste del capital y la liquidez necesaria.

En este sentido, si el desempeño financiero del Grupo ha sido deficiente o se han producido variaciones significativas de sentido negativo en el perfil de riesgo del Grupo, la cuantía correspondiente a la retribución variable podrá reducirse o, incluso, quedar absolutamente eliminada.

b.1) Determinación del *bonus pool* de cada área de negocio:

El Consejo de Administración determina el porcentaje que se detrae de los resultados del ejercicio de cada uno de los departamentos o áreas de negocio para destinarlo a retribuciones variables (*bonus pool*).

En cuanto a los resultados obtenidos por la división o área de negocio en la que el empleado presta sus servicios, el sistema aplicable varía en función de la naturaleza y el grado de madurez de dicho negocio, distinguiendo entre (i) aquellas áreas de negocio que, por encontrarse en fase de lanzamiento, aún no han alcanzado el *break even*, (ii) aquellas áreas de negocio que ya han superado la fase de lanzamiento y, por lo tanto, se encuentran en situación de obtener beneficios, y (iii) aquellas áreas de actividad que sean centros de coste y, por lo tanto, no generen ingresos.

▪ **Áreas de negocio que se encuentran en fase de lanzamiento:**

Al final del ejercicio, en función del grado de cumplimiento del plan estratégico y las correspondientes proyecciones financieras, se determinará la cuantía agregada de retribución variable a repartir entre los profesionales adscritos al área de negocio de que se trate.

Gracias a este sistema, los órganos de gobierno del Grupo tienen la facultad de modular la determinación de la retribución variable en función de la situación financiera de la Sociedad, pudiendo reducirla, e incluso suprimirla totalmente, en caso de que lo considere necesario.

▪ **Áreas de negocio que ya han superado la fase de lanzamiento y, por lo tanto, se encuentran en situación de obtener beneficios:**

La cuantía agregada de retribución variable a repartir entre los profesionales adscritos a esta tipología de área de negocio se encuentra determinada como un porcentaje sobre el beneficio operativo de la misma.

Dicho porcentaje es establecido por el Consejo de Administración del Grupo Alantra y, si bien tiende a seguir una línea de continuidad sobre el porcentaje fijado, tiene total capacidad para modificarlo e incluso llevarlo a nivel nulo si lo considerara necesario.

Este sistema, aplicable a más del 75% de los empleados del Grupo, garantiza su solvencia y contribuye a la generación constante de recursos propios.

- Áreas de actividad que sean centros de coste y, por lo tanto, no generen ingresos.

A nivel Grupo dichas áreas se encuentran ubicadas en Alantra, la cual realiza una función de dirección y coordinación de las actividades del Grupo Alantra en general que permite mantener un modelo integrado y homogéneo de gestión. En particular, se incluyen entre dichas áreas (i) el Departamento Jurídico, (ii) el Departamento Financiero, (iii) el Departamento de Desarrollo Corporativo, y (iv) Recursos Humanos.

Al final del ejercicio, en función del grado de cumplimiento de los objetivos del plan de negocio de cada una de dichas áreas, se determinará la cuantía agregada de retribución variable a repartir entre los profesionales adscritos a las mismas.

b.2) Asignación individual a cada empleado del *bonus pool*:

La retribución variable de cada empleado del Grupo es fijada discrecionalmente por el Consejo de Administración o, en su caso, por delegación del Consejo, por el Consejero Delegado o responsables de cada área de negocio, atendiendo al grado de satisfacción con su desempeño individual, de acuerdo con el sistema formal de evaluación del desempeño establecido en el Grupo.

En cuanto a la evaluación formal del desempeño, esta 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, y (iv) objetivos de desarrollo de las capacidades y conocimientos personales.

En cuanto al personal que ejerce funciones de control dentro del Grupo, será remunerado en función de la consecución de sus objetivos, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.

En cualquier caso, la evaluación de resultados se inscribe siempre en un marco plurianual que garantiza que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y tiene en cuenta el ciclo económico subyacente de las sociedades del Grupo Alantra.

Asimismo, tal y como queda recogido en el contrato laboral tipo utilizado en el Grupo, y más allá del seguimiento de los criterios anteriormente expuestos, la Retribución Variable de cada empleado se determinará discrecionalmente por la Sociedad sin que existan previsiones contractuales de abono de remuneración variable garantizada. No obstante lo anterior, el Grupo se reserva el derecho de pactar remuneraciones garantizadas como mecanismo de atracción de talento, si bien solo podrán acordarse para el primer año de contratación.

Sin perjuicio de que la Política Retributiva del Grupo Alantra es de aplicación a todas las filiales del Grupo Alantra en las que Alantra posea una participación que le permita ejercer el control de conformidad con lo establecido en el artículo 5 de la LMV, éstas podrán, dentro del marco que establece la presente Política de Remuneraciones, aprobar medidas complementarias de retribución variable, tales como programas plurianuales de devengo y liquidación de remuneraciones variables.

ALANTRA

En ningún caso la remuneración variable de los miembros del Colectivo Identificado del Grupo Alantra o del Colectivo Identificado de las Filiales Reguladas (tal y como dichos términos se definen más adelante) podrá superar el 200% de su respectiva remuneración fija.

5. Ámbito subjetivo:

La Política de Remuneraciones resulta aplicable a aquellas categorías de directivos o empleados cuyas actividades profesionales inciden de forma significativa en el perfil de riesgo de Grupo Alantra, entendiendo que deben ser considerados como tales los directivos y empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo a nivel matriz filial de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente.

De este modo, el Consejo de Administración, tras evaluar pormenorizadamente las funciones y responsabilidades de los puestos de trabajo existentes en su estructura, ha fijado las siguientes categorías de directivos y empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo del Grupo Alantra (el "**Colectivo Identificado del Grupo Alantra**"):

- a) El Presidente Ejecutivo del Grupo Alantra
- b) El Director General de Alantra
- c) El Secretario del Consejo y Director del Departamento Jurídico de Alantra
- d) La Directora General de Operaciones (COO)
- e) El Director de Control de Riesgos y Cumplimiento

Los órganos de administración de las empresas de servicios de inversión integradas en el Grupo Alantra (las "**Filiales Reguladas**"), han designado a su vez a las personas que deben integrarse en sus respectivos colectivos identificados (el "**Colectivo Identificado de las Filiales Reguladas**") los cuales se identifican en el Anexo de la presente Política. Asimismo, los órganos de administración de las Filiales Reguladas, sobre la base del marco establecido en la presente Política de Remuneraciones, podrán aprobar políticas más detalladas que se adapten a las circunstancias particulares de su estructura organizativa y actividades.

La presente Política de Remuneraciones podrá ser asimismo de aplicación, total o parcialmente, al resto de directivos y empleados del Grupo Alantra que no estén integrados en los referidos colectivos identificados, de conformidad con las políticas de recursos humanos del Grupo establecida en cada momento.

Anexo

COLECTIVO IDENTIFICADO DE LAS FILIALES REGULADAS

1. Alantra Equities Sociedad de Valores, S.A.
 - Socios Ejecutivos (tal y como éste término se define en el Acuerdo de Socios de Alantra Equities, SV, SA).
 - Apoderados del Grupo Alantra con facultades para representar a Alantra Equities SA S.A. de manera mancomunada con los Socios Ejecutivos.
2. Alantra Capital Markets, Sociedad de Valores, S.A.¹
 - Consejero (Director General del Grupo Alantra)
 - Consejero (Director del Departamento Jurídico del Grupo Alantra)

¹ Dado que no existen consejeros ejecutivos en esta filial, se propone designar como miembros de su Colectivo Identificado al Director General y al Director del Departamento Jurídico del Grupo Alantra, los cuales son además consejeros de Alantra Capital Markets.