

## PROPUESTA MOTIVADA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE ALANTRA PARTNERS, S.A. SOBRE LA MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LA SOCIEDAD, INCLUIDA EN EL PUNTO 9 DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA CONVOCADA PARA SU CELEBRACIÓN LOS DÍAS 27 Y 28 DE ABRIL DE 2022, EN PRIMERA Y SEGUNDA CONVOCATORIA, RESPECTIVAMENTE

### 1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 *novodecies* del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la “**Ley de Sociedades de Capital**”), el Consejo de Alantra Partners, S.A. (“**Alantra**” o la “**Sociedad**”), previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones -que se acompaña a la presente propuesta-, en su reunión de 22 de marzo de 2022, ha elaborado y aprobado la presente propuesta motivada de modificación de la vigente política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad (la “**Política de Remuneraciones**” o la “**Política**”), aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 28 de octubre 2020 para los ejercicios 2021 a 2023, ambos incluidos.

Esta propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones se someterá a la aprobación de la Junta General Ordinaria de accionistas cuya celebración tendrá lugar, previsiblemente, el 27 de abril de 2022.

### 2. JUSTIFICACIÓN DE LA ACTUALIZACIÓN PROPUESTA

El Consejo de Administración ha decidido acometer ciertas modificaciones a la Política con una doble finalidad:

- I. Por un lado, se propone modificar la Política a fin de adaptar su contenido a las novedades en materia de remuneraciones introducidas al artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital por la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas (“**Ley 5/2021**”). De conformidad con lo previsto en el apartado primero de la Disposición Transitoria Primera de la Ley 5/2021, se propone someter a aprobación la adaptación de la Política a dichas modificaciones en la primera Junta General que se celebra con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley 5/2021.

Tal y como se indica en el informe justificativo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la Política se modifica para explicar (i) cómo la Política contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, (ii) cómo se han tenido en cuenta las condiciones de retribución y empleo de trabajadores del Grupo, (iii) el proceso de toma de decisiones para su determinación, revisión y aplicación, y (iv) la gestión de los conflictos de intereses.

Para reflejar el contenido del punto (i) se ha introducido en la Política un apartado (Apartado 2 “Principios y Objetivos”) en el que se recogen los principios y objetivos que han de regir la remuneración de los consejeros y se explican los elementos que se tienen en cuenta para su determinación. En particular, se describe cómo la retribución de los consejeros contribuye a la estrategia empresarial, y a los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, así como a la alineación de la misma con la Política de Retribuciones del Grupo Alantra, en lo que respecta a los principios que las inspiran como en la determinación de sus componentes.

Para reflejar el contenido del punto (ii) se ha introducido un nuevo apartado 3 a la Política (“Consideración de las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores”) para reflejar de qué modo se tienen en cuenta para la determinación de la retribución del presidente ejecutivo la política aplicable al resto de trabajadores del Grupo.

El contenido de los puntos (iii) y (iv) se ha reflejado en dos nuevos apartados: el apartado 4 (“Proceso de toma de decisiones para la fijación de la política de remuneraciones”) y el nuevo apartado 5 (“Gestión de conflictos de intereses”).

- II. Por otro lado, se propone modificar la Política para actualizar la retribución del Presidente Ejecutivo con la misma finalidad por la que la misma ya se actualizó en 2018, esto es, establecer un sistema adecuado y competitivo para el único Consejero ejecutivo de la Sociedad que, adicionalmente, no incida negativamente en el nivel de riesgo de la entidad, pero que evite que las restricciones todavía existentes a la proporción entre retribución fija y variable perjudiquen la alineación de intereses del Presidente Ejecutivo con la consecución de los objetivos de resultados de la Sociedad. La propuesta consiste en lo siguiente:
  - a) incrementar la remuneración fija del Presidente Ejecutivo para el ejercicio 2022 y sucesivos en un importe de 400.000 euros, hasta fijarla en 1.400.000 euros; y
  - b) mantener su esquema actual de retribución variable, si bien (i) incrementando del 60% al 90% el porcentaje de variación al alza o a la baja del elemento cuantitativo de la retribución variable en función del grado de cumplimiento de los objetivos cualitativos, y (ii) incrementando de 700.000 a 1.100.000 la cantidad a deducir de la retribución variable resultante.

Lo que se persigue con este esquema es adaptar los importes a la evolución de los resultados de la Sociedad y establecer un sistema que, sin incidir negativamente en el nivel de riesgo de la entidad, evite que las restricciones a la proporción entre retribución fija y variable perjudiquen el carácter incentivador y competitivo de la retribución del Presidente Ejecutivo.

No obstante, según se explica en el informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en caso de que durante la vigencia de esta Política de Remuneraciones (i) se traspusiese al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2019/2034, de 27 de noviembre de 2019 relativa a la supervisión prudencial de las empresas de servicios de inversión, y (ii) el supervisor financiero, sobre la base de las actividades y riesgos del Grupo Alantra, eliminase las actuales restricciones limitantes a las ratios entre el componente variable y el componente fijo de la remuneración total de ejecutivos clave, la remuneración fija del Presidente Ejecutivo volverá a situarse en el importe inicial de 300.000 euros y el porcentaje de ajuste, al alza o a la baja, de la retribución variable volverá a situarse en el 60%. Esta reversión de condiciones se producirá, en su caso, con efectos económicos a 1 de enero del ejercicio en que se cumplan las circunstancias descritas bajo los incisos (i) y (ii) de este párrafo.

Por todo ello, el Consejo de Administración de Alantra ha acordado proponer la aprobación por la Junta General de accionistas de las referidas modificaciones a la Política de Remuneraciones.

### 3. PERIODO DE VIGENCIA

La Política de Remuneraciones resultará de aplicación para la remuneración de los consejeros hasta el ejercicio social 2023, incluido, salvo que la Junta General de Accionistas adopte un acuerdo que la modifique o sustituya durante su periodo de vigencia, conforme a lo establecido en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital

Sin perjuicio de lo anterior, serán válidas todas las retribuciones satisfechas a los consejeros o antiguos consejeros al amparo de la política de remuneraciones de los consejeros de Alantra para el ejercicio 2021 aprobada por la Junta General de Accionistas de Alantra el 28 de octubre de 2020.

En todo caso, la Sociedad adoptará las medidas que considere convenientes o necesarias en relación con la Política de Remuneraciones de los consejeros de la Sociedad dentro del marco legal aplicable al Grupo en cada momento.

### 4. PROPUESTA DE ACUERDO QUE SE SOMETE A LA APROBACIÓN DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS

El Consejo de Alantra somete a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas el siguiente acuerdo bajo el punto noveno del Orden del Día:

**“NOVENO. Aprobación, en su caso, de una modificación a la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros**

*Se acuerda aprobar, de conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital y conforme a la propuesta motivada aprobada por el Consejo de Administración en su reunión de 22 de marzo de 2022, a la que se acompaña el preceptivo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una modificación a la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad (la “Política de Remuneraciones”), que estará en vigor hasta el ejercicio 2023, incluido.*

# ALANTRA

*Las modificaciones de la Política de Remuneraciones se realizan, en primer lugar, de conformidad con lo previsto en el apartado primero de la Disposición Transitoria Primera de la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas, siendo la presente Junta la primera Junta General que se celebra con posterioridad a la entrada en vigor de la mencionada Ley. En segundo lugar, la Política de Remuneraciones también se modifica para introducir, dada la evolución de los resultados de la compañía, una actualización de la retribución fija y variable del Presidente Ejecutivo con la misma finalidad por la que la misma ya se actualizó en 2018, esto es, para establecer un sistema adecuado y competitivo para el único Consejero ejecutivo de la Sociedad que, adicionalmente, no incida negativamente en el nivel de riesgo de la entidad, pero que evite que las restricciones todavía existentes a la proporción entre retribución fija y variable perjudiquen la alineación de intereses del Presidente Ejecutivo con la consecución de los objetivos de resultados de la Sociedad. En caso de que se eliminasen las actuales restricciones limitantes a las ratios entre el componente variable y el componente fijo de la remuneración total de ejecutivos clave, las remuneraciones fija y variable del Presidente Ejecutivo volverán al esquema inicial establecido en 2015.*

*Se hace constar que, desde la fecha de la convocatoria de la Junta General, la Sociedad ha puesto a disposición de los accionistas el texto completo de la Política de Remuneraciones, el Informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, junto con la propuesta motivada del Consejo de Administración, justificativo sobre la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones de Consejeros.”*

Madrid, 22 de marzo de 2022

## INFORME QUE FORMULA LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE ALANTRA PARTNERS, S.A. EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA VIGENTE POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

### 1. OBJETO DEL INFORME

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 apartado 4 del 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 acompañar a la propuesta motivada de modificación de la Política de remuneraciones un informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (el “**Informe**”).

La política de remuneraciones de consejeros (la “**Política de Remuneraciones**” o la “**Política**”) 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 el 28 de abril de 2018, para los ejercicios 2018 a 2020.

La vigente Política fue aprobada el 28 de octubre de 2020 para los ejercicios 2021 a 2023, por tanto, su vigencia finaliza el próximo 31 de diciembre de 2023. Sin perjuicio de su vigencia, la Comisión propone al Consejo de Administración acometer ciertas modificaciones a la Política, que se aplicarán para las retribuciones de 2022 y 2023 (salvo nueva modificación por la Junta General), con una doble finalidad:

- a) Por un lado, la modificación de la Política tiene por objeto adaptar su contenido a las novedades en materia de remuneraciones introducidas al artículo 529 *novodecies* de la LSC, por la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas (“**Ley 5/2021**”). Así, y de conformidad con lo previsto en el apartado primero de la Disposición Transitoria Primera de la Ley 5/2021, se propone someter a aprobación la Política de Remuneraciones adaptada a dichas novedades introducidas en el artículo 529, a la Junta General Ordinaria que se celebrará el 27 de abril de 2022, ya que será la primera Junta que se celebre tras la entrada en vigor de la Ley 5/2021.
- b) Por otro lado, la modificación persigue una actualización de la retribución del Presidente Ejecutivo con la misma finalidad por la que la misma ya se actualizó en 2018, esto es, establecer un sistema adecuado y competitivo para el único Consejero ejecutivo de la Sociedad que, adicionalmente, no incida negativamente en el nivel de riesgo de la entidad, pero que evite que las restricciones todavía existentes a la proporción entre retribución fija y variable perjudiquen la alineación de intereses del Presidente Ejecutivo con la consecución de los objetivos de resultados de la Sociedad.

El Informe se elabora a los efectos de justificar la propuesta de modificación de la Política, que el Consejo de Administración debe proponer de manera motivada a la Junta de Accionistas para su aprobación.

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. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA Y CONCLUSIONES DE LA COMISIÓN:

- I. El presente informe se formula por la Comisión, considerando las mejores prácticas de buen gobierno, con la finalidad de justificar la modificación de la Política para que esta desarrolle en mayor medida los términos y condiciones de la retribución de los consejeros de la Sociedad, de conformidad con el contenido mínimo establecido en el nuevo apartado 3 del artículo 529 *novodecés* de la LSC modificado por la Ley 5/2021.

La presente modificación tiene por objeto explicar (i) cómo la Política contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, (ii) cómo se han tenido en cuenta las condiciones de retribución y empleo de trabajadores del Grupo, (iii) el proceso de toma de decisiones para su determinación, revisión y aplicación, y (iv) la gestión de los conflictos de intereses.

Para reflejar el contenido del punto (i) se ha introducido en la Política un apartado donde se recogen los principios y objetivos (Apartado 2 “Principios y Objetivos”) que han de regir la remuneración de los consejeros, donde se explica en detalle los elementos que se tienen en cuenta para su determinación. En particular, la Política describe cómo la retribución de los consejeros contribuye a la estrategia empresarial, y a los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, así como a la alineación de la misma con la política general de retribuciones del Grupo Alantra, en lo que respecta a los principios que las inspiran como en la determinación de sus componentes.

Para reflejar el contenido del punto (ii) se ha introducido un nuevo apartado tercero a la Política (“Consideración de las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores”) para reflejar de qué modo se tienen en cuenta para la determinación de la retribución del presidente ejecutivo la política aplicable al resto de trabajadores del Grupo.

Por otro lado, el contenido de los puntos (iii) y (iv) se ha reflejado en dos nuevos apartados, el apartado 4 (“Proceso de toma de decisiones para la fijación de la política de remuneraciones”) y el nuevo apartado 5 (“Gestión de conflictos de intereses”).

- II. En cuanto a la modificación de la retribución del Presidente Ejecutivo, tras analizar diferentes alternativas, se ha llegado a la conclusión de que la manera más eficiente de mantener la consistencia y los principios de la Política de Remuneraciones, consiste en:
  - a) incrementar la remuneración fija del Presidente Ejecutivo para el ejercicio 2022 y sucesivos en un importe de 400.000 euros, hasta fijarla en 1.400.000 euros; y
  - b) mantener su esquema actual de retribución variable, si bien (i) incrementando del 60% al 90% el porcentaje de variación al alza o a la baja del elemento cuantitativo de la retribución variable en función del grado de cumplimiento de los objetivos cualitativos, y (ii) incrementando de 700.000 a 1.100.000 la cantidad a detracer de la retribución variable resultante.

Con esta modificación, los importes quedan adaptados a la evolución de los resultados de la Sociedad y se establece un sistema que, sin incidir negativamente en el nivel de riesgo de la entidad, evita que las restricciones a la proporción entre retribución fija y variable perjudiquen el carácter incentivador y competitivo de la retribución del Presidente Ejecutivo.

No obstante lo anterior, está previsto que durante el presente ejercicio 2022 la Directiva (UE) 2019/2034, de 27 de noviembre de 2019 relativa a la supervisión prudencial de las empresas de servicios de inversión sea traspuesta al ordenamiento jurídico español, lo cual debería haber sucedido antes del 26 de junio de 2021, fecha límite concedida por la referida directiva a los Estados miembros para implementar la misma a sus respectivos ordenamientos.

La nueva Directiva implica un cambio en el marco regulatorio que posibilita la aplicación de una política de remuneraciones flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración. De este modo, con el nuevo marco regulatorio, las entidades podrán establecer las ratios apropiadas entre el componente variable y el componente fijo de la remuneración total, teniendo en cuenta sus actividades y los riesgos conexos a las mismas, así como la incidencia que las diferentes categorías de ejecutivos tienen en el perfil de riesgo de la entidad.

Dadas las razones expuestas para la modificación de la retribución del presidente ejecutivo, en caso de que durante la vigencia de esta Política de Remuneraciones (i) la nueva Directiva se implementase en la normativa española, y (ii) el supervisor financiero, sobre la base de las actividades y riesgos del Grupo Alantra, eliminase las actuales restricciones limitantes a las ratios entre el componente variable y el componente fijo de la remuneración total de ejecutivos clave, la remuneración fija del presidente ejecutivo volverá a situarse en el importe inicial de 300.000 euros y el porcentaje de ajuste, al alza o a la baja, de la retribución variable volverá a situarse en el 60%. Esta reversión de condiciones se producirá, en su caso, con efectos económicos a 1 de enero del ejercicio en que se cumplan las circunstancias descritas bajo los incisos (i) y (ii) de este párrafo.

Sobre la base de lo anterior, la Comisión entiende justificado que el Consejo proponga a la Junta de Accionistas la actualización de la actual Política de Remuneraciones de Consejeros para que mantenga su vigencia hasta el ejercicio 2023 (tal y como estaba previsto anteriormente), salvo que se proceda a modificar la misma con anterioridad a la aprobación de la Junta General.

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

Madrid, 22 de marzo de 2022

## **POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE ALANTRA PARTNERS, S.A. PARA LOS EJERCICIOS 2021-2023**

**(SEGÚN MODIFICACIÓN APROBADA POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN EN SESIÓN CELEBRADA EL 22 DE MARZO DE 2022 Y POR LA JUNTA GENERAL EL 27 DE ABRIL DE 2022)**

### **1. INTRODUCCIÓN**

El presente documento contiene la Política de Remuneraciones de los consejeros de Alantra Partners, S.A. (la “**Política de Remuneraciones**”) que, salvo modificación o sustitución posterior con la aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad, estará en vigor hasta el ejercicio 2023, inclusive.

La Política de Remuneraciones es, en esencia, la aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el 28 de octubre de 2020, a la que se han introducido determinadas modificaciones propuestas por el Consejo de Administración celebrado el 22 de marzo de 2022 y aprobadas por la Junta General de Accionistas del 27 de abril de 2022, a fin de adaptar su contenido a la vigente redacción del artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital tras las modificaciones introducidas por la *Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas.*

La propuesta de la Política de Remuneraciones, así como la propuesta motivada del Consejo de Administración y el informe justificativo de la misma de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se encuentran disponibles en la página web corporativa de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General de Accionistas. Una vez aprobada, dicha documentación seguirá disponible en la web corporativa, junto con la fecha de aprobación y el resultado de la votación durante al menos el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones.

### **2. PRINCIPIOS Y OBJETIVOS**

La Política de Remuneraciones, formulada de conformidad con las previsiones de los Estatutos Sociales y del Reglamento del Consejo de Administración, es el instrumento mediante el cual se establecen los criterios en materia de retribución de consejeros de la Sociedad.

Mediante la Política de Remuneraciones se pretende remunerar a los consejeros de forma adecuada a la cualificación requerida, la responsabilidad asumida y la dedicación prestada, procurando que dicha retribución sea la apropiada en función de las exigencias del mercado, la necesaria para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado, y la que resulte proporcionada para no comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos.

Los principios y fundamentos rectores de la Política de Remuneraciones en relación con la retribución de los consejeros, tanto ejecutivos como en su condición de tales, por el desempeño de tales funciones son los siguientes:

a) Competitividad y moderación:

La retribución de los consejeros de la Sociedad debe estar diseñada para atraer y retener a

los perfiles más destacados y adecuados al cumplimiento de los objetivos y de la estrategia empresarial de la Sociedad, y ha de procurar su alineación con las mejores prácticas de mercado. El esquema de remuneración debe guardar una proporción adecuada a las características de la Sociedad y al modelo y estrategia de negocio, y conjugar los principios de moderación y competitividad teniendo en cuenta referencias de mercado de sociedades comparables.

b) Idoneidad y proporcionalidad:

La retribución de los consejeros en su condición de tales ha de ser adecuada al tamaño y composición del Consejo de Administración y los importes serán los necesarios para propiciar dedicación efectiva, alta cualificación y responsabilidad, y sin que ello comprometa la independencia de los consejeros.

c) Vinculación con la estrategia del Grupo Alantra:

Una parte significativa de la retribución de los consejeros ejecutivos de la Sociedad estará ligada a la consecución de resultados que reflejen las prioridades estratégicas del Grupo Alantra.

d) Alineación con los grupos de interés de la Sociedad, la sostenibilidad y el compromiso medioambiental:

La Política de Remuneraciones se revisará periódicamente para asegurar la alienación entre la consecución de resultados y la creación sostenible de valor para la Sociedad y sus accionistas.

Las mejoras y avances en materia de sostenibilidad y medioambiente han de ser criterios a considerar para la determinación de la retribución variable de los consejeros ejecutivos.

e) Largo plazo:

El esquema de remuneración de los consejeros ha de estar alineado con los objetivos y valores a largo plazo de la Sociedad.

f) Transparencia:

Las retribuciones de los consejeros de la Sociedad se comunican al mercado mediante los cauces legalmente previstos, de forma total y absolutamente transparente.

g) Normativa del mercado de valores:

Dada la condición de la Sociedad de entidad dominante de un grupo de empresas de servicios de inversión, la Sociedad cumplirá 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 contará, en condiciones proporcionadas al carácter, escala y complejidad de sus actividades, de una política de remuneraciones de su personal coherente con la promoción de una gestión del riesgo sólida y efectiva, y que atienda a una adecuada gestión de los conflictos de intereses.

h) Proceso de toma de decisiones con la participación de los diferentes órganos competentes:

En los términos previstos en la Ley y en las Recomendaciones de Buen Gobierno Corporativo, el papel de los órganos de gobierno de la Sociedad (Junta General de Accionistas, Consejo de Administración y Comisiones del mismo) ha de ser fundamental en el proceso de toma de decisiones en materia de remuneración de consejeros.

En caso de revisión de la Política de Remuneraciones se tendrán en cuenta los puntos de vista de los accionistas sobre la misma o sobre el Informe Anual de Remuneraciones desde la fecha de votación más reciente que haya tenido lugar sobre la Política de Remuneraciones en la Junta General de Accionistas.

### **3. CONSIDERACIÓN DE LAS CONDICIONES DE RETRIBUCIÓN Y EMPLEO DE LOS TRABAJADORES**

En la determinación de las condiciones retributivas del presidente ejecutivo se toma en consideración la aplicación común a la plantilla del Grupo Alantra de la normativa del Mercado de Valores, así como que la retribución variable no está garantizada, sino que se aplica como un porcentaje del beneficio operativo de las diferentes sociedades o unidades del grupo Alantra. Igualmente, la remuneración de la plantilla del Grupo Alantra, en general, incorpora asimismo elementos fijos, componentes variables, así como la posibilidad de retribuciones en especie o beneficios sociales.

En la fijación de retribuciones de consejeros y de la plantilla en general, el Grupo Alantra considera especialmente (i) la no discriminación por cualquier razón (género, edad, raza o creencias), (ii) la categoría profesional y, consiguientemente, el nivel de responsabilidad, y (iii) la aplicación de esquemas que propicien la atracción y retención de talento.

### **4. PROCESO DE TOMA DE DECISIONES PARA LA FIJACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

El proceso de toma de decisiones de la Política de Remuneraciones se lleva a cabo a través de la aplicación de los principios y reglas establecidos en la legislación aplicable (principalmente, Ley de Sociedades de Capital y Ley del Mercado de Valores) y en la normativa interna de la Sociedad (Reglamento del Consejo de Administración y Reglamento de la Junta General).

### **5. GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES**

Los consejeros, en virtud de las obligaciones básicas derivadas del deber de lealtad, y en particular el deber de evitar situaciones de conflicto de interés, previstas en los artículos 228 y 229 de la LSC, estarán obligados a adoptar las medidas necesarias para evitar incurrir en situaciones en las que sus intereses puedan entrar en conflicto con el interés social y sus deberes para con la Sociedad. Dichos deberes encuentran un desarrollo en los artículos 25 a 27 del Reglamento del Consejo de Administración. Además, el consejero estará obligado a comunicar la existencia de tales conflictos en caso de haberlos al Consejo de Administración, quien resolverá sobre la resolución de los mismos.

### **6. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES**

De conformidad con el artículo 20 de los Estatutos Sociales de 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. Dentro del límite máximo, el Consejo podrá acordar una retribución adicional, en la forma de un incremento de la retribución fija de los consejeros en su condición de tales, que consistirá en una cantidad fija que será aprobada con carácter especial para cada ejercicio en consideración a la especial contribución de los consejeros en la consecución de los objetivos estratégicos del Grupo Alantra de acuerdo con los principios de la Política de Remuneraciones.

## **7. 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 1.400.000 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 o valorados 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, (iv) el diseño y ejecución de operaciones corporativas que contribuyan a la generación de valor para la Sociedad y (v) 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 90% del mismo.

Determinada la remuneración variable del presidente ejecutivo de acuerdo a lo anterior, se deducirá de ésta un importe de 1.100.000 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.

En caso de que durante la vigencia de esta Política de Remuneraciones (i) se traspusiese a la normativa española la Directiva (UE) 2019/2034, de 27 de noviembre de 2019 relativa a la supervisión prudencial de las empresas de servicios de inversión, y (ii) el supervisor financiero, sobre la base de las actividades y riesgos del Grupo Alantra, eliminase las actuales restricciones limitantes a las ratios entre el componente variable y el componente fijo de la remuneración total de ejecutivos clave, la remuneración fija del presidente ejecutivo volverá a situarse en el importe inicial de 300.000 euros y el porcentaje de ajuste, al alza o a la baja, de la retribución variable retornará al 60%. Esta reversión de condiciones se producirá, en su caso, con efectos económicos a 1 de enero del ejercicio en que se cumplan las circunstancias descritas bajo los incisos (i) y (ii) de este párrafo.

Otras cuestiones relativas al contrato con el presidente ejecutivo serán las siguientes:

- 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 post contractual.
- 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.

## **8. VIGENCIA**

La presente Política es una modificación de la aprobada por la Junta General el 20 de octubre de 2020 para el periodo 2021-2023 y, por tanto, resultará de aplicación para la remuneración de los consejeros en los ejercicios sociales 2022 y 2023, salvo que la Junta General de Accionistas adopte un acuerdo que la modifique o sustituya durante su periodo de vigencia.

Madrid, 27 de abril de 2022