

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. (el “**Consejo**” y la “**Sociedad**”, respectivamente) 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 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.

La vigente Política de Remuneraciones fue aprobada por la Junta de Accionistas celebrada el 28 de octubre de 2020 para los ejercicios 2021 a 2023 (ambos inclusive), si bien fue posteriormente modificada por acuerdo de la Junta de Accionistas celebrada el 27 de abril de 2022, sin que su vigencia quedase alterada.

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 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, es decir para los ejercicios 2024 a 2026 (ambos inclusive).

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

Tal y como se recoge en la propuesta formulada por el Consejo el 22 de marzo de 2022, y en el preceptivo informe de la Comisión de 22 de marzo de 2022, la modificación de la vigente Política de Remuneraciones aprobada por la Junta de Accionistas el 27 de abril de 2022, perseguía, entre otras cosas, la actualización de la retribución del presidente ejecutivo con la misma finalidad por la que ya se actualizó en 2018, esto es, establecer un sistema adecuado y competitivo para el único consejero ejecutivo de la Sociedad que, adicionalmente, no incidiese negativamente en el nivel de riesgo de la entidad, pero que evitase que las restricciones existentes a

la proporción entre retribución fija y variable perjudicasen la alineación de intereses del presidente ejecutivo con la consecución de los objetivos de resultados de la Sociedad.

Así, como consecuencia de la referida modificación, la Junta de Accionistas aprobó actualizar la remuneración del presidente ejecutivo, a fin de

- (i) 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
- (ii) 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, e (ii) incrementando de 700.000 a 1.100.000 la cantidad a deducir de la retribución variable resultante.

No obstante lo anterior, en la propia Política de Remuneraciones de Consejeros modificada y aprobada por acuerdo de dicha junta, se establecía que si durante la vigencia de la misma (i) la Directiva (UE) 2019/2034, de 27 de noviembre de 2019 relativa a la supervisión prudencial de las empresas de servicios de inversión (“IFD”) y su normativa de desarrollo fuese de aplicación al ordenamiento jurídico español, y (ii) el supervisor financiero, sobre la base de las actividades y riesgos del Grupo Alantra, eliminase las actuales restricciones limitantes a los ratios entre el componente variable y el componente fijo de la remuneración total de ejecutivos clave, la remuneración fija del presidente ejecutivo volvería 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 volvería a situarse en el 60%, tal y como establecía la Política de Remuneraciones de Consejeros de la Sociedad vigente durante los ejercicios 2016 y 2017.

Asimismo, la propia Política de Remuneraciones modificada y aprobada por la junta de 27 de abril de 2022, establecía que dicha reversión de condiciones se produciría, en su caso, con efectos económicos a 1 de enero del ejercicio en que se cumplieren las circunstancias descritas bajo los incisos (i) y (ii) de este párrafo.

Considerando,

- (i) que la Directiva IFD, que debía haberse integrado en el régimen jurídico español antes de 26 de junio de 2021, ha quedado finalmente traspuesta mediante la aprobación de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y los Servicios de Inversión, y que se completará con la aprobación del proyecto de Reglamento de Empresas de Servicios de Inversión, cuya aprobación está previsto que se produzca próximamente (el “**Nuevo Marco Regulatorio**”); y
- (ii) que el Nuevo Marco Regulatorio permite eliminar las actuales restricciones limitantes a los ratios entre el componente variable y el componente fijo de la remuneración total de los ejecutivos clave, sin perjuicio de establecer ratios apropiadas entre dichos componentes,

la Comisión entiende que se han cumplido las circunstancias previstas en la actual Política de Remuneraciones de Consejeros, y que, por tanto, la referida revisión de condiciones es de aplicación con efectos económicos a 1 de enero de 2023.

Asimismo, y sobre la base de todo lo anterior, la Comisión entiende justificada la propuesta de la nueva Política de Remuneraciones de Consejeros que se adjunta al presente Informe, y que, en términos generales, implica las siguientes modificaciones con respecto a la política vigente hasta el ejercicio 2023:

ALANTRA

- a) Volver al esquema de remuneración fija y remuneración variable del presidente ejecutivo conforme a lo dispuesto en la Política de Remuneraciones de Consejeros de la Sociedad vigente durante los ejercicios 2016 y 2017 dado que (i) su remuneración fija representa una proporción de su remuneración total lo suficientemente elevada, lo cual posibilita la aplicación de una política plenamente flexible en lo que se refiere a su remuneración variable, incluyendo la posibilidad de no abonar ningún componente variable en caso de que se den las circunstancias necesarias, y (ii) su remuneración variable se calcula como un porcentaje de beneficio de la Sociedad antes de impuestos, excluido el resultado derivado de operaciones o ajustes contables no materializados en caja, debiendo verificar la Comisión de Auditoría y Control de Riesgos de la Sociedad el cálculo del importe de este componente cuantitativo, lo cual permite que la Sociedad cuente con una base sólida de capital.
- (iii) Establecer los mecanismos que permitan a la Sociedad diferir y abonar en acciones de Alantra o instrumentos no monetarios similares parte de la remuneración variable del presidente ejecutivo, en caso de que se den las circunstancias establecidas en el Nuevo Marco Regulatorio, y en los términos mínimos que dicho marco exija.

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

Madrid, 22 de marzo de 2023

ANEXO

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE ALANTRA PARTNERS, S.A. PARA LOS EJERCICIOS 2024-2026

(PROPUESTA POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN EN SESIÓN CELEBRADA EL 22 DE MARZO DE 2023 Y POR LA JUNTA GENERAL EL 27 DE ABRIL DE 2023)

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene la Política de Remuneraciones de los consejeros de Alantra Partners, S.A. (la “**Política de Remuneraciones**” y la “**Sociedad**”, respectivamente) 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 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 alineación 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 dicha normativa, 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 que le permita en todo momento el mantenimiento de una base de capital adecuada a sus riesgos t ciclo económico, 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 particular, la Política de Remuneraciones del Grupo Alantra se sustenta, entre otros, sobre el principio de que el componente fijo represente una proporción de la remuneración total suficientemente elevada para posibilitar la aplicación de una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, incluyendo la posibilidad de no abonar ningún componente variable en caso de que se den las circunstancias que así lo justifiquen.

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 300.000 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 que impulse el comportamiento responsable de la entidad y promueva la sensibilización sobre los riesgos conexos a sus actividades y una asunción prudente de dichos riesgos, (iv) el cumplimiento de las iniciativas en materia de sostenibilidad que establezca el órgano competente de la Sociedad, (v) el diseño y ejecución de operaciones corporativas que contribuyan a la generación de valor para la Sociedad y (vi) 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.

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.
- El contrato del presidente ejecutivo incorporará una cláusula que permita a la Sociedad, por acuerdo del Consejo de Administración, (i) diferir una parte de su remuneración variable en un periodo de entre tres y cinco años; y (ii) abonar una parte de su remuneración variable en acciones de Alantra o instrumentos no monetarios similares permitidos por el Nuevo Marco Regulatorio, siempre que se den en el grupo Alantra las circunstancias que obliguen a la Sociedad a aplicar dichas medidas conforme al referido marco, en cuyo caso se aplicarán en los términos mínimos que permita dicha normativa.

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 (tal y como fue posteriormente modificada por acuerdo de la Junta General el 27 de abril de 2022) y, por tanto, resultará de aplicación para la remuneración de los consejeros en los ejercicios sociales 2024, 2025 y 2026, 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 2023