

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2022 ]

CIF: [ A81862724 ]

Denominación Social:

[ **ALANTRA PARTNERS, S.A.** ]

Domicilio social:

[ C/JOSÉ ORTEGA Y GASSET, 29 MADRID ]

## **A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO**

**A.1.1** Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

En virtud de la propuesta formulada por el Consejo de Administración (previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones), la Junta General Ordinaria de la Sociedad del 28 de octubre de 2020, aprobó la Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable a las remuneraciones de los consejeros correspondientes al ejercicio 2021 a 2023, y la cual fue modificada en la Junta General Ordinaria celebrada el 27 de abril de 2022 para adaptarla a determinadas novedades legislativas y para actualizar la remuneración del Presidente Ejecutivo.

En la actualidad, de conformidad con el artículo 20 de los Estatutos Sociales, el sistema de remuneración de los consejeros en su condición de tales consiste en una asignación fija anual pagadera trimestralmente y en dietas de asistencia a cada reunión del Consejo o de sus Comisiones. Según lo aprobado por el Consejo:

(i) La retribución fija es de 54.000 euros al año para el Presidente y el Vicepresidente, 45.000 euros al año para el consejero coordinador, y 36.000 euros al año para los vocales.

(ii) Dietas de 1.500 euros por reunión del Consejo a la que se asiste y 750 euros (1.500 euros los presidentes de las comisiones) por reunión de las comisiones a la que se asiste. La no asistencia no está retribuida. La participación mediante conexión telefónica se considera como una asistencia. Las reuniones por escrito y sin sesión no están retribuidas. El importe máximo total de retribución por ambos conceptos no puede ser superior a 800.000 euros. En caso de que al final del ejercicio no se hubiera alcanzado este importe máximo, el Consejo, a propuesta de la CNR, puede, atendiendo a los resultados de la Sociedad, acordar un reparto adicional como incremento de la retribución fija, por un importe máximo hasta alcanzar dicho límite de 800.000 euros, atendiendo a la contribución de los consejeros y al desempeño de sus funciones.

El esquema de remuneración del Presidente Ejecutivo, que tiene la condición de Consejero Delegado y que es el único consejero ejecutivo, consiste en una retribución fija de 1.400.000 euros anuales (importe aprobado por la Junta General de 27 de abril de 2022) más una retribución variable anual que tiene los siguientes dos componentes:

a) Componente cuantitativo por un importe equivalente al 3,2% (porcentaje aprobado por la Junta General de 25 de abril de 2018) 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 el cálculo del importe de este componente cuantitativo;

b) Componente cualitativo, cuyos criterios, indicadores y/o parámetros a alcanzar son establecidos anualmente por la CNR, y que atiende, 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 modula 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 (porcentaje aprobado por la Junta General de 27 de abril de 2022).

Determinada la remuneración variable del Presidente Ejecutivo de acuerdo a lo anterior, se deducirá de ésta un importe de 1.100.000 euros (importe aprobado por la Junta General de Accionistas de 27 de abril de 2022), 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, relativa a la supervisión prudencial de las empresas de servicios de inversión, y (ii) el supervisor financiero eliminase las actuales restricciones limitantes a las ratios entre los componentes variable y fijo de la remuneración total de ejecutivos clave, la remuneración fija del presidente

ejecutivo volverá a situarse en el importe 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 produciría, en su caso, con efectos económicos a 1 de enero del ejercicio en que se cumplan las circunstancias descritas.

Los principios rectores de la Política son la competitividad y moderación, la idoneidad y proporcionalidad, la vinculación a la estrategia de Alantia, la alineación con los grupos de interés de la Sociedad, la sostenibilidad y el compromiso medioambiental. Otros principios fundamentales de la Política son el largo plazo y la transparencia, así como la observancia de la normativa del mercado de valores.

En cuanto a los órganos involucrados en la aprobación de la Política Remuneraciones, el Consejo, previa propuesta de la CNR somete a la Junta General la aprobación de la Política Remuneraciones de los consejeros de la Sociedad.

Para la determinación de la Política de los consejeros sí se han tenido en cuenta políticas de remuneraciones de empresas comparables, y no se ha contado con la asistencia de un asesor externo para su realización.

El Consejo no ha contemplado la posibilidad de regular un procedimiento para aplicar excepciones temporales a la política de remuneraciones.

**A.1.2** Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

\* Mix retributivo y criterios tenidos en cuenta para su determinación:

El Presidente, único consejero con funciones ejecutivas en el seno del Consejo, es el único consejero que percibe una remuneración fija en su condición de tal y además una remuneración de sus funciones ejecutivas, compuesta por una retribución fija y una retribución variable de acuerdo con las condiciones de su contrato, y de conformidad con la política de remuneraciones de los consejeros, referido arriba.

El mix retributivo para el ejercicio en curso supone que la retribución variable del mismo sea un 53,50% sobre la retribución total del mismo (incluyendo la que le corresponde con su condición de consejero).

\*Medidas adoptadas para reducir riesgos:

Los sistemas y procedimientos internos de control y gestión de riesgos de la Sociedad establecen mecanismos de supervisión específicos y contrapesos para evitar la concentración de la capacidad de decisión en ámbitos que puedan implicar una elevada asunción de riesgos por la Sociedad, así como para evitar y en su caso gestionar adecuadamente las situaciones de conflicto de interés que puedan presentarse. El esquema retributivo del Presidente Ejecutivo está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, e incorpora las cautelas y controles necesarios para evitar una asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables. Tal y como se explica más adelante, el contrato del Presidente Ejecutivo con la Sociedad contiene una cláusula de recuperación de la remuneración variable (claw-back) que ha sido satisfecha en los términos que se detallan en dicho contrato.

\* Período de devengo de la retribución variable y cláusulas de diferimiento o recuperación de la remuneración:

El período de devengo de la retribución variable del Presidente Ejecutivo es de doce (12) meses. El pago de la retribución variable anual se realiza a ejercicio vencido, por lo que el importe devengado durante un ejercicio se abona en el ejercicio siguiente. La Sociedad no ha establecido ningún período de diferimiento para el pago de importes devengados y consolidados de la retribución variable del Presidente.

La Sociedad no ha establecido la introducción de cláusulas malus en la retribución variable del Presidente, pero sí que ha introducido una cláusula claw-back para la devolución de remuneraciones devengadas y ya percibidas en caso de que la Sociedad reformulara sus cuentas anuales y, de acuerdo con la citada reformulación, resultase que la magnitud financiera sobre la cual se hubiese calculado y pagado tal retribución, fuese inferior a la formulada inicialmente.

**A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.**

De acuerdo con la Política de Remuneraciones del Consejo: a) La retribución fija está establecida en 54.000 euros al año para el Presidente y el Vicepresidente, 45.000 euros al año para el consejero coordinador, y 36.000 euros al año para los vocales; y b) Las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo están retribuidas por importe de 1.500 euros por cada reunión a la que se asiste, y las dietas por asistencia a las reuniones de las Comisiones están retribuidas por importe de 750 euros por cada reunión a la que se asiste (siendo 1.500 euros los presidentes de las comisiones). El importe máximo total que la Sociedad puede pagar a los Consejeros por ambos conceptos, asignación fija y dietas de asistencia, no puede ser superior a 800.000 euros. En caso de que al final del ejercicio no se hubiera alcanzado el importe máximo de 800.000 euros, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, puede, atendiendo a los resultados de la Sociedad, acordar un reparto adicional por un importe máximo igual a la diferencia entre las cantidades efectivamente devengadas por los consejeros y el límite de 800.000 euros, atendiendo a la contribución de los consejeros y al desempeño de sus funciones.

**A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.**

El Presidente Ejecutivo, único consejero ejecutivo de la Sociedad, devengará, de conformidad con la Política de Remuneraciones de los Consejeros, una retribución fija de 1.400.000 euros (importe aprobado por la Junta General de Accionistas de 27 de abril de 2022). Esta retribución fija se actualizó con la misma finalidad con 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 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.

**A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.**

El Presidente Ejecutivo devengará en el ejercicio en curso una remuneración en especie consistente en el pago del 50% de la cuota de salud de su colectivo familiar directo, cuyo importe estimado será de aproximadamente €2.163. El Presidente Ejecutivo es el único consejero que percibe una retribución en especie (por este concepto, y cualquier otro).

**A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo.** Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

Los únicos componentes variables de la retribución del Consejo son los que corresponden al Presidente Ejecutivo, como retribución de sus funciones de gestión de la Sociedad. La retribución variable anual se determina en función de un componente cuantitativo y otro cualitativo en los términos de lo indicado en el apartado A.1.1.

ha sido determinada de acuerdo con los siguientes dos componentes: a) 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 el cálculo del importe de este componente cuantitativo; b) Componente cualitativo, cuyos criterios, indicadores y/o parámetros a alcanzar son establecidos anualmente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y que atiende, entre otros y principalmente, a los siguientes objetivos: (i) el desarrollo de las capacidades del equipo de profesionales integrado en el grupo de la Sociedad, (ii) la sostenibilidad de los ingresos, (iii) la promoción de una gestión del riesgo sólida y efectiva y (iv) la maximización del valor para el accionista. El grado de cumplimiento de tales objetivos modula 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 (porcentaje aprobado por la Junta General de Accionistas de 27 de abril de 2022).

**A.1.7** Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

No existen sistemas de ahorro a largo plazo.

**A.1.8** Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

No existen indemnizaciones pactadas ni pagadas en caso de terminación de las funciones de consejero.

**A.1.9** Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

El único consejero ejecutivo de la Sociedad es el Presidente Ejecutivo, que tiene la condición de Consejero Delegado. Su contrato, aprobado por el Consejo de Administración, establece las condiciones de remuneración previstas en la Política de Remuneraciones (ver apartado A.1.1.).

- El contrato tiene duración indefinida e incluye un pacto de exclusividad. No prevé indemnizaciones por extinción por decisión de la Sociedad, aunque incluye un preaviso de seis meses aplicable para el caso de extinción sin causa por decisión de la Sociedad o del Presidente Ejecutivo.

- El contrato incluye una cláusula de recuperación de la retribución variable ya devengada y abonada al consejero ejecutivo ("Claw-back").

- El contrato no incluye ningún pacto de no competencia postcontractual.

**A.1.10** La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No existen remuneraciones suplementarias devengadas en la Sociedad a los consejeros como contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

**A.1.11** Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

No existen remuneraciones en formas de anticipos, créditos o garantías.

**A.1.12** La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

No está prevista ninguna otra remuneración suplementaria no incluida en los apartados anteriores.

**A.2.** Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- b) Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- c) Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

Durante el ejercicio 2022, la vigente Política de Remuneraciones, aprobada el 28 de octubre de 2020 para los ejercicios 2021 a 2023, fue objeto de modificación por la Junta General de Accionistas del ejercicio 2022, previa propuesta formulada por el Consejo de Administración de la Sociedad. Tales modificaciones tuvieron una doble finalidad:

a) Por un lado, la modificación de la Política tuvo 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").

b) Por otro lado, la modificación persiguió 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 incidiese negativamente en el nivel de riesgo de la entidad, pero que evitase que las restricciones todavía 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.

En cuanto a las primeras modificaciones, caben desatacar las siguientes:

- Se introdujo un apartado segundo ("Principios y Objetivos") donde se recogen los principios y objetivos que han de regir la remuneración de los consejeros, y donde se explica cómo la misma contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad;

- Se introdujo un nuevo apartado tercero ("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.

- Se introdujo un nuevo apartado cuarto ("Proceso de toma de decisiones para la fijación de la política de remuneraciones") para reflejar el proceso de toma de decisiones para su determinación, revisión y aplicación; y

- Se introdujo un nuevo apartado quinto ("Gestión de conflictos de intereses"), para reflejar el sistema y proceso de gestión de los conflictos de intereses.

En cuanto a las modificaciones relativas a la actualización de la retribución del Presidente Ejecutivo, la Política se actualizó para:

- 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

- 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.

**A.3.** Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

<https://www.alantra.com/es/shareholders-investors/general-shareholders-meeting/>

**A.4.** Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

La junta general de accionistas celebrada el 27 de abril de 2022 sometió al voto, con carácter consultivo, de los accionistas de la sociedad el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros. Al contar con el voto a favor del 97,09% de los votos válidamente emitidos, el consejo decidió aprobar el referido informe y publicarlo en la página web de la sociedad.

## **B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO**

**B.1.1** Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

Tal y como se ha explicado en el apartado A.1., el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, es el órgano encargado de aprobar las retribuciones individuales de los consejeros (en su condición de tales y en su condición de consejeros con funciones ejecutivas), dentro de los límites y parámetros establecidos en la Política de Retribuciones aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad celebrada el 28 de octubre de 2022, y posteriormente modificada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 27 de abril de 2022.

Por lo que se refiere a la retribución por pertenencia al Consejo, la retribución ha consistido exclusivamente en una asignación fija más las dietas, las cuales se han percibido íntegramente en efectivo de acuerdo con las cuantías contempladas en la Política de Retribuciones vigente. La aplicación de estos importes dio lugar, en función de la pertenencia de cada consejero a las distintas Comisiones dependientes del Consejo y al número de reuniones a las que asistieron, a los importes individuales reflejados en el apartado C siguiente. Adicionalmente a los importes fijos determinados por la Política de Retribuciones, a determinados consejeros se les ha concedido una retribución adicional (dentro del límite máximo de retribución establecido en la Política) con carácter especial para este ejercicio 2022 como reconocimiento a la contribución de los consejeros a los buenos resultados obtenidos por la compañía en el ejercicio 2022.

En lo referente al Presidente Ejecutivo, único consejero con funciones ejecutivas, el Consejo, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobó su retribución fija (prevista en su contrato con la sociedad) y su retribución variable. La determinación de la retribución variable se llevó a cabo previo proceso de evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos vinculados al componente cualitativo de esta retribución, de acuerdo con lo que se explica en el apartado B.7 siguiente.

En la determinación de las retribuciones de los consejeros correspondientes al ejercicio 2022 no ha participado ningún asesor externo.

**B.1.2** Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

No se han producido desviaciones del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

**B.1.3** Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

Durante el ejercicio 2022 no se han aplicado excepciones temporales a la política de remuneraciones.

**B.2.** Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar

que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

El diseño del sistema retributivo de los consejeros en su condición de tales y en su condición de consejeros ejecutivos se ha determinado de conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo y la Política de Remuneraciones de consejeros de la Sociedad, aprobada por la Junta General de Accionistas.

Por un lado, la retribución de los consejeros en su condición de tales consiste en una retribución fija únicamente ligada a la pertenencia al Consejo y sus distintas Comisiones dependientes, por lo que se ha diseñado y aprobado con el fin de desligarla a la consecución de objetivos y variables de corto plazo. En todo caso, tal y como se ha indicado anteriormente, la retribución total de los consejeros en su condición de tales está limitada a un importe total previamente fijado por la Junta de Accionistas.

En cuanto a la retribución del Presidente Ejecutivo por el desempeño de sus funciones de gestión, su actual esquema retributivo da un peso más relevante (más de un 53%, tal y como se indica en el apartado A.1.) a los componentes variables de la retribución, frente a la retribución fija, tal y como se establece a lo largo del presente informe. Como se ha indicado anteriormente en el apartado A.1.2., el contrato del Presidente Ejecutivo incorpora una cláusula "clawback" que permite la reclamación y devolución de importes retributivos de la remuneración variable.

Los procedimientos internos en materia de gestión y control de riesgos establecen mecanismos de supervisión específicos y contrapesos para evita que la elevada asunción de riesgos por la Sociedad, así como para evitar y en su caso gestionar la adecuadamente las situaciones de conflicto de interés que puedan presentarse. En este sentido, la Sociedad, en su condición de entidad dominante de un grupo consolidable de empresas de servicios de inversión, está sometida a supervisión prudencial de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), y, a tales efectos, le es de aplicación el Real Decreto 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores ("LMV"). En cumplimiento de lo establecido en la LMV en materia de remuneraciones, la Sociedad y el grupo Alantra en su conjunto, debe contar con una política de remuneraciones que atienda a una adecuada gestión del riesgo y de los posibles conflictos de intereses. A tales efectos, el Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobó la "Política de Remuneraciones del Grupo Alantra", la cual, en condiciones proporcionadas al carácter, escala y complejidad de sus actividades, es consistente con la promoción de una gestión del riesgo sólida y efectiva. La Política de Remuneraciones del Grupo Alantra se aplica a las categorías de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo a nivel sociedad matriz y filial (el "Colectivo Identificado"). Dicha política, que puede consultarse en la página web del grupo Alantra ([www.alantra.com](http://www.alantra.com)) junto con la política de remuneraciones de los administradores de la Sociedad aprobada por la Junta General de Accionistas, incorpora criterios y mecanismos que posibilitan la aplicación de un adecuado equilibrio entre los componentes fijos y variables de la remuneración del Colectivo Identificado, incluyendo, entre otros, (i) criterios de devengo sobre la base de resultados consolidados efectivamente materializados, (ii) limitaciones a la retribución variable, y (iii) mecanismos para alinear los intereses de los administradores, directivos y empleados del grupo Alantra con los de sus accionistas y clientes. La remuneración anual del Colectivo Identificado puede consultarse en el Informe de Solvencia del grupo Alantra que se publica anualmente en la página web de la Sociedad. Respecto a las medidas para evitar conflictos de intereses, tal y como se establece en los artículos 25 a 27 del Reglamento del Consejo, los consejeros tienen el deber de 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. Además, el consejero está obligado a comunicar la existencia de tales conflictos en caso de haberlos al Consejo de Administración, quien resolverá sobre la resolución de los mismos.

**B.3.** Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

Los importes retributivos devengados por los consejeros por cada uno de los conceptos previstos en la Política de Remuneraciones resultan de aplicación de los criterios y cuantía previstos en la misma y se encuentran dentro de los límites vigentes establecidos. Los principios que rigen la citada Política, tanto en lo que respecta a la remuneración de los consejeros por su pertenencia a los órganos de administración como por el desarrollo de sus funciones ejecutivas, han sido adecuadamente aplicados.

En particular, la retribución total de los consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración ha ascendido a un total de 628.000 euros, y se encuentra dentro del límite de 800.000 euros anuales fijado por la Política.

La retribución variable del Presidente Ejecutivo ha sido determinada conforme al componente cuantitativo y al componente cualitativo, explicado anteriormente en el apartado A.1., y ha cumplido con los objetivos cuantitativos de la Sociedad guardando por tanto relación directa con los resultados de esta.

**B.4.** Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	30.731.991	79,55

  

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	449.083	1,46
Votos a favor	29.837.837	97,10
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	445.071	1,45

**Observaciones**

**B.5.** Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, su proporción relativa para cada consejero y cómo han variado respecto al año anterior.

El Consejo de Administración de la Sociedad, de acuerdo con lo dispuesto en la Política de Retribuciones de los consejeros, tiene derecho a percibir las retribuciones fijas y dietas que se indican en el apartado A.1.1. anterior.

Además, el Consejo ha aprobado el incremento de la remuneración fija (por pertenencia al Consejo) de los presidentes de las Comisiones, y de un consejero independiente como reconocimiento a su labor durante el año en las Comisiones a las que pertenecen, en los importes indicados en el apartado C.1. de este informe. Los referidos incrementos han sido tal y como se expone a continuación:

- Un incremento de 40.000 euros en la retribución del Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones
- Un incremento de 30.000 euros en la retribución de la Presidenta de la Comisión de Auditoría y Control de Riesgos
- Un incremento de 30.000 euros en la retribución de un consejero independiente.

**B.6.** Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

El Presidente Ejecutivo, único consejero ejecutivo de la sociedad, y por el desempeño de sus funciones de dirección y gestión, ha devengado durante el ejercicio 2022 una retribución fija por importe igual a 1.400.000 euros, de conformidad con lo dispuesto en su contrato de consejero ejecutivo vigente.

Como consecuencia de las modificaciones introducidas a la Política de Remuneraciones de Consejeros de la Sociedad aprobadas en la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 27 de abril de 2022, la retribución fija del Presidente Ejecutivo ha variado respecto del ejercicio anterior en su importe, pasando de ser de 1.000.000 de euros en 2021, a 1.400.000 de euros de 2022.

**B.7.** Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo

ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

El Presidente Ejecutivo, único consejero ejecutivo de la sociedad, durante el ejercicio 2022 ha devengado una retribución variable por importe de 1.686.242 euros. Esta retribución variable fue aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad el 25 de enero de 2023, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y una vez aplicada la Política General de Retribuciones del Grupo Alantra como grupo consolidable de empresas de servicios de inversión. La retribución variable del Presidente Ejecutivo contiene los componentes retributivos detallados en el apartado A.1.1.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ("CNR"), en su reunión de 25 de enero de 2023, evaluó con criterios máximos el cumplimiento de los componentes cualitativos de la retribución variable del Presidente Ejecutivo y, en relación con cada uno de los objetivos fijados en la Política, determinó lo siguiente:

(i) Desarrollo de las capacidades del equipo de profesionales integrado en el grupo de la Sociedad:

La CNR valoró positivamente:

- Definición de una nueva estructura organizativa del Grupo a través de la revisión, potenciación y diversificación de responsabilidades y capacidades de gestión;
- Puesta en marcha del AECOM para compartir con el equipo directivo la marcha de los negocios y la preparación de políticas corporativas aplicables a todo el Grupo;
- Integración vertical de Alantra CPA en Alantra ICA para la creación del "Banking Vertical";
- Impulso de iniciativas para potenciar las capacidades y eficiencia de Alantra ICA: growth bonus pool, comité de subsectores, protocolo de fichaje de MDs y protocolo de fee sharing;
- Reorganización del equipo de Alantra Italia con la incorporación de un presidente ejecutivo y dos recursos senior;
- Incorporación de un nuevo Head de Human Capital para el Grupo Alantra;

(ii) Sostenibilidad de los ingresos:

La CNR valoró positivamente:

- Los avances realizados en la estrategia de diversificación por producto del Grupo Alantra: (a) lanzamiento del pilar Tecnología con la creación de Deko Data, (b) desarrollo de Alantra Corporate Venture, y (c) en el pilar Private Capital, adquisición de una participación estratégica en Iroise (plataforma de fundraising y relación con inversores);

- En el área de gestión de activos del Grupo Alantra, el inicio del lanzamiento del PEF IV, nuevo fondo de capital riesgo con un tamaño máximo de 450 millones de euros, y la obtención del compromiso de aportación hasta un máximo de 100 millones de euros por parte del inversor institucional FondICO;

- Iniciativas en relación con cuestiones ESG y con su difusión a través del EINF

(iii) Promoción de una gestión del riesgo sólida y efectiva:

La CNR valoró positivamente:

- Los avances que han tenido lugar en el ámbito de la ciberseguridad: (a) proceso de auditoría de los sistemas de ciberseguridad del Grupo Alantra; y (b) posterior aprobación de un plan de acción para subsanar las deficiencias encontradas

- Impulso de herramientas digitales de gestión y control: (a) Pointer (monitorización de tareas), (b) OneStream (consolidación) y (c) Diligent (documentación para consejo & comisiones y AECOM)

- Refuerzo internacional del control de riesgos

- Incorporación de recurso senior para crear la función fiscal

(iv) la maximización del valor para el accionista:

La CNR valoró positivamente:

- El sostenimiento de una política de pay out de amplio alcance en consistencia con el plan financiero 2022-2025;

- La reconsideración de inversiones por el contexto macroeconómico de 2022;

- La ejecución de determinadas operaciones corporativas que han contribuido a crear valor para el Grupo Alantra, tales como, entre otras: (a) adquisición del 25% restante en Access Capital Partners (gestora de fondos alternativos con sede en París) en ejercicio del derecho de opción de compra, hasta alcanzar el 49% del referido grupo, (b) la desinversión total en Alantra Wealth Management, división de banca privada del Grupo Alantra que ha adquirido el Grupo Mutua, (c) la creación de un vehículo de inversión de un tamaño máximo de 720 millones de euros (de equity) para inversión en activos fotovoltaicos situados en España e Italia, y (d) la creación de un vehículo de inversión de un tamaño máximo de 150 millones de euros para la inversión en el sector de la ciberseguridad.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

**B.8.** Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

El Consejo de Administración aprobó en marzo de 2018 la modificación del contrato de consejero delegado del Presidente Ejecutivo de la Sociedad para recoger, entre otras cosas, la denominada cláusula claw-back de recuperación de componentes variables de la retribución del Presidente Ejecutivo.

A fecha de la presente, el referido contrato del Presidente Ejecutivo no contiene la denominada cláusula malus.

Durante el ejercicio 2022 no se ha aplicado la referida cláusula.

**B.9.** Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

No existen sistemas de ahorro a largo plazo aprobados por la Sociedad.

**B.10.** Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

Durante el ejercicio 2022 no se han percibido por los consejeros ningún tipo indemnización o cualquier otro tipo de pago derivado del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato.

**B.11.** Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

Durante el ejercicio 2022, el contrato del Presidente Ejecutivo, único consejero ejecutivo de la Sociedad, ha sido modificado para reflejar los cambios introducidos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobados por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 27 de abril de 2022 en relación con la retribución del Presidente Ejecutivo. Tal y como se explica en el informe justificativo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y posteriormente aprobado por el Consejo de Administración, 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.

En particular, la retribución del Presidente Ejecutivo, en su condición de consejero ejecutivo de la Sociedad, se ha visto modificada en lo siguiente: (a) incremento del componen fijo anual de la retribución en un importe de 400.000 euros, esto es, hasta la cantidad de 1.400.000 euros al año; y (b) mantenimiento de su esquema actual de retribución variable, si bien (i) se incrementó 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) se incrementó de 700.000 euros a 1.100.000 euros la cantidad a deducir de la retribución variable resultante.

**B.12.** Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No existen remuneraciones suplementarias devengadas por los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

**B.13.** Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

No existen retribuciones derivadas de anticipos, créditos o garantías.

**B.14.** Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

El Presidente Ejecutivo es el único consejero en percibir una retribución en especie consistente en el pago del 50% de la cuota del seguro de salud de su colectivo familiar directo (€2.163).

**B.15.** Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

No existen remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de pagos que realice la sociedad a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero que tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

**B.16.** Explique y detalle los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo

todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de “otros conceptos” de la sección C.

Durante el ejercicio objeto de información, la compañía Segalen & Associates, compañía dedicada a servicios de consultoría en recursos humanos y de selección de personal, y que está controlada por la Sra. Diane Segalen (consejera independiente de la Sociedad hasta enero de 2023), fue contratada entre finales de 2021 y principios de 2022 por Alantra France Corporate Finance SAS, filial del grupo Alantra del área de Investment Banking, para la búsqueda y selección de profesionales de categoría senior para el Grupo que estuvieran basados en Francia. En compensación por los servicios prestados, la compañía Segalen&Associés recibió una remuneración por parte de Alantra Francia Corporate Finance SAS, tal y como se detalla en el apartado D.3. del Informe Anual de Gobierno Corporativo relativo a operaciones vinculadas. Dicha transacción, por considerarse operación entre partes vinculadas, fue aprobada por el Consejo de la Sociedad, previo informe favorable de la Comisión de Auditoría y Control de Riesgos. La remuneración percibida por la sociedad Segalen & Associates no se ha considerado una remuneración a la consejera por su condición de tal, o en contraprestación por el desempeño de funciones ejecutivas. No se ha considerado apropiado incluir los importes en el apartado de "otros conceptos" de la sección C.

**C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS**

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2022
Don SANTIAGO EGUIDAZU MAYOR	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don SANTIAGO BERGARECHE BUSQUET	Vicepresidente Otro Externo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don JAVIER CARRETERO MANZANO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña MARÍA GARAÑA CORCES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don JORGE MATAIX ENTERO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don JOSE ANTONIO ABAD ZORRILLA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña SILVIA REINA PARDO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña DIANE SEGALEN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022

**C.1.** Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
Don SANTIAGO EGUIDAZU MAYOR	54	12		1.400	1.686				3.152	3.798
Don SANTIAGO BERGARECHE BUSQUET	54	12							66	66
Don LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA	45	29						40	114	101

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
Don JAVIER CARRETERO MANZANO	36	23						30	89	82
Doña MARÍA GARAÑA CORCES	36	23						30	89	81
Don JORGE MATAIX ENTERO	36	17							53	53
Don JOSE ANTONIO ABAD ZORRILLA	36	15							51	52
Doña SILVIA REINA PARDO	36	12							48	30
Doña DIANE SEGALEN	36	17							53	53

### Observaciones

[ ]

### ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

### Observaciones

[ ]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Sin datos								

Observaciones

[ ]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

[ ]

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
Sin datos										

Observaciones

[ ]

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Sin datos								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2022 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Don SANTIAGO EGUIDAZU MAYOR	3.152				3.152						3.152
Don SANTIAGO BERGARECHE BUSQUET	66				66						66
Don LUIS CARLOS CROSSIER BATISTA	114				114						114
Don JAVIER CARRETERO MANZANO	89				89						89
Doña MARÍA GARAÑA CORCES	89				89						89
Don JORGE MATAIX ENTERO	53				53						53

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2022 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Don JOSE ANTONIO ABAD ZORRILLA	51				51						51
Doña SILVIA REINA PARDO	48				48						48
Doña DIANE SEGALEN	53				53						53
<b>TOTAL</b>	<b>3.715</b>				<b>3.715</b>						<b>3.715</b>

### Observaciones

**C.2.** Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
<b>Consejeros ejecutivos</b>									
Don SANTIAGO EGUIDAZU MAYOR	3.152	-17,01	3.798	70,16	2.232	-26,24	3.026	18,67	2.550

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
<b>Consejeros externos</b>									
Don SANTIAGO BERGARECHE BUSQUET	66	0,00	66	13,79	58	-25,64	78	-2,50	80
Don LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA	114	12,87	101	14,77	88	-21,43	112	10,89	101
Don JAVIER CARRETERO MANZANO	89	8,54	82	6,49	77	-24,51	102	8,51	94
Doña MARÍA GARAÑA CORCES	89	9,88	81	5,19	77	4,05	74	8,82	68
Don JORGE MATAIX ENTERO	53	0,00	53	60,61	33	-38,89	54	0,00	54
Don JOSE ANTONIO ABAD ZORRILLA	51	-1,92	52	57,58	33	-38,89	54	0,00	54
Doña DIANE SEGALEN	53	0,00	53	23,26	43	30,30	33	-	0
Doña SILVIA REINA PARDO	48	60,00	30	-	0	-	0	-	0
<b>Resultados consolidados de la sociedad</b>									
	62.326	-34,85	95.662	132,25	41.190	-38,67	67.161	6,22	63.230
<b>Remuneración media de los empleados</b>									
	170	-37,04	270	71,97	157	-19,49	195	-5,34	206

Observaciones

**D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS**

---

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

[ N/A ]

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[ 22/03/2023 ]

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

- [ ] Si
- [  ] No