

Política de Remuneraciones del Grupo Alantra

En Madrid a 22 de marzo de 2023

1. Competencia y marco jurídico:

El presente documento describe la Política de Remuneraciones del grupo de empresas de servicios de inversión cuya sociedad matriz es Alantra Partners, S.A. (el “**Grupo Alantra**” o el “**Grupo**” y “**Alantra**”, respectivamente) y se ha elaborado a los efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en la normativa del mercado de valores y de la gestión de fondos de inversión alternativa.

En particular, la presente Política de Remuneraciones se ha elaborado sobre la base de lo dispuesto en la normativa europea de supervisión de las empresas de servicios de inversión y sus grupos que se integra por (i) la Directiva (UE) 2019/2034 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 relativa a la supervisión prudencial de las empresas de servicios de inversión (“**IFD**”), y (ii) el Reglamento (UE) 2019/2033 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 relativo a los requisitos prudenciales de las empresas de servicios de inversión (“**IFR**”), y que ha sido traspuesta a la normativa nacional del mercado de valores a través de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y los Servicios de Inversión, (“**LMV**”), y el Proyecto de Real Decreto sobre el régimen jurídico de las Empresas de Servicios de Inversión y de las demás entidades que prestan servicios de inversión, cuya aprobación está previsto que se produzca próximamente.

En la elaboración de la presente política, se han tenido especialmente en cuenta las “Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas a IFD”, publicadas por la Autoridad Europea Bancaria (comúnmente conocida por sus siglas en inglés “**EBA**”) el 21 de noviembre de 2021 (las “**Directrices IFD**”), y a las que la Comisión Nacional del Mercado de Valores (“**CNMV**”) se adhirió mediante comunicado público de fecha 11 de mayo de 2022.

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

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

2. Finalidad y principio de proporcionalidad:

La finalidad de la presente Política de Remuneraciones es que el Grupo Alantra cuente con un esquema retributivo adaptado a sus actividades y servicios, que resulte competitivo dentro del sector en el que opera y sea eficaz para la atracción y retención de talento, al mismo tiempo que impulsa un comportamiento responsable que promueva una asunción de riesgos prudente y coherente con el mantenimiento de una base sólida de capital.

Para el establecimiento de la Política de Remuneraciones, el Grupo Alantra ha aplicado el principio de proporcionalidad aludido por la normativa IFD y las Directrices IFD, atendiendo a la naturaleza, escala y complejidad del Grupo y sus actividades.

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

El Grupo Alantra se reserva el derecho de modificar los criterios concretos para la aplicación del principio de proporcionalidad o cualquier otro aspecto de la Política de Remuneraciones en aquellos supuestos en los que se produzcan circunstancias que puedan afectar de forma sustancial y

significativa al cumplimiento de las obligaciones derivadas de la normativa aplicable o cuando así fuera requerido por la CNMV o cualquier otra autoridad competente.

3. Ámbito subjetivo:

La presente Política de Remuneraciones será de aplicación a todo el personal del Grupo Alantra, sin perjuicio de las particularidades que, en su caso y de manera justificada, puedan aprobarse en relación con el personal de alguna de las filiales del Grupo.

Determinadas restricciones a la remuneración variable serán solo de aplicación a aquellas categorías de personal, cuyas actividades profesionales incidan de manera importante en el perfil de riesgo del Grupo Alantra (globalmente considerado) o de las filiales que tengan la consideración de empresa de servicios de inversión, que determine en cada momentos el Consejo de Administración de Alantra o, en su caso, de la empresa de servicio de inversión filial que corresponda, previo informe de la de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (el “**Colectivo Identificado**”).

4. Principios generales:

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

- a) Incentivar el crecimiento y los resultados del Grupo, alineando los intereses de los empleados con los del Grupo Alantra y sus diferentes áreas de negocio, y con los de los accionistas de Alantra y los clientes del Grupo.
- b) Promover la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, y la no discriminación por razones tales como la edad, raza o creencias religiosas.
- c) Evaluar el desempeño individual y compensarlo a través de,
 - (i) la retribución fija, que refleja la experiencia profesional y la responsabilidad dentro de la organización, teniendo en cuenta el nivel de formación, la antigüedad, el nivel de experiencia y conocimientos, y la ubicación geográfica; y
 - (ii) la retribución variable, que refleja el desempeño del empleado como un desempeño superior al exigido en la descripción de su puesto de trabajo, y que estará basada en los resultados del Grupo Alantra, del empleado y, en su caso, de las unidades de negocio.

La retribución variable se fijará atendiendo tanto a criterios cuantitativos como cualitativos que van más allá de la mera consecución de un beneficio financiero para el Grupo (tales como la promoción de una gestión sólida y prudente del riesgo, el nivel de cumplimiento de los procedimientos de control interno y normas de conducta del Grupo, así como el cumplimiento de las iniciativas en materia de sostenibilidad que establezca el órgano competente del Grupo Alantra, la contribución al desarrollo de las capacidades de los equipos profesionales integrados en el Grupo, y la práctica y promoción de los principios culturales del Grupo Alantra en el desarrollo de su actividad profesional).

- d) Incorporar, entre los criterios anteriores, la valoración del desempeño en un marco plurianual, y no exclusivamente el desempeño correspondiente al último año, que tenga en cuenta el ciclo económico del Grupo Alantra o del área de negocio que corresponda y sus riesgos empresariales.
- e) Evitar conflictos de intereses entre el Grupo Alantra y sus clientes o entre éstos entre sí, y entre las distintas áreas de negocio del Grupo.
- f) Permitir la contratación y retención de profesionales de máximo nivel, que garantice que el nivel de los servicios del Grupo Alantra esté a la altura de las expectativas y necesidades de sus clientes e inversores.
- g) Asegurar la consistencia en la ejecución de la Política de Remuneraciones con los principios anteriores.

- h) Asegurar el cumplimiento de los principios rectores incluidos en las normas vigentes de modo acorde con la dimensión, plantilla y organización interna del Grupo Alantra, así como en correlación con la naturaleza, alcance y complejidad de las actividades desarrolladas por el Grupo.

Por otro lado, a la hora de valorar la presente Política de Remuneraciones ha de tenerse en cuenta, y en cierto sentido considerar como parte de ella, el hecho de que los principales ejecutivos del Grupo Alantra son además socios del mismo, lo que refuerza la alineación de intereses entre tales profesionales y el Grupo al tener la doble condición de accionistas y empleados.

5. Esquema retributivo:

La retribución total de los empleados del Grupo Alantra está compuesta por dos conceptos:

a) **Retribución Fija:**

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

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

Dicha horquilla salarial se ha establecido de modo 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.

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

b) **Retribución Variable:**

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

En este sentido, si el desempeño financiero del Grupo o, en su caso, de las áreas de negocio individualmente consideradas ha sido deficiente o se han producido variaciones significativas que afecten negativamente a la solvencia o al perfil de riesgo del Grupo o de dichas áreas, la cuantía correspondiente a la retribución variable podrá reducirse o, incluso en casos extraordinarios, quedar absolutamente eliminada.

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

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

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

- Áreas de negocio que se encuentran en fase de lanzamiento:

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

Gracias a este sistema, los órganos de gobierno del Grupo tienen la facultad de modular la determinación de la retribución variable en función de la situación financiera del Grupo o del área de negocio o de la sociedad filial de que se trate, pudiendo reducirla, e incluso suprimirla totalmente, en casos justificados.

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

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

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

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

- Servicios centrales y corporativos:

A nivel Grupo, y por regla general, los servicios corporativos se encuentran ubicados en Alantra o en las sociedades cabecera de las distintas áreas o divisiones de negocio. Los servicios corporativos se prestan bajo la dirección de los órganos de gobierno del Grupo y de manera coordinada. De este modo, se promueve un modelo integrado y homogéneo de gestión, que no solo permite aumentar la eficiencia del Grupo, sino que permite asentar la cultura corporativa y la metodología de gestión del riesgo de Alantra a todas las áreas de negocio y filiales del Grupo.

En particular, se incluyen entre tales servicios corporativos (i) el departamento jurídico, (ii) el departamento financiero y de contabilidad y administración, (iii) el departamento de desarrollo corporativo, (iv) el departamento de capital humano, (v) la unidad de control interno, que integra la función de control de riesgos y cumplimiento normativo, (vi) el departamento de sistemas informáticos, y (v) el departamento de relación con los medios.

El personal adscrito a los servicios corporativos es independiente de las unidades de negocio a las que presta servicio, y, en su caso, supervisa, depende de los órganos de gobierno centrales del Grupo, y su remuneración se fija en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio.

Al final del ejercicio, en función del grado de cumplimiento de los objetivos del plan de negocio de los servicios corporativos, se determina la cuantía agregada de retribución variable a repartir entre los profesionales adscritos a los mismos.

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

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

En cuanto a la evaluación formal del desempeño, esta se realiza al finalizar el ejercicio sobre la base de la evaluación de unos objetivos establecidos al inicio del mismo, categorizados en (i) objetivos financieros y de negocio, (ii) objetivos estratégicos a medio y largo plazo, (iii) objetivos de promoción, desarrollo y cumplimiento de la cultura corporativa, y (iv) objetivos de desarrollo de las capacidades y conocimientos personales.

En cualquier caso, la evaluación de resultados se inscribe siempre en un marco plurianual que garantiza que el proceso de evaluación se base en resultados a largo plazo y tenga en cuenta el ciclo económico del Grupo Alantra o de sus filiales o áreas de negocio.

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

Sin perjuicio de que la Política Retributiva del Grupo Alantra es de aplicación a todas las filiales del Grupo Alantra en las que Alantra posea una participación que le permita ejercer el control de conformidad con lo establecido en el artículo 4 de la LMV, éstas podrán, dentro del marco que establece la presente Política de Remuneraciones, aprobar medidas complementarias de retribución variable, tales como programas plurianuales de devengo y liquidación de remuneraciones variables, planes de retribución en acciones o instrumentos similares.

b.3) Restricciones adicionales a la remuneración variable del Colectivo Identificado:

Cuando así sea requerido por la normativa aplicable en materia del mercado de valores, Alantra podrá establecer restricciones adicionales a la retribución variable de los miembros del Colectivo Identificado en función de (i) las actividades del Grupo y los riesgos conexos a las mismas, y (ii) la incidencia que las diferentes categorías de los miembros de dicho colectivo tengan en el perfil de riesgo del Grupo Alantra o de la empresa de servicios de inversión filiales que se integren en el mismo (las "**Restricciones Adicionales**").

Las Restricciones Adicionales del Colectivo Identificado consistirán en una o varias de las medidas siguientes:

- (i) Que al menos el 40% de la remuneración variable se difiera durante un período de tres a cinco años, en función del ciclo económico y la naturaleza y los riesgos de las actividades del Grupo o de la empresa de servicios de inversión filial, así como de las actividades profesionales del miembro del Colectivo Identificado en cuestión. Dicho porcentaje podrá incrementarse hasta el 60% en caso de remuneraciones especialmente elevadas.
- (ii) Que, al menos, el 50% de la remuneración variable de los miembros del Colectivo Identificado consista en acciones de Alantra o de sus filiales, instrumentos vinculados a las mismas o mediante otros instrumentos no monetarios similares que permita la normativa aplicable.
- (iii) Establecimiento de ratios apropiadas entre el componente variable y el componente fijo de la remuneración total, pudiendo limitar la remuneración variable en forma de un porcentaje de los ingresos totales del grupo Alantra o de sus filiales.

Las Restricciones Adicionales serán aplicadas por el Consejo de Administración de Alantra, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, o, en su caso, por el Consejo de Administración de la empresa de servicios de inversión filial que corresponda.

Las Restricciones Adicionales serán fijadas siguiendo los criterios que establezca la normativa aplicable y, en su caso, las autoridades competentes.

6. Colectivo Identificado:

El Colectivo Identificado estará compuesto por aquellas categorías de directivos o empleados cuyas actividades profesionales incidan de forma significativa en el perfil de riesgo del Grupo Alantra a nivel matriz filial, según corresponda.

El Consejo de Administración, tras evaluar pormenorizadamente las funciones y responsabilidades de los puestos de trabajo existentes en la estructura organizativa del Grupo Alantra, es el responsable de fijar las categorías de directivos y empleados del Grupo cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo a nivel matriz (el “**Colectivo Identificado del Grupo Alantra**”).

El Consejo de Administración de las empresas de servicios de inversión integradas en el Grupo Alantra (Alantra Equities S.V. S.A. y Alantra Capital Markets S.V. S.A.), siguiendo los criterios establecidos por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, es el responsable de designar las personas que deben integrarse en sus respectivos colectivos identificados.

A continuación, se indican las categorías de empleados o directivos que se integran en cada uno de los referidos colectivos:

- a) Colectivo Identificado del Grupo Alantra:
 - El Presidente Ejecutivo del Grupo Alantra
 - El Director Financiero del Grupo Alantra
 - El Secretario General del Grupo Alantra
 - La Directora de Nuevos Negocios y Tecnología
 - El Director de Control de Riesgos, Cumplimiento y PBC.
 - El Director del Departamento de Sistemas y Seguridad de Información.
- b) Colectivo Identificado Alantra Equities:
 - Socios Ejecutivos (tal y como este término se define en el acuerdo de socios de Alantra Equities, SV, S.A.).
 - Apoderados del Grupo Alantra con facultades para representar a Alantra Equities SV S.A. de manera mancomunada con los Socios Ejecutivos.
- c) Colectivo Identificado Alantra Capital Markets:
 - Consejero (Director Financiero del Grupo Alantra)
 - Consejero (Director del Departamento Jurídico del Grupo Alantra)

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisará y evaluará, al menos, anualmente la lista de personas que se encuentre en los colectivos identificados referidos anteriormente, y, en su caso, propondrá al Consejo de Administración las modificaciones que estime oportunas.

Alantra tendrá a disposición de la CNMV en todo momento una lista actualizada indicando las categorías de empleados que se integren en los referidos colectivos identificados.