

ALANTRA

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

Órgano aprobación	Fecha aprobación
Consejo de Administración	22 / 03 / 2023
Junta General	27 / 04 / 2023

ALANTRA

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.

ALANTRA

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 y 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.

ALANTRA

- 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