

ALANTRA

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

ALANTRA PARTNERS, S.A.

EJERCICIOS 2025-2027

Órgano aprobación	Fecha aprobación
Consejo de Administración	26 / 03 / 2025
Junta General	29 / 04 / 2025

ALANTRA

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene la Política de Remuneraciones de los consejeros de Alantra Partners, S.A. (la “**Política de Remuneraciones**” o la “**Política**” 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 desde la fecha de su aprobación por la Junta General de Accionistas de la Sociedad y durante los ejercicios 2025 a 2027, ambos inclusive.

Esta Política de Remuneraciones, siendo continuista con la política de remuneraciones anterior aprobada por la Junta General de Accionistas en 2023, incluye las siguientes modificaciones, las cuales traen causa, principalmente, de la aprobación por la Sociedad de un nuevo modelo organizativo en el marco del plan estratégico del Grupo Alantra 2025-2027, así como de la revisión de la misma conforme a las mejores prácticas de mercado:

- Adaptación de la Política a la designación de un consejero delegado de la Sociedad que asumirá determinadas funciones ejecutivas respecto de las líneas de negocio del Grupo Alantra, junto con el presidente ejecutivo que centrará sus funciones y posición, primordialmente, en relación con la estrategia, desarrollo corporativo y asignación del capital del Grupo Alantra. En este sentido, la presente Política detalla de manera individualizada los componentes de la remuneración de sendos consejeros con funciones ejecutivas (presidente ejecutivo y consejero delegado), así como las condiciones esenciales de sus respectivos contratos con la Sociedad.
- Inclusión de un apartado relativo al nuevo plan de opciones sobre acciones, que se somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas que ha de resolver sobre la presente Política, el cual está dirigido a determinados ejecutivos del Grupo Alantra, incluyendo el presidente ejecutivo y el consejero delegado, según determine el Consejo de Administración de la Sociedad.
- Introducción de una referencia más exhaustiva al proceso de toma de decisiones para la fijación de la política de remuneraciones de conformidad con lo previsto en la normativa interna de la Sociedad.
- Inclusión de un apartado relativo a las posibles excepciones a la presente Política según lo previsto en el apartado 6 artículo 529 novodécimas de la LSC.

La Política de Remuneraciones, una vez aprobada estará disponible en la web corporativa, junto con la fecha de aprobación y el resultado de la votación durante al menos su periodo de vigencia.

Las retribuciones y sus correspondientes cuantías incluidas en la presente Política se entienden en todo caso brutas, soportando cada consejero la correspondiente retención o ingreso a cuenta del IRPF que sea aplicable, que será en todo caso a su cargo.

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, proporcionalidad e igualdad:

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. Asimismo, se garantizará que no haya discriminación por razones de género, edad, raza o creencias.

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 y la sostenibilidad:

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 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.

ALANTRA

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, en su caso, le imponga 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.

Asimismo, la Sociedad podrá contar con asesoramiento externo a efectos de conocer las prácticas de mercado en materia retributiva y de diseñar, revisar y aplicar la política de remuneraciones.

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

En la determinación de las condiciones retributivas del presidente ejecutivo y del consejero delegado se toma en consideración la aplicación común a la plantilla del Grupo Alantra de la normativa del mercado de valores según lo señalado anteriormente, así como el hecho de que su retribución variable no está garantizada sino que tiene carácter discrecional.

Igualmente, la remuneración de la plantilla del Grupo Alantra, en general, incorpora asimismo elementos fijos, componentes variables, así como la posibilidad de retribuciones en especie o beneficios sociales.

En la fijación de retribuciones de consejeros y de la plantilla en general, el Grupo Alantra considera especialmente, entre otros principios, (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. ORGANOS COMPETENTES Y PROCESO DE TOMA DE DECISIONES PARA LA FIJACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

4.1. Comisión de Nombramientos y Retribuciones

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.2 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observación, y, en su caso, su modificación y actualización.

En relación con lo anterior y según el mismo artículo, corresponden a dicha Comisión las siguientes funciones:

- Comprobar la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad.
- Revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás consejeros y altos directivos de la Sociedad.
- Velar por la transparencia de las retribuciones y la inclusión en el informe sobre la política de remuneraciones de los consejeros y en el informe anual de gobierno corporativo de información acerca de las remuneraciones de los consejeros requerida legalmente y, a tal efecto, someter al Consejo cuanta información resulte procedente.

Las propuestas de la Comisión de Retribuciones son elevadas al Consejo de Administración para su consideración y, en su caso, aprobación. En el caso de que las decisiones correspondan a la Junta General de Accionistas de la Sociedad, con arreglo a sus competencias, el Consejo de Administración aprueba su inclusión en el orden del día y las propuestas de los correspondientes acuerdos, acompañadas de los preceptivos informes.

4.2. Consejo de Administración

Según el artículo 20 de los estatutos sociales y 25.2 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, la determinación de la remuneración de cada consejero en su condición de tal corresponderá al Consejo de Administración, que tendrá en cuenta a tal efecto sus funciones y responsabilidades, la pertenencia a Comisiones del Consejo de Administración y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

Respecto a los consejeros con funciones ejecutivas, conforme al artículo 20 de los estatutos sociales y 25.4 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, el contrato relativo a los mismos deberá ser aprobado por el Consejo de Administración con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros y con la abstención del consejero afectado, y ser conforme con la política de retribuciones que apruebe, en su caso, la Junta General.

Por último, corresponde al Consejo de Administración someter a la Junta General la política sobre remuneraciones de los consejeros y la adopción de las decisiones relativas a su retribución dentro del marco estatutario y de lo dispuesto en dicha política, así como

ALANTRA

el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, el cual es elaborado y aprobado anualmente por el mismo, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de los estatutos sociales y los artículos 5.1, 25.6 y 25.7 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad.

4.3. Junta General

Según lo dispuesto en el artículo 3 del Reglamento de la Junta General de Accionistas de la Sociedad, la Junta General tiene reservada la adopción de los siguientes acuerdos:

- Aprobación de la política de remuneraciones del Consejo de Administración al menos cada tres años.
- Aplicación de sistemas de retribución consistentes en la entrega de acciones o de derechos sobre ellas, así como de cualquier otro sistema de retribución que esté referenciado al valor de las acciones, cuando los beneficiarios de tales sistemas de retribución sean administradores.
- Votación, con carácter consultivo y como punto separado del orden del día, del informe anual sobre las remuneraciones de los consejeros con los contenidos que establezca la normativa vigente.

Adicionalmente y conforme al artículo 20 de los estatutos sociales y 25.3 del Reglamento del Consejo de Administración, el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales deberá ser aprobado por la Junta General en la política de remuneraciones y permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación.

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 26 a 28 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, así como a las demás circunstancias objetivas que el Consejo de Administración considere relevantes.

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 presente Política.

7. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

7.1. Remuneración del Presidente Ejecutivo

7.1.1. Retribución fija

La remuneración del presidente ejecutivo por el desempeño de sus funciones ejecutivas, con independencia de su remuneración como consejero en su condición de tal, consistirá en una retribución fija de 300.000 euros anuales.

7.1.2. Retribución variable

El presidente ejecutivo no percibirá remuneración variable alguna.

No obstante lo anterior, el presidente ejecutivo tendrá derecho a participar, en los términos que apruebe el Consejo de Administración, en los planes de retribución con acciones o instrumentos equivalentes que se implanten en el Grupo Alantra, o en aquellos otros planes especiales de retribución que, con finalidad de incentivación, retención o alineación de intereses, se acuerden en el futuro.

Estos planes, que deberán incluir las previsiones necesarias para cumplir con las obligaciones que, en su caso, imponga a la Sociedad la normativa del mercado de valores en materia de remuneraciones, tendrán una duración anual o plurianual, estarán ligados al cumplimiento de determinados objetivos o condiciones e incluirán una cláusula de *clawback* que permita a la Sociedad reclamar el reembolso de las cantidades pagadas en virtud de dichos planes en determinadas circunstancias, todo ello en los términos que determine el Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Una vez aprobados dichos planes, corresponderá al Consejo, previa propuesta de la citada Comisión, evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en los mismos.

Por último, el Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá acordar la concesión de una retribución variable extraordinaria al presidente ejecutivo en el caso de que se realicen operaciones corporativas extraordinarias que generen un valor añadido significativo para los accionistas de Alantra.

ALANTRA

7.1.3. Otros conceptos retributivos y retribución en especie

Como retribución en especie, el presidente ejecutivo tendrá derecho a ser beneficiario de la póliza colectiva de salud familiar que la Sociedad tenga contratada en cada momento en las mismas condiciones que el resto de la plantilla. Esta retribución en especie no excederá del 2% de la retribución fija.

7.1.4. Otros términos y condiciones del contrato del presidente ejecutivo

- El contrato del presidente ejecutivo tendrá duración indefinida e incluirá un pacto de exclusividad. No preverá indemnizaciones por cese o extinción por cualquier motivo.
- El contrato del presidente ejecutivo (accionista muy significativo de la Sociedad) no incluirá ningún pacto de no competencia post contractual.

7.2. Remuneración del Consejero Delegado

7.2.1. Retribución fija

La remuneración del consejero delegado por el desempeño de sus funciones ejecutivas, con independencia de su remuneración como consejero en su condición de tal, consistirá en una retribución fija de 400.000 euros anuales.

7.2.2. Retribución variable

El consejero delegado percibirá una retribución anual de naturaleza variable en un importe (no consolidable) que será fijado anualmente por el Consejo de Administración a propuesta razonada del presidente ejecutivo y previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. La determinación del importe de la retribución variable del consejero delegado será discrecional del Consejo de Administración, si bien para su decisión, así como para la propuesta del presidente ejecutivo y el informe de la Comisión, se considerarán, en particular, los siguientes aspectos:

- a) Cumplimiento del presupuesto anual en cuanto a la cifra de ingresos y de beneficio neto del Grupo Alantra en el ejercicio, así como la evolución de estas magnitudes respecto de los ejercicios precedentes y la sostenibilidad de las mismas a futuro.
- b) Grado de cumplimiento de los objetivos previstos en el Plan Estratégico 2025-2027.
- c) Evolución de la cotización de la acción y la creación de valor a largo plazo.
- d) Grado de cumplimiento de los objetivos de atracción y retención de personal.
- e) Preservación de la cultura y los valores corporativos.
- f) Mejoras y avances en materia de sostenibilidad y medioambiente.

La retribución variable anual del consejero delegado no excederá un importe igual a cinco veces su retribución fija anual.

La cuantía fijada por el Consejo de Administración como retribución variable anual se devengará a 31 de diciembre de cada año, y se abonará:

- i) en un 60% antes del fin de febrero siguiente a la fecha de devengo; y
- ii) la cantidad restante en los 30 días naturales siguientes a la fecha de auditoría de las cuentas anuales de la Sociedad del ejercicio correspondiente.

La retribución variable del consejero delegado correspondiente al ejercicio social en curso, es decir el 2025, se fijará considerando el ejercicio completo, esto es, desde 1 de enero de 2025.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de las retribuciones variables que el consejero delegado pueda recibir durante la vigencia de la presente Política que traigan causa de su relación laboral anterior, en los términos que acuerde el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Asimismo, el consejero delegado tendrá derecho a participar, en los términos que apruebe el Consejo de Administración, en los planes de retribución con acciones o instrumentos equivalentes que se implanten en el Grupo Alantra, o en aquellos otros planes especiales de retribución que, con finalidad de incentivación, retención o alineación de intereses, se acuerden en el futuro.

Estos planes, que deberán incluir las previsiones necesarias para cumplir con las obligaciones que, en su caso, imponga a la Sociedad la normativa del mercado de valores en materia de remuneraciones, tendrán una duración anual o plurianual, estarán ligados al cumplimiento de determinados objetivos o condiciones e incluirán una cláusula de *clawback* que permita a la Sociedad reclamar el reembolso de las cantidades pagadas en virtud de dichos planes en determinadas circunstancias y una obligación de retención de las acciones adquiridas en virtud de los mismos, todo ello en los términos que determine el Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Una vez aprobados dichos planes, corresponderá al Consejo, previa propuesta de la citada Comisión, evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en los mismos.

Por último, el Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá acordar la concesión de una retribución variable extraordinaria al consejero delegado en caso de que se realicen operaciones corporativas extraordinarias que generen un valor añadido significativo para los accionistas de Alantra.

7.2.3. Otros conceptos retributivos y retribución en especie

Como retribución en especie, el consejero delegado tendrá derecho a ser beneficiario de la póliza colectiva de salud familiar que la Sociedad tenga contratada en cada momento. Esta retribución en especie no excederá del 2% de la retribución fija.

7.2.4. Requisito de tenencia mínima de acciones

Se requiere al consejero delegado que mantenga mientras tenga dicha condición un número de acciones de la Sociedad o instrumentos equivalentes equivalente a dos veces su retribución fija anual.

Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero delegado necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación

favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

Para valorar este requisito no se consideran las acciones de planes de incentivos no consolidados.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisará anualmente el cumplimiento de este requisito considerando, entre otras cuestiones, el precio de la acción a tener en cuenta a estos efectos.

7.2.5. Otros términos y condiciones del contrato del consejero delegado

- El contrato del consejero delegado tendrá duración indefinida e incluirá un pacto de exclusividad. El contrato podrá rescindirse, incluso sin causa, por el consejero delegado o por la Sociedad con un preaviso de doce meses. En caso de terminación a instancia de la Sociedad, esta podrá interrumpir el periodo de preaviso en cualquier momento notificándolo al consejero delegado, si bien pagando a este un importe igual a doce meses de retribución fija menos los importes que, como retribución fija, el consejero delegado hubiese percibido desde la notificación de la rescisión hasta la notificación de la suspensión del periodo de preaviso.
- El contrato del consejero delegado no incluirá ningún pacto de no competencia post contractual.
- El contrato del consejero delegado 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 consejero delegado incorporará una cláusula que permita a la Sociedad, por acuerdo del Consejo de Administración, introducir modificaciones en el mismo en el caso de la normativa del mercado de valores imponga a la Sociedad obligaciones en materia de remuneraciones.

7.3. Plan de opciones sobre acciones

Según lo señalado, anteriormente el presidente ejecutivo y el consejero delegado tendrán derecho a participar, en los términos que apruebe el Consejo de Administración, en los planes de retribución con acciones o instrumentos equivalentes que se implanten en el Grupo Alantra, o en aquellos otros planes especiales de retribución que, con finalidad de incentivación, retención o alineación de intereses, se acuerden en el futuro.

En este sentido, se ha decidido someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad que ha de resolver sobre la aprobación de la presente Política un plan de opciones sobre acciones dirigido a determinados ejecutivos del Grupo Alantra, incluyendo el presidente ejecutivo y el consejero delegado, según determine el Consejo de Administración de la Sociedad (el "**Plan**").

Las características principales de este Plan son las siguientes, las cuales serán objeto de desarrollo en las condiciones generales del Plan a aprobar por el Consejo de Administración:

- **Propósito:** El Plan tiene como propósito principal lograr el máximo grado de motivación y fidelización de los beneficiarios, así como promover el éxito de Alantra, alineando los intereses de los beneficiarios con el valor a largo plazo de los accionistas.
- **Beneficiarios:** El Plan está dirigido a determinados ejecutivos clave del Grupo Alantra, los cuales serán determinados por el Consejo de Administración e incluirán al presidente ejecutivo y el consejero delegado.
- **Objeto:** El Plan consiste en la concesión de opciones gratuitas e intransferibles, salvo en caso de fallecimiento, que dan derecho a los beneficiarios a adquirir acciones ordinarias de la Sociedad en determinadas condiciones. Las opciones serán concedidas por el Consejo de Administración durante el plazo de duración del Plan. El número de opciones a conceder a los beneficiarios es 5.000.000 con un máximo de 6.250.000 en caso de sobre cumplimiento de los objetivos que determine el Consejo de Administración.
- **Número máximo de acciones asignadas al Plan:** El número máximo de acciones asignadas al Plan es 1.590.000, lo que equivale a una dilución máxima para los accionistas de la Sociedad de un 3,95% considerando el capital social actual.

Las acciones a entregar podrán ser acciones de nueva emisión, acciones en autocartera o acciones adquiridas en el mercado.

- **Duración:** El Plan tendrá una duración de tres años, desde la fecha de celebración de la Junta General Ordinaria de la Sociedad de 2025 que, en su caso, apruebe el Plan hasta el día anterior a la fecha de celebración de la Junta General Ordinaria de la Sociedad que apruebe las cuentas anuales del ejercicio 2027.
- **Periodo de ejercicio:** El ejercicio de las opciones deberá comunicarse a la Sociedad desde el día anterior a la fecha en que se celebre la Junta General Ordinaria de la Sociedad que apruebe las cuentas anuales del ejercicio 2027 hasta el día siguiente al que se cumplan las 35 sesiones bursátiles posteriores a la convocatoria de dicha Junta (post anuncio del dividendo correspondiente).
- **Precio de ejercicio y precio de referencia:** El precio de ejercicio será 9 euros. En la fecha de liquidación, el beneficiario tendrá derecho a recibir un número de acciones igual a la diferencia entre el precio de referencia (sumando los dividendos y distribuciones realizadas desde la fecha de concesión de las opciones hasta la fecha de cálculo) y el precio de ejercicio, multiplicada por el número de opciones ejercitadas y deducidas las retenciones a practicar al beneficiario por el IRPF o el impuesto equivalente, la Seguridad Social a cargo del empleado y cualesquiera otros gastos derivados de la operación, todo ello dividido entre el precio de referencia.

El precio de referencia será el precio medio de cotización de las 30 sesiones bursátiles posteriores a la convocatoria de la Junta General Ordinaria de la Sociedad que apruebe las cuentas anuales del ejercicio 2027 (post anuncio del dividendo correspondiente).

- **Liquidación:** La liquidación del Plan se efectuará, a discreción del beneficiario, en acciones y/o en efectivo. Dicha liquidación tendrá lugar el día en el que se celebre la primera reunión del Consejo de Administración de la Sociedad tras la finalización del periodo de ejercicio.

ALANTRA

- **Condiciones:** El Consejo de Administración establecerá las condiciones a las que estará sujeta la entrega de las acciones y/o del efectivo, que incluirán condiciones relativas a la permanencia en el Grupo Alantra y métricas vinculadas al beneficio neto acumulado de la Sociedad y al precio de la acción.
- **Restricciones a la transmisibilidad de las acciones:** Los beneficiarios deberán mantener el 25% de las acciones recibidas mientras desempeñen funciones ejecutivas en el Grupo Alantra.

El restante 75% sólo podrá transmitirse con sujeción a los siguientes límites:

- Hasta el día en que se cumplan dos meses desde la entrega, no podrá transmitirse ninguna de las acciones recibidas;
 - A partir del día en que se cumplan dos meses y hasta el día en que se cumplan cuatro meses desde la entrega, podrá transmitirse un máximo del 25% de las acciones recibidas;
 - A partir del día en que se cumplan cuatro meses y hasta el día en que se cumplan seis meses desde la entrega, podrá transmitirse un máximo del 50% de las acciones recibidas; y
 - A partir del día en que se cumplan seis meses desde la entrega, podrá transmitirse un máximo del 75% de las acciones recibidas.
- **Clawback:** El Consejo determinará los supuestos en los que la Sociedad podrá reclamar a los beneficiarios la devolución total o parcial de las acciones o cantidades recibidas por los mismos en virtud del Plan.

El número de acciones que podrán recibir el presidente ejecutivo y el consejero delegado en virtud de este Plan no excederá de 18% y 12%, respectivamente, del número máximo de acciones asignadas al Plan.

8. EXCEPCIONES

De conformidad con lo establecido en el apartado 6 artículo 529 novodecies de la LSC, el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá aplicar excepciones temporales a los componentes de la retribución de los consejeros definida en la presente Política de Remuneraciones. Las excepciones temporales solo podrán aplicarse cuando sean necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

Cualquier excepción temporal aplicada durante la vigencia de la presente Política será debidamente reportada en el correspondiente informe anual de remuneraciones de los consejeros.

9. VIGENCIA

La presente Política de Remuneraciones entrará en vigor y dejará sin efecto a la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad actualmente vigente desde la fecha de su aprobación por la Junta General de Accionistas de la Sociedad. Esta Política mantendrá su vigencia durante los ejercicios 2025 a 2027, ambos inclusive, salvo modificación o sustitución de la misma con la aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad.