

En Madrid, a 29 de abril de 2025

Política de Remuneraciones del Grupo Alantra

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 sobre la base de lo dispuesto en la normativa del mercado de valores y de la normativa de gestores de fondos de inversión alternativa.

En particular, la presente Política de Remuneraciones se ha elaborado sobre la base de lo dispuesto en

(i) la normativa europea de supervisión de las empresas de servicios de inversión y sus grupos, la cual se integra por 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 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**”), así como los reglamentos delegados de la UE que los desarrollan; y (ii) la normativa nacional del mercado de valores y de gestores de fondos de inversión alternativa integrada, fundamentalmente, establecida por la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y los Servicios de Inversión, (“**LMV**”), el Real Decreto 813/2023, de 8 de noviembre, sobre el régimen jurídico de las empresas de servicios de inversión y de las demás entidades que prestan servicios de inversión, y la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva..

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.

La Política de Remuneraciones del Grupo Alantra se aplicará, cuando corresponda, junto con la política de remuneraciones de consejeros de Alantra vigente en cada momento.

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 en la materia.

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 áreas o filiales del Grupo.

Durante el ejercicio 2024, las empresas de servicios de inversión integradas en el Grupo Alantra fueron reclasificadas como empresas de servicios de inversión pequeñas y no interconectadas ("**ESI Pequeñas**"), por lo que las obligaciones en materia de remuneraciones establecidas en la normativa de supervisión prudencial de las empresas de servicios de inversión y sus grupos (la "**Normativa de Supervisión de ESI**"), incluidas la obligación de contar con un Colectivo Identificado¹ y la de aplicar determinadas restricciones a la retribución variable del mismo, no son de aplicación al Grupo Alantra durante el tiempo que dicha clasificación permanezca vigente.

En el caso de que, por producirse en el futuro una nueva reclasificación de las ESI del Grupo o por cualquier otro motivo, la normativa que aplique al Grupo Alantra así lo exigiese, se establecerán las restricciones a la remuneración variable del Colectivo Identificado que, en función de dicha normativa, determine en cada momento 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.

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

¹ "Colectivo Identificado": categorías de personal cuyas actividades profesionales incidan de manera importante en el perfil de riesgo de la empresa de servicios de inversión o de los activos que gestione (entre otras, al personal de alta dirección, al personal empleado que asume riesgos, el personal encargado de funciones de control y cualquier otro empleado que reciba una remuneración global al menos igual a la remuneración más baja percibida por el personal de alta dirección y el personal empleado que asume riesgos).

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) Promover la alineación de intereses y el incentivo a largo plazo a través de esquemas, con la periodicidad y alcance que se determinen, que permita el acceso de los ejecutivos al capital.
- h) Asegurar la consistencia en la ejecución de la Política de Remuneraciones con los principios anteriores.
- i) 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 un número relevante de 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 estará compuesta por los siguientes 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 tenga una entidad suficiente como 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

ALANTRA

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.

Corresponde al Consejo de Administración determinar el porcentaje que se detrae de los resultados operativos del ejercicio de cada uno de los departamentos o áreas de negocio para destinarlo a retribuciones variables (bonus pool). Excepcionalmente, para determinadas áreas de negocio, con la finalidad de propiciar la incorporación de recursos de alto nivel o la competitividad en el mercado laboral, el Consejo de Administración podrá establecer sistemas de retribución variable que contemplen otras magnitudes financieras diferentes al beneficio operativo, así como otros elementos que sean considerados como relevantes en relación con el impulso y consecución de los planes estratégicos de la Sociedad o sus diferentes áreas de negocio. Asimismo, en la determinación de los esquemas concretos de retribución variable a aplicar por áreas o países, el Consejo de Administración tomará en consideración la naturaleza y grado de madurez de los negocios, la coyuntura económica y perspectivas de los mismos, así como la existencia de centros de coste que no generan ingresos (servicios centrales y corporativos)

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 los consejeros delegados 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.

La evaluación formal del desempeño 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.

La evaluación del desempeño contempla asimismo la perspectiva plurianual a fin de garantizar la sostenibilidad de los resultados a largo plazo, teniendo en cuenta el ciclo económico del Grupo Alantra o de sus filiales o áreas de negocio, así como los planes estratégicos de la Sociedad.

En circunstancias concretas y extraordinarias, el Consejo de Administración podrá pactar remuneraciones garantizadas o esquemas especiales como mecanismo de atracción de talento o retención en las condiciones que, en su caso, exija la normativa aplicable.

c) Retribución en Acciones:

Con el propósito principal de lograr el máximo grado de motivación y fidelización de personal clave de Alantra, así como de promover la alineación de los intereses de los ejecutivos con el valor a largo plazo de los accionistas, el Consejo de Administración, con sujeción a la normativa en vigor, podrá establecer planes o programas de retribución mediante la entrega de acciones de Alantra, opciones sobre acciones de Alantra u otros instrumentos equivalentes.

Corresponderá al Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinar la oportunidad o periodicidad de tales planes, así como fijar los beneficiarios, el alcance del plan en cuanto a número máximo de acciones u opciones a asignar, su duración, periodo de ejercicio, precio de ejercicio y precio de referencia, sistema de liquidación, restricciones a la transmisibilidad de las acciones, reglas de clawback y demás términos y condiciones en función de los propósitos específicos que se fijen para cada uno de los planes que se aprueben.

Los planes sobre acciones, en los casos en que así lo prescriba la Ley, quedarán sujetos a la aprobación por la junta general de accionistas de la Sociedad.

ALANTRA

d) *Carried Interest*:

El Consejo de Administración de Alantra o, en su caso, el órgano de administración de las filiales del Grupo Alantra que corresponda, podrá aprobar retribuciones a favor de las personas administradoras, gestoras o empleadas de del Grupo Alantra derivadas, directa o indirectamente, de participaciones, acciones u otros derechos, incluidas comisiones de éxito, que otorguen derechos económicos especiales en alguno de los fondos de inversión alternativa que gestione el Grupo Alantra (“**Carried Interest**”).

El Carried Interest tendrá consideración de rendimiento del trabajo cuando así lo determine la normativa aplicable en cada momento.

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.

La presente Política de Remuneraciones del Grupo Alantra es de aplicación desde el 1 de enero de 2025.