
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2025]

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:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- 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.

Apartado A

El procedimiento de aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros de Alantra Partners, S.A. ("Alantra" o la "Sociedad") se articula en tres fases: (1) la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la "CNR") formula la propuesta; (2) el Consejo la aprueba; y (3) la Junta General de Accionistas (la "Junta General") la aprueba definitivamente. La Junta General de 29 de abril de 2025 aprobó, a propuesta del Consejo y previo informe de la CNR, la política de remuneraciones de los consejeros aplicable a 2025-2027 (la "Política").

Conforme al apartado 6 de la Política y al artículo 20 de los Estatutos, la remuneración de los consejeros consiste en una asignación fija anual, pagadera trimestralmente, y en dietas de asistencia. En su reunión de marzo de 2026, el Consejo de Administración aprobó los siguientes importes de retribuciones fijas y dietas de asistencia, aplicables para el ejercicio 2026 y siguientes:

- Retribución fija anual: 60.000 para el Presidente de la CNR, 70.000 euros para el Presidente de la Comisión de Auditoría y Control de Riesgos ("CACR") y 50.000 para el resto de consejeros.

- Dietas: 1.500 euros por reunión del Consejo y 1.000 euros por reunión de Comisiones.

La Política establece un máximo anual conjunto de 800.000 euros. Si no se alcanzase, el Consejo, a propuesta de la CNR y atendiendo a los resultados, podrá acordar un reparto adicional como incremento de la retribución fija, distribuido según contribución y desempeño.

En cuanto a los consejeros ejecutivos:

- Presidente Ejecutivo: tiene derecho a una retribución fija anual de 300.000 euros (importe aprobado por la Junta General de Accionistas de 29 de abril de 2025). El Presidente Ejecutivo no percibirá retribución variable alguna, si bien el Consejo, a propuesta de la CNR, podrá acordar la concesión de una retribución variable extraordinaria en caso de que se lleven a cabo operaciones corporativas extraordinarias que generen un valor añadido significativo para los accionistas de la Sociedad. Asimismo, podrá participar, en los términos que apruebe el Consejo, en planes de retribución con acciones o instrumentos equivalentes que se implanten en la Sociedad o en su grupo de sociedades (el "Grupo Alantra" o el "Grupo") o en aquellos otros planes especiales de retribución que, con finalidad de incentivación, retención o alineación de intereses, se acuerden en el futuro. Adicionalmente, el Presidente Ejecutivo tendrá derecho a ser beneficiario, junto con su cónyuge e hijos, de la póliza colectiva de salud que la Sociedad tenga contratada en cada momento. El coste de dicho seguro médico, hasta un máximo del 2% de la retribución fija, será a cargo de la Sociedad en el porcentaje que, para la generalidad de la plantilla, se aplique en cada momento. Finalmente, el Presidente Ejecutivo tendrá derecho al reembolso de cualquier gasto razonable (de viaje, desplazamiento, manutención, teléfono móvil, representación o de cualquier otro tipo) en que haya incurrido por el desempeño de sus servicios a la Sociedad, siempre que se encuentre justificado.

- Consejero Delegado: tiene derecho a una retribución fija anual de 400.000 euros (importe aprobado por la Junta General de Accionistas de 29 de abril de 2025) y a una retribución variable anual cuya determinación corresponde al Consejo, a propuesta motivada del Presidente Ejecutivo y previo informe de la CNR. El importe de dicha retribución variable no podrá exceder de 5 veces su retribución fija anual y será fijado discrecionalmente por el Consejo atendiendo al cumplimiento de objetivos financieros, estratégicos y de creación de valor sostenible. Asimismo, podrá participar, en los términos que apruebe el Consejo, en planes de retribución con acciones o instrumentos equivalentes que se implanten en la Sociedad o en su Grupo, así como en otros planes especiales de incentivación, retención o alineación de intereses que puedan aprobarse en el futuro. Por último, al igual que el Presidente Ejecutivo, el Consejero Delegado tendrá derecho a ser beneficiario de la póliza colectiva de salud y al reembolso de gastos en los mismos términos señalados anteriormente. En 2025, el Consejo ha determinado las retribuciones conforme a la Política y a los contratos suscritos.

Apartado B

La Política se ha definido considerando prácticas de empresas comparables del sector financiero y de servicios de inversión.

Apartado C

La CNR ha contado con Ernst & Young Abogados, S.L.P. como asesor externo en materia retributiva.

Apartado D

La Política prevé que el Consejo, previo informe favorable de la CNR, pueda aplicar excepciones temporales cuando resulte necesario para el interés a largo plazo, la sostenibilidad o la viabilidad de la Sociedad.

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.

Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo)

La Política de Remuneraciones de Consejeros distingue entre la remuneración de los consejeros en su condición de tales y la correspondiente a los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas.

Los consejeros en su condición de tales perciben exclusivamente una asignación fija anual y dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones, dentro del límite máximo conjunto aprobado por la Junta General de Accionistas.

En cuanto a los consejeros ejecutivos, la estructura retributiva combina componentes fijos y variables con el objetivo de mantener un equilibrio adecuado entre estabilidad retributiva y alineación con el desempeño y la creación de valor a largo plazo.

El Presidente Ejecutivo:

- Percibe una retribución fija anual por el desempeño de sus funciones ejecutivas por importe de 300.000 euros, además de la remuneración que, en su caso, le corresponda como consejero en su condición de tal.

- No percibe retribución variable anual ordinaria.

- Podrá participar, en los términos que determine el Consejo de Administración, en planes de retribución con acciones o instrumentos equivalentes que se implanten en el Grupo, así como en otros planes de incentivación, retención o alineación de intereses.

- Podrá percibir con carácter excepcional, una retribución variable extraordinaria en caso de realización de operaciones corporativas que generen un valor añadido significativo para los accionistas, previo acuerdo del Consejo de Administración.

En consecuencia, el mix retributivo del Presidente Ejecutivo se caracteriza por el predominio del componente fijo, quedando el componente variable limitado a supuestos específicos y no recurrentes, asociados principalmente a la participación en planes de incentivos o a la eventual aprobación de retribuciones extraordinarias vinculadas a operaciones corporativas relevantes.

Por su parte, el Consejero Delegado:

- Percibe una retribución fija anual por el desempeño de sus funciones ejecutivas por importe de 400.000 euros, además de la remuneración que, en su caso, le corresponda como consejero en su condición de tal.

- Percibirá una retribución variable anual de carácter discrecional y no consolidable, cuyo importe no podrá exceder de cinco veces su retribución fija anual.

La determinación de esta retribución variable corresponde al Consejo de Administración, a propuesta razonada del Presidente Ejecutivo y previo informe de la CNR.

- Podrá participar en planes de retribución con acciones o instrumentos equivalentes implantados en el Grupo, así como en otros planes de incentivación, retención o alineación de intereses.

- Podrá percibir con carácter excepcional, una retribución variable extraordinaria en caso de realización de operaciones corporativas que generen un valor añadido significativo para los accionistas, previo acuerdo del Consejo de Administración.

En consecuencia, el mix retributivo del Consejero Delegado combina una retribución fija significativa con una retribución variable anual discrecional, sujeta a un límite máximo de cinco veces su retribución fija anual. Asimismo, puede participar en planes de incentivos y recibir retribuciones extraordinarias vinculadas a operaciones corporativas relevantes. Este diseño permite alinear su remuneración con (i) su permanencia en el Grupo Alantra, (ii) el desempeño global del Grupo y (iii) los intereses de los accionistas.

Medidas para reducir la exposición a riesgos excesivos y alineación con los objetivos a largo plazo

La Política de Remuneraciones de Consejeros se configura de manera coherente con una gestión sólida y prudente del riesgo y con los intereses a largo plazo de la Sociedad y de sus accionistas. Entre las principales medidas adoptadas destacan:

- El establecimiento de límites máximos a la retribución variable anual del Consejero Delegado;
- El carácter discrecional y no garantizado de los componentes variables de la retribución del Consejero Delegado;
- La vinculación de la remuneración variable del Consejero Delegado al cumplimiento de objetivos financieros, estratégicos y de creación de valor sostenible;
- La participación de los consejeros ejecutivos en planes de retribución con acciones o instrumentos equivalentes que se implanten en el Grupo, así como en otros planes de incentiación, retención o alineación de intereses;
- El establecimiento de un requisito de tenencia mínima de acciones o instrumentos equivalentes equivalente a dos veces la retribución fija anual para el Consejero Delegado; y
- La incorporación de cláusulas de recuperación ("clawback") en los planes de incentivos y en el contrato del Consejero Delegado en relación con su retribución variable.

Asimismo, la Política recoge expresamente las obligaciones legales de los consejeros en materia de conflictos de interés y deber de lealtad, así como los mecanismos internos de comunicación y gestión de dichas situaciones.

Períodos de devengo, diferimiento y cláusulas de reducción o recuperación

La Sociedad ha establecido determinados mecanismos de devengo, pago y recuperación aplicables a la retribución variable del Consejero Delegado.

- Retribución variable anual del Consejero Delegado: tiene carácter discrecional y no consolidable, está sujeta a un límite máximo y se vincula al cumplimiento de objetivos financieros, estratégicos y de creación de valor sostenible. Dicha retribución se devenga a 31 de diciembre de cada ejercicio y se abona en un 60% antes de finalizar el mes de febrero del ejercicio siguiente y el 40% restante dentro de los 30 días naturales siguientes a la fecha de auditoría de las cuentas anuales de la Sociedad del ejercicio correspondiente. No se establece un periodo de diferimiento plurianual obligatorio para esta retribución variable anual.
- Planes de incentivos, incluidos planes basados en acciones o instrumentos equivalentes: pueden tener carácter 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 CNR. 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.
- Cláusula de recobro que permite a la Sociedad reclamar la devolución de componentes variables abonados cuando se hayan calculado sobre la base de datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad. Según lo señalado anteriormente, los planes de incentivos incluirán mecanismos de recuperación ("clawback") en los términos que determine el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR. Asimismo, el contrato del Consejero Delegado incluye una cláusula que permite la recuperación de parte o la totalidad, según corresponda y determine el Consejo de Administración, de la retribución variable percibida en un ejercicio concreto si (i) la Sociedad reformulara sus cuentas anuales y, de acuerdo con la citada reformulación, resultase que las magnitudes financieras tenidas en cuenta para su determinación fuesen inferiores a las formuladas inicialmente o (ii) cuando se revelase posteriormente al pago que las variables tenidas en cuenta para la fijación de la retribución variable no llegaron a materializarse de acuerdo con lo constatado inicialmente. El importe de remuneración variable a devolver, en su caso, se determinará por el Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe de la Comisión de Auditoría y Control de Riesgos o de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en función de si las magnitudes o variables en cuestión recaigan bajo la supervisión de uno u otro órgano delegado.

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 conformidad con la Política de Remuneraciones de Consejeros, la remuneración de los consejeros en su condición de tales se compone exclusivamente de una asignación fija anual y de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones.

Tras la modificación aprobada por el Consejo de Administración en marzo de 2026, los importes a aplicar a partir del ejercicio 2026 son:

- Retribuciones fijas: 70.000 euros para el Presidente de la CACR, 60.000 euros para el Presidente de la CNR y 50.000 euros el resto de consejeros.
- Dietas de asistencia: 1.500 euros por asistencia a cada reunión del Consejo de Administración y 1.000 euros por asistencia a cada reunión de las Comisiones.

La Política de Remuneraciones de Consejeros establece asimismo un importe máximo anual total que la Sociedad puede satisfacer al conjunto de los consejeros por estos conceptos, que no podrá superar los 800.000 euros.

En caso de que al cierre del ejercicio dicho importe máximo no se hubiera alcanzado, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR y atendiendo a los resultados de la Sociedad, podrá acordar un reparto adicional dentro de dicho límite máximo, teniendo en cuenta la contribución de los consejeros y el 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.

De conformidad con la Política de Remuneraciones de Consejeros, los consejeros ejecutivos devengarán en el ejercicio las siguientes retribuciones fijas anuales por el desempeño de funciones ejecutivas o de alta dirección:

- Presidente Ejecutivo: retribución fija anual de 300.000 euros.
- Consejero Delegado: retribución fija anual de 400.000 euros.

Dichos importes fueron aprobados por la Junta General de Accionistas celebrada el 29 de abril de 2025, de conformidad con lo previsto en la Política de Remuneraciones de Consejeros.

Estas retribuciones corresponden exclusivamente al desempeño de funciones ejecutivas y se entienden sin perjuicio de la remuneración que pudiera corresponderles como consejeros en su condición de tales.

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.

Durante el ejercicio, el Presidente Ejecutivo devengará una remuneración en especie consistente en el pago por parte de la Sociedad del 50% de la prima de una póliza colectiva de salud familiar, cuyo importe estimado será de, aproximadamente, 2.500 euros.

Asimismo, el Consejero Delegado devengará una remuneración en especie consistente en el pago por parte de la Sociedad del 50% de la prima de una póliza colectiva de salud familiar, cuyo importe estimado será de, aproximadamente, 3.100 euros.

El Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado son los únicos consejeros que perciben remuneración en especie, no existiendo otros conceptos de retribución en especie para los miembros del Consejo de Administración.

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.

De conformidad con la Política de Remuneraciones de Consejeros, los componentes variables de la remuneración de los consejeros ejecutivos se estructuran, en el caso del Consejero Delegado, principalmente, mediante una retribución variable anual y, tanto en el caso del Presidente Ejecutivo como en el del Consejero Delegado, mediante su participación en planes de incentivos y/o una retribución variable extraordinaria en caso de que se lleven a cabo operaciones corporativas extraordinarias, siempre que así lo determine el Consejo de Administración.

Presidente Ejecutivo

El Presidente Ejecutivo no percibe retribución variable anual ordinaria. No obstante, podrá participar, en los términos que determine el Consejo de Administración, en planes de retribución con acciones o instrumentos equivalentes que se implanten en el Grupo Alantra, así como en otros planes especiales de incentivación, retención o alineación de intereses que puedan aprobarse en el futuro.

Adicionalmente, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, podrá acordar la concesión de una retribución variable extraordinaria al Presidente Ejecutivo en caso de que se lleven a cabo operaciones corporativas extraordinarias que generen un valor añadido significativo para los accionistas de la Sociedad.

Consejero Delegado

El Consejero Delegado es el único consejero que tiene derecho a percibir retribución variable anual por el desempeño de funciones ejecutivas y de alta dirección. La retribución variable anual es determinada por el Consejo de Administración, a propuesta motivada del Presidente Ejecutivo y previo informe de la CNR. Su importe tiene carácter discrecional y no consolidable y no podrá exceder de cinco veces su retribución fija anual. Para la determinación de esta retribución variable anual, el Consejo de Administración tendrá en cuenta, entre otros, los siguientes parámetros financieros y no financieros:

- El grado de cumplimiento del presupuesto anual del Grupo Alantra, en términos de ingresos y beneficio neto, así como la evolución de estas magnitudes respecto de ejercicios anteriores y su sostenibilidad futura.
- El nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan Estratégico 2025-2027.
- La evolución de la cotización de la acción y la creación de valor a largo plazo para los accionistas.
- El grado de consecución de los objetivos de atracción y retención de talento en el Grupo.

- La preservación de la cultura y los valores corporativos.
- Los avances y mejoras en materia de sostenibilidad y medioambiente.

Estos parámetros están vinculados al desempeño del Consejero Delegado, al rendimiento global del Grupo Alantira y a la creación de valor sostenible, siendo evaluados por el Consejo de Administración, previo análisis de la CNR, tomando en consideración la información financiera del ejercicio, las cuentas anuales auditadas y la evolución de los principales indicadores estratégicos y operativos del Grupo.

Planes de Incentivos

Adicionalmente, tanto el Presidente Ejecutivo como el Consejero Delegado podrán participar en planes de retribución basados en acciones o instrumentos equivalentes que se implanten en el Grupo Alantira, así como en otros planes de incentivación, retención o alineación de intereses. Estos planes pueden tener carácter anual o plurianual y estarán ligados al cumplimiento de determinados objetivos o condiciones que determine el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR.

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.

La Sociedad no tiene establecidos sistemas de ahorro o previsión a largo plazo a favor de los miembros del Consejo de Administración, ni ninguno de los consejeros es beneficiario de planes de aportación o prestación definida vinculados al desempeño de sus funciones.

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.

El contrato del Consejero Delegado prevé que, en caso de resolución anticipada por parte de la Sociedad sin respetar el periodo de preaviso pactado, el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a doce meses de su retribución fija anual, deduciéndose, en su caso, los importes que hubiera percibido como retribución fija durante el periodo comprendido entre la notificación de la rescisión y la finalización del periodo de preaviso.

Salvo por lo anterior, no existen otros pactos que otorguen a los consejeros derecho a pagos o indemnizaciones por resolución o cese anticipado de su relación con la Sociedad. Los contratos del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado incluyen pactos de exclusividad, pero no prevén percepciones adicionales asociadas a dichos pactos ni incluyen pactos de no competencia postcontractual.

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.

A 31 de diciembre de 2025, hay dos consejeros ejecutivos: el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado.

El contrato del Presidente Ejecutivo, aprobado por el Consejo de Administración, establece las siguientes condiciones:

- Una retribución fija de 300.000 euros anuales durante la vigencia del contrato, la cual es indefinida.
- No prevé retribución variable anual ni indemnizaciones por extinción por decisión de la Sociedad.

- Una obligación de exclusividad del Presidente Ejecutivo respecto de la Sociedad durante la vigencia del contrato, si bien no incluye ningún pacto de no competencia postcontractual.

El contrato del Consejero Delegado, aprobado por el Consejo de Administración, establece las siguientes condiciones:

- Una retribución fija de 400.000 euros anuales durante la vigencia del contrato, la cual es indefinida.
- Una retribución variable en los términos anteriormente explicados durante la vigencia del contrato.
- En caso de resolución del contrato por parte de la Sociedad sin respetar el periodo de preaviso, el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a doce meses de su retribución fija anual, deduciéndose, en su caso, los importes que hubiera percibido como retribución fija durante el periodo comprendido entre la notificación de la rescisión y la finalización del periodo de preaviso.
- Una obligación de exclusividad del Consejero Delegado respecto de la Sociedad durante la vigencia del contrato, si bien no incluye ningún pacto de no competencia postcontractual.
- Una cláusula de recuperación de la retribución variable ya devengada y abonada al consejero ejecutivo ("clawback") en los términos señalados anteriormente.

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.

Durante el ejercicio no se prevé que los consejeros distintos del Consejero Delegado devenguen ninguna otra remuneración suplementaria como contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.
En cuanto al Consejero Delegado, tanto la Política como su contrato prevén que el mismo pueda percibir retribuciones variables que traigan causa de su relación laboral anterior, en los términos que acuerde el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR.

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 anticipos, créditos ni garantías concedidos a los consejeros por la Sociedad en el marco de la Política de Remuneraciones de Consejeros.

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, distinta de las descritas en los apartados anteriores, que vaya a ser devengada por los consejeros durante el ejercicio, ni satisfecha por la Sociedad ni por otras entidades de su Grupo.

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 2025, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, sometió a la Junta General una nueva Política de Remuneraciones de Consejeros, que fue aprobada en la Junta General celebrada el 29 de abril de 2025 con el voto favorable del 97,3855% de los votos válidamente emitidos.

La aprobación de esta nueva Política tuvo por objeto adaptar el marco retributivo de los consejeros ejecutivos al nuevo modelo organizativo del Grupo Alantra, en el contexto del Plan Estratégico 2025-2027, así como actualizar determinados aspectos de la política conforme a las mejores prácticas de mercado.

En particular, la nueva Política incorpora las siguientes modificaciones principales:

- Adaptación de la Política a la designación de un Consejero Delegado, que ha asumido determinadas funciones ejecutivas relativas a las líneas de negocio del Grupo Alantra, mientras que el Presidente Ejecutivo centra sus funciones principalmente en la estrategia, el desarrollo corporativo y la asignación de capital del Grupo.

- Inclusión de una referencia al nuevo plan de opciones sobre acciones dirigido a determinados ejecutivos del Grupo Alantra, entre los que pueden incluirse el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado en los términos que determine el Consejo de Administración.
- Mayor detalle en el proceso de toma de decisiones relativo a la determinación y revisión de la política de remuneraciones, de conformidad con la normativa interna de la Sociedad.
- Incorporación de un apartado relativo a la posible aplicación de excepciones temporales a la Política, de acuerdo con lo previsto en el artículo 529 novodécies.6 de la Ley de Sociedades de Capital.
Fuera de la aprobación de esta nueva Política, no se han producido otros cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el Consejo de Administración para el ejercicio en curso respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior, ni se han formulado otras propuestas en materia de remuneraciones que el Consejo de Administración haya acordado someter a la Junta General en relación con el ejercicio en curso.

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.

La política de remuneraciones de consejeros vigente se encuentra disponible en el siguiente enlace de la página web de Alantra: <https://www.alantra.com/es/shareholders-investors/politicas-corporativas/>

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.

En la Junta General de Accionistas celebrada el 29 de abril de 2025 se sometió a votación consultiva de los accionistas el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio anterior. Dicho informe obtuvo el voto favorable del 97,94% de los votos válidamente emitidos. El elevado nivel de apoyo de los accionistas ha sido tenido en cuenta por el Consejo de Administración como una confirmación de la adecuación de la política y de las prácticas retributivas de la Sociedad, por lo que no ha sido necesario introducir modificaciones específicas derivadas del resultado de dicha votación.

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.

Durante el ejercicio 2025, la aplicación de la Política de Remuneraciones de Consejeros se llevó a cabo bajo la supervisión de la CNR, que analizó y evaluó su aplicación y formuló las correspondientes propuestas al Consejo de Administración, órgano competente para la aprobación de las retribuciones individuales de los consejeros dentro de los límites y parámetros establecidos en la Política de Remuneraciones de Consejeros. En relación con la retribución de los consejeros en su condición de tales, esta consistió exclusivamente en una asignación fija anual y en dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones, de acuerdo con las cuantías previstas en la Política vigente. Asimismo, dentro del límite máximo previsto en la Política, el Consejo de Administración aprobó determinados incrementos de la retribución de determinados consejeros en su condición de tales, en los importes reflejados en la sección C.
En la determinación de las retribuciones de los consejeros correspondientes al ejercicio 2025 no participó ningún asesor externo.
En lo que respecta a los consejeros ejecutivos, durante el ejercicio 2025 el Presidente Ejecutivo percibió la retribución fija prevista en su contrato con la Sociedad (300.000 euros) y el Consejero Delegado percibió la retribución fija prevista en su contrato con la Sociedad (400.000 euros). Asimismo, la retribución variable del Consejero Delegado fue aprobada por el Consejo de Administración, previo informe de la CNR, tras evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos vinculados a dicha retribución, de acuerdo con lo indicado en el apartado B.7 del presente informe.

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 produjeron desviaciones respecto del procedimiento establecido para la aplicación de la Política de Remuneraciones de Consejeros durante el ejercicio 2025.

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 2025 no se aplicaron excepciones temporales a la Política de Remuneraciones de Consejeros.

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 aplicado durante el ejercicio 2025 de conformidad con lo establecido en los Estatutos, el Reglamento del Consejo de Administración y la Política de Remuneraciones de Consejeros de la Sociedad.

Por un lado, la retribución de los consejeros en su condición de tales consiste en una asignación fija anual y en dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones. Este esquema retributivo se ha configurado con el fin de desvincularlo de la consecución de objetivos o parámetros de corto plazo. En todo caso, la retribución total de los consejeros en su condición de tales está limitada a un importe máximo previamente fijado por la Junta General de Accionistas.

En cuanto a la retribución de los consejeros ejecutivos, la estructura retributiva del Presidente Ejecutivo se caracteriza por el predominio del componente fijo, mientras que la retribución del Consejero Delegado incorpora un mayor peso relativo de componentes variables vinculados al desempeño. Asimismo, el contrato del Consejero Delegado incorpora una cláusula de recuperación ("clawback") que permite a la Sociedad reclamar la devolución de importes correspondientes a su retribución variable en determinadas circunstancias. Durante el ejercicio 2025, dicha cláusula de recuperación no ha sido aplicada.

Por otra parte, la Sociedad cuenta con procedimientos internos de gestión y control de riesgos que incorporan mecanismos de supervisión y contrapesos dirigidos a evitar una asunción excesiva de riesgos y a garantizar que la remuneración sea coherente con una gestión prudente y sostenible del negocio. En este sentido, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, aprobó la Política de Remuneraciones del Grupo Alantra, la cual es consistente con la promoción de una gestión del riesgo sólida y efectiva y resulta aplicable, en condiciones proporcionadas al carácter, escala y complejidad de las actividades del Grupo, a determinadas categorías de personal cuyas actividades pueden tener una repercusión material en su perfil de riesgo. Dicha política, que puede consultarse en la página web del Grupo Alantra (www.alantra.com), incorpora criterios y mecanismos que permiten mantener un adecuado equilibrio entre los componentes fijos y variables de la remuneración, incluyendo, entre otros, criterios de devengo sobre la base de resultados consolidados efectivamente materializados y mecanismos destinados a alinear los intereses de administradores, directivos y empleados del Grupo Alantra con los de sus accionistas y clientes.

Respecto a las medidas para evitar conflictos de intereses, de conformidad con lo previsto en los artículos 26 a 28 del Reglamento del Consejo de Administración, 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. Asimismo, deberán comunicar al Consejo de Administración cualquier situación de conflicto de interés que pudiera surgir, correspondiendo a dicho órgano adoptar las medidas necesarias para su adecuada gestión o resolución.

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 en cada uno de los conceptos previstos en la Política de Remuneraciones de Consejeros se han determinado conforme a los criterios y cuantías establecidos en dicha Política y se sitúan dentro de los límites máximos vigentes aplicables. 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 647.100 euros, y se encuentra dentro del límite de 800.000 euros anuales fijado por la Política.

La retribución de los consejeros en su condición de tales consiste exclusivamente en una asignación fija y dietas de asistencia, lo que contribuye a preservar la independencia de criterio en el ejercicio de sus funciones de supervisión.

En cuanto a los consejeros ejecutivos, la remuneración del Presidente Ejecutivo se caracteriza por el predominio del componente fijo, en línea con el enfoque estratégico de sus funciones, centradas principalmente en la definición de la estrategia del Grupo, el desarrollo corporativo y la asignación de capital. Este diseño retributivo contribuye a garantizar estabilidad en la gestión y una adecuada orientación a largo plazo en la toma de decisiones estratégicas.

Por su parte, la retribución del Consejero Delegado incorpora componentes variables vinculados al grado de cumplimiento de objetivos financieros, estratégicos y de creación de valor sostenible, cuya evaluación es realizada por el Consejo de Administración previo informe de la CNR. De esta forma, la remuneración variable se encuentra alineada con el desempeño del Grupo Alantra, la evolución de sus resultados y la consecución de los objetivos establecidos en el plan estratégico del Grupo.

Este diseño retributivo permite mantener una adecuada relación entre la remuneración de los consejeros ejecutivos y el rendimiento de la Sociedad, favoreciendo la consecución de resultados sostenibles y la creación de valor para los accionistas a corto, medio y largo plazo. En este sentido, la cuantía de la retribución variable del Consejero Delegado puede variar en función del grado de cumplimiento de los objetivos financieros y estratégicos establecidos para cada ejercicio, reflejando así la evolución del desempeño de la Sociedad.

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	26.298.295	68,95

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	3.994	0,01
Votos a favor	25.756.547	97,94
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	537.754	2,04

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.

Los componentes fijos devengados por los consejeros en su condición de tales durante el ejercicio 2025 se han determinado de conformidad con lo previsto en la Política de Remuneraciones de Consejeros.

En particular, los miembros del Consejo de Administración tienen derecho a percibir una asignación fija anual y dietas de asistencia por la participación en las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones. La asignación fija anual asciende a 54.000 euros para el Presidente y el Vicepresidente del Consejo de Administración, 45.000 euros para el consejero coordinador y 36.000 euros para los restantes vocales del Consejo. Asimismo, se devengan dietas de 1.500 euros por asistencia a cada reunión del Consejo de Administración y 750 euros por asistencia a cada reunión de las Comisiones del Consejo, siendo de 1.500 euros en el caso de los Presidentes de las Comisiones.

Las dietas de asistencia se devengan exclusivamente por la participación efectiva en las reuniones, por lo que no se percibe remuneración en caso de no asistencia. Asimismo, las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración mediante procedimiento por escrito y sin sesión no generan derecho a dietas.

La proporción relativa de estos componentes retributivos para cada consejero depende de su cargo en el Consejo, su pertenencia a las distintas Comisiones y el número de reuniones a las que haya asistido, lo que se refleja en los importes individuales recogidos en el apartado C.1 del presente informe.

Durante el ejercicio 2025, el Consejo de Administración aprobó asimismo, dentro del límite máximo de remuneración previsto en la Política de Remuneraciones de Consejeros, determinados incrementos en la remuneración fija de algunos consejeros como reconocimiento a su contribución a los resultados de la Sociedad, en los importes detallados en el apartado C.1 del presente informe.

En términos generales, la estructura de los componentes fijos de la remuneración de los consejeros en su condición de tales no ha experimentado variaciones respecto del ejercicio anterior, sin perjuicio de los ajustes individuales anteriormente mencionados.

- 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.

Los sueldos devengados por los consejeros ejecutivos durante el ejercicio 2025 por el desempeño de sus funciones de dirección se han determinado de conformidad con lo previsto en la Política de Remuneraciones de Consejeros y en sus respectivos contratos de consejero ejecutivo aprobados por el Consejo de Administración.

Por el desempeño de sus funciones de dirección y gestión durante el ejercicio 2025, el Presidente Ejecutivo ha devengado una retribución fija de 300.000 euros, de conformidad con lo dispuesto en su contrato. Dicho importe no ha variado respecto del ejercicio anterior.

Por su parte, por el desempeño de sus funciones de dirección y gestión durante el ejercicio 2025, el Consejero Delegado ha devengado una retribución fija de 400.000 euros, de conformidad con lo dispuesto en su contrato. Al ser este ejercicio el primero en el que el Consejero Delegado ejerce dicho cargo, no corresponde hacer referencia a la variación de su retribución respecto al año anterior.

- 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:

Durante el ejercicio 2025, el Consejero Delegado, en su condición de consejero ejecutivo, ha devengado una retribución variable anual vinculada al desempeño de sus funciones de dirección. Dicha retribución variable se determina de conformidad con lo previsto en la Política de Remuneraciones de Consejeros y en el contrato del Consejero Delegado, y su importe se fija por el Consejo de Administración, previo informe de la CNR y a propuesta del Presidente Ejecutivo. La determinación de esta retribución variable se basa en la evaluación del grado de cumplimiento de objetivos financieros, estratégicos y de creación de valor sostenible, según lo señalado anteriormente.

Una vez verificado el grado de cumplimiento de dichos objetivos por la CNR, el Consejo de Administración aprobó la retribución variable correspondiente al ejercicio 2025, consistente en un importe de 650.000 euros.

El Presidente Ejecutivo no ha percibido retribución variable alguna durante el ejercicio 2025 dado que este concepto ya no es aplicable bajo la nueva Política.

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

De conformidad con la Política y el Contrato del Consejero Delegado, D. Ignacio de Cáceres ha percibido una retribución adicional derivada de su anterior relación laboral como CFO del Grupo Alantra por importe de 557.981 euros, de los cuales 305.873 euros han sido devengados durante el ejercicio 2025.

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.

Durante el ejercicio 2025 la Sociedad no ha aplicado mecanismos de reducción ("malus") ni de recuperación ("clawback") respecto de componentes variables de la remuneración de los consejeros ejecutivos.
En particular, no se han reducido ni reclamado importes correspondientes a retribuciones variables devengadas o abonadas al Presidente Ejecutivo ni al Consejero Delegado durante el ejercicio.
Asimismo, los contratos del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado no contemplan cláusulas de reducción ("malus"), sin perjuicio de la existencia de cláusulas de recuperación ("clawback") en los términos descritos en los apartados anteriores del presente informe.

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.

La Sociedad no tiene establecidos sistemas de ahorro o previsión a largo plazo a favor de los miembros del Consejo de Administración. En consecuencia, no existen importes registrados por este concepto en los cuadros de la sección C del presente informe.

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 2025 no se han devengado ni abonado indemnizaciones ni otros pagos derivados del cese anticipado o de la terminación de la relación contractual de los consejeros con la Sociedad.

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 2025 se produjeron determinadas modificaciones en los contratos de los consejeros ejecutivos de la Sociedad.
En particular, tras el nombramiento de D. Ignacio de Cáceres como Consejero Delegado, se formalizó el correspondiente contrato de consejero ejecutivo, aprobado por el Consejo de Administración, que regula las condiciones aplicables al desempeño de sus funciones ejecutivas, incluyendo su estructura retributiva. A este respecto, se introduce, como novedad y de conformidad con las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo, la obligación del Consejero Delegado de mantener un número mínimo de acciones de la Sociedad mientras tenga dicha condición. La imposición de esta obligación no se considera necesaria en el caso del Presidente Ejecutivo por tratarse de uno de los fundadores de la Sociedad que posee una participación accionarial muy significativa en la misma.
Asimismo, durante el ejercicio se modificó el contrato del Presidente Ejecutivo con el fin de adaptarlo al nuevo modelo organizativo del Grupo Alantra, en el marco del cual el Consejero Delegado asumió determinadas funciones ejecutivas relativas a la gestión de las líneas de negocio del Grupo, mientras que el Presidente Ejecutivo pasó a centrar sus funciones principalmente en la estrategia, el desarrollo corporativo y la asignación de capital del Grupo.

Las condiciones retributivas aplicables a ambos consejeros ejecutivos se encuentran descritas en los apartados correspondientes del presente informe.

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

Tanto la Política de Remuneraciones de Consejeros como el contrato del Consejero Delegado prevén que el mismo pueda percibir retribuciones variables que traigan causa de su relación laboral anterior, en los términos que acuerde el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR. En este sentido, durante el ejercicio 2025, el Consejero Delegado ha devengado una remuneración variable derivada de un plan de incentivos (Incentive Bonus Plan) concedido por la Sociedad en 2021 en el marco de su anterior relación laboral como Chief Financial Officer (CFO) del Grupo Alantra y, por ende, con anterioridad a su nombramiento como consejero ejecutivo. Esta remuneración variable corresponde a la liquidación de la parte proporcional de dicho plan de incentivos, cuya terminación anticipada se produjo durante el ejercicio 2025 por decisión del Consejo de Administración, y no deriva del desempeño de sus funciones como consejero ejecutivo. En consecuencia, dicha remuneración variable se incluye en el apartado de "otros conceptos" de la sección C presente informe.

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.

Durante el ejercicio 2025 no se han concedido a los consejeros anticipos, créditos ni garantías, ni existen obligaciones asumidas por la Sociedad por cuenta de los consejeros en concepto de garantía.

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

Durante el ejercicio 2025, el Presidente Ejecutivo ha devengado una remuneración en especie consistente en el pago por parte de la Sociedad del 50% de la prima de una póliza colectiva de salud familiar, cuyo importe ha ascendido a 2.482 euros. Asimismo, el Consejero Delegado ha devengado una remuneración en especie consistente en el pago por parte de la Sociedad del 50% de la prima de una póliza colectiva de salud familiar, cuyo importe ha ascendido a 3.102 euros. El Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado son los únicos miembros del Consejo de Administración que han percibido retribuciones en especie durante el ejercicio, no existiendo otros conceptos de retribución en especie a favor de los consejeros.

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.

Durante el ejercicio 2025 no se han devengado remuneraciones a favor de los consejeros derivadas de pagos realizados por la Sociedad a terceras entidades en las que éstos presten servicios, destinadas a remunerar dichos servicios en la Sociedad.

B.16. Explique y detalles 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 2025 no se han devengado retribuciones o prestaciones adicionales a favor de los consejeros distintas de las descritas en los apartados anteriores del presente informe, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del Grupo que, en su caso, las satisfaga. En consecuencia, no existen importes adicionales que deban incluirse en el apartado de "otros conceptos" de la sección C del presente informe.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Don JOSÉ ANTONIO ABAD ZORRILLA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don SANTIAGO EGUIDAZU MAYOR	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña BERTA DE PABLOS ÁLVAREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 29/10/2025
Don LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña SILVIA REINA PARDO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JAVIER CARRETERO MANZANO	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2025 hasta 29/04/2025
Doña MARÍA GARAÑA CORCES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JORGE MATAIX ENTERO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña CATHERINE LEWIS LA TORRE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JORGE EGUIDAZU RAMÍREZ	Consejero Dominical	Desde 29/04/2025 hasta 31/12/2025
Doña CRISTINA BURZAKO SAMPER	Consejero Independiente	Desde 29/10/2025 hasta 31/12/2025
Don IGNACIO DE CÁCERES CABRERO	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025

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 2025	Total ejercicio 2024
Don JOSÉ ANTONIO ABAD ZORRILLA	36	14							50	53
Don SANTIAGO EGUIDAZU MAYOR	54	12		300					366	746
Doña BERTA DE PABLOS ÁLVAREZ	30	10							40	37
Don LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA	45	28						40	113	118
Doña SILVIA REINA PARDO	54	12							66	53
Don JAVIER CARRETERO MANZANO	12	12							24	106
Doña MARÍA GARAÑA CORCES	36	23						40	99	79
Don JORGE MATAIX ENTERO	36	17							53	56
Doña CATHERINE LEWIS LA TORRE	36	16							52	58
Don JORGE EGUIDAZU RAMÍREZ	24	6							30	
Doña CRISTINA BURZAKO SAMPER	6	2							8	
Don IGNACIO DE CÁCERES CABRERO	36	12		400	650			306	1.404	

Observaciones

De conformidad con la Política y el Contrato del Consejero Delegado, D. Ignacio de Cáceres ha percibido una retribución adicional derivada de su anterior relación laboral como CFO del Grupo Alantra por importe de 557.981 euros, de los cuales 305.873 euros han sido devengados durante el ejercicio 2025.

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
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 2025	Total ejercicio 2024
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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Sin datos								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

[]

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2025 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 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Don JOSÉ ANTONIO ABAD ZORRILLA	50				50						50
Don SANTIAGO EGUIDAZU MAYOR	366				366						366
Doña BERTA DE PABLOS ÁLVAREZ	40				40						40
Don LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA	113				113						113
Doña SILVIA REINA PARDO	66				66						66
Don JAVIER CARRETERO MANZANO	24				24						24
Doña MARÍA GARAÑA CORCES	99				99						99
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 2025 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 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Doña CATHERINE LEWIS LA TORRE	52				52						52
Don JORGE EGUIDAZU RAMÍREZ	30				30						30
Doña CRISTINA BURZAKO SAMPER	8				8						8
Don IGNACIO DE CÁCERES CABRERO	1.404				1.404						1.404
TOTAL	2.305				2.305						2.305

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 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros ejecutivos									
Don SANTIAGO EGUIDAZU MAYOR	366	-50,94	746	103,83	366	-88,39	3.152	-17,01	3.798
Don IGNACIO DE CÁCERES CABRERO	1.404	-	0	-	0	-	0	-	0
Consejeros externos									
Don LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA	113	-4,24	118	6,31	111	-2,63	114	12,87	101
Don JAVIER CARRETERO MANZANO	24	-77,36	106	7,07	99	11,24	89	8,54	82
Don JOSÉ ANTONIO ABAD ZORRILLA	50	-5,66	53	3,92	51	0,00	51	-1,92	52
Doña CRISTINA BURZAKO SAMPER	8	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña SILVIA REINA PARDO	66	24,53	53	10,42	48	0,00	48	60,00	30
Doña CATHERINE LEWIS LA TORRE	52	-10,34	58	-99,84	35.650	-	0	-	0
Doña BERTA DE PABLOS ÁLVAREZ	40	8,11	37	-	0	-	0	-	0
Doña MARÍA GARAÑA CORCES	99	25,32	79	2,60	77	-13,48	89	9,88	81
Don JORGE MATAIX ENTERO	53	-5,36	56	5,66	53	0,00	53	0,00	53

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Don JORGE EGUIDAZU RAMÍREZ	30	-	0	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	33.121	86,64	17.746	29,65	13.688	-78,02	62.287	-34,89	95.662
Remuneración media de los empleados									
	221	20,77	183	18,06	155	-8,82	170	-37,04	270

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:

[25/03/2026]

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

[] Si
[√] No