

## **POLITICA RETRIBUTIVA ALANTRA WEALTH MANAGEMENT**

<b>Última actualización</b>	Diciembre 2023
<b>Actualizado por</b>	Departamento de Organización y Control
<b>Aprobado por</b>	Consejo de Administración de Alantra WM AV y Consejo de Administración Alantra WM Gestión SGIC

## Índice

1.	Antecedentes .....	3
2.	Ámbito de aplicación.....	4
3.	Principios generales de la Política Retributiva .....	4
4.	Política retributiva aplicable a la generalidad de los empleados .....	6
4.1.	Consideraciones generales.....	6
4.2.	Retribución fija .....	7
4.3.	Retribución variable anual .....	7
4.4.	Otros elementos del paquete retributivo .....	11
5.	Otras condiciones de los contratos .....	12
5.1.	Ámbito de aplicación.....	12
5.2.	Exclusividad y competencia post contractual .....	12
5.3.	Indemnizaciones.....	12
6.	Requerimientos específicos del Colectivo Identificado .....	13
6.1.	Objeto y ámbito de aplicación .....	13
6.2.	Requerimientos en materia de retribución variable.....	13
7.	Duración y revisión de la Política .....	22
8.	Ley aplicable e interpretación de la Política.....	22
9.	Aprobación y entrada en vigor.....	23

## 1. Antecedentes

Por las propias características de su negocio, Alantra Wealth Management (en adelante, **“Alantra WM”**, la **“Entidad”** o la **“Compañía”**) considera que sus profesionales son el elemento esencial para la consecución de los objetivos de la Entidad. Conscientes del impacto de la retribución sobre la motivación y la fidelización del talento, los máximos responsables de Alantra WM se han planteado la necesidad de documentar internamente el sistema de retribución aplicable a los profesionales de la Entidad, conjugando sus intereses con los de la organización y los accionistas en beneficio mutuo.

Además, en los últimos años, la regulación y la gestión de los sistemas retributivos de las entidades financieras, en particular de las entidades que prestan servicios de inversión, están siendo revisadas en profundidad tanto a nivel internacional como nacional. La reconsideración de estos sistemas ha supuesto un importante desarrollo de normas y recomendaciones sobre las prácticas remunerativas, tanto desde un punto de diseño, como de gestión y gobierno de las mismas.

El presente documento recoge la Política Retributiva de Alantra Wealth Management (la **“Política Retributiva”** o la **“Política”**). En ella se documentan claramente, entre otros aspectos, los procedimientos para la determinación de la política de remuneraciones de Alantra WM, la periodicidad de su revisión, las características generales de la misma, su compatibilidad con una gestión del riesgo sólida y eficaz, con la estrategia, objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Entidad y sus accionistas, los principios generales de la política de remuneraciones, así como los diferentes esquemas de remuneración aplicados.

## **2. Ámbito de aplicación**

La presente Política Retributiva se aplicará a todos los empleados de Alantra WM incluido los directivos.

De esta forma, las referencias que se hagan en el presente documento a los empleados de la Entidad deberán entenderse conjuntamente, cuando el contexto así lo requiera, a empleados y directivos.

A los efectos de esta Política **se entenderá por “Alantra WM”**, de manera indistinta, las siguientes entidades que se dedican a actividades de gestión de activos, servicios de inversión y gestión de Instituciones de Inversión Colectiva (en adelante, **“IIC”**):

- Alantra Wealth Management, Agencia de Valores. S.A.
- Alantra Wealth Management Gestión, SGIIC, S.A.

Adicionalmente, se entenderá por Alantra WM y, por lo tanto, quedarán sujetas a la presente Política, todas aquellas sociedades cuya estructura accionarial sea coincidente con la de las sociedades anteriormente mencionadas en el momento de redacción de esta Política y que tengan intereses empresariales y de negocio comunes con las mismas.

De esta forma, con independencia de que a lo largo del presente documento se hagan referencias a Alantra WM, la Compañía o la Entidad, dichas referencias deberán entenderse, conjunta o individualmente, según el contexto así lo requiera, a las sociedades enumeradas anteriormente a las que les es de aplicación la presente Política.

## **3. Principios generales de la Política Retributiva**

Con el fin de velar por que la Entidad cuente con una política retributiva que contribuya a la solidez de sus sistemas de gobernanza, Alantra WM ha estimado conveniente establecer claros principios en materia de remuneraciones y su gobierno en este documento.

De esta forma, la presente Política se rige por los siguientes principios generales:

- Fomentar una gestión sólida y eficaz del riesgo, sin incentivos a la asunción de riesgos incompatibles con el perfil de la Entidad o las normas de los fondos o los estatutos de las IIC que gestione.
- Alineación con la estrategia y los objetivos empresariales, incentivando el crecimiento de la Compañía, alineando a los empleados con los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad, sus accionistas y de las IIC que gestione o de los inversores de las IIC, disponiendo de medidas concretas que eviten conflictos de intereses.

- Independencia del personal que ejerce funciones de control de las unidades de negocio que supervisa, contando con autoridad necesaria para desempeñar su cometido y siendo remunerado en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controlen.
- Supervisión por parte del Consejo de Administración<sup>1</sup> de la remuneración de las categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo (en adelante, “**Colectivo Identificado**”), en particular, de los empleados encargados de la gestión de riesgos y de la función de cumplimiento.
- Distinción de forma clara entre los criterios para el establecimiento de la remuneración fija, que recompensa fundamentalmente la experiencia profesional y el nivel de responsabilidad dentro de la Entidad, y la remuneración variable, que reflejará un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo, velando en todo caso por la equidad interna y la competitividad externa de la retribución, que permita la contratación y fidelización de profesionales de máximo nivel.
- Evaluar el desempeño individual y compensarlo a través de la retribución variable, atendiendo tanto a criterios cuantitativos como cualitativos que van más allá de la mera consecución de un beneficio financiero para Alantra WM.
- Aplicación de esta política retributiva sin diferencias por género, garantizando que todos los aspectos de la política sean neutros y no discriminatorios, con el objeto de asegurar la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.
- La Política Retributiva será coherente en todo momento con la Política de Integración de los Riesgos de Sostenibilidad de la Entidad, entendidos dichos riesgos como aquellos acontecimientos derivados de factores ambientales, sociales o de gobierno corporativo, que de llegar a producirse, podrían causar un impacto negativo en el valor de una inversión.
- Aprobación y revisión periódica por parte del Consejo de Administración<sup>1</sup>, que debe supervisar y garantizar su efectiva y correcta aplicación, asegurando el cumplimiento de los principios rectores incluidos en las normas vigentes y directrices de las autoridades financieras de modo acorde con la dimensión, plantilla y organización interna de Alantra WM, así como en correlación con la naturaleza, alcance y complejidad de las actividades desarrolladas por la Compañía.
- Evaluación periódica interna central e independiente, al objeto de comprobar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo de Administración<sup>1</sup> en su función de supervisión.

---

<sup>1</sup> El Consejo de Administración de cada una de las Compañías en el ámbito de aplicación de esta Política será el encargado de la supervisión de su Colectivo Identificado y sus remuneraciones en base individual.

## **4. Política retributiva aplicable a la generalidad de los empleados**

### **4.1. Consideraciones generales**

La Política se basa en una adecuación de las mejores prácticas de buen gobierno internacionales y de la legislación vigente. En cuanto a los principales elementos de la Política Retributiva, esta se estructura tomando en consideración el contexto de coyuntura y resultados de la Entidad y se compone fundamentalmente de:

- Una retribución fija basada en el nivel de responsabilidad dentro de la organización y la experiencia profesional, que constituye una parte relevante de la compensación total.
- Una retribución variable vinculada a la consecución de objetivos previamente establecidos y a una gestión prudente del riesgo, con incentivos que se ajustan a los intereses a largo plazo de la Entidad, teniendo en cuenta los riesgos actuales y futuros.

La retribución fija se establece tomando en consideración la experiencia profesional y la responsabilidad de cada empleado dentro de la organización, según lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo. El objeto de esta retribución es compensar a los empleados por sus habilidades y competencias para desempeñar las funciones de su puesto y su valor con relación al mercado.

La retribución variable retribuye la creación de valor para la Entidad, y está ligada tanto a los resultados y a la propensión al riesgo de la Entidad, como a la consecución de objetivos personales y de la unidad de negocio. Al evaluar los resultados individuales, se tendrán en cuenta criterios tanto financieros como no financieros, especialmente los riesgos actuales y futuros asociados a los mismos.

En la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados. La remuneración fija constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que pueda aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, hasta el punto de ser posible no pagar estos componentes.

Por otro lado, a la hora de valorar la presente Política Retributiva ha de tenerse en cuenta, y en cierto sentido considerar como parte de ella, el hecho de que los principales ejecutivos de las distintas sociedades son además socios de ambas, lo que refuerza la alineación de intereses entre tales profesionales, las sociedades y los restantes accionistas de las mismas, al tener la doble condición de accionistas y empleados.

## **4.2. Retribución fija**

La retribución fija es la retribución bruta anual monetaria no variable que percibe cada empleado y constituye un elemento básico de la Política Retributiva. Este concepto está en esencia vinculado al contenido de los puestos, la experiencia profesional y modulado por el desempeño sostenido en el tiempo.

La retribución fija bruta de los profesionales de Alantra WM se establece teniendo en cuenta una estructura retributiva de referencia previamente definida por la Entidad.

Esta estructura retributiva es el conjunto de horquillas de retribución fija de referencia o bandas salariales, definidas para cada uno de los niveles de puestos que desempeñan trabajos de un valor semejante, definiendo para cada nivel un punto mínimo y un punto máximo.

En la estructura retributiva se compatibilizan la equidad interna (valoración relativa interna de los puestos) y las retribuciones de mercado (competitividad externa), siendo la base para tomar las decisiones en materia de retribución.

La retribución es, por definición, individual, por lo que se aceptan las diferencias retributivas entre las personas, para puestos de similar nivel, siendo las variables diferenciadoras el desempeño personal sostenido en el tiempo y la consolidación en las funciones del puesto.

La retribución fija determinada para un puesto conforme a la estructura retributiva establecida como política por Alantra WM absorberá y compensará cualesquiera aumentos por ley o convenio que pudieran producirse.

## **4.3. Retribución variable anual**

### **a. Objetivos y principios**

El principal objetivo de la remuneración variable es incentivar el desempeño orientándolo a los objetivos marcados por la Entidad y de las IIC que gestione o de los inversores de las IIC, al tiempo que se promueve una gestión del riesgo sólida y efectiva que evite que la retribución variable pueda crear incentivos a comportamientos individuales de asunción excesiva de riesgos.

En particular en lo que se refiere a los sistemas de retribución variable, Alantra WM ha establecido los siguientes principios en relación con su aplicación y la gobernanza de los mismos:

- Alinear los sistemas de incentivos con la estrategia y los objetivos empresariales, incluyendo los ambientales, sociales y de gobernanza (objetivos “ASG” o “ESG”), los valores y los intereses a largo plazo de la Compañía, disponiendo de medidas concretas que eviten conflictos de intereses.

- Incentivar el crecimiento y la rentabilidad de la Compañía como un elemento esencial de la alineación de los intereses de los empleados con los de los accionistas y los inversores de las IIC que gestione.
- Potenciar la atracción y fidelización de talento del máximo nivel, mediante la constitución de una oferta retributiva competitiva frente al mercado.
- Propiciar e incentivar el trabajo en equipo y la cooperación en aras a conseguir un crecimiento de negocio superior al que se obtendría mediante comportamientos individuales, y que esto suponga un potencial de mayor remuneración para el conjunto de los profesionales y para cada uno de ellos en particular.
- Evaluar el desempeño individual y compensarlo a través de la retribución variable, atendiendo tanto a criterios cuantitativos como cualitativos que van más allá de la mera consecución de un beneficio financiero para Alantra WM.
- Fomentar una gestión adecuada y eficaz del riesgo, en particular, definir y controlar de manera clara y concisa las prácticas retributivas de Alantra WM, a fin de evitar que las mismas quebranten la solidez de la Compañía.
- Garantizar que los clientes y los inversores de las IIC que gestione reciban un trato equitativo y establecer prácticas de remuneración que no menoscaben los intereses de los mismos en el corto, medio o largo plazo.
- Aplicar los sistemas de retribución variable sin diferencias por género, garantizando que todos los aspectos de los mismos sean neutros y no discriminatorios, con el objeto de asegurar la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.
- Asegurar el cumplimiento de los principios rectores incluidos en las normas vigentes y directrices de las autoridades financieras, de modo acorde con la dimensión, plantilla y organización interna de Alantra WM, así como en correlación con la naturaleza, alcance y complejidad de las actividades desarrolladas por la Compañía.

#### **b. Descripción de los distintos sistemas de retribución variable anual**

Los sistemas de retribución variable anual aplicables a empleados de la Compañía se organizan en base a la siguiente estructura:

- Retribución variable de las áreas de soporte que no generan ingresos (en adelante, **“Retribución variable de las áreas de soporte”**): incentivo destinado a las áreas corporativas, funciones de control y otras áreas de soporte.
- Sistema de incentivos anual que instrumenta la distribución del *bonus pool* de negocio de Alantra WM (en adelante, el **“Sistema de Pool”**): se trata del sistema de incentivos aplicable con carácter general a aquellos empleados adscritos a las áreas generadoras de ingresos de la Compañía.
- Sistema de incentivos para nuevas incorporaciones (en adelante, **“Sistema de Ventas”**): se trata de un sistema de incentivos destinado a la captación de talento *senior* en las áreas generadoras de ingresos, y que por tanto se aplica a profesionales con experiencia durante los primeros años tras su incorporación en la Compañía.

#### **c. Ajuste al riesgo de los sistemas de retribución variable a nivel Entidad**

Al establecerse los potenciales importes objetivo de retribución variable de los distintos sistemas al inicio de cada ejercicio, así como en la determinación de su importe en función de los resultados del ejercicio de referencia, se tendrán en cuenta criterios de riesgos, los objetivos de control y la situación financiera de la Compañía, incluida su base de capital y su liquidez, pudiéndose reducir la bolsa de retribución en el caso de que consideraciones de esta índole lo requieran de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

#### **d. Retribución variable de las áreas de soporte**

La retribución variable agregada a repartir entre los profesionales adscritos a las áreas de soporte (*bonus pool* soporte), se genera al final de cada ejercicio en función del grado de cumplimiento de los objetivos del plan de negocio y está sujeta a su aprobación por el Consejo de Administración<sup>2</sup>.

Se establecen objetivos y métricas ligados al cuadro de Mando de la Compañía para los responsables de áreas en relación con el año de referencia y, posteriormente, se bajan los objetivos dentro de las áreas de soporte con un enfoque similar.

La evaluación formal del desempeño se realiza al finalizar el ejercicio sobre la base de la evaluación de los objetivos establecidos al inicio del mismo, que se categorizan en (i) objetivos financieros y de negocio, (ii) objetivos estratégicos o de medio y largo plazo, (iii) objetivos en materia de gestión de recursos humanos, (iv) objetivos de desarrollo de las capacidades y conocimientos personales, y (v) cumplimiento de las normas de conducta y políticas internas de las Compañías.

---

<sup>2</sup> El Consejo de Administración de cada una de las Compañías en el ámbito de aplicación de esta Política será el encargado de la supervisión de su Colectivo Identificado y sus remuneraciones en base individual.

Por tanto, la retribución variable de cada empleado o directivo de Alantra WM será fijada atendiendo al grado de satisfacción con su desempeño individual, como un porcentaje del bonus pool soporte, y sobre la base de la propuesta que el responsable de cada área o departamento someta a la aprobación del Consejero Delegado. En principio un 70 por 100 de la retribución fija funciona como máximo que solo se puede superar en casos excepcionales.

En cualquier caso, la evaluación de resultados se establece siempre en un marco plurianual que garantiza que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo de la Compañía y adecuado al ciclo de vida de las IIC gestionadas.

El importe de la retribución variable se abonará con carácter general en el trimestre siguiente a la finalización del periodo de devengo, una vez cerrado el ejercicio de referencia.

#### **e. Sistema de Pool**

El Sistema de Pool es un sistema *top-down*, que parte de la generación de una bolsa de retribución variable que se nutre de los ingresos generados por los empleados adscritos a las áreas generadoras de ingresos que participan del mismo.

Una vez determinado, el bonus pool de negocio, este se distribuirá entre las unidades de negocio (oficinas o equipos) una vez evaluados los resultados de éstas en relación con el ejercicio económico de referencia: (i) Volumen de ingresos generados; (ii) Cumplimiento de las directrices estratégicas y de negocio de la Compañía; (iii) Correlación entre el volumen de ingresos generados y el consumo de recursos de la Compañía; pudiéndose efectuar otros ajustes cualitativos discrecionales cuando consideraciones de negocio o de la gestión del riesgo, claramente justificadas, así lo aconsejen.

Una vez determinado el *bonus pool* asignado a cada unidad de negocio, la asignación individual de la retribución variable se efectuará considerando una valoración del desempeño de cada empleado frente al resto de la misma unidad de negocio, en función de una serie de criterios cuantitativos y cualitativos.

El importe de la retribución variable se abonará con carácter general en el trimestre siguiente a la finalización del periodo de devengo una vez cerrado el ejercicio de referencia.

Las condiciones detalladas para su devengo y cobro, así como el procedimiento establecido para su comunicación, reconocimiento, cálculo y entrega son objeto de desarrollo en el Reglamento Marco de Incentivos para la Red de Ventas de Alantra Wealth Management aprobado al efecto.

#### **4.4. Otros elementos del paquete retributivo**

##### **a. Consideraciones generales**

La Política Retributiva de Alantra WM incluye en el paquete retributivo de los empleados de la Entidad tanto beneficios corporativos como retribuciones en especie.

En la medida en que se trata de beneficios y retribuciones no ligados a los resultados, tienen la consideración a efectos normativos de remuneración fija.

Además, teniendo en cuenta los importes que estos beneficios y retribuciones representan sobre la retribución total de los empleados del Alantra WM, se puede garantizar que los mismos no tienen de por sí la capacidad de poner en riesgo la solvencia y sostenibilidad de Alantra WM.

##### **b. Retribución variable plurianual**

Alantra WM podrá aprobar la implantación de sistemas retributivos plurianuales, con las siguientes finalidades:

- Mejorar el valor de la Entidad y de sus acciones.
- Inscribir la evaluación de los resultados en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se asienta en los resultados a largo plazo, y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en resultados se escalona a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Entidad y sus riesgos empresariales.
- Retener a determinados empleados “clave” en la Compañía.

Los planes de retribución variable plurianual que Alantra WM implante tendrán por objeto permitir a los empleados participantes en el mismo percibir, transcurrido un determinado periodo de tiempo y habiéndose cumplido los objetivos determinados y comunicados al efecto, un importe dinerario o en especie (acciones de Alantra WM, de manera directa o indirecta).

Los planes tendrán carácter extraordinario y se implantarán por la exclusiva voluntad unilateral de la Compañía, extinguiéndose automáticamente una vez transcurrido el periodo de tiempo para el cual se implantan.

Cada vez que Alantra WM decida implantar un nuevo incentivo plurianual, las condiciones para su devengo y cobro, así como el procedimiento establecido para su comunicación, reconocimiento, cálculo y entrega serán objeto de desarrollo en una regulación específica aprobada al efecto.

## **5. Otras condiciones de los contratos**

### **5.1. Ámbito de aplicación**

El presente apartado contiene la política general de la Entidad con respecto a otras condiciones que rigen los contratos de los empleados de la Compañía que tengan la categoría de Director o superior, sin perjuicio de que estén vinculados con Alantra WM por una relación laboral especial regulada en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, o por una relación laboral ordinaria o común.

### **5.2. Exclusividad y competencia post contractual**

Se podrán establecer de forma individual las condiciones requeridas de exclusividad y pacto de no competencia post-contractual, de acuerdo con los requerimientos que se precisen en cada caso.

### **5.3. Indemnizaciones**

Con carácter general, las obligaciones en materia de indemnizaciones asumidas por la Entidad con respecto a sus empleados traerán causa de la aplicación de la normativa laboral que establece la obligatoriedad de pago de una determinada indemnización exclusivamente en aquellos supuestos tasados en el Estatuto de los Trabajadores.

En relación con la alta dirección, las indemnizaciones que, en su caso, se pacten, no se activarán en caso de que el despido sea declarado judicialmente como procedente.

## **6. Requerimientos específicos del Colectivo Identificado**

### **6.1. Objeto y ámbito de aplicación**

Este apartado contiene las cláusulas especiales que aplican al sistema retributivo de las categorías de personal que abarcan los altos directivos, los empleados que asumen riesgos, los que ejercen funciones de control, así como todo trabajador que reciba una remuneración global que lo incluya en el mismo baremo de remuneración que el de los altos directivos y los empleados que asumen riesgos, cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en perfil de riesgo de Alantra Wealth Management y de las IIC que gestione (en adelante, el **“Colectivo Identificado”**).

La determinación del Colectivo Identificado de la Entidad será llevada a cabo por el Consejo a Administración<sup>3</sup>, a propuesta del Comité de Organización y Control, en cada momento de acuerdo con la política de identificación que a estos efectos la Entidad ha aprobado.

Se adjunta como Anexo a esta Política, la política de determinación aprobada por Alantra WM (en adelante, **“Política de Identificación”**).

### **6.2. Requerimientos en materia de retribución variable**

#### **a. Proporción con respecto a la retribución fija**

El principal objetivo de la remuneración variable es incentivar el desempeño orientándolo a los objetivos marcados por la Compañía, al tiempo que se promueve una gestión del riesgo sólida y efectiva que evite que la retribución variable pueda crear incentivos a comportamientos individuales de asunción excesiva de riesgos.

A este respecto, en la Política Retributiva de Alantra WM, el componente variable y el componente fijo de la remuneración están equilibrados, de tal forma que este último representa una proporción suficientemente alta de la remuneración total, a fin de evitar una dependencia excesiva de los componentes variables y de permitir a la Compañía utilizar una política de incentivos completamente flexible, que incluya la posibilidad de no abonar ningún componente variable.

La ratio máxima de retribución variable respecto a la retribución fija que podría llegar a percibir un miembro del Colectivo Identificado variará en función de las funciones desempeñadas por el mismo:

- En relación con aquellos empleados adscritos a áreas corporativas y otras funciones de soporte, un 70 por 100 de su retribución fija.
- En relación con los miembros del personal que desempeñan funciones de control, un 50 por 100 de su retribución fija.

---

<sup>3</sup> El Consejo de Administración de cada una de las Compañías en el ámbito de aplicación de esta Política será el encargado de la supervisión de su Colectivo Identificado y sus remuneraciones en base individual.

- En relación con aquellos empleados adscritos a las áreas generadoras de ingresos de la Compañía, un 300 por 100 de su retribución fija.

**b. Medición de los resultados y ajuste al riesgo ex-ante**

De acuerdo con lo indicado en relación con los sistemas de retribución variable aplicables en toda la Entidad, al establecerse los potenciales importes objetivo de retribución variable de los distintos sistemas al inicio de cada ejercicio, así como en la determinación de su importe en función de los resultados del ejercicio de referencia, se tendrán en cuenta criterios de riesgos, los objetivos de control y la situación financiera de la Compañía, incluida su base de capital y su liquidez, pudiéndose reducir la bolsa de retribución o los importes variables de referencia en el caso de que consideraciones de esta índole lo requieran de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

Adicionalmente, todos los sistemas de retribución variable e incentivos vigentes en la Compañía incorporan la medición, tanto de objetivos cuantitativos como cualitativos, relacionados con la gestión del riesgo, entre otros, el cumplimiento de las normas de conducta y políticas internas de las Compañías.

En este sentido, se prevé la posibilidad de pérdida total del derecho a la percepción de cualquier importe en concepto de incentivo o de retribución variable: (i) en supuestos en que la Compañía sea sancionada u objeto de un procedimiento administrativo o demanda por causa imputable al profesional relevante; (ii) en casos de incumplimiento grave y doloso del Código de Conducta de la Compañía, y (iii) en caso de que el profesional haya tomado parte en conductas irregulares, mediando dolo o culpa grave, en particular las relativas a la comercialización de productos inadecuados.

Por último, si de acuerdo con el proceso de determinación de la retribución variable al amparo de cualquiera de los distintos Sistemas, en principio, correspondiese el pago de algún importe en concepto de retribución variable, pero se hubiese producido un desempeño inadecuado de los ratios de liquidez o una cobertura insuficiente de los riesgos por los fondos propios de la Entidad, el Consejo de Administración<sup>4</sup> valorará los ajustes necesarios a poder incluir sobre el devengo y el pago de la retribución variable para que la misma se alinee de manera efectiva con una gestión sólida de los riesgos de la Entidad.

---

<sup>4</sup> El Consejo de Administración de cada una de las Compañías en el ámbito de aplicación de esta Política será el encargado de la supervisión de su Colectivo Identificado y sus remuneraciones en base individual.

### **c. Cláusula de diferimiento**

Sin perjuicio de la aplicación del principio de proporcionalidad expuesto en el apartado 6.2.i de esta Política, una parte sustancial del elemento de remuneración variable, en concreto, el 40 por 100, se diferirá durante un periodo de tres años, adaptándose correctamente al ciclo económico de la Entidad, la naturaleza de su actividad, sus riesgos, el ciclo de vida y política de reembolso y la naturaleza de los riesgos de las IIC que gestione, y las actividades de los miembros del Colectivo Identificado.

Esta retribución diferida será abonada a lo largo de los tres años inmediatamente posteriores al de la percepción de la parte no diferida por tercios, no percibiéndose así la remuneración pagadera en virtud de las disposiciones de diferimiento más rápidamente que de manera proporcional.

Con carácter excepcional, en el caso de elementos de remuneración variable de una cuantía especialmente elevada, Alantra WM valorará someter a esta cláusula de diferimiento hasta el 60 por 100 del elemento de remuneración variable. A estos efectos, se considerará una cuantía especialmente elevada cuando el componente variable de la remuneración sea igual o superior al 200 por 100 del componente fijo de la remuneración total del individuo.

En un supuesto de desvinculación del empleado de la Compañía, el mismo seguirá percibiendo las cantidades diferidas de acuerdo con las disposiciones de general aplicación de la presente Política, en los mismos términos que los empleados que se mantengan activos en la Compañía, salvo que se produzca alguna de las causas de aplicación de la cláusula *malus*, específicamente incluidos en el apartado 6.2.f de la presente Política.

### **d. Pago en instrumentos**

Pago en instrumentos en Alantra Wealth Management, Agencia de Valores. S.A.

Sin perjuicio de la aplicación del principio de proporcionalidad expuesto en el apartado 6.2.i de esta Política, del total de cada uno de los pagos de remuneración variable, tanto del pago de las cantidades no diferidas como de las diferidas, el 50 por 100 será en efectivo y el 50 por 100 en "*Phantom Stocks*".

A los efectos del abono de la retribución variable, una *Phantom Stock* es un derecho contractual de naturaleza económica pura que la Entidad reconocerá, cuando proceda, en favor de cada uno de los miembros del Colectivo Identificado como pago de una parte de su retribución variable, tanto diferida como no diferida, hasta las fechas en que cada una de ellas sea abonada de acuerdo con la normativa aplicable. Las *Phantom Stocks* constituirán un compromiso retributivo, económico y contractual y no conferirán ninguna titularidad, derecho de voto ni ningún derecho o participación de ningún tipo en la Entidad.

El número de *Phantom Stocks* relativo a todos y cada uno de los pagos de cada concesión de la retribución variable se determinará en el momento del pago de la parte no diferida de dicha concesión, sin perjuicio de los posteriores ajustes al número de *Phantom Stocks* derivados de las cláusulas *malus* o *clawback* reguladas en esta Política.

Estos pagos en instrumentos tendrán una retención de un año, que se iniciará una vez terminado el período de diferimiento, y cada *Phantom Stock* se valorará conforme al resultado de dividir la valoración de la Entidad entre el número de títulos de su capital social. La valoración de la Entidad se realizará basándose en los resultados financieros de los últimos ejercicios cerrados.

Una vez finalizados los períodos de diferimiento y retención, las *Phantom Stocks* serán liquidadas por su valor de acuerdo con el sistema de valoración mencionado anteriormente.

#### Pago en instrumentos en Alantra Wealth Management Gestión, SGIIC, S.A.

Sin perjuicio de la aplicación del principio de proporcionalidad expuesto en el apartado 6.2.i de esta Política, del total de cada uno de los pagos de remuneración variable, en función de la estructura legal de las IIC, los reglamentos o documentos constitutivos, al menos el 50 por 100 de cualquier remuneración variable, consistirá en participaciones de la IIC en cuestión, salvo si la gestión de la IIC representa menos del 50 por 100 de la cartera total gestionada por la SGIIC.

Estos instrumentos están sujetos a una política de retención apropiada destinada a alinear los incentivos con los intereses de Alantra Wealth Management Gestión SGIIC y las IIC que gestiona y los inversores de las IIC.

#### **e. Prohibición de operaciones de cobertura**

No se podrán utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad que menoscaben los efectos de alineación con la gestión sana de los riesgos que fomentan sus sistemas de remuneración.

En concreto, los miembros del Colectivo Identificado no podrán realizar operaciones de cobertura de ningún tipo ni contratar ningún seguro sobre la retribución variable que haya sido diferida y que esté pendiente de abono.

Tampoco podrán realizar operaciones de cobertura sobre las *Phantom Stocks* concedidas o que se encuentren sujetas al periodo de retención establecido en el apartado d inmediatamente anterior de esta Política

**f. Ajustes ex-post de las remuneraciones**

La remuneración variable, incluida la parte diferida, se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la Entidad en su conjunto, y si se justifica sobre la base de los resultados de la Entidad, de la unidad de negocio y de la persona de que se trate.

Alantra WM ha establecido las siguientes cláusulas de *malus* y *clawback* que aplicarán hasta el 100 por 100 de la remuneración variable total. En ellas, se han determinado criterios específicos que recogen, en particular, situaciones en las que el empleado haya participado o sea responsable de conductas que hubieran generado importantes pérdidas para la Entidad y en las que incumpla las oportunas exigencias para ser considerado apto e idóneo.

- **Cláusula de malus**

La retribución variable diferida, tanto en metálico como en *Phantom Stocks*, que se encuentre pendiente de abono, será objeto de reducción por parte de Alantra WM si, durante el periodo hasta su consolidación, concurre alguna de las siguientes circunstancias:

- 1 Una reformulación de cuentas anuales que no provenga de un cambio normativo y siempre que, de acuerdo con la citada reformulación, resultase una retribución variable a liquidar inferior a la inicialmente devengada o no hubiera procedido el pago de retribución alguna de acuerdo con el sistema de retribución variable de Alantra WM.
- 2 Que el devengo de la retribución variable se debió a unos objetivos cuyo cumplimiento se alcanzó como consecuencia, directa o indirecta, de:
  - Una actuación fraudulenta por parte del miembro del Colectivo Identificado.
  - El acaecimiento de circunstancias que determinasen el despido disciplinario procedente del empleado de acuerdo con la normativa laboral aplicable.
  - El acaecimiento de circunstancias que determinasen la sanción al empleado por un incumplimiento grave y doloso de alguna de las normas internas de la Entidad que, en su caso, le resulten de aplicación.
- 3 Que el empleado haya participado en conductas que hayan generado pérdidas significativas para la empresa de servicios de inversión o haya sido responsable de esas conductas.
- 4 Que los resultados financieros de la Entidad o la unidad de negocio en que el miembro del Colectivo Identificado trabaje o haya trabajado sufran posteriormente una caída significativa, sean mediocres o negativos.
- 5 Que la Entidad o la unidad de negocio en que el miembro del Colectivo Identificado trabaje o haya trabajado haya sufrido una incorrecta o inadecuada gestión del riesgo.

- 6 Que se produzca un incremento, en la Entidad o la unidad de negocio en que el miembro del Colectivo Identificado trabaje o haya trabajado de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
- 7 Que el empleado haya tomado parte en conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas. Se considerarán especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones.
- 8 Que el miembro del Colectivo Identificado haya sido sancionado por una infracción de las normas de ordenación y disciplina a que se refiere el Título IX de la Ley 3/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.
- 9 Que la Compañía haya recibido sanción administrativa o haya sido objeto del inicio de un procedimiento administrativo o de demanda ante los tribunales por una causa imputable al miembro del Colectivo Identificado.
- 10 Que se hayan dado circunstancias que determinen la sanción al empleado por un incumplimiento grave y doloso del Código de Conducta de la Compañía.
- 11 Que el miembro del Colectivo Identificado haya causado un daño grave a la Entidad, interviniendo culpa o negligencia.
- 12 Que el empleado incumpla los requerimientos para ser considerado apto e idóneo de acuerdo con la normativa de aplicación.

La desvinculación del empleado de la Compañía no supondrá por sí misma una causa de aplicación de la cláusula *malus*, salvo en aquellos supuestos específicamente incluidos en este apartado 6.1.

A modo ejemplificativo pero no limitativo, no supondrá una causa de aplicación de cláusula *malus* la baja voluntaria de un empleado que, salvo que medien algunas de las causas consignadas bajo los números 1 a 12 anteriores, deberá seguir percibiendo las cantidades diferidas de acuerdo con las disposiciones de general aplicación de la presente Política, en los mismos términos que los empleados que se mantengan activos en la Compañía.

- **Cláusula de clawback**

La retribución variable ya satisfecha, tanto en metálico como en *Phantom Stocks*, a los miembros del Colectivo Identificado, haya sido diferida o no, será objeto de recuperación, parcial o total, por parte de la Compañía cuando durante los dos años inmediatamente posteriores a su abono se den cualquiera de las siguientes circunstancias, siendo éstas imputables al miembro del Colectivo Identificado y mediando dolo o culpa grave:

- 1 Una reformulación de cuentas anuales, resultando de dicha reformulación una retribución variable a liquidar inferior a la realmente satisfecha o que diese lugar a que no hubiese procedido el pago de retribución variable alguna de acuerdo con el sistema de retribución variable de Alantra WM.

- 2 Que el abono de la retribución variable se debió a unos objetivos cuyo cumplimiento se alcanzó como consecuencia, directa o indirecta, de:
  - Una actuación fraudulenta por parte del miembro del Colectivo Identificado.
  - El acaecimiento de circunstancias que determinasen el despido disciplinario procedente del empleado de acuerdo con la normativa laboral aplicable.
  - El acaecimiento de circunstancias que determinasen la sanción al empleado por un incumplimiento grave y doloso de alguna de las normas internas de la Entidad que, en su caso, le resulten de aplicación.
  
- 3 Que como consecuencia de una gestión imputable al miembro del colectivo identificado, mediando dolo o culpa grave, se dé alguna de las siguientes circunstancias:
  - Que el empleado haya participado en conductas que hayan generado pérdidas significativas para la empresa de servicios de inversión o haya sido responsable de esas conductas.
  - Que los resultados financieros de la Entidad o la unidad de negocio en que el miembro del Colectivo Identificado trabaje o haya trabajado sufran posteriormente una caída significativa, sean mediocres o negativos.
  - Que la Entidad o la unidad de negocio en que el miembro del Colectivo Identificado trabaje o haya trabajado haya sufrido una incorrecta o inadecuada gestión del riesgo.
  - Que se produzca un incremento, en la Entidad o la unidad de negocio en que el miembro del Colectivo Identificado trabaje o haya trabajado de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
  - Que el empleado haya tomado parte en conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas. Se considerarán especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones.
  - Que el miembro del Colectivo Identificado haya sido sancionado por una infracción de las normas de ordenación y disciplina a que se refiere el Título IX de la Ley 3/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.
  - Que la Compañía haya recibido sanción administrativa o haya sido objeto del inicio de un procedimiento administrativo o de demanda ante los tribunales.
  - Que se hayan dado circunstancias que determinen la sanción al empleado por un incumplimiento grave y doloso del Código de Conducta de la Compañía.

- Que el miembro del Colectivo Identificado haya causado un daño grave a la Entidad.
- Que el empleado incumpla los requerimientos para ser considerado apto e idóneo de acuerdo con la normativa de aplicación.

#### **g. Requerimientos en materia de indemnizaciones**

Los pagos por resolución anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensarán malos resultados o conductas indebidas.

En concreto, las obligaciones en materia de indemnizaciones asumidas por la Entidad traerán causa de la aplicación de la normativa laboral, común o de alta dirección, según corresponda, que establece la obligatoriedad de pago de una determinada indemnización exclusivamente en aquellos supuestos tasados en el Estatuto de los Trabajadores o en el contrato, respectivamente.

Además, la parte de la indemnización que, en su caso, exceda de la mínima legal estará sometida a las cláusulas de diferimiento, pago en instrumentos, *malus* y *clawback* expuestas en la presente Política.

#### **h. Requerimientos en materia de previsión social**

La política de pensiones de Alantra WM será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad.

La Compañía no concederá discrecionalmente a los miembros del Colectivo Identificado, como parte del paquete de remuneraciones variables, beneficios que sean adicionales o distintos de los concedidos a los empleados de conformidad con el sistema de pensiones de la Entidad.

#### **i. Aplicación del principio de proporcionalidad**

Tal y como establece la normativa, Alantra WM debe fijar y aplicar la Política Retributiva conforme a su organización interna y de forma proporcional a su tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades.

El principio de proporcionalidad tiene por objeto alinear consistentemente las políticas y prácticas remunerativas de las entidades de servicios de inversión con el perfil de riesgo de cada individuo, el perfil de riesgo de la Entidad, así como con su estrategia, de forma que los requerimientos, objetivos y principios establecidos por la normativa sean efectivamente cumplidos.

Aplicación del principio de proporcionalidad en Alantra Wealth Management, Agencia de Valores. S.A.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 108 del Real Decreto sobre el Régimen Jurídico de las Empresas de Servicios de Inversión y de las demás Entidades que prestan Servicios de Inversión, Alantra WM ha decidido aplicar el principio de proporcionalidad en grado de neutralización a los requerimientos de diferimiento, pago en instrumentos y beneficios discrecionales de pensiones. En este sentido, los requerimientos regulados en los apartados 6.b.3 y 6.b.4 respectivamente, no se aplicarán:

- a) A nivel Entidad: cuando los activos dentro y fuera del balance tengan un valor medio igual o inferior a 100 millones de euros durante el período de cuatro años inmediatamente anterior al ejercicio dado.

No obstante lo anterior, Alantra WM considerará un umbral de 300 millones en lugar de 100 millones de euros en aquellos ejercicios en que cumpla con los siguientes criterios:

- Que la Entidad no sea una de las tres empresas de servicios de inversión mayores en cuanto al valor total de los activos en España;
  - Que Alantra WM no esté sujeta a ninguna obligación o esté sujeta a obligaciones simplificadas en relación con la planificación de la reestructuración y la resolución de conformidad con el artículo 5 del Real Decreto 1012/2015, de 6 de noviembre, por el que se desarrolla la Ley 11/2015, de 18 de junio, de recuperación y resolución de entidades de crédito y empresas de servicios de inversión, y por el que se modifica el Real Decreto 2606/1996, de 20 de diciembre, sobre fondos de garantía de depósitos de entidades de crédito;
  - Que el volumen de las operaciones de balance y de fuera de balance de la cartera de negociación de la empresa de servicios de inversión sea igual o inferior a 150 millones de euros;
  - Que el volumen de las operaciones de derivados de balance y de fuera de balance de la empresa de servicios de inversión sea igual o inferior a 100 millones de euros, y;
  - Que la CNMV lo apruebe por considerarse conveniente dada la naturaleza y el alcance de las actividades de la empresa de servicios de inversión, su organización interna y, si procede, las características del grupo al que pertenece.
- b) A nivel individual: no aplicando los mencionados requerimientos a los miembros del Colectivo Identificado cuya remuneración variable anual no exceda de 50.000 euros y no represente más de la cuarta parte de su remuneración anual total, en caso de que la Entidad no cumpla la excepción mencionada en la letra a) anterior.

Aplicación del principio de proporcionalidad en Alantra Wealth Management Gestión, SGIIC, S.A.

En base al tamaño de Alantra Wealth Management Gestión SGIIC, su organización interna, el número y tipología de las IIC gestionadas, así como a que la toma de todas las decisiones de inversión son consensuadas por los diferentes equipos, Alantra Wealth Management Gestión SGIIC ha decidido aplicar el principio de proporcionalidad en grado de neutralización a los requerimientos de diferimiento de pago, pago en instrumentos y beneficios discrecionales de pensiones.

**j. Control y supervisión**

El Consejo de Administración<sup>5</sup> de Alantra WM es responsable de establecer un sistema de control y supervisión de los requerimientos específicos de la Política Retributiva aplicable al Colectivo Identificado que garantice el cumplimiento y la aplicación efectiva de los preceptos establecidos en este apartado 6 de la Política.

A estos efectos, anualmente Alantra WM llevará a cabo una evaluación interna, central e independiente de la aplicación de la Política Retributiva del Colectivo Identificado, al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo de Administración<sup>6</sup>.

**7. Duración y revisión de la Política**

La Política Retributiva de Alantra WM será analizada de forma anual y aprobada, con la misma periodicidad, por el Consejo de Administración<sup>6</sup>.

La revisión anual por parte del Consejo de Administración<sup>6</sup> tiene entre sus fines garantizar que las políticas y los sistemas retributivos en Alantra WM cumplen en todo momento con el marco de las disposiciones normativas vigentes y las normas de buen gobierno corporativo, proponiendo, en su caso, la adaptación de los mismos a los principios fundamentales contenidos en las directrices de la Autoridad Bancaria Europea, en la normativa europea y en la normativa nacional vigente.

**8. Ley aplicable e interpretación de la Política**

La presente Política se regirá por la legislación española.

Con renuncia a cualquier otro fuero que pudiera corresponderle, el empleado expresamente se somete a la jurisdicción de los Tribunales de la ciudad de Madrid para la resolución de cualquier controversia que pudiera surgir en relación con la aplicación de la Política Retributiva de la Compañía.

---

<sup>5</sup> El Consejo de Administración de cada una de las Compañías en el ámbito de aplicación de esta Política será el encargado de la supervisión de su Colectivo Identificado y sus remuneraciones en base individual.

## **9. Aprobación y entrada en vigor**

La presente Política será aprobada por el Consejo de Administración<sup>6</sup> entrará en vigor desde el día de su aprobación.

La aplicación de la presente Política estará sujeta, en todo caso, a las modificaciones que, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento o la interpretación que de la misma realice la propia Entidad o la Comisión Nacional del Mercado de Valores, la Entidad estime procedente incluir.

Las modificaciones introducidas por la presente Política resultarán de aplicación a las remuneraciones devengadas a partir de la fecha de aprobación de la misma.

El presente documento, así como cualquier otra documentación relacionada con esta Política, es de uso exclusivamente interno y queda expresamente prohibida su distribución o exhibición a cualquier persona ajena a Alantra WM.

---

<sup>6</sup> El Consejo de Administración de cada una de las Compañías en el ámbito de aplicación de esta Política será el encargado de la supervisión de su Colectivo Identificado y sus remuneraciones en base individual.