

**COMISION DE NOMBRAMIENTOS, RETRIBUCIONES Y SOSTENIBILIDAD
PROPUESTA DE INCENTIVOS VARIABLES PARA EL EJERCICIO 2026**

Área Inversiones (analistas)

Condiciones necesarias para pago de incentivos:

1. Obtención de resultado positivo de la compañía. Para la determinación del resultado no se tendrá en cuenta la incidencia de la Niif 9, es decir, se tomará el resultado de las plusvalías obtenidas por la venta de cartera.
2. Cumplimiento de estrategia de inversión/desinversión definida para el ejercicio. En caso de producirse cambios en la estrategia de inversión durante el año porque las condiciones de mercado así lo aconsejen, se verificará el cumplimiento de la estrategia definida hasta el momento del cambio de la misma. En tal caso, se informará correspondientemente al Comité de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

La limitación del bonus máximo a percibir viene determinada por el porcentaje que supone respecto al sueldo fijo.

El método de cálculo del bonus responde a:

- Alienar los incentivos y los objetivos e intereses del Área.
- Ajustar mejor los criterios al trabajo y el valor aportado por el trabajador.
- Reducir el peso del componente subjetivo.

Se parte de la doble vertiente que en la práctica tiene el trabajo realizado en el área: análisis operativa/gestión. Es decir, se trata de evaluar el trabajo como analistas y también como gestores (operativa encaminada a generar beneficio poniendo en práctica el análisis efectuado)

		100%			% TOTAL
A)	ANÁLISIS	40%	1. 25%	Frecuencia de revisión de análisis	10%
			2. 25%	Acierto P.O.	10%
			3. 50%	Calidad del trabajo	20%

1.- Frecuencia de revisión de análisis (10% del total del incentivo). Recoge el número de veces que el analista revisa los valores de la cartera en un año. Se incluyen valores de la cartera de bolsa, participadas o estudios realizados sobre oportunidades de capital privado y el trabajo derivado del proyecto de Amaltheia. De este modo, el esquema sería:

Frecuencia de revisión			BONUS %			
• Si algún valor de la cartera no ha sido revisado en el año:			0%			
• Si algún valor no se ha revisado al menos 2 veces:			50%			
• Si todos los valores se han revisado 2 veces:			75%			
• Si todos los valores se han revisado 3 veces:			100%			
Valores	Analistas	Valores/ana	Revisiones	Informes	Informes/mes	
70	5	14	3	42	3,8	

2.- Acierto en Precios Objetivo (10% del total del incentivo). Refleja el grado de acierto de las estimaciones de P.O. realizadas.

2. Acierto en P.O.	Desviación	BONUS %
	<5%	125%
	<10%	100%
	<20%	50%

3.- Calidad de trabajo (20% del total del incentivo). Recoge la calidad del trabajo realizado, medido a través de la plantilla que habitualmente se ha empleado para realizar esta valoración subjetiva. Se evalúa de 1 a 5 cada una de las siguientes cuestiones:

Elaboración de información

1. ¿Se lleva la información al día: resultados, P.O., noticias, aclaraciones, etc?
2. ¿Elabora información lógica, coherente, clara, precisa, comprensible y bien argumentada que facilita la toma de decisiones?
3. ¿Su trabajo requiere un alto grado de revisión/supervisión?
4. ¿Es proactivo en su parcela de trabajo, demuestra interés?
5. ¿Maneja correctamente su tiempo disponible? ¿prioriza adecuadamente sus tareas? ¿sigue un orden? ¿conoce las tareas pendientes?

Comités de inversión

6. ¿Prepara adecuadamente su exposición para el comité? ¿Es capaz de dar respuesta a las cuestiones que se plantean?
7. ¿Es convincente en sus argumentaciones?

Conocimiento

8. ¿Conoce bien las compañías que tiene asignadas? ¿tiene un conocimiento suficiente de todas y cada una de ellas?
9. ¿Tienen un buen conocimiento del sector/es bajo su responsabilidad?
10. ¿Conoce los métodos de valoración y técnicas específicas para su sector/es y compañías? ¿los emplea?

Intereses personales y carrera en la empresa

11. ¿Propone ideas para mejorar la rentabilidad de la cartera (estrategias, sectores, etc) se preocupa por la rentabilidad de la cartera?
12. ¿Intenta alinear sus objetivos con los de la compañía, los comparte? (Compromiso y esfuerzo, deseo de permanencia, deseo de hacer carrera en la cía)
13. ¿Transmite los valores de la compañía, el modelo, los objetivos? ¿cree y confía en ellos?
14. ¿Propone ideas de mejora para el día a día (procedimientos, mejora eficiencia general, reducción errores, etc)?
15. Formación ¿se preocupa de su propia formación y la de los demás? ¿transmite sus conocimientos?

Trabajo en equipo

16. ¿Genera buen ambiente de trabajo?
17. ¿Es proactivo para con los demás, está dispuesto a ayudar?
18. ¿Se preocupa de formar a las personas con menos experiencia?
19. ¿Gestiona bien el tiempo y las tareas de la gente a su cargo? ¿supervisa adecuadamente el trabajo?
20. ¿Fomenta la comunicación de la información? Pone en común documentación externa, da su opinión, etc.

La evaluación cualitativa englobará todos los aspectos del trabajo del equipo de analistas, tanto para tareas relacionadas con la cartera de bolsa como para Amaltheia y resto de tareas.

La parte correspondiente a **RENTABILIDAD Y OPERATIVA** supone un **60%** del total del cálculo.

B) RENTABILIDAD Y OPERATIVA

60%	4	Rotación	15%
	5	Cumplimiento Estratégico	15%
	6	Rentabilidad subcartera	15%

4.- Gestión y operativa (15% del total del incentivo). Evaluamos aquí la operativa realizada por el analista, que también viene determinada por la aprobación previa del Comité de Inversiones. La operativa con la cartera permite generar liquidez y resultados para la compañía, y es una medida clara y objetiva de la predisposición y profesionalidad del analista/gestor. Tratamos de primar al analista/gestor que demuestra convencimiento en sus propuestas y en sus análisis, así como determinación en la puesta en práctica. Queremos evitar situaciones de acomodamiento, escasa proactividad y, sobre todo, evitar limitar el trabajo al análisis y estar de espaldas al mercado, por todo lo que ello conlleva.

Método de cálculo: partimos de una operativa objetivo anual para toda la cartera, calculamos la correspondiente al analista/gestor y obtenemos el resultado proporcionalmente al logro del objetivo, con un máximo de 150%.

4. Operativa			
Operativa objetivo según presupuesto:	35%		
Valor de la cartera	50		
Rotación total	17,5		
Rotación por analista	3,5		
Bonus en función del % de cumplimiento, ej:		Rotación analista	BONUS %
Min: 0% Máx 150%		3,5	100%
		2	57%
		5	143%

5. Cumplimiento de la estrategia (15% del total del incentivo). Evaluamos aquí la medida en la que el analista/gestor contribuye a alcanzar los objetivos estratégicos de gestión para el conjunto de la cartera. Buscamos evitar situaciones en las que la gestión realizada no se corresponda con la estrategia definida, aunque la visión de mercado pueda diferir entre cada analista.

5 Cumplimiento	estrategia	
	Variación Inversión prevista en ppto	Saldo positivo (compras – ventas netas) 0,5M€
	Variación por analista	0,1M€
	Bonus en función del % de cumplimiento:	Saldo <0 = 0% bonus
	Min: 0%, Max: 150%	Saldo 0,1M = 100% bonus
		Saldo > 0,3M = 150% bonus

6. Rentabilidad de la subcartera (15% del total del incentivo). Empleamos el esquema habitual. Medimos la rentabilidad anual de la cartera gestionada por el analista.

Rentabilidad cartera	BONUS
> +10%	150%
>2,5% y < 10%	120%
< -2,5% y < +2,5%	100%
<-2,5% y >-10%	50%
<-10%	0%

7.- Rentabilidad del conjunto de la cartera de bolsa (15% del total del incentivo). Empleamos el esquema habitual. Medimos la rentabilidad anual del conjunto de la cartera de bolsa.

Rentabilidad cartera	BONUS
> +10%	150%

>2,5% y < 10%	120%
< -2,5% y < +2,5%	100%
<-2,5% y >-10%	50%
<-10%	0%

Coste máximo incentivo: 25.581 euros.

Área Inmobiliaria

Condiciones necesarias para pago de incentivos: Obtención de resultado positivo de la compañía.

Incentivo máximo a obtener del 10% del salario fijo.

Para los directores Técnico y Comercial: 80% variables numéricas ligadas a la consecución de ventas y ebitda del presupuesto y 20% variables subjetivas.

Coste máximo incentivo: 9.000 euros.

Área Turística

Condiciones necesarias para pago de incentivos: Obtención de resultado positivo de la compañía.

Afectado: Director establecimientos Área Turística.

Importe: 20% salario fijo.

A. Forma de cálculo: 80% se divide entre Apartamentos y Hotel.

En cada uno de ellos:

- 17,5% cumplimiento presupuesto de ventas en euros
- 17,5% cumplimiento ebitda Presupuesto.

Un cumplimiento de 90% supone un 100% de logro. Las situaciones intermedias suponen un logro proporcional. Por debajo del 75% no se obtiene bonus.

- 5% se calcula en función de la consecución del objetivo de la nota de calidad que se conformará por la media ponderada (número de respuestas) de la obtenida en Booking y en las encuestas internas.

Un cumplimiento del 100% supone un 100% de logro. Mantenemos en la misma nota o bajar supone que no se obtiene bonus. Las situaciones intermedias suponen un logro proporcional.

B. El 20% de variable cualitativo a propuesta del Director del Área.

En caso de logros extraordinarios, el Director del Área propondrá bonus extraordinarios.

Coste máximo incentivo: 8.000 euros.

Responsable Marketing

Condiciones necesarias para pago de incentivos:

1. Obtención de resultado positivo de la compañía.
2. Obtención de resultado positivo en el Área Turística para liberar incentivo Turismo
3. Obtención de resultado positivo en el Área Turística para liberar incentivo Inmobiliario

Incentivo máximo a obtener del 10% del salario fijo.

80% variables numéricas ligadas a la consecución de ventas y ebitda del presupuesto y 20% variables subjetivas.

Coste máximo incentivo: 3.200 euros.

Comité de Dirección

Condiciones necesarias para pago de incentivos: Obtención de resultado positivo de la compañía.

Variables cuantitativas: 60% **Directores de Área Inversiones, Inmobiliaria y Turismo.**

Condiciones para obtención:

1. Para Director Área Inversiones: resultado positivo en el Área de Inversiones.
2. Para Director Área Inmobiliaria: resultado positivo en el Área Inmobiliaria.
3. Para Director General Área Turismo: resultado positivo en el Área Turismo.

33% porcentaje medio de logro de variables cuantitativas de sus equipos

33% cumplimiento del presupuesto de su Área

33% cumplimiento presupuesto consolidado.

Variables cualitativas: 20%

- Compra de solares previstos en presupuesto. (Área Inmobiliaria)
- Poner en marcha las promociones previstas en el presupuesto. (Área Inmobiliaria)
- Realizar operaciones de Capital Privado. (Área Inversiones)

Variables subjetivas: 20% A propuesta de Consejera Delegada a la Comisión de Nombramientos. Incluye valoración de información y monográficos del Consejo.

Para el **Director de Área Interna:**

Variables cuantitativas: 20% en función del cumplimiento del presupuesto consolidado.

Variable cualitativa: 40%: Prestación efectiva de servicio interno por evaluación del resto de Áreas y Consejera Delegada.

Variable subjetiva: 40%. A propuesta de Consejera Delegada a la Comisión de Nombramientos. Incluye valoración de información y monográficos del Consejo.

Para **Auditoría interna:** 5% sobre fijo a criterio del comité de auditoría.

Para **Consejera Delegada:** en función del logro de variables cuantitativas (60%) y cualitativas (20%) del resto de miembros del comité de dirección y variables subjetivas (20%) a criterio del comité de nombramientos y retribuciones.

Incentivo sobre fijos: Auditoría interna 5%, Director Área Inmobiliaria 10%, Director Área Interna 20%, Director Área Inversiones 40%, Director general Área Turística 10% y Consejera Delegada 70%.

Coste máximo incentivo: 61.742€ sin contar Consejera Delegada + 87.500€ Consejera Delegada = 149.242€

Suma total incentivo máximo: 195.023 euros.