



ALTUM

Faithful Investing

Política de remuneraciones a empleados

ÍNDICE DE CONTENIDOS:

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PERSONAS EN PUESTOS SENSIBLES	4
3.	PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	5
4.	PRINCIPIOS ESPECÍFICOS PARA LA FIJACIÓN DE LA REMUNERACIÓN FIJA	6
5.	PRINCIPIOS ESPECÍFICOS PARA LA FIJACIÓN DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE	7
	5.1. Criterios cuantitativos	7
	5.2. Criterios cualitativos	8
6.	CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA Y SUPERVISIÓN	9
7.	FIJACIÓN DE REMUNERACIONES MÁXIMAS	9
8.	PUBLICIDAD DE LA RETRIBUCIÓN FIJA Y VARIABLE DEL ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN	10
9.	CONOCIMIENTO DE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN	10
10.	APROBACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA	11
11.	CONTROL DE VERSIONES	11

1. INTRODUCCIÓN

Esta política de remuneraciones a empleados (en adelante, la “Política”) tiene por objeto fijar los modelos y esquemas de remuneración de ALTUM FAITHFUL INVESTING EAFI, S.L (en adelante, la “EAFI”, la “Entidad” o “Altum”) para sus empleados y Órgano de Administración, en relación con la prestación de los servicios de inversión y/o auxiliares enumerados en el artículo 63 de la *Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores* (en adelante, la “LMV”) a clientes minoristas, y, en la medida en que sea pertinente, a clientes profesionales.

En concreto, los servicios de inversión y/o auxiliares que presta en la actualidad ALTUM a la fecha de redacción de la presente Política son principalmente los siguientes:

- Asesoramiento en materia de inversión.
- Asesoramiento a empresas sobre estructura de capital, estrategia industrial y cuestiones afines, así como el asesoramiento y demás servicios en relación con fusiones y adquisiciones de empresas.
- Elaboración de informes de inversiones y análisis de inversiones.

Asimismo, Altum está autorizada para realizar otras actividades que suponen la prolongación de los servicios antes mencionados: formación, consultoría de empresas y consultoría de clientes.

La presente Política ha sido elaborada en cumplimiento de lo dispuesto en materia remuneratoria en la normativa aplicable en la Directiva 2014/65/UE (en adelante, MiFID II) y en su normativa de desarrollo el Reglamento 2017/565 y conforme a los criterios manifestados por la European Securities Markets Authority (“ESMA”) y la Comisión Nacional del Mercado de Valores y podrá ser revisada y adaptada en el futuro según sea necesario para hacer frente a posibles cambios normativos.

La finalidad de la Política es clarificar con total transparencia los principales aspectos en materia de remuneración, de tal manera que los intereses de la Entidad y sus empleados, por un lado, y los de los clientes de Altum por el otro, estén siempre alineados. La implementación de esta política Política permitirá una gestión efectiva de eventuales conflictos de interés que pudieran darse en materia de remuneración, así como clarificar nuestra gestión de riesgos en materia de ciertas normas de conducta,

con el fin de velar por que los intereses de los clientes no se vean dañados por las prácticas de remuneración de los empleados adoptadas por Altum.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PERSONAL EN PUESTOS SENSIBLES

Las disposiciones contenidas en la presente Política tienen su ámbito de aplicación,

- i. En cuanto al objeto, sobre toda remuneración percibida por el personal de la Entidad, entendiéndose por remuneración:
 - a. todas las formas de pago o beneficios pagados por la Entidad,
 - b. tanto los componentes fijos como los variables (cuyo funcionamiento específico será descritos más adelante),
 - c. tanto pagos monetarios, como no monetarios (por ejemplo, conceptos como seguro médico, cheques guardería/colegio o planes de pensiones complementarios.
- ii. En el ámbito temporal a todo tipo de remuneraciones que se abonen a partir de la aprobación de la misma por parte del Órgano de Administración de Altum, y a las remuneraciones concedidas y aún no abonadas anteriores a esta fecha.
- iii. En cuanto al sujeto, serán aplicables a todo el personal de Altum, sin perjuicio de que determinados principios resulten de aplicación únicamente al denominado Personal en Puestos Sensibles.
- iv. En cuanto al horizonte temporal, a todo tipo de remuneraciones que se abonen a partir de la aprobación de la misma por parte del Órgano de Administración de Altum y a las remuneraciones concedidas y aún no abonadas anteriores a esta fecha.

Se considerarán Personas en Puestos Sensibles a efectos de aplicación de la presente Política, todos los empleados de Altum que pueden influir de manera significativa participan, directa o indirectamente, en la provisión de servicios de asesoramientos en materias de inversión y/o en la prestación de otros servicios auxiliares cuyo desempeño

conlleve la necesidad de asegurar la máxima integridad y la aplicación y, en particular, aquellos que pueden influir de manera significativa en el servicio prestado y en el riesgo de cumplimiento de las normas de Altum en materia de normas de conducta, así como en el comportamiento de Altum en este ámbito. La definición incluye también, además de empleados, a todos los miembros del Órgano de Administración.

Se ha identificado a la fecha de redacción de la presente Política como Personas en Puestos Sensibles a los miembros de los siguientes comités, departamentos o áreas:

- Órgano de Administración,
- Responsable del Departamento de Atención al Cliente
- Responsable y asesor del Departamento de Inversiones

En cuanto a los miembros de las funciones de administración, control, y servicios anexos, éstos no estarán sujetos a la presente Política en la medida en que dichas funciones estén externalizadas, como ocurre a la fecha de redacción de la presente Política.

3. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La presente política de remuneraciones ha de ser aplicada en base a los siguientes principios:

- Principio de equidad y justicia respecto a la remuneración del trabajo según orienta el magisterio de la Iglesia, es decir, "de tal modo que se den al hombre posibilidades de que él y los suyos vivan dignamente su vida material, social, cultural y espiritual, teniendo en cuenta la productividad de cada uno, así como las condiciones de la empresa y el bien común" (*Gaudium et Spes*, 67).

Esto incluye políticas que favorezcan el equilibrio entre vida laboral y familiar, así como facilidad para atender las obligaciones propias de la natalidad.

- Principio de prudencia respecto a la estrategia de negocio, a la tolerancia al riesgo, y a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de Altum.
- Rechazo a la posibilidad de generar incentivos que pudieran incitar a los empleados y a las Personas en Puestos Sensibles a favorecer sus propios intereses o los de Altum en posible detrimento de los de sus clientes.

- Principio de proporcionalidad entre los componentes fijos y variables de la remuneración de todo el personal de Altum (incluidas las Personas En Puestos Sensibles), permitiendo la eventual aplicación de una política flexible de remuneración variable, acorde con la norma en vigor y las buenas prácticas empresariales, que incluya, en su caso, la posibilidad de no abonar ninguna remuneración variable.
- Principio de pleno cumplimiento de la normativa vigente.
- Salvo acuerdo particular explícito, los empleados de Altum trabajan en exclusividad para Altum, no pudiendo percibir ninguna remuneración de ninguna tercera persona física o jurídica.

Estos principios son coherentes con la Política de integración de riesgos de sostenibilidad de Altum conforme al Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de Noviembre de 2019. La consideración de los factores ASG (ambientales, sociales y de gobernanza) integrados en las Guías de inversión Altum, se reflejan directa o indirectamente, en diversos aspectos del sistema de remuneración. De este modo, se garantiza una gobernanza adecuada y unas normas precisas para la medición del rendimiento (en torno a los valores de satisfacción del cliente y el desarrollo de los empleados cumpliendo siempre con la Doctrina Social de la Iglesia Católica.

4. PRINCIPIOS ESPECÍFICOS PARA LA FIJACIÓN DE LA REMUNERACIÓN FIJA.

Altum tiene como objetivo poder atraer, contratar y retener a los mejores profesionales a todos los niveles con, además, rectitud de principios y que se identifiquen con los objetivos e idiosincrasia de la entidad, para así poder llevar adelante su tarea y, a la vez, las personas que trabajen en Altum sean sus mejores embajadores.

La remuneración fija es, sin duda, esencial que permite a los empleados de Altum tener las posibilidades de que ellos y los suyos vivan dignamente su vida material (*Gaudium et Spes*, 67, ya mencionado). Altum tiene la intención de proponer una remuneración fija competitiva externamente y equitativa internamente para los colaboradores que formen parte de su plantilla, según las capacidades individuales, experiencia y formación, y de

acuerdo con baremos de mercado para cada categoría profesional.

De forma anual, se realizará una evaluación de los empleados mediante entrevista personal con el responsable directo, donde se revisarán donde por un lado se compartirá con los empleados el esquema retributivo, que será fijado en función de cada categoría, experiencia y formación, sin ningún tipo de discriminación; y por otro, se valorarán tanto los criterios cualitativos y cuantitativos, así como las capacidades, actitudes y resultados logrados en el año anterior y se acordarán los objetivos a corto (un año) y medio plazo (tres años) para cada uno de los empleados.

Es igualmente en el contexto de la evaluación anual donde, sin ningún tipo de discriminación, se podrá revisar la retribución fija, teniendo en consideración, entre otros aspectos:

- i. el desempeño de las funciones y tareas de cada empleado de Altum,
- ii. las condiciones de salarios de mercado de trabajo para trabajos equivalentes, de manera que Altum pueda atraer y retener talento,
- iii. la capacidad financiera de la Entidad cada año para proceder al ajuste de la cantidad de remuneración fija.

5. PRINCIPIOS ESPECÍFICOS PARA LA FIJACIÓN DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE.

En Altum creemos que, en lo que respecta a la remuneración variable, lo más acertado dada nuestra estructura e idiosincrasia es que no existan remuneraciones variables (bonus) ligados al rendimiento individual de cada empleado. Sin embargo, todos trabajamos en el mismo equipo y sí creemos que responde a los principios de justicia y equidad que la Altum ofrezca a todos los empleados que han participado en el rendimiento colectivo de Altum, la posibilidad de una remuneración variable en forma de esquema anual participativo (el "Esquema Variable Participativo"), siempre y cuando se cumplan en el año anterior las dos situaciones siguientes:

- i) Altum haya excedido al final del año determinados objetivos operacionales fijados por el Órgano de Administración; y

- ii) Altum haya alcanzado al final del año determinados objetivos financieros (incluyendo de beneficio distribuable a proyectos de Evangelización) fijados por el Órgano de Administración a principio de año dando la posibilidad de participar en el beneficio de la empresa.

La participación en el Esquema Variable Participativo es flexible, lo que implica que puede que no haya participación en caso del no cumplimiento con los criterios de evaluación de desempeño por parte del empleado o en el caso en que la diligencia y responsabilidad empresarial indiquen que no sería prudente asumir su pago en ese momento para garantizar la estabilidad financiera de Altum. Esta consideración de riesgos incluye no sólo factores financieros sino también factores de sostenibilidad para evitar la asunción de riesgos excesivos en ambos aspectos.

5.1. Criterios cuantitativos

La eventual remuneración a través del Esquema Variable Participativo se realizará a través de un pago único anual variable que podrá darse, o no, (dependiendo de si en el año anterior se han alcanzado las dos situaciones arriba mencionadas) de acuerdo con los siguientes principios:

- i. Podrá recibir un pago variable bajo el Esquema Variable Participativo (las “Personas Elegibles para el Esquema Variable Participativo”) toda persona empleada en Altum, independientemente de su categoría profesional y la labor que desempeñen en la entidad, a condición de que esa persona no haya tenido una calificación insuficiente en la evaluación del desempeño del año anterior ni haya sido objeto de una advertencia o acción disciplinaria o de conducta.
- ii. Todas las Personas Elegibles para el Esquema Variable Participativo que pertenezcan a una misma categoría profesional en la estructura de Altum, recibirán la misma cantidad bruta como remuneración a través del Esquema Variable Participativo.
- iii. La cantidad bruta será distinta para cada categoría profesional (e.g. como por ejemplo las cantidades brutas serán distintas para el personal de apoyo, para el personal administrativo, para el personal ejecutivo y para el personal directivo).

- iv. La remuneración anual bruta del Esquema Variable Participativo de Altum estará sujeta a un máximo individual: Para cualquier empleado concreto de Altum, en un año determinado el montante bruto del Esquema Variable Participativo de Altum no podrá superar el 20% de la remuneración total bruta obtenida en el año anterior.

5.2. Criterios cualitativos

La evaluación del desempeño es el principio específico fundamental para evaluar el acceso de todos los empleados (incluyendo al Personal en Puestos Sensibles) al Esquema Variable Participativo. Para acceder al Esquema Variable Participativo, se tendrá en cuenta el desempeño de sus funciones y tareas de acuerdo con el nivel de responsabilidad de cada persona.

Otros principios cualitativos inalienables específicos del Esquema Variable Participativo de Altum son los siguientes:

- i. Respeto, como principio de gestión fundamental, del objetivo de Altum de destinar el 100% del dividendo distribuable a los accionistas para proyectos de Evangelización.
- ii. Propiciar que todos los empleados de Altum participen, colectivamente, de los logros de Altum a través del fruto de su trabajo, buscando:
 - a) el desarrollo de todos sus empleados,
 - b) el bien de la Entidad antepuesto a la maximización del beneficio propio
 - c) la protección de los intereses de nuestros clientes,
 - d) el sostenimiento y refuerzo de los objetivos a medio y largo plazo de la Entidad.
- iii. En ningún caso las remuneraciones del Esquema Variable Participativo de Altum se verán afectadas por:
 - a) criterios cuantitativos consistentes en que, producto de las recomendaciones efectuadas, se adquiera por los clientes un volumen determinado de venta o un cierto tipo de producto en terceras entidades.
 - b) la consecución de cuotas u otro tipo de medidas de niveles mínimos de recomendaciones sobre determinados productos para ganar cualquier

bonificación que sea incompatible con el deber de actuar en los mejores intereses del cliente.

6. CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA Y SUPERVISIÓN

El Órgano de Administración será el responsable de fijar la retribución de los empleados y Personas en Puestos Sensibles bajo su responsabilidad basándose en los criterios de evaluación del desempeño recogidos en la presente Política, con las particularidades que puedan derivarse en cada supuesto, si bien respetando en todo caso los principios generales recogidos en la presente Política. Siguiendo el principio de proporcionalidad, el Órgano de Administración podrá delegar parcialmente esta labor en el departamento de Recursos Humanos o en el Departamento Financiero.

La función de Auditoría Interna verificará la existencia y cumplimiento de la política retributiva. La periodicidad para la realización de esta verificación será establecida por Altum siguiendo el principio de proporcionalidad.

7. FIJACIÓN DE REMUNERACIONES MÁXIMAS

Uno de los objetivos fundacionales de Altum Faithful Investing consiste en destinar el beneficio disponible después de impuestos, que en empresas y entidades con orientación puramente comercial hubiera podido darse como dividendo a los accionistas, a proyectos que apoyen la oración, la misión y la formación de vocaciones.

Así mismo, el Órgano de Administración de Altum considera que la retribución de todos los empleados (incluidos el Órgano de Administración y Personas en Puestos Sensibles) de la empresa deben ser remuneradas según orienta el magisterio de la Iglesia (en línea con *Gaudium et Spes* 67 ya mencionado), permitiendo a los empleados y sus familias vivir dignamente “su vida material, social, cultural y espiritual, teniendo en cuenta la productividad de cada uno, así como las condiciones de la empresa y el bien común”.

Para poder realizar ambos objetivos de una manera equilibrada, el Órgano de Administración de Altum ha decidido deliberadamente limitar el esquema retributivo anual máximo y otras condiciones económicas de cualquier persona que trabaje en Altum al nivel de los funcionarios a nivel europeo de una categoría profesional equivalente. Dicho esquema de sueldos y condiciones son públicos y fácilmente

comprobables, ya que están recogido en el Reglamento Europeo N° 1239/2010 que se publica en el Boletín Oficial de la Unión Europea (<http://eur-lex.europa.eu/homepage.html>).

Por tanto, para evitar cualquier duda, queda explicitado en esta política que las retribuciones y otras condiciones económicas máximas de todo el personal de Altum, incluidas Personas en Puestos Sensibles y el Órgano de Administración, nunca podrán superar lo estipulado para los funcionarios europeos por el Reglamento Europeo vigente en cada momento.

8. PUBLICIDAD SOBRE LA RETRIBUCIÓN FIJA Y VARIABLE DEL ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN

Manteniendo en todo momento el afán de promover la transparencia y el respeto a las normativas vigentes y de protección de datos, Altum incluirá en el informe anual la cuantía agregada total de sueldo fijo y del Esquema Variable Participativo netos aplicado a las Personas en Puestos Sensibles y a las personas del Órgano de Administración, así como el número de beneficiarios respectivamente.

9. CONOCIMIENTO DE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Todos los empleados, incluidas las Personas en Puestos Sensibles, serán informados claramente, desde un principio (información anual cada vez que se revise su retribución y en el momento de la contratación), de los criterios de evaluación del desempeño (tanto los cuantitativos como los cualitativos) así como de los pasos y los plazos de la citada valoración.

Por tanto, los criterios aplicados para la fijación de la remuneración de las Personas en Puestos Sensibles serán transparentes, accesibles, comprensibles y registrados.

10. APROBACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA

La Política ha sido aprobada por el Órgano de Administración de Altum.

La Política será actualizada y/o modificada, al menos, en los siguientes casos:

- Cuando tengan lugar cambios legales o normativos que afecten a la política establecida.
- A propuesta de los responsables de las funciones de control interno de Altum (Auditoría Interna - externalizado, Cumplimiento Normativo - externalizado, Gestión de Riesgos), cuando se entienda que existen apartados susceptibles de mejora para la consecución de los objetivos propuestos o para adaptarse convenientemente a la situación y al negocio de la Entidad en cada momento.
- A propuesta de los órganos supervisores.

En todo caso, con periodicidad anual, o inferior en caso de que se estime pertinente habida cuenta de las circunstancias concurrentes en cada momento.

Las eventuales modificaciones de la presente Política requerirán de la aprobación del Órgano de Administración de Altum.

11. CONTROL DE VERSIONES

Versión	Responsable e laboración documento/cambio	Responsable de validación	F e c h a aprobación	Fecha revisión programada
v.01	Órgano de administración	Órgano de administración	Marzo 2021	Marzo 2022