



ALTUM

Faithful Investing

POLITICA DE REMUNERACIONES

Altum Faithful Investing AV

Versión	Fecha de aprobación	Órgano aprobador	Principales modificaciones	Próxima revisión
2.0	9/10/2026	Órgano de Administración	Revisión integral de estructura, criterios y redacción	

1. OBJETIVO Y FINALIDAD

La presente Política de Remuneraciones (la "**Política**") establece los principios y criterios generales que rigen la remuneración de las personas que trabajan en Altum Faithful Investing (en adelante, "**Altum**" o la "**Entidad**"). Altum, es una agencia de valores inscrita en el Registro de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante, la "**CNMV**") con el número 341 y autorizada para prestar los siguientes servicios de inversión y auxiliares: asesoramiento en materia de inversión, recepción y transmisión de órdenes de clientes, gestión discrecional de carteras, asesoramiento a empresas y elaboración de informes de inversiones y análisis financieros.

La política de remuneraciones de Altum busca reconocer de forma adecuada la responsabilidad, el desempeño y la contribución de cada profesional, manteniendo al mismo tiempo la coherencia con la misión, los valores, las necesidades de la organización y la solidez y continuidad de la empresa.

En su diseño y aplicación, Altum busca inspirarse en los principios de la Doctrina Social de la Iglesia, especialmente en aquellos relacionados con la dignidad de la persona, la responsabilidad, la familia, la valoración del trabajo y el bien común, integrándolos de forma coherente con las exigencias profesionales, empresariales y regulatorias propias de la Entidad.

La Política tiene asimismo como finalidad favorecer una cultura de responsabilidad, profesionalidad, colaboración e integridad, y asegurar que los sistemas retributivos sean coherentes con los intereses de los clientes, con una adecuada gestión de riesgos y con los objetivos de Altum a medio y largo plazo.

La consideración de las circunstancias personales y familiares inspira especialmente las políticas de apoyo y flexibilidad de Altum, sin que dichas circunstancias determinen por sí mismas la remuneración, la percepción de incentivos o la continuidad de la relación laboral.

La presente Política se elabora conforme a la siguiente normativa, aplicable a Altum en su condición de empresa de servicios de inversión:

- Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a los mercados de instrumentos financieros (en adelante, "MiFID II").
- Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión (en adelante, "LMVSI").

- Real Decreto 813/2023, de 8 de noviembre, sobre el régimen jurídico de las empresas de servicios de inversión y de las demás entidades que prestan servicios de inversión (en adelante, "Real Decreto 813/2023").
- Reglamento Delegado (UE) 2017/565 de la Comisión, de 25 de abril de 2016, por el que se completa la Directiva MiFID II en lo relativo a los requisitos organizativos y las condiciones de funcionamiento de las empresas de servicios de inversión y términos definidos a efectos de dicha Directiva (en adelante, "Reglamento Delegado 2017/565").
- Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia.
- Directrices de la European Securities and Markets Authority relativas a determinados aspectos de los requisitos de remuneración de la MiFID II
- Directrices EBA sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva (UE) 2019/2034.

Asimismo, la Política está alineada con la Política de Integración de Riesgos de Sostenibilidad y es coherente con la integración de dichos riesgos en los procesos de toma de decisiones de inversión, de forma que la estructura retributiva no fomente una asunción excesiva de riesgos de sostenibilidad.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Política será de aplicación a las personas que mantengan una relación laboral o profesional, siendo estos consejeros, directivos, empleados y personas vinculadas directa o indirectamente a la prestación de servicios de inversión o auxiliares de la Entidad (en adelante, "Personas Sujetas"). con Altum, en los términos previstos en la normativa aplicable y en las políticas internas de la Entidad.

A efectos de esta Política, se entenderá por remuneración cualquier forma de prestación, compensación o beneficio, fijo o variable, monetario o no monetario, satisfecho directa o indirectamente por Altum en contraprestación por los servicios prestados.

La Política será aplicable, en particular, a:

- a) la remuneración fija;
- b) cualquier eventual remuneración variable;
- c) los beneficios sociales, ventajas o prestaciones que tengan naturaleza retributiva;

d) cualesquiera otras formas de compensación que puedan resultar relevantes a efectos de la normativa aplicable.

La aplicación concreta de determinados criterios, requisitos o controles podrá variar en función de la naturaleza de las funciones desempeñadas, el nivel de responsabilidad, la capacidad de influencia sobre los servicios prestados a los clientes y los riesgos asociados al puesto.

Cuando, por la naturaleza de sus funciones o responsabilidades, la actividad de un profesional pueda tener una incidencia relevante en los servicios prestados a los clientes, en los conflictos de interés, en el cumplimiento de las normas de conducta o en los riesgos asumidos por Altum, su estructura retributiva será objeto de especial atención para asegurar su coherencia con los principios establecidos en esta Política y con la normativa aplicable.

3. PRINCIPIOS GENERALES

La Política de Remuneraciones de Altum se aplicará conforme a los siguientes principios:

- a) **Coherencia y proporcionalidad.** La remuneración deberá guardar una relación adecuada con las funciones desarrolladas, el nivel de responsabilidad, la experiencia, la capacitación profesional, el desempeño y la contribución de cada persona a Altum.
- b) **Equidad interna y referencia de mercado.** Altum procurará mantener una estructura retributiva coherente internamente y razonablemente alineada con las condiciones de mercado aplicables a puestos y niveles de responsabilidad comparables.
- c) **Responsabilidad y desempeño.** La remuneración deberá ser coherente con el nivel de responsabilidad asumido y con el desempeño efectivo de cada profesional. La pertenencia a Altum no genera por sí misma un derecho automático a incrementos retributivos ni a remuneración variable.
- d) **Primacía de los intereses del cliente.** Ninguna decisión o estructura retributiva deberá incentivar comportamientos que puedan llevar a anteponer los intereses económicos de Altum o de sus profesionales a los intereses legítimos de los clientes. La consecución de resultados económicos no justificará, en ningún caso, actuaciones contrarias a la obligación de prestar los servicios con profesionalidad, integridad y orientación al mejor interés del cliente.

e) Prudencia. Las decisiones retributivas deberán adoptarse con criterio de prudencia, teniendo en cuenta la situación de Altum, sus necesidades presentes y futuras, los riesgos asumidos y la conveniencia de preservar la solidez y continuidad de la Entidad a medio y largo plazo.

f) Visión de largo plazo. La Política de Remuneraciones deberá ser coherente con la misión, la estrategia y los objetivos de Altum a medio y largo plazo, evitando incentivos que favorezcan decisiones orientadas exclusivamente a resultados inmediatos en detrimento del desarrollo de la Entidad, de la calidad del servicio o de los intereses de los clientes.

g) Colaboración y contribución al proyecto común. Los sistemas retributivos procurarán favorecer la colaboración entre profesionales y reconocer la contribución de cada persona al desarrollo de Altum, evitando estructuras que puedan fomentar una competencia interna perjudicial para la Entidad o para sus clientes.

h) Flexibilidad de la remuneración variable. La eventual remuneración variable tendrá carácter discrecional y no consolidable. Su existencia, cuantía y asignación podrán variar de un ejercicio a otro y podrán incluso ser inexistentes, en función de las circunstancias de la Entidad, del desempeño y de los demás criterios establecidos en esta Política.

i) Cumplimiento e integridad. La Política y las decisiones adoptadas en su aplicación deberán respetar en todo momento la normativa aplicable, las políticas internas de Altum y los estándares de conducta exigibles a sus profesionales.

j) Independencia frente a terceros. Salvo autorización expresa de Altum y siempre de conformidad con la normativa y las políticas internas aplicables, los profesionales no podrán percibir de terceros remuneraciones, incentivos o beneficios relacionados con la actividad desarrollada para la Entidad.

En la determinación de la remuneración se deberán tener en consideración los siguientes criterios:

- La remuneración no podrá vincularse a la venta de determinados instrumentos financieros o de una categoría concreta de instrumentos financieros. El esquema de remuneración no deberá favorecer la distribución de unos instrumentos financieros frente a otros y no incluirá “aceleradores”.

- Las remuneraciones no se basarán exclusiva o primordialmente en criterios comerciales cuantitativos, y tendrá plenamente en cuenta criterios cualitativos adecuados que reflejen el cumplimiento de las normas aplicables, un trato justo a los clientes y la calidad de los servicios prestados a los clientes tal y como se refleja en la presente Política.
- Al evaluar el desempeño a efectos de la determinación de la remuneración variable, no se deberán tener únicamente en cuenta los volúmenes de venta, en tanto esto se traduce en conflictos de intereses que, en última instancia, pueden redundar en detrimento del cliente, ni tampoco al resultado de sus actividades.

4. ESTRUCTURA DE LA REMUNERACIÓN

Inspirándose en los principios de la Doctrina Social de la Iglesia, Altum procurará que su política retributiva tenga en cuenta las funciones y responsabilidades de cada profesional, su contribución y desempeño, las circunstancias de la empresa y la necesidad de mantener una remuneración adecuada y proporcionada.

La remuneración de los profesionales de Altum podrá estar compuesta por uno o varios de los siguientes elementos:

- a) Remuneración fija.** que constituye el componente estable de la retribución y se determina principalmente en función de las características del puesto, el nivel de responsabilidad, la experiencia, la capacitación profesional y otros criterios relevantes.
- b) Eventual remuneración variable.** de carácter discrecional y no consolidable, cuya existencia, cuantía y asignación podrán variar de un ejercicio a otro conforme a los criterios establecidos en esta Política.
- c) Beneficios sociales u otras prestaciones.** monetarias o no monetarias, que Altum pueda establecer en cada momento de acuerdo con sus políticas internas, las necesidades de la organización y la normativa aplicable.

La estructura retributiva aplicable a cada profesional podrá variar en función de la naturaleza de sus funciones, su nivel de responsabilidad, las condiciones pactadas y las circunstancias de la Entidad.

5. ESTRUCTURA DE LA REMUNERACIÓN

5.1. REMUNERACIÓN FIJA

La remuneración fija constituye el componente estable de la retribución de los profesionales de Altum.

Su determinación tendrá en cuenta, entre otros factores, la naturaleza de las funciones desempeñadas, el nivel de responsabilidad, la experiencia, la capacitación profesional, el grado de especialización requerido, el desempeño sostenido y las condiciones de mercado aplicables a posiciones comparables.

En línea con los principios que inspiran la Doctrina Social de la Iglesia, Altum procurará que dicha remuneración sea adecuada y proporcionada al trabajo realizado y compatible con las circunstancias y la solidez de la Entidad.

Altum procurará mantener una estructura de remuneración fija coherente internamente y razonablemente competitiva, teniendo en cuenta asimismo las necesidades de la organización y la situación económica y financiera de la Entidad.

La remuneración fija podrá revisarse periódicamente considerando, entre otros factores, la evolución de las funciones y responsabilidades del profesional, su desempeño sostenido, la experiencia adquirida, la evolución del mercado laboral y la situación de Altum.

La revisión periódica de la remuneración fija no implicará necesariamente un incremento de la misma ni generará un derecho automático a su actualización.

5.2. REMUNERACIÓN VARIABLE ANUAL

Altum podrá establecer, cuando lo considere oportuno, sistemas de remuneración variable destinados a reconocer la contribución de sus profesionales a los resultados, objetivos y desarrollo de la Entidad y a su evaluación del desempeño

En línea con el n. 281 del Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia, que reconoce el valor de la participación de los trabajadores en los frutos de la empresa, la eventual remuneración variable podrá constituir una forma de reconocer tanto la contribución individual de los profesionales como su aportación a los logros alcanzados por Altum como resultado de un esfuerzo común, reforzando así la corresponsabilidad, la colaboración y la contribución

al proyecto común de la Entidad, sin que ello implique un derecho automático a su percepción.

La remuneración variable tendrá carácter eventual, discrecional y no consolidable. Su existencia, cuantía y asignación podrán variar de un ejercicio a otro, e incluso no existir, atendiendo a las circunstancias de Altum, a su situación económica y financiera, a las necesidades de inversión y crecimiento, a la evolución del negocio, al cumplimiento de objetivos, al entorno de mercado, a la gestión de riesgos y a cualesquiera otros factores que resulten relevantes para una gestión prudente.

La existencia de remuneración variable en ejercicios anteriores, el cumplimiento de objetivos individuales o la obtención de buenos resultados no generará por sí misma un derecho a percibir remuneración variable en ejercicios posteriores.

Cuando se determine la existencia de remuneración variable, su asignación podrá tener en cuenta criterios cuantitativos y cualitativos, entre otros factores:

Criterios cuantitativos:

- a) la contribución a los resultados y objetivos de Altum;
- b) cuando corresponda a las funciones desempeñadas, la generación, desarrollo y mantenimiento de negocio;

Criterios cualitativos:

- a) el desempeño individual del profesional - conforme a lo dispuesto en el apartado siguiente;
- b) la responsabilidad asumida y la naturaleza de las funciones desarrolladas;
- c) la calidad del servicio prestado y la contribución al desarrollo de las relaciones con los clientes;
- d) la colaboración con otros profesionales y la contribución al buen funcionamiento de la organización
- e) el cumplimiento de las políticas internas, las obligaciones regulatorias y los estándares de conducta;
- f) cualesquiera otras circunstancias relevantes para valorar adecuadamente la contribución del profesional y la situación de la Entidad.

Los criterios anteriores se valorarán de forma conjunta y proporcionada, sin que la evolución global de Altum respecto de ejercicios anteriores constituya por sí sola una condición necesaria para reconocer una contribución individual especialmente relevante.

En ningún caso la estructura de remuneración variable podrá diseñarse de forma que incentive la recomendación o promoción de determinados productos, operaciones o servicios cuando ello pueda entrar en conflicto con la obligación de actuar en el mejor interés de los clientes.

Asimismo, Altum evitará sistemas retributivos basados exclusivamente en criterios cuantitativos o comerciales cuando puedan favorecer comportamientos incompatibles con una adecuada gestión de riesgos, con las normas de conducta aplicables o con los principios establecidos en esta Política.

5.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Altum realizará periódicamente una evaluación del desempeño de sus profesionales, adaptada a las funciones, responsabilidades y nivel de cada puesto.

La evaluación tendrá por objeto valorar de forma global la contribución de cada persona a Altum, orientar su desarrollo profesional, identificar fortalezas y áreas de mejora y servir, cuando corresponda, como uno de los elementos de referencia para las decisiones relativas a su evolución profesional y retributiva.

La evaluación podrá tener en cuenta, entre otros, los siguientes aspectos:

- a)** el cumplimiento de las funciones, responsabilidades y objetivos asociados al puesto;
- b)** la calidad, rigor y fiabilidad del trabajo realizado;
- c)** la capacidad de generar valor para los clientes y para Altum;
- d)** la iniciativa, autonomía y capacidad para asumir responsabilidades;
- e)** la colaboración con otros profesionales y la contribución al equipo;
- f)** cuando resulte propio de las funciones desempeñadas, la capacidad para generar, desarrollar y mantener relaciones de negocio;
- g)** el cumplimiento de las políticas internas, las obligaciones regulatorias y los estándares de conducta aplicables;
- h)** la contribución a los objetivos estratégicos y al desarrollo de Altum a medio y largo plazo;

i) la contribución responsable al buen funcionamiento, desarrollo y solidez de Altum, procurando compatibilizar los legítimos intereses personales y profesionales con el proyecto común, el buen funcionamiento de la Entidad y los intereses de sus clientes. Este principio se inspira, entre otros, en el n. 339 del Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia, que presenta la empresa como una comunidad de personas llamada a procurar un bien compartido;

j) la identificación con la misión y los valores de Altum, reflejada en una forma de trabajar coherente con la cultura de la Entidad y en una contribución responsable a su desarrollo y reputación;

k) la búsqueda de la excelencia profesional, entendida como el compromiso con la calidad, el rigor, la mejora continua y la responsabilidad en el desempeño de las funciones encomendadas.

Los criterios concretos de evaluación podrán variar en función de la naturaleza de cada puesto y del nivel de responsabilidad, procurando que sean adecuados a las funciones realmente desempeñadas. En la evaluación del desempeño se combinarán criterios cualitativos y cuantitativos, atendiendo a la naturaleza de las funciones desempeñadas y a las responsabilidades asumidas por cada profesional. La ponderación de los criterios deberá garantizar que los factores cualitativos tengan una relevancia efectiva, evitando que los objetivos económicos o comerciales prevalezcan sobre el cumplimiento de las obligaciones regulatorias y la protección de los intereses de los clientes.

La evaluación del desempeño tendrá carácter global y no estará determinada exclusivamente por criterios económicos o cuantitativos.

Una valoración positiva del desempeño no generará por sí misma un derecho automático a un incremento de la remuneración fija, a una promoción profesional ni a la percepción de remuneración variable.

6. PERSONAL DE LAS FUNCIONES DE CONTROL

El personal que ejerza funciones de control será independiente de las unidades de negocio que vigile, tendrá la autoridad apropiada y será remunerado en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.

En este sentido, además de los principios generales mencionados previamente, se deberán tener en cuenta los siguientes aspectos:

- El componente fijo de la remuneración deberá constituir la mayor parte de la remuneración.
- En el caso de que exista remuneración variable, ésta se vincula a la consecución de objetivos relacionados con el sistema de control interno de la Entidad.

Los criterios utilizados para evaluar los resultados y los riesgos se basarán principalmente en los objetivos de las funciones de control interno. Sin perjuicio de lo anterior, la remuneración variable podrá basarse también, hasta cierto punto, en los resultados de la Entidad en su conjunto, sin estar vinculada a ningún área de negocio en particular.

En el supuesto de que las funciones de control estén externalizadas en terceras entidades, la contraprestación económica que satisface la Entidad se calcula teniendo en cuenta, entre otros, la dedicación necesaria para la correcta prestación del servicio.

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

Los destinatarios de la presente Política deberán tener conocimiento de la misma y ser informados claramente de los criterios de evaluación del desempeño vigentes en cada momento, así como de los pasos y los plazos de la citada valoración. Por tanto, dichos criterios serán transparentes, accesibles, comprensibles y estar registrados. Para ello, la Entidad desarrollará cada año un Plan de remuneración anual en el que se describirán los criterios de evaluación para cada área y categoría profesional conforme a los principios generales de la presente Política. La comunicación de dichos criterios a los empleados no implicará la existencia de un derecho automático a incrementos salariales, promociones profesionales o remuneraciones variables, cuya concesión estará sujeta en cada caso a las condiciones y criterios establecidos en esta Política.

Altum realizará las comunicaciones, registros y divulgaciones en materia de remuneraciones que resulten exigibles conforme a la normativa aplicable, respetando en todo momento las obligaciones de confidencialidad y protección de datos personales.

8. GOBERNANZA Y SUPERVISIÓN

El Órgano de Administración será responsable de aprobar la presente Política, sus principios generales y sus modificaciones sustanciales, así como de velar por que su diseño y aplicación sean coherentes con la estrategia, la situación de la Entidad, la normativa aplicable y los intereses de los clientes.

Será del ámbito de responsabilidad del Consejero Delegado la determinación y revisión de las remuneraciones individuales, atendiendo a las responsabilidades de cada puesto, el desempeño, la evolución profesional, las circunstancias de la organización, la situación de la Entidad y los demás criterios previstos en esta Política.

El Consejero Delegado podrá apoyarse, cuando resulte conveniente, en las funciones responsables de recursos humanos, finanzas u otras áreas de la organización para la preparación, análisis o ejecución de las decisiones retributivas.

Las funciones de control de Altum participarán, dentro de sus respectivas competencias, en la revisión de la Política y de su aplicación cuando resulte necesario para valorar aspectos relacionados con cumplimiento normativo, conflictos de interés, gestión de riesgos o adecuación de los sistemas retributivos.

La remuneración de las personas que desempeñen funciones de control deberá estructurarse de forma que preserve su objetividad e independencia y evite una vinculación indebida con los resultados de las actividades que estén llamadas a supervisar.

Altum podrá revisar las decisiones y estructuras retributivas cuando detecte que su aplicación pudiera estar generando incentivos contrarios a los principios de esta Política, a los intereses de los clientes o a una gestión prudente de la Entidad.

10. APROBACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA

La presente Política será aprobada por el Órgano de Administración de Altum. La Política será revisada periódicamente y, en todo caso, cuando se produzcan cambios normativos, organizativos, estratégicos o de negocio que puedan afectar de forma relevante a su contenido o aplicación.

Asimismo, podrá ser revisada a propuesta del Consejero Delegado, de las funciones de control o de cualquier otra función de la Entidad cuando se identifiquen aspectos susceptibles de mejora o resulte conveniente adaptar sus disposiciones a la evolución de Altum.

Las modificaciones sustanciales de la Política deberán ser aprobadas por el Órgano de Administración.

11. CONTROL DE VERSIONES

Versión	Fecha aprobación	Órgano aprobador	Principales modificaciones	Próxima revisión
2.0		Consejo Administración	de Revisión integral de estructura, criterios y redacción	