

-

INFORMACIÓN MANUAL DE REMUNERACIONES

ALTAMAR CAM PARTNERS

Versión 2

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN.....	3
II.	NORMATIVA APLICABLE	4
III.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	7
A.	Ámbito de aplicación subjetivo	7
B.	Ámbito de aplicación objetivo	8
IV.	PRINCIPIOS DEL MANUAL DE REMUNERACIONES	8
A.	Principios de gobernanza y transparencia	8
B.	Principios de adecuación al riesgo	9
C.	Principio de igualdad retributiva	12
V.	ELEMENTOS DE LA REMUNERACIÓN	13
VI.	GESTIÓN Y REVISIÓN DEL MANUAL DE REMUNERACIONES	17
VII.	CONTROL DEL MANUAL DE REMUNERACIONES	18

I. INTRODUCCIÓN

Altamar CAM Partners, S.L. y sus sociedades participadas (en adelante, y de forma conjunta "AltamarCAM"), deben establecer políticas y procedimientos relacionados con el sistema retributivo acordes con una gestión sana y eficaz del riesgo, que eviten la toma de riesgos que no se ajusten a los perfiles de riesgo, o a los reglamentos o documentos constitutivos de las entidades que gestionan. El presente Manual de Remuneraciones (en adelante, el "Manual") no solo será coherente con los objetivos de la estrategia de riesgos y de negocio definida por AltamarCAM, sino que incluirá los objetivos relacionados con los riesgos medioambientales, sociales y de gobernanza (ASG), la cultura y los valores corporativos.

Además de la obligación de disponer de políticas retributivas acordes con una gestión racional y eficaz del riesgo, es necesario garantizar la transparencia en materia retributiva. Para dar cumplimiento al principio de transparencia, en el informe anual de las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva de AltamarCAM, deberá quedar reflejada cuál es la cuantía total de la remuneración abonada al personal, desglosándose en remuneración fija y variable, y señalándose el importe de la remuneración abonada a los altos cargos y a los empleados cuya actuación tenga una incidencia material en el perfil de riesgo de los vehículos gestionados, distribuidos o asesorados por AltamarCAM (en adelante, los "Vehículos"). Para evitar cualquier duda, esto no se aplica a CAM Alternatives GmbH.

En concreto, AltamarCAM, como grupo de sociedades en el cual se incluyen sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva y una agencia de valores, debe aprobar un manual que regule su política retributiva, en el cual se establezcan los principios que deben inspirar la toma de decisiones en materia de remuneraciones, y que permitan a los empleados conocer los criterios que serán utilizados en la fijación de su remuneración variable.

Por tanto, con objeto de evitar que una estructura remunerativa mal concebida afecte negativamente a la gestión y asunción de riesgos; AltamarCAM desea implantar una política y unas prácticas remunerativas

acordes a una gestión racional y eficaz del riesgo, que no induzcan a asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo de cada uno de los Vehículos.

El presente documento se elabora en cumplimiento de las disposiciones sobre el Manual de Remuneraciones establecidas en la normativa aplicable definida en el siguiente apartado.

II. NORMATIVA APLICABLE

- Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva.
- Recomendación de la Comisión Europea sobre las Políticas de Remuneración en el Sector de los Servicios Financieros de 30 de abril de 2009.
- Sección 37 (2) KAGB, sobre los requisitos para el sistema de remuneración, los cuales se determinan con más detalle de conformidad con el artículo 14 bis (2) y el artículo 14 ter (1), (3) y (4) de la Directiva 2009/65/CE.
- Circular 6/2009, de 9 de diciembre, de la CNMV, sobre control interno de las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva y sociedades de inversión.
- Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.
- Directiva 2011/61/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2011, relativa a los gestores de fondos de inversión alternativos, por la que se modifican las Directivas 2003/41/CE y 2009/65/CE y los Reglamentos (CE) nº 1060/2009 y (UE) nº 1095/2010.
- Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y la supervisión prudencial de las entidades de

crédito y las empresas de inversión, por la que se modifica la Directiva 2002/87/CE y se derogan las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE.

- Directrices de la ESMA sobre políticas de remuneración adecuadas teniendo en cuenta la Directiva sobre fondos de inversión alternativos (AIFMD), 2013/232, de 3 de julio de 2013, con el suplemento 2016/579
- Reglamento Delegado (UE) nº604/2014 de la Comisión de 4 de marzo de 2014, por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación en relación con los criterios cualitativos y los criterios cuantitativos adecuados para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad.
- Directiva 2014/91/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de julio de 2014, por la que se coordinan las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas sobre determinados organismos de inversión colectiva en valores mobiliarios (OICVM), en lo que se refiere a las funciones de depositario, las políticas de remuneración y las sanciones (Directiva UCITS V).
- Ley 22/2014 de 12 de noviembre por la que se regulan las entidades de capital-riesgo otras entidades de inversión colectiva de tipo cerrado y las sociedades gestoras de entidades de inversión colectiva de tipo cerrado, y por la que se modifica la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva.
- Reglamento Delegado (UE) 2017/565 de la Comisión de 25 de abril de 2016 por el que se completa la Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo 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.
- Circular 05/2018 (WA) - Requisitos mínimos para la función de cumplimiento y requisitos adicionales que rigen las normas de conducta, organización y transparencia - MaComp), BT 8

- Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, que tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2022, por la que se modifican el Reglamento (UE) no 537/2014, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y la Directiva 2013/34/UE, por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas.
- Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.
- Directrices de la Autoridad Europea de Valores y Mercados (European Securities and Market Authority – ESMA) relativas a determinados aspectos de los requisitos de remuneración de la MiFID II
- 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.

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

A. **Ámbito de aplicación subjetivo**

La política de remuneraciones establecida en el presente Manual será de aplicación a las siguientes personas (en adelante, "Personas Sujetas"):

- Los miembros de los Consejos de Administración y comisiones delegadas de éstos
- Socios, directivos, empleados o personas con una relación mercantil equivalente y agentes,

sin perjuicio de que determinados principios resulten de aplicación únicamente al denominado "Personal Identificado".

El Personal Identificado será aquel que, además de pertenecer a las siguientes categorías de Personas Sujetas, tenga un impacto significativo en el perfil de riesgo de AltamarCAM y de los Vehículos:

- (a) Miembros ejecutivos y no ejecutivos del Consejo de Administración.
- (b) Altos directivos.
- (c) Personal responsable de funciones de control.
- (d) Otros responsables de asumir riesgos, como aquellos que debido a su actividad profesional pueden ejercer influencia significativa en el perfil de riesgo de AltamarCAM.
- (e) Aquellas Personas Sujetas cuya remuneración total les sitúe en la misma banda de remuneración que los altos directivos y las Personas Sujetas que asumen riesgos.
- (f) En concreto para CAM Alternatives GmbH, incluye a los empleados llamados tomadores de riesgo que trabajan como Managing Directors o en una función significativa de gestión en CAM Alternatives. Cuando se seleccione al Personal Identificado de acuerdo con el BT 8.1 para. 2 MaComp, la compañía también hará referencia a los tomadores de riesgo de acuerdo con la Sección 37 para. 1 sentence 1 KAGB.

En cuanto al personal incluido en el apartado (d), Altamar-CAM realizará de forma anual una autoevaluación para identificar el personal incluido en dicha categoría.

La enumeración anterior no es limitativa, ya que, en cualquier caso, se considerará Personal Identificado a cualquier empleado que pueda afectar al riesgo de AltamarCAM o de los Vehículos.

La Comisión de Gestión del Talento definirá qué personas son consideradas como Personal Identificado.

B. Ámbito de aplicación objetivo

El presente Manual resultará de aplicación a toda remuneración percibida por las Personas Sujetas.

Esta remuneración incluye tanto los componentes fijos (pagos o beneficios sin considerar criterios de resultados) como los variables (pagos y beneficios adicionales que dependan de resultados o en algunos casos de criterios contractuales). Estos dos componentes incluyen, a su vez, tanto pagos o beneficios monetarios, como no monetarios.

IV. PRINCIPIOS DEL MANUAL DE REMUNERACIONES

Los principios en los que se basa el Manual de Remuneraciones quedan divididos en tres bloques: (i) principios de gobernanza y transparencia; (ii) principios de adecuación al riesgo, los cuales a su vez se dividen en generales para todo el personal y específicos para el "Personal Identificado" y (iii) principio de igualdad retributiva.

A. Principios de gobernanza y transparencia

AltamarCAM incluirá en el informe anual de sus sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva la siguiente información sobre el Manual de Remuneraciones:

- La cuantía total de la remuneración abonada por cada una de estas sociedades a su personal, desglosada en remuneración fija y variable, y el número de beneficiarios, y, cuando proceda, las cantidades abonadas como compensación por la gestión, excluidas las participaciones en beneficios obtenidas como consecuencia del capital invertido en los Vehículos.
- Las concesiones de remuneraciones variables garantizadas durante el ejercicio, y el número de beneficiarios de las mismas.
- Las indemnizaciones por despido concedidas en periodos anteriores que se hayan pagado durante el ejercicio en curso, así como aquellas concedidas en durante el ejercicio, distinguiendo entre las pagadas inmediatamente y las diferidas, el número de beneficiarios de dichas indemnizaciones y la más elevada que se haya concedido a título individual.

Dentro de los seis primeros meses de cada ejercicio, se deberá remitir a la CNMV el citado informe anual en el caso de las dos sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva de AltamarCAM (Altan Capital S.G.I.I.C., S.A.U., y Altamar Private Equity S.G.I.I.C., S.A.U.). Para evitar dudas, esto no resulta aplicable a las sociedades gestoras, que no están supervisadas por la CNMV, como sería el caso de CAM Alternatives GmbH.

B. Principios de adecuación al riesgo

Principios de obligado cumplimiento con carácter general

- i. El Manual de Remuneraciones será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de AltamarCAM y de los inversores, e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.

- ii. El Manual de Remuneraciones será coherente en todo momento con los principios y objetivos de sostenibilidad de AltamarCAM, integrando los riesgos de sostenibilidad en su proceso de remuneración. Los riesgos de sostenibilidad serán todo acontecimiento o estado medioambiental, social o de gobernanza que, de ocurrir, pudiera sufrir un efecto material negativo real o posible sobre el valor de la inversión.
- iii. La remuneración variable solo podrá garantizarse en casos excepcionales, en el contexto de la contratación de nuevo personal y con carácter limitado al primer año.
- iv. Los miembros del personal que participen en el control de riesgos serán compensados en función de la consecución de los objetivos vinculados a sus funciones, con independencia de los resultados que arrojen las áreas de negocio por ellos controladas.
- v. La remuneración de los altos directivos, el personal que gestione riesgos y el que ejerza funciones de control será supervisado por la Comisión de Gestión del Talento.
- vi. La Comisión de Gestión del Talento, en su función supervisora, fijará los principios generales del Manual de Remuneraciones, los revisará periódicamente y será también responsable de su aplicación. Las modificaciones de este Manual deberán ser propuestas por la Comisión de Gestión del Talento para la aprobación por el Consejo de Administración de la sociedad holding de AltamarCAM (Altamar CAM Partners S.L.).
- vii. Un consejero independiente de las entidades reguladas españolas de AltamarCAM deberá garantizar que el Manual de Remuneraciones cumple con todos los requisitos previstos normativamente.
- viii. Al menos una vez al año, se hará una evaluación interna central e independiente de la aplicación del Manual de Remuneraciones, al objeto de verificar si se cumplen las

políticas y los procedimientos de remuneración adoptados por la Comisión de Gestión del Talento en su función supervisora.

Principios aplicables a la remuneración del Personal Identificado

- i. El Manual de Remuneraciones será acorde con una gestión sana y eficaz del riesgo, propiciará este tipo de gestión y no ofrecerá incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo o las normas de los Vehículos, incluyendo los riesgos de sostenibilidad.
- ii. En la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados; el componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que la política de elementos variables de la remuneración pueda ser plenamente flexible, hasta tal punto que sea posible no pagar ningún componente variable de la remuneración.
- iii. Los pagos por rescisión anticipada de contratos se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y se establecerán de forma que no recompensen los malos resultados o conductas indebidas.
- iv. Estrategias personales de cobertura: los miembros del personal no harán uso de estrategias personales de cobertura de riesgos o de seguros, que les compensen en caso de que se produzca un ajuste a la baja en su remuneración, puesto que ello iría en contra de los efectos de alineación de riesgos integrados en su régimen de remuneración.
- v. Alineación al riesgo de la remuneración variable:
 - cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinarán los resultados de la persona y

los de la unidad de negocio, y los resultados globales de AltamarCAM.

- la evaluación de los resultados se llevará a cabo en un marco plurianual adecuado al ciclo de vida de los Vehículos para los casos que aplique, a fin de garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a más largo plazo, y que la liquidación efectiva de los componentes de la remuneración basados en los resultados se extienda a lo largo de un período que tenga en cuenta la política de reembolso de los Vehículos y sus riesgos de inversión.
- en la medición de los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración, se incluirá un mecanismo completo de ajuste, para integrar todos los tipos de riesgos corrientes y futuros.

C. Principio de igualdad retributiva

AltamarCAM respeta la igualdad de trato y oportunidades y, con esa finalidad, implementa medidas para evitar cualquier discriminación laboral entre hombres y mujeres. De la misma manera implementa medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral y acoso sexual, tal y como queda recogido en el Código Ético y en el Régimen Disciplinario.

De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, y de acuerdo al Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre 2020, AltamarCAM cuenta con un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos donde se cumplen los siguientes aspectos:

- Se incluye la media y mediana de los salarios, desagregados por sexo y distribuidos por categoría.

- Se realiza un control del año en curso verificando que no haya una discrepancia mayor del 25% entre hombres y mujeres, tomando en consideración los diferentes niveles y responsabilidades en la firma.

V. ELEMENTOS DE LA REMUNERACIÓN

Como principio general, AltamarCAM ha estipulado el paquete de remuneración total del personal en base a los principios de remuneración que le son de aplicación según el principio de proporcionalidad anteriormente analizado, de tal modo que la remuneración fija sea suficientemente elevada, hasta tal punto que sea posible no pagar ningún componente variable de la remuneración, manteniendo en todo momento una separación absoluta entre los elementos fijos y variables. El equilibrio adecuado entre los elementos de remuneración fija y variable puede variar en función de los miembros del personal, de acuerdo con las categorías profesionales y las funciones de cada uno de ellos. Los diversos elementos de la remuneración se combinan para garantizar un paquete remunerativo adecuado y equilibrado que refleje la unidad de negocio, el rango del empleado en AltamarCAM y la actividad profesional, así como las prácticas del mercado.

Los elementos concretos de la remuneración del personal son los siguientes:

- **Remuneración fija:**

La remuneración fija se determina en base a la función del empleado particular, incluyendo su responsabilidad, su experiencia profesional, su nivel de formación, las limitaciones (sociales, económicas, culturales y otras), sus funciones, su capacidad, antigüedad, rendimiento y condiciones del mercado. La remuneración fija deberá ser imparcial en cuanto al género, al igual que la variable. La remuneración fija es suficientemente elevada, hasta tal punto que sea posible no pagar ningún componente variable de la remuneración. Adicionalmente, en ningún caso ofrece incentivos para la asunción de riesgos.

Remuneración variable:

La remuneración en función del rendimiento recompensa a las Personas Sujetas con mayor rendimiento que refuerzan las relaciones de negocio a largo plazo y generan ingresos y valor para AltamarCAM. Dicha remuneración se paga a través de una bonificación. La remuneración variable se concede de un modo que promueve una gestión eficaz del riesgo y no fomenta una asunción de riesgos excesiva. AltamarCAM mantiene una política flexible en cuanto a la remuneración variable, lo que implica que ésta se reducirá en caso de rendimientos negativos por parte del empleado correspondiente, su unidad o AltamarCAM en su conjunto, pudiendo incluso llegar a ser nula en el caso de que AltamarCAM no pueda asumir su pago. AltamarCAM debe garantizar que su situación financiera no se ve perjudicada por el importe total de remuneración variable de forma anual.

A la hora de determinar el rendimiento individual, se tendrán en cuenta tanto criterios financieros (cuantitativos) como no financieros (cualitativos) para todo el personal, tales como el cumplimiento de los requisitos regulatorios, así como el cumplimiento de las normas y procedimientos internos. Asimismo, el rendimiento se determinará en función de unos objetivos predeterminados, incluyendo entre ellos objetivos ASG (definidos para los empleados y el propio Consejo de Administración de AltamarCAM). El peso atribuido a los criterios utilizados no será tal que haga insignificante alguno de ellos, especialmente lo cualitativos, ni otorgue demasiada importancia a otros, especialmente los cuantitativos.

Debe evitarse que una política de retribución vinculada únicamente al rendimiento de AltamarCAM, pueda fomentar la toma de decisiones que puedan poner en riesgo la actividad. La determinación de la retribución en función del rendimiento será aprobada por la Comisión de Gestión del Talento, quien tendrá en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros.

El 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, establece en su artículo 105, con respecto

a las políticas de remuneración que las empresas de servicios de inversión han de establecer ratios apropiadas en lo que respecta a los componentes variables y fijo de la remuneración total. Con relación a dichas ratios, Altamar Global Investments S.A. A.V. ha acordado que el componente variable no será superior al 200% del componente fijo. Se ha considerado dicho porcentaje teniendo en cuenta la actividad de la sociedad, así como los riesgos conexos a las mismas, partiéndose a su vez de que dicha ratio sería proporcional teniéndose en cuenta que el mismo continúa previsto en la legislación nacional en el caso de entidades de crédito.

La remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos, así como la propia dirección de la organización deberá ser decisión de la Comisión de Gestión del Talento. En concreto, la estructura de remuneración de los miembros del órgano de dirección, así como los criterios utilizados para evaluar el rendimiento, no creará conflictos de intereses o incentivos que puedan llevar a los miembros del órgano de dirección a favorecer sus propios intereses o los de la empresa en detrimento del cliente

En relación con el personal que ejerce funciones de control, AltamarCAM reconoce que son independientes de las unidades que supervisan, no comprometiendo su objetividad.

Por tanto, la remuneración variable que corresponde a estas personas será determinada atendiendo a los objetivos vinculados a sus funciones. Esta remuneración debe ser fijada de manera independiente y evitar los conflictos de interés, dentro de las decisiones tomadas en la Comisión. Así, el personal que ejerce funciones de control no debe ser colocado en un puesto en que, por ejemplo, la aprobación de una transacción, la toma de decisiones o la prestación de asesoramiento sobre cuestiones de control financiero y del riesgo, pueda estar directamente asociado a un aumento o una reducción de su remuneración vinculada a los resultados.

En relación con los agentes, su retribución podrá ser en un 100% variable, siempre que se gestionen adecuadamente los conflictos de interés que se derivan de esta situación. A estos efectos debe adoptarse un esquema de remuneración neutral que no favorezca unos productos frente a otros, que no incluya aceleradores, y que incorpore de forma significativa

criterios cualitativos y no solo cuantitativos que favorezcan el cumplimiento de las normas de conducta. Aun así, en el esquema de AltamarCAM a día de hoy, se les aplica el Manual de Remuneraciones de igual forma que al resto del personal.

En ningún caso, será aceptable para los agentes, un Manual de Remuneración basada en porcentajes (sobre el volumen de ventas) diferentes por producto o tipo de producto, puesto que generan fuertes incentivos a vender ciertos productos similares a otros que aportan márgenes significativamente más elevados para la entidad y por tanto también mayor coste para el inversor. Tampoco es aceptable un sistema de retribución en que se fije un mismo porcentaje sobre los ingresos que genere cada producto o tipo de producto, puesto que el efecto final sería similar, ya que mantendría un fuerte incentivo a vender el producto que tuviera un mayor margen. Por lo tanto, resultaría aplicable la opción de fijar un porcentaje fijo sobre el volumen de ventas total en un periodo determinado. Con una periodicidad anual, se realizará una evaluación de los empleados y las personas con una relación mercantil equivalente, a través de entrevistas entre cada persona y un superior, en las que se valorarán los objetivos y resultados logrados, incluyendo los objetivos relacionados con el principio de sostenibilidad, así como las capacidades, actitudes y recursos utilizados al efecto.

Asimismo, se comunicará a todos ellos el modelo retributivo, que se fijará en función de cada categoría, experiencia y formación, lo que favorecerá su motivación y su compromiso respecto a AltamarCAM. A este respecto, cada área funcional de AltamarCAM establece un nivel de competencias adecuado al personal en función del conocimiento y habilidades necesarias para llevar a cabo las tareas asociadas a cada puesto de trabajo, indicando a los empleados y las personas con una relación mercantil equivalente los niveles de responsabilidad, profesionalidad y competencia que se espera de cada uno de ellos. En cuanto a la política de remuneraciones variables en función de los objetivos conseguidos, AltamarCAM tiene el criterio de no determinar exclusivamente la remuneración en función de la obtención de resultados a corto plazo, o de consecución de objetivos poco realistas, que pueden inducir a prácticas del personal tendentes a asumir riesgos excesivos, incluyendo los

riesgos de sostenibilidad. El respeto de los procedimientos establecidos es determinante a la hora de establecer las remuneraciones variables de las Personas Sujetas.

VI. GESTIÓN Y REVISIÓN DEL MANUAL DE REMUNERACIONES

El Manual de Remuneraciones de AltamarCAM incluye el conjunto de principios y directrices con las que se gestiona la remuneración del personal. El modelo de retribución de AltamarCAM estará integrado en la estrategia empresarial ya que se trata de un elemento que debe ser gestionado globalmente, a todos los niveles de la estructura organizativa. Un Manual de Remuneraciones eficaz debe formar parte de la gestión integral de los recursos humanos y de la propia dirección de la organización.

La Comisión de Gestión del Talento, que fijará los principios generales de l Manual de Remuneraciones, debe asegurar que ésta es consistente con la gestión efectiva del riesgo, para lo cual, deberá revisar anualmente que dicha política (i) está alineada con la estrategia empresarial, objetivos, valores e intereses de AltamarCAM y con las condiciones del mercado; (ii) promueve la no asunción de riesgos excesivos en comparación con la política de inversión; y (iii) permite a AltamarCAM alinear los intereses de los Vehículos, y de sus inversores, con los del Personal Identificado, a la vez que asegura una buena situación financiera y la creación de valor a largo plazo.

Un consejero independiente de las entidades reguladas de AltamarCAM deberá garantizar que el Manual de Remuneraciones cumple con todos los requisitos previstos normativamente.

Por su parte, la Unidad de Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos comprobará que el Manual de Remuneraciones incluye los reglamentos, principios y normas nacionales e internacionales aplicables.

Por último, el departamento de Talent participará y asesorará en la elaboración y evaluación del Manual de Remuneraciones, incluida la estructura de remuneración, la no discriminación entre mujeres y hombres y los programas de incentivos, de manera que no solo se atraiga y

retenga el personal que la empresa necesita sino que también se asegure un Manual de Remuneraciones adecuado al perfil de riesgos de Altamar-CAM.

El Manual de Remuneraciones debe ser aprobado por el Consejo de Administración de Altamar CAM Partners, SL y por los Consejos de Administración de las entidades reguladas. Además de lo anterior, el Manual de Remuneraciones debe ser aprobado anualmente por el Consejo de Administración de las entidades reguladas alemanas, de conformidad con el artículo 37 del KAGB, y debe presentarse al Consejo de Supervisión para su conocimiento.

VII. CONTROL DEL MANUAL DE REMUNERACIONES

La Comisión de Gestión del Talento llevará a cabo anualmente una revisión del cumplimiento del Manual de Remuneraciones, con el fin de asegurar que (i) el pago de las remuneraciones es adecuado; (ii) el Manual es acorde con una gestión sana y eficaz del riesgo, propiciando dicho tipo de gestión, no ofreciendo incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo y las normas de los Vehículos; y (iii) el perfil de riesgo y los objetivos a largo plazo de AltamarCAM se reflejan adecuadamente. Dicha revisión será en todo caso interna, central e independiente.

Asimismo, el Manual se revisará cuando se produzca cualquier modificación relevante y significativa de sus actividades o de la estructura de AltamarCAM, así como cuando se determine que la misma no funciona según lo previsto o que de ella se deriva la existencia de un riesgo para los clientes de AltamarCAM.

El consejero independiente de las entidades reguladas de AltamarCAM deberá garantizar que el Manual de Remuneraciones cumple con todos los requisitos previstos normativamente. Junto a lo anterior, el Manual de Remuneraciones debe ser revisado anualmente por el Consejo de Administración de las entidades reguladas alemanas, de conformidad con el artículo 37 del KAGB, y debe someterse a la aprobación del Consejo de Supervisión.

La Unidad de Cumplimiento Normativo recibirá anualmente un acta elaborada por la Comisión de Gestión del Talento de AltamarCAM en relación con su seguimiento del Manual de Remuneraciones. Cuando las revisiones periódicas revelen que el sistema de remuneraciones no funciona como estaba previsto o establecido, los responsables de la función supervisora deben garantizar que se aplica el oportuno plan para subsanarlo.

La Unidad de Auditoría Interna verificará la existencia del Manual de Remuneraciones y llevará a cabo las siguientes comprobaciones:

- Que existe una política retributiva, la cual ha sido aprobada formalmente por el Consejo de Administración de la holding de AltamarCAM (Altamar CAM Partners, S.L.).
- Que el Manual de Remuneraciones aprobado por AltamarCAM tiene en cuenta los siguientes principios:
 - (i) Comunicación interna: Se transmitirá a la plantilla el modelo retributivo de manera precisa y global mediante la puesta a su disposición en el Manual de Remuneraciones, a través de la intranet corporativa, y se comunicará la composición de cada paquete retributivo, individualizado y personalizado, al trabajador a título particular a través de una carta que se adjunta en el Anexo II del Manual.
 - (ii) Equidad: Se tendrá en cuenta la categoría profesional, sin perjuicio de la evaluación del desempeño, y del nivel de responsabilidad, que puede determinar diferencias en puestos semejantes.
 - (iii) Fijación de los conceptos retributivos que se deben tener en cuenta para determinar la cuantía final de la remuneración.
- Comprobar que el Manual de Remuneraciones se establece de tal forma que no se adoptan estrategias de inversión que excedan los niveles de riesgo apropiados para AltamarCAM o los Vehículos.