



POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Abril 2023



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Ámbito de aplicación	4
1.2 Principios de la Política de Remuneraciones	4
1.3 Gobernanza	5
2. REVISIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	6
3. COLECTIVO IDENTIFICADO	7
4. ELEMENTOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	7
5. RETRIBUCIÓN FIJA	8
6. RETRIBUCIÓN VARIABLE	9
6.1 Concepto, naturaleza y características principales de la retribución variable	9
6.2 Retribución variable y gestión del riesgo	10
6.3 Procedimiento de abono	11
6.4 Condiciones particulares aplicables a los miembros del Colectivo Identificado	11
6.5 Supuestos de extinción de la relación laboral	17
7. RECONOCIMIENTO DE DERECHOS ANTE DETERMINADOS CASOS DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	17
8. POLÍTICA DE PREVISIÓN SOCIAL Y BENEFICIOS DISCRECIONALES DE PENSIÓN	18
9. BENEFICIOS SOCIALES	19
10. IMPUESTOS Y COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL	19
ANEXO I: PROCEDIMIENTO DE DETERMINACIÓN DEL COLECTIVO IDENTIFICADO	20
ANEXO II: REGLAMENTO DEL PAGO EN INSTRUMENTOS	27



1. INTRODUCCIÓN

La Política de Remuneraciones de Altura Markets, Sociedad de Valores, S.A. (“**Altura Markets**”, “**Altura**” o la “**Entidad**”) nace con la vocación de dotar a la Entidad de una política de remuneraciones coherente con la promoción de una gestión del riesgo sólida y efectiva, de acuerdo con lo establecido en el artículo 169 de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión (“**LMV**”).

Esta normativa ha traspuesto al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2019/2034 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 relativa a la supervisión prudencial de las empresas de servicios de inversión, y por la que se modifican las Directivas 2002/87/CE, 2009/65/CE, 2011/61/UE, 2013/36/UE, 2014/59/UE y 2014/65/UE (la “**Directiva 2019/2034**”).

Tanto la LMV como la Directiva 2019/2034 tienen como objetivo evitar que las políticas de remuneración socaven la solidez de las empresas de servicios de inversión.

Los principios fundamentales sobre los que se basa esta normativa son los siguientes:

- La política de remuneración debe promover y ser compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, sin ofrecer incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la entidad.
- La política de remuneración debe ser compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la entidad e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.
- De cara a garantizar la independencia del personal que ejerce funciones de control, las empresas de servicios de inversión se asegurarán de que estas

personas sean remuneradas en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controlen.

- La política de remuneración debe ser una política no discriminatoria en cuanto al género, entendida como aquella basada en la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

Sobre la base de lo anterior, la normativa desarrolla una serie de principios que las empresas de servicios de inversión deberán cumplir al fijar y aplicar la política de remuneración global, en particular, a las categorías de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en su perfil de riesgo (“**Colectivo Identificado**” o “**CI**”).

En todo caso, tal y como establece la normativa aplicable, las empresas de servicios de inversión dispondrán de una política de remuneraciones en condiciones proporcionadas al carácter, escala y complejidad de las actividades que realice.

A este respecto, Altura Markets cuenta con la Política de Remuneraciones (la “**Política de Remuneraciones**” o la “**Política**”) que se recoge en el presente documento, y que está orientada a: (i) alinear su sistema retributivo con los requerimientos de la citada regulación, y (ii) definir un marco de referencia para la gestión retributiva de sus empleados y directivos. En este documento se incluyen, por tanto, los principios generales que regirán dicha Política, así como la descripción de los principales elementos que formarán parte de la retribución de los empleados y directivos de Altura Markets.

La presente Política de Remuneraciones entrará en vigor desde el momento de su aprobación.



1.1 Ámbito de aplicación

La presente Política es aplicable a todos los empleados y directivos de Altura Markets, en los términos y condiciones establecidos en el presente documento.

1.2 Principios de la Política de Remuneraciones

Altura Markets considera la Política de Remuneraciones como un elemento clave para la creación de valor. Para ello cuenta con un sistema retributivo avanzado, basado en la generación recíproca de valor para los empleados y para la Entidad, alineado con los intereses de los accionistas y supeditado a una gestión prudente de los riesgos, que atiende a los siguientes principios:

- Crear valor a largo plazo.
- Recompensar la consecución de resultados basados en una asunción prudente y responsable de riesgos.
- Atraer y retener a los mejores profesionales.
- Recompensar el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional.
- Velar por la equidad interna y la competitividad externa.
- Contar con referencias de mercado a través de análisis realizados por compañías de reconocido prestigio líderes en el sector de consultoría de compensación.
- Transparencia frente a los partícipes internos de la Política y los agentes externos, a través de los diferentes informes publicados cada ejercicio.
- Evitar eventuales conflictos de interés en perjuicio de los clientes, estableciendo internamente los controles y las medidas mitigadoras pertinentes, de acuerdo con la normativa vigente al respecto.

- No discriminar en cuanto al género, basándose en la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

Este sistema retributivo se adapta en cada momento a lo que establecen las normas legales aplicables, y trata de incorporar además los estándares y principios de las mejores prácticas nacionales e internacionales generalmente aceptadas en materia de retribuciones y de buen gobierno de sociedades en cada momento, configurándose como un sistema dinámico en constante evolución y mejora.

1.3 Gobernanza

De acuerdo con la normativa aplicable, el Consejo de Administración de Altura se erige como máximo órgano decisor y garante de la aplicación de las políticas corporativas de riesgos y retributiva. Asimismo, Altura Markets tiene constituido un comité de remuneraciones, integrado por miembros del consejo de administración que no desempeñen ninguna función ejecutiva.

El comité de remuneraciones sea responsable de la preparación de las decisiones relativas a las remuneraciones, incluidas las que tengan repercusiones para los riesgos y la gestión de riesgos de Altura y que deba adoptar el Consejo de Administración.

En este sentido, tal y como recogen sus propios Estatutos Sociales, el Consejo de Administración es el responsable del nombramiento, cese y remuneración de los miembros del equipo directivo de Altura y de sus filiales y participadas, así como del establecimiento y modificación de las políticas de riesgos de la Entidad.

Asimismo, el Consejo de Administración se encargará de la función de revisión de la presente Política, aprobando las modificaciones y adaptando su contenido a la normativa aplicable en cada momento a las empresas de servicios de inversión.

El Departamento de Recursos Humanos de Altura Markets y sus responsables informarán al Consejo de Administración de la Entidad de cuantas cuestiones puedan resultar relevantes en relación con la presente Política, la remuneración de los consejeros, los altos directivos y los restantes miembros del Colectivo Identificado de la Entidad, que les hayan sido consultadas.

De conformidad con lo establecido en el apartado 3.4 de la Norma quinta de la Circular 1/2014, de 26 de febrero, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sobre los requisitos de organización interna y de las funciones de control de las entidades que prestan servicios de inversión (“Circular 1/2014”), el Departamento de *Compliance* de la Entidad y sus responsables participan en el diseño y control de la observancia de la presente Política de Remuneraciones y en las posteriores modificaciones y actualizaciones que sean necesarias realizar.

2. REVISIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

El Consejo de Administración de Altura, en su función de supervisión, adopta y revisa periódicamente los principios generales de la Política de Remuneraciones y es responsable de supervisar su implantación.

En este sentido, la Política de Remuneraciones es objeto, al menos una vez al año, de una evaluación interna central e independiente por las funciones de control al objeto de comprobar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo de Administración y establecidos en la legislación vigente.

Las conclusiones de la revisión deben ser aprobadas por el Consejo de Administración.



3. COLECTIVO IDENTIFICADO

La Política de Altura se aplicará a las categorías de empleados cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad (Colectivo Identificado). El listado de los empleados incluidos en el Colectivo Identificado de la Entidad se actualiza anualmente.

Altura Markets determinará y actualizará la composición del Colectivo Identificado de la Entidad de acuerdo con los criterios establecidos en la normativa española y europea que resulte de aplicación en cada momento.

A este respecto, siguiendo el requerimiento previsto en la Directiva 2019/2034, el 7 de diciembre de 2021 se publicó en el Diario Oficial de la Unión Europea el Reglamento Delegado 2021/2154¹. El citado Reglamento Delegado introduce una serie de criterios para determinar a los profesionales del Colectivo Identificado de las empresas de servicios de inversión.

Conforme a todo lo anterior, se incluye como Anexo I el procedimiento de identificación del Colectivo Identificado de Altura Markets.

4. ELEMENTOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Altura Markets, en aplicación de los principios de su política de remuneración, ha diseñado un sistema retributivo que incluye los elementos que se detallan a continuación:

¹ Reglamento Delegado (UE) 2021/2154 de la Comisión de 13 de agosto de 2021 por el que se completa la Directiva (UE) 2019/2034 del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación que especifican los criterios idóneos para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de una empresa de servicios de inversión o en los activos que administra (“**Reglamento Delegado 2021/2154**”).



- Retribución fija, basada en el nivel de responsabilidad, cuyo objetivo es atraer y recompensar a los empleados por la contribución relacionada con las exigencias y responsabilidades del puesto que ocupan.
- Retribución variable, vinculada a la consecución de objetivos previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos, basada en el diseño de incentivos que se ajusten a los intereses a largo plazo de la Entidad, teniendo en cuenta los riesgos actuales y futuros.

5. RETRIBUCIÓN FIJA

La retribución fija en Altura Markets se establece tomando en consideración el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional del empleado, fijándose una referencia salarial para cada función que refleja su valor para la Entidad. Esta referencia salarial se define mediante el análisis de la equidad interna y el contraste con el mercado a través del asesoramiento de firmas especializadas líderes en materia de compensación.

En la retribución total del empleado el componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada para permitir la máxima flexibilidad respecto a los componentes variables.

Esta retribución consiste en una cantidad fija que se abona de forma recurrente en nómina en pagos mensuales.

En la determinación de la retribución fija anual se tendrán en cuenta los siguientes factores:

- El salario mínimo establecido a través del Convenio Colectivo que resulte de aplicación.
- Complementos salariales por el puesto de trabajo ocupado y el nivel de responsabilidad de las funciones ejercidas.

6. RETRIBUCIÓN VARIABLE

6.1 Concepto, naturaleza y características principales de la retribución variable

La retribución variable constituye un elemento clave en la Política de Remuneraciones de Altura Markets, ya que retribuye la creación de valor recompensando las aportaciones individuales a los resultados de la Entidad.

La Entidad podrá implantar un sistema de retribución variable plurianual dirigido a determinados miembros del personal.

El modelo de retribución variable de Altura Markets se basa en el establecimiento de objetivos financieros y no financieros que dependerán de la unidad en la que el empleado o directivo desarrolle sus funciones:

- Los objetivos financieros podrán ir ligados, entre otros, a objetivos de negocio como, por ejemplo, los resultados de la Entidad, comisiones e ingresos por ejecución y liquidación obtenidos menos un porcentaje de los gastos incurridos u otros criterios financieros.
- Los objetivos no financieros se basarán fundamentalmente en evaluaciones del desempeño. El personal que desarrolle sus funciones en las unidades de control contará principalmente con objetivos específicos de su área.

De esta forma, cuando el personal de funciones de control reciba retribución variable, esta será analizada con detalle y se determinará separadamente de las unidades de negocio que controla, incluyendo los resultados que se deriven de las decisiones de negocio en las que participe la función de control.

Dicha retribución variable no tendrá en ningún caso carácter consolidable, por lo que su percepción en un ejercicio determinado no supondrá la adquisición por el empleado o directivo de ningún derecho salarial adicional al respecto, no consolidándose igualmente la cuantía percibida como parte del salario bruto anual del empleado o directivo.



Al tratarse de un complemento exclusivamente funcional, Altura Markets podrá eliminarlo o reducirlo como consecuencia de una modificación en las funciones desempeñadas por el empleado o directivo.

Los importes individuales de retribución variable a repartir entre los empleados o directivos deberán ser aprobados por el Consejo de Administración.

6.2 Retribución variable y gestión del riesgo

Altura Markets considera la gestión prudente del riesgo como un elemento determinante dentro de su política de retribución variable. La retribución variable no incentivará en ningún caso la realización de actuaciones o la toma de decisiones que contravengan las políticas, controles y límites de riesgo implantados por la Entidad.

La Política será gestionada por el Consejo de Administración de Altura Markets, que establecerá y aprobará los diferentes sistemas retributivos, así como la retribución variable y los incentivos del personal, a propuesta del Comité de Remuneraciones.

El Departamento Financiero y de Recursos Humanos se encargará, por su parte, de la gestión del sistema de cálculo de la retribución variable.

En cualquier caso, la retribución variable quedará sometida a la normativa que, en su caso, pueda resultar de aplicación, aun cuando ésta entre en vigor con posterioridad al inicio del periodo de medición de objetivos.

6.3 Procedimiento de abono

Como norma general, el procedimiento de abono de la retribución variable se efectuará a lo largo del año siguiente a aquél en el que se midan los objetivos, una vez que se haya verificado que resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Entidad.



6.4 Condiciones particulares aplicables a los miembros del Colectivo Identificado

6.4.1 Principios de la retribución variable

La retribución variable de los miembros del Colectivo Identificado está diseñada teniendo en cuenta los siguientes principios:

- En la remuneración total, los componentes fijos y variables estarán debidamente equilibrados, y el componente fijo será suficientemente elevado para permitir que se diseñen con flexibilidad políticas sobre los elementos de la retribución variable, incluyendo la posibilidad de no abonar ningún componente variable.

- La retribución variable garantizada tendrá carácter excepcional, solo se efectuará cuando se contrate personal, y estará estrictamente limitada al primer año de empleo y sujeta a las condiciones del procedimiento de abono aplicable para el ejercicio en cuestión.
- El personal que desarrolla en la Entidad funciones de control deberá ser 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.

6.4.2 Liquidación y pago de la retribución variable

La Entidad cuenta con un sistema específico de liquidación y pago de la retribución variable aplicable a los miembros del Colectivo Identificado de la Entidad definidos por el Consejo de Administración.

La retribución variable de los empleados y directivos que formen parte de este Colectivo Identificado estará sujeta a las siguientes reglas específicas:

- El 40 por 100 de la retribución variable se abonará de forma diferida durante un periodo de 3 años. Durante el periodo de diferimiento no se percibirá la remuneración diferida más rápidamente que de manera proporcional.
- El importe restante de la retribución variable se abonará en la fecha prevista para la generalidad de los empleados y directivos de Altura Markets, conforme se prevé en el apartado 6.3 anterior del presente documento.
- Asimismo, en relación con el abono de parte de la retribución variable en acciones o instrumentos de capital, la Entidad considera que por razones de su actividad, accionariado y organización interna,

usará soluciones alternativas de retribución que cumplan los mismos objetivos, previa aprobación del Supervisor y en los términos contenidos en el artículo 6 del Reglamento Delegado UE 2021/2155 de la Comisión de 13 de agosto de 2021.

- A estos efectos, para los miembros del Colectivo Identificado, el 50 por 100 del importe total de remuneración variable será entregado en instrumentos (“Phantom Shares”) tal y como se describe en el Anexo II de la presente Política.
- Por su parte, las personas incluidas en el Colectivo Identificado no podrán realizar operaciones de cobertura de ningún tipo ni contratar ningún seguro sobre la retribución variable diferida pendiente de abono.
- Cláusulas de reducción y de recuperación de la retribución variable.

La remuneración variable del Colectivo Identificado se reducirá en el momento de la evaluación de su desempeño, en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados de la Entidad o de sus ratios de capital, ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con los de entidades semejantes, o un comportamiento negativo de otros parámetros como el grado de consecución de los objetivos presupuestados.

Además, hasta el 100 por 100 de la retribución variable de cada miembro del Colectivo Identificado correspondiente a cada ejercicio estará sometida a cláusulas de reducción (“malus”) y de recuperación de la retribución ya satisfecha (“clawback”), ligadas ambas a resultados financieros negativos de la Entidad, cuando se deriven de cualquiera de las siguientes circunstancias:

- Conductas irregulares, fraude o incumplimientos graves del Código de Conducta y demás normativa interna aplicable por parte del miembro del Colectivo Identificado.
- Aumentos significativos de la base de capital regulatorio o económico de la unidad de negocio o de la Entidad, cuando ello implique o sea consecuencia de una mala gestión o de un resultado negativo derivado de la misma, atribuible a su responsabilidad por dolo y negligencia.
- Sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables al miembro del Colectivo Identificado.
- Fallos importantes en la gestión de riesgos cometidos por la Entidad o por una unidad de negocio o de control del riesgo, a los que haya contribuido la conducta dolosa o gravemente negligente del miembro del Colectivo Identificado.
- Reformulación de las cuentas anuales de la Entidad, excepto cuando venga motivada por una modificación de la normativa contable de aplicación o sea consecuencia de una actuación en la que no concurra dolo o negligencia imputable al directivo al que se le pretende aplicar la cláusula.
- Caída significativa posterior de los resultados financieros de la Entidad o de una unidad de negocio, no derivados del riesgo ordinario del negocio, sino de la concurrencia de dolo, negligencia o errores inexcusables en la gestión y que conlleven a resultados negativos de la entidad.
- La Entidad considere que el miembro del Colectivo Identificado no es apto e idóneo, debiendo acreditarse para tal calificación la existencia de un incumplimiento grave y culpable de sus

obligaciones en el ámbito de la gestión de sus competencias o funciones.

A estos efectos, la Entidad comparará la evaluación del desempeño realizada para el miembro del Colectivo Identificado con el comportamiento a posteriori de algunas de las variables que contribuyeron a conseguir los objetivos. Tanto las cláusulas de reducción como las de recuperación aplicarán sobre la retribución variable correspondiente al ejercicio en que se produjo el evento que da lugar a la aplicación de la cláusula, y estarán vigentes durante el periodo de diferimiento e indisponibilidad que aplique sobre dicha retribución variable.

En el caso de que los supuestos anteriores resulten en un despido o cese por incumplimiento grave y culpable de los deberes del miembro del Colectivo Identificado, las cláusulas de reducción podrán aplicarse a la totalidad de la retribución variable diferida pendiente de abono a la fecha en que se adopte la decisión del despido o cese, en función del perjuicio causado.

En todo caso, la retribución variable se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de Altura Markets en su conjunto y si se justifica en función de los resultados de la Entidad, de la unidad de negocio y del miembro del Colectivo Identificado de que se trate.

Corresponderá al Consejo de Administración la determinación de si han concurrido las circunstancias que dan lugar a la aplicación de las cláusulas de reducción y recuperación de la retribución variable de los miembros del Colectivo Identificado y, en ese caso, y en función del grado de cumplimiento de dichas condiciones, la remuneración variable que deba ser reducida o recuperada y la forma en que deba producirse.

6.4.3 Principio de proporcionalidad

El artículo 30 de la Directiva 2019/2034 establece que las empresas de servicios de inversión dispondrán, en condiciones proporcionadas al tamaño, organización interna, naturaleza, así como al alcance y complejidad de sus actividades, de políticas de remuneraciones coherentes con la promoción de una gestión del riesgo sólida y efectiva.

A este respecto, la mencionada Directiva introduce unos umbrales objetivos a partir de los cuales las empresas de servicios de inversión pueden neutralizar determinados ajustes sobre la retribución variable del Colectivo Identificado.

De acuerdo con lo anterior, Altura Markets podrá exceptuar la aplicación de los requisitos de abono en instrumentos y de manera diferida de la remuneración variable, así como el requisito de retención de 5 años relativo a los beneficios discrecionales de pensión, cuando entienda que, atendiendo al tamaño, la organización interna y la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades de la Entidad, se dan las condiciones para aplicar el principio de proporcionalidad.

En particular, los citados requisitos no se aplicarán ante cualquiera de las siguientes circunstancias:

- cuando los activos de Altura 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;
- cuando la remuneración variable anual de un miembro del Colectivo Identificado no exceda de 50.000 euros y no represente más de la cuarta parte de su remuneración anual total.

No aplicar alguno de los requisitos previstos en la normativa específica para el Colectivo Identificado no eximirá del cumplimiento de los



principios y condiciones de la retribución variable previstos en la presente Política.

7. RECONOCIMIENTO DE DERECHOS ANTE DETERMINADOS CASOS DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Con carácter general, en caso de extinción de la relación laboral por decisión unilateral de la Entidad, el importe de la indemnización que se satisfaga al empleado o directivo será el que se prevea por la legislación laboral vigente en cada momento.

En el caso de que la indemnización provenga de extinción del contrato derivada de la aplicación del artículo 51 del ET, en proceso de despido colectivo, se considerará indemnización ordinaria aquella prevista para el colectivo de trabajadores afectados en las mismas circunstancias, aunque sea superior a la legalmente exigible.

8. POLÍTICA DE PREVISIÓN SOCIAL Y BENEFICIOS DISCRECIONALES DE PENSIÓN

La Política de Remuneraciones de Altura Markets podrá incluir compromisos por pensiones con los empleados y directivos de la Entidad para la cobertura de contingencias de jubilación, fallecimiento e incapacidad; que se ajustarán a la estrategia de negocio, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad.

Los compromisos por pensiones podrán instrumentarse mediante planes de pensiones de empleo, planes de previsión social empresarial (PPSE) y seguros colectivos de ahorro vinculados a la jubilación con entidades aseguradoras de reconocido prestigio, o una combinación de los instrumentos anteriores.



La Entidad determinará las características de los compromisos por pensiones con las distintas categorías profesionales de empleados y directivos, incluyendo el salario pensionable, atendiendo a la retribución fija de los profesionales y a su trayectoria en Altura Markets.

Los beneficios discrecionales de pensión se ajustan a la estrategia de negocio, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de Altura Markets.

En aquellos casos en los que los empleados abandonen la Entidad antes de su edad de jubilación, Altura conservará en su poder los beneficios discrecionales de pensión por un período de cinco años en forma de instrumentos. Cuando los empleados alcancen la edad de jubilación y se jubilen, Altura les abonará los beneficios discrecionales de pensión en forma de instrumentos, con sujeción a un período de retención de cinco años.

9. BENEFICIOS SOCIALES

Podrán formar parte de la Política de Remuneraciones de los empleados y directivos de Altura Markets, entre otros, los siguientes beneficios sociales:

- Seguro médico privado.
- Seguro de vida.

La Entidad podrá revisar en cualquier momento los beneficios sociales, suprimiendo algunos o incluyendo otros nuevos, con respeto a la normativa laboral, al convenio aplicable y las políticas de beneficios sociales vigentes en cada momento en la Entidad.



10. IMPUESTOS Y COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL

El empleado o sus causahabientes responderán de los impuestos que se deriven sobre los rendimientos obtenidos al amparo de la presente Política.

Altura Markets repercutirá a éste o a sus causahabientes cualquier retención o pago a cuenta u otro pago que deba efectuar en virtud de la normativa fiscal vigente en cualquier momento.

También serán por cuenta del empleado las cotizaciones a la Seguridad Social que le sean legalmente imputables.





**ANEXO I: PROCEDIMIENTO DE DETERMINACIÓN DEL COLECTIVO
IDENTIFICADO DE ALTURA MARKETS**

**ALTURA MARKETS,
SOCIEDAD DE VALORES,
S.A.**

Anexo: Procedimiento de
determinación del Colectivo
Identificado

2023

1. INTRODUCCIÓN

El artículo 30.1 de la Directiva 2019/2034 determina que como mínimo, formarán parte de los miembros del personal con incidencia en el perfil de riesgo de la ESI los altos directivos, los empleados que asumen riesgos, el personal encargado de funciones de control y cualquier otro empleado que reciba una remuneración global al menos igual a la remuneración más baja percibida por los altos directivos y los empleados que asumen riesgos, cuyas actividades profesionales incidan de manera importante en el perfil de riesgo de la empresa de servicios de inversión o de los activos que gestione.

Adicionalmente, el Reglamento Delegado 2021/2154 tiene por objeto establecer unos criterios adecuados para la determinación de los miembros de las empresas de servicios de inversión cuyas actividades profesionales inciden en el perfil de riesgo de la empresa. En este sentido, se establecen 9 criterios cualitativos y 3 cuantitativos para determinar a los miembros del personal con incidencia en el perfil de riesgo. Adicionalmente, se regulan las posibles exclusiones de los criterios cuantitativos.

El presente documento se emite exclusivamente a efectos informativos, de manera que no tiene efectos vinculantes. La identificación del Colectivo Identificado deberá realizarse conforme a la Política Retributiva aprobada por el Consejo de Administración de Altura Markets.

2. DEFINICIONES

A efectos ilustrativos, tal y como vienen recogidas en el Reglamento Delegado 2021/2154 y en el resto de normativa aplicable, para la determinación del Colectivo Identificado se utilizarán las siguientes definiciones:

- **Responsabilidades de dirección:** situación en la que un miembro del personal dirige una unidad de negocio o ejerce una función de control y rinde cuentas directamente ante el órgano de dirección en su conjunto, ante un miembro del órgano de dirección o ante la alta dirección.
- **Función de control:** una función independiente de las unidades de negocio que controla y que tiene la responsabilidad de proporcionar una evaluación objetiva de los riesgos de la empresa de servicios de inversión, analizarlos o informar sobre ellos, incluidos, entre otros, la función de gestión de riesgos, la función de verificación del cumplimiento y la función de auditoría interna.

- **Unidad de negocio:** una unidad de negocio, tal como se define en el artículo 142, apartado 1, punto 3), del Reglamento (UE) n.º 575/2013, que lo define como toda entidad orgánica o jurídica, línea de negocio o emplazamiento geográfico diferenciados.
- **Alta Dirección:** las personas físicas que ejercen las funciones ejecutivas en una empresa de servicios de inversión, un organismo rector del mercado o un proveedor de servicios de suministro de datos y que son responsables de la gestión diaria de la entidad y deben rendir cuentas de ello ante el órgano de dirección, incluida la ejecución de la estrategia de distribución, por parte de la empresa y su personal, de servicios y productos entre los clientes.

3. CRITERIOS DE DETERMINACIÓN

3.1 CRITERIOS CUALITATIVOS

Se considerará que un miembro del personal de Altura Markets tiene una incidencia importante en el perfil de riesgo de la empresa de servicio de inversión cuando cumpla alguno de los siguientes criterios cualitativos:

1. Es miembro del órgano de dirección en su función de dirección.
2. Es miembro del órgano de dirección en su función supervisora.
3. Es miembro de la alta dirección.
4. De las ESIs con balance total igual o superior a 100 millones de euros, es miembro del personal con responsabilidad de dirección respecto de las unidades de negocio que presten al menos uno de los servicios sujetos a autorización enumerados a continuación¹:
 - a) Ejecución de órdenes por cuenta de clientes.
 - b) Negociación por cuenta propia.
 - c) Gestión de carteras.
 - d) Asesoramiento en materia de inversión.
 - e) Aseguramiento de instrumentos financieros o colocación de instrumentos financieros sobre la base de un compromiso firme.
 - f) Colocación de instrumentos financieros sin base en un compromiso firme.
5. Tiene responsabilidades de dirección respecto de las actividades de una función de control.
6. Tiene responsabilidades de dirección en materia de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo.
7. Es responsable de la gestión de un riesgo significativo con arreglo al artículo 28, apartado 3, de la Directiva (UE) 2019/2034 en la empresa de servicios de inversión o es miembro con derecho a voto de un comité responsable de gestionar un riesgo significativo al que esté expuesta la empresa de servicios de inversión.

¹ Anexo I, sección A, puntos 2) a 7), de la Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo.

8. En una ESI autorizada a prestar al menos uno de los servicios enumerados en el criterio 4 anterior, el miembro del personal es responsable de una de las actividades siguientes:
 - a) Análisis económico,
 - b) Tecnología de la información,
 - c) Seguridad de la información,
 - d) Acuerdos de externalización de funciones esenciales o importantes²,
9. El miembro del personal cumple uno de los siguientes criterios en lo que respecta a aprobar o vetar la introducción de nuevos productos:
 - a) El miembro del personal está facultado para tomar tales decisiones,
 - b) El miembro del personal es miembro con derecho a voto de un comité facultado para tomar tales decisiones.

3.2 CRITERIOS CUANTITATIVOS

Se considerará que un miembro del personal tiene una incidencia importante en el perfil de riesgo de una empresa de servicios de inversión o los activos que administra cuando se cumpla cualquiera de los criterios cuantitativos siguientes:

1. Se ha concedido al miembro del personal una remuneración total igual o superior a 500.000 euros en el ejercicio anterior o por el ejercicio anterior.
2. El miembro del personal, en el caso de las empresas de servicios de inversión con más de 1 000 efectivos, forme parte del 0,3 % del personal —redondeado a la cifra entera inmediatamente superior— al que, dentro de la empresa de servicios de inversión, se le haya concedido la remuneración total más elevada en el ejercicio anterior o por el ejercicio anterior.
3. En el ejercicio anterior o por el ejercicio anterior, se ha concedido al miembro del personal una remuneración total igual o superior a la remuneración total más baja concedida durante dicho ejercicio a un miembro del personal que cumple

² En el sentido del artículo 30, apartado 1, del Reglamento Delegado (UE) 2017/565 de la Comisión; “*una función operativa se considerará esencial o importante si una anomalía o deficiencia en su ejecución puede afectar considerablemente al cumplimiento continuo, por parte de una empresa de servicios de inversión, de las condiciones y obligaciones de su autorización o del resto de sus obligaciones en virtud de la Directiva 2014/65/UE, o a los resultados financieros o la solidez o la continuidad de sus servicios y actividades de inversión*”.

uno o más de los criterios establecidos en el apartado anterior, puntos 1,3,4,8 o 9.

4. SUPUESTOS DE EXCLUSIÓN

4.1 CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

No serán de aplicación los criterios cuantitativos cuando la ESI determine que el miembro del personal, o la categoría de personal a la que pertenece, no tiene una incidencia importante en el perfil de riesgo de la empresa de servicios de inversión o los activos que administra.

Esta posible exclusión se evaluará sobre la base de criterios objetivos que tengan en cuenta todos los riesgos y los indicadores de rendimiento pertinentes utilizados por la empresa de servicios de inversión para detectar, gestionar y controlar los riesgos de conformidad con el artículo 28 de la Directiva (UE) 2019/2034, y sobre la base de los cometidos y las facultades del miembro del personal o categoría de personal y su incidencia en el perfil de riesgo de la empresa de servicios de inversión, o los activos que administra, si se compara con la incidencia de las actividades profesionales de los miembros del personal determinados con arreglo al artículo 3 (criterios cualitativos) del Reglamento.

La aplicación del criterio de exclusión en el caso de miembros del personal que sean identificados por el criterio cuantitativo 2 o un miembro con una remuneración total igual o superior a 750.000 euros en o por el ejercicio anterior estará supeditada a la aprobación previa de la autoridad competente responsable de su supervisión prudencial. La autoridad competente solo dará su aprobación previa si la ESI puede demostrar que se cumple la condición de exclusión establecida en el primer párrafo del presente apartado.

En caso de que se haya concedido al miembro del personal una remuneración total igual o superior a 1.000.000 euros en el ejercicio anterior o por el ejercicio anterior, la autoridad competente solo dará su aprobación previa en circunstancias excepcionales. A fin de garantizar la aplicación uniforme del presente apartado, la autoridad competente informará a la EBA antes de dar su aprobación con respecto a dicho miembro del personal.

La existencia de circunstancias excepcionales será demostrada por la ESI y evaluada por la autoridad competente. Se considerarán circunstancias excepcionales las



situaciones inusuales, muy infrecuentes o muy alejadas de lo habitual y las mismas estarán relacionadas con el miembro del personal.

5. CÁLCULO DE LA REMUNERACIÓN

Todos los importes de la remuneración variable y fija serán brutos y se calcularán sobre la base de equivalente a tiempo completo.

Las políticas de remuneración de la empresa de servicios de inversión establecerán el año de referencia para la remuneración variable que se tendrá en cuenta al calcular la remuneración total. Dicho año de referencia será el año anterior al ejercicio en el que se conceda la remuneración variable o el año anterior al ejercicio por el que se conceda la remuneración variable.



**ANEXO II: REGLAMENTO DEL PAGO EN INSTRUMENTOS DE ALTURA
MARKETS**

**ALTURA MARKETS,
SOCIEDAD DE VALORES,
S.A.**

Anexo: Reglamento del pago en
instrumentos

2023



1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVO

Altura Markets como sociedad de valores, se encuentra sometida a toda la normativa y requerimientos que, en materia de remuneraciones, afectan a este tipo de entidades.

De esta forma, el presente reglamento (en adelante, el “Reglamento” o las “Condiciones Generales”), que se aprueba como Anexo a la Política de Remuneraciones de Altura Markets, regula el sistema de pago en instrumentos de la remuneración variable de determinados miembros del Colectivo Identificado de la Entidad (en adelante, el “Sistema”).

Conforme a lo anterior, el presente Reglamento debe entenderse de manera conjunta con la Política de Remuneraciones de la Entidad y, en consecuencia, le serán de aplicación todos los requerimientos desarrollados en la misma, y en particular, las cláusulas *malus* y *clawback*.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

- 2.1 El Reglamento será de aplicación a la retribución variable devengada por los miembros del Colectivo Identificado (en adelante, los “Beneficiarios”) que, conforme a lo dispuesto en la Política de Remuneraciones de la Entidad, formen parte del mismo en cada momento.
- 2.2 No obstante lo anterior, conforme al principio de proporcionalidad regulado en el apartado 6.4.2. de la Política de Remuneraciones de Altura Markets, la Entidad podrá neutralizar la aplicación de este requerimiento a determinados miembros del Colectivo Identificado que no superen los umbrales retributivos regulados en el mencionado apartado.
- 2.3 Asimismo, la Entidad podrá en cualquier momento incluir nuevos Beneficiarios que no formen parte del Colectivo Identificado.

3. CARACTERÍSTICAS BÁSICAS

- 3.1 El Sistema estará basado en la entrega de *Phantom Shares* a los Beneficiarios que vinculen la remuneración variable de los mismos con la valoración de la Entidad en cada momento.

- 3.2** Las *Phantom Shares* son instrumentos intransmisibles referenciados al valor de la Entidad y que transcurrido un periodo de tiempo otorgan el derecho a recibir un importe en metálico vinculado a la evolución del valor de la Entidad durante dicho periodo.
- 3.3** Las *Phantom Shares* no confieren el derecho a percibir dividendos ni intereses, ni ningún otro derecho económico a los Beneficiarios (tampoco durante el periodo de diferimiento).
- 3.4** En ningún caso las *Phantom Shares* confieren a sus Beneficiarios derechos de participación en el capital social de la Entidad ni ningún otro derecho político.
- 3.5** El funcionamiento del Sistema de pago en instrumentos debe entenderse de manera conjunta con el funcionamiento del sistema de remuneración variable de la Entidad.

4. CUANTIFICACIÓN DE LAS PHANTOM SHARES

- 4.1** A efectos de determinar el número de *Phantom Shares* que se concederá a cada Beneficiario, se tendrá en cuenta la valoración de la Entidad, realizada conforme a lo establecido en la cláusula 9 del presente Reglamento, en la fecha en la que se abone al Beneficiario la parte de la retribución variable correspondiente a la parte no diferida³.
- 4.2** Las *Phantom Shares* se liquidarán en metálico en cada una de las fechas de liquidación definidas en la cláusula 7 de las presentes Condiciones Generales, de conformidad con el calendario establecido en la Política de Remuneraciones para cada miembro del Colectivo Identificado.

³ Esto es, en el ejercicio siguiente a aquel en el que se genere la remuneración variable.

5. CONCESIÓN DE LAS PHANTOM SHARES

- 5.1** El número total de *Phantom Shares* a conceder a los miembros del Colectivo Identificado dependerá de: (i) la remuneración variable que hayan obtenido por su *performance* en el ejercicio en cuestión; y (ii) la valoración de la Entidad en la fecha de concesión de los instrumentos.
- 5.2** De esta manera, una vez determinada la retribución variable anual obtenida por cada miembro del Colectivo Identificado, el 50 por ciento de la misma se concederá en forma de *Phantom Shares*.
- 5.3** De acuerdo con lo anterior, el número total de *Phantom Shares* a conceder a cada miembro del Colectivo Identificado se determinará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Número total de } Phantom \text{ Shares concedidas} = 50\% \text{ RVA} / \text{Valor de la } Phantom \text{ Share}$$

Donde:

- **Número total de *Phantom Shares* concedidas:** número total de instrumentos no pecuniarios que se conceden a cada miembro del Colectivo Identificado en la fecha de pago no diferido⁴, con independencia del calendario de diferimiento aplicable.
- **RVA:** importe correspondiente a la retribución variable bruta total anual obtenida por cada miembro del Colectivo Identificado por su *performance* en un ejercicio concreto, con independencia del calendario de diferimiento aplicable.
- **Valor de la *Phantom Share*:** importe determinado de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Valor de la } Phantom \text{ Share} = \text{Valor de la Entidad} / \text{Número total de } Phantom \text{ Shares}$$

⁴ La fecha de pago no diferido será dentro de los seis (6) primeros meses del ejercicio siguiente a aquel en el que se genere la remuneración variable.

Donde:

- **Valor de la Entidad:** Valor de la Entidad en la fecha de pago no diferido a efectos del presente Sistema, calculado según el método de valoración establecido en la cláusula 9 de las presentes Condiciones Generales.
- **Número total de *Phantom Shares*:** número total de *Phantom Shares* que, por una cuestión de simplificación del Sistema, será equivalente al número de acciones que componen el capital social de la Entidad en la fecha de pago no diferido⁵.

5.4 El número de *Phantom Shares* concedidas permanecerá inalterable hasta cada una de las fechas de liquidación, salvo que sea de aplicación alguna de las cláusulas de *malus* reguladas en la Política de Remuneraciones de la Entidad.

6. PERIODO DE RETENCIÓN

6.1 Las *Phantom Shares* estarán sujetas a un periodo de retención de un (1) año desde su entrega.

6.2 Transcurrido dicho periodo de retención, las *Phantom Shares* se liquidarán en metálico en cada una de las fechas de liquidación en función del valor de la Entidad en cada una de las citadas fechas, conforme a lo recogido en la cláusula siguiente.

7. CONSOLIDACIÓN DE LAS PHANTOM SHARES

7.1 Las *Phantom Shares* se consolidarán conforme al calendario aplicable en cada momento, tras aplicar los correspondientes periodos de diferimiento (cuando corresponda) y de periodo de retención (en todo caso) establecidos en la Política de Remuneraciones de Altura Markets.

⁵ Pendiente de confirmar con la Entidad.

7.2 En el momento de aprobación del Sistema, las *Phantom Shares* correspondientes a un “ejercicio n”⁶ se consolidarán conforme al siguiente esquema⁷:

- El 20% de las *Phantom Shares* totales concedidas, en el ejercicio n + 2 (“Fecha de Liquidación 1”), que incluye el periodo de retención de las *Phantom Shares*, ya que estas *Phantom Shares* no estarán sometidas a disposiciones de diferimiento.
- El 26,6% de las *Phantom Shares* totales concedidas, en el ejercicio n + 3 (“Fecha de Liquidación 2”), que incluye el periodo de diferimiento y retención de las *Phantom Shares*.
- El 26,6% de las *Phantom Shares* totales concedidas, en el ejercicio n + 4 (“Fecha de Liquidación 3”), que incluye el periodo de diferimiento y retención de las *Phantom Shares*.
- El 26,8% de las *Phantom Shares* totales concedidas, en el ejercicio n + 5 (“Fecha de Liquidación 4”), que incluye el periodo de diferimiento y retención de las *Phantom Shares*.

7.3 No obstante lo anterior, el siguiente esquema estará supeditado a posibles modificaciones en la normativa aplicable o en los esquemas de diferimiento y pago en instrumentos regulados en la Política de Remuneraciones de la Entidad.

⁶ Por “ejercicio n” se entiende el ejercicio en el que se genere un determinado sistema de remuneración variable.

⁷ Pendiente de confirmar con la Entidad. En el Anexo del presente Reglamento se incluye un ejemplo práctico de funcionamiento del esquema.

8. LIQUIDACIÓN DE LAS PHANTOM SHARES

- 8.1** El calendario de liquidación de las *Phantom Shares* será el que corresponda conforme a la Política de Remuneraciones vigente en cada momento, una vez finalizados cada uno de los periodos de diferimiento (en su caso) y retención aplicables. Éste coincidirá con el calendario de consolidación regulado en la cláusula 7 anterior.
- 8.2** De acuerdo con lo anterior, la retribución variable en metálico a percibir en cada Fecha de Liquidación (tal y como se definen en el apartado anterior) por cada Beneficiario se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{RV en metálico} = \text{Número de } Phantom \text{ Shares consolidadas} \times \text{Valor de la } Phantom \text{ Share}$$

Donde:

- **RV en metálico:** importe en metálico a percibir por cada Beneficiario por las *Phantom Shares* consolidadas, una vez transcurridos los periodos de diferimiento y retención aplicables en cada caso (en el caso de las *Phantom Shares* consolidadas en la fecha de pago no diferido, únicamente el periodo de retención).
- **Número de *Phantom Shares* consolidadas:** número de instrumentos consolidados en cada Fecha de Liquidación, de acuerdo con el calendario de liquidación vigente en cada momento, tal y como se define en la cláusula 7 anterior.
- **Valor de la *Phantom Share*:** valor de la *Phantom Share* en cada Fecha de Liquidación, determinado de acuerdo con la fórmula establecida en la cláusula 5.3 del presente Reglamento.

9. MÉTODO DE VALORACIÓN

- 9.1** La valoración de la Entidad se realizará conforme a un sistema de valoración de los recursos propios que trata de determinar el valor de la Entidad a través de la estimación del valor de sus recursos propios a 31 de diciembre de cada ejercicio, considerando por tal la suma de:
- capital;

- reservas; y
- prima de emisión.

9.2 De esta forma, en la fecha de pago no diferido, así como en cada Fecha de Liquidación, se estará al importe de los recursos propios de la Entidad, conforme a las últimas cuentas anuales auditadas, al que le serán de aplicación los ajustes derivados de un efecto significativo sobre el valor de la acción como consecuencia de un cambio de control, de operaciones societarias (fusiones, adquisiciones, ampliaciones de capital, etc.) y eventos significativos.

9.3 Sin perjuicio de lo anterior, a efectos de las *Phantom Shares* concedidas a través de este Sistema y sometidas a disposiciones de diferimiento, no podrá tenerse en cuenta una revalorización superior al Índice de Precios al Consumo (IPC) anual, siempre condicionado a que se produzca un aumento del valor de la Entidad.

9.4 No obstante lo anterior, no se establece ningún límite a la pérdida de valor de las mismas, de manera que en el supuesto de que la valoración de la Entidad se viera reducida, la valoración de las *Phantom Shares* sometidas a diferimiento se ajustarán proporcionalmente a esta disminución de valor.

10. IMPUESTOS, RETENCIONES, INGRESOS A CUENTA DEL IRPF Y COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL

10.1 En el momento de la concesión de las *Phantom Shares* no hay rendimiento del trabajo sujeto al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (“IRPF”) en la medida en que los mencionados instrumentos son una mera expectativa de derecho.

10.2 En la fecha en que se liquiden los instrumentos en metálico, los Beneficiarios obtendrán un rendimiento del trabajo dinerario que estará sujeto a retención por parte de Altura Markets. El tipo de retención aplicable será el que corresponda de conformidad con la Ley del IRPF vigente en cada momento.

10.3 El Beneficiario, o sus causahabientes, responderán de los impuestos que se deriven sobre los rendimientos del trabajo dinerarios obtenidos al amparo del presente Reglamento. Por tanto, los Beneficiarios o sus causahabientes

soportarán cualquier retención o pago a cuenta u otro pago que deba efectuar la Entidad en virtud de la normativa fiscal vigente en cada momento.

- 10.4** La tributación aplicable dependerá exclusivamente del régimen fiscal aplicable al Beneficiario o sus causahabientes en cuestión, en cada momento, sin obligación ni responsabilidad alguna para la Entidad, más allá de aquellas que le correspondan legalmente.
- 10.5** El importe en metálico a liquidar se corresponderá con el importe neto a percibir por el Beneficiario una vez satisfechos los impuestos, retenciones y cotizaciones sociales que se deriven o pudieran derivarse como consecuencia de la percepción por parte del Beneficiario de la retribución variable.
- 10.6** Igualmente, serán por cuenta del Beneficiario las cotizaciones a la Seguridad Social que le sea legalmente imputables.



ANEXO: EJEMPLO PRÁCTICO DEL PAGO EN INSTRUMENTOS APLICABLE AL COLECTIVO IDENTIFICADO

A continuación se desarrolla, a efectos ilustrativos, un ejemplo práctico del proceso de liquidación de la remuneración variable en instrumentos de conformidad con el Reglamento, dentro del marco general de liquidación de la remuneración variable que aplica a los miembros del Colectivo Identificado, conforme a la Política Retributiva de Altura.

Hipótesis:

El miembro del Colectivo Identificado de la Entidad tiene derecho a percibir 100.000 euros en el año n+1 en aplicación del sistema de retribución variable anual por su desempeño en el año n.

El Beneficiario es miembro del Colectivo Identificado de Altura Markets, por lo que le son de aplicación, de conformidad con la normativa aplicable, los siguientes requerimientos en materia de remuneraciones⁸:

- Se satisfará el 60 por ciento del elemento de la remuneración variable en el momento de su reconocimiento, 50 por ciento en metálico y 10 por ciento en *Phantom Shares*.
- El restante 40 por ciento se diferirá durante un periodo de tres (3) años, abonándose íntegramente en *Phantom Shares* con el objetivo de que el esquema de liquidación global de la remuneración variable cumpla con el requerimiento de abonar el 50 por ciento en instrumentos.
- Las *Phantom Shares* serán indisponibles durante un periodo de un (1) año a contar desde la fecha de su entrega.

Ejemplo ilustrativo



