

**INFORMACIÓN POLÍTICA DE
REMUNERACIONES
ALTAMAR CAPITAL PARTNERS**

Índice

I.	INTRODUCCIÓN	3
II.	NORMATIVA APLICABLE	3
III.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
A.	Ámbito de aplicación subjetivo	4
B.	Ámbito de aplicación objetivo	5
IV.	PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	5
A.	Principios de gobernanza y transparencia	5
B.	Principios de adecuación al riesgo	6
V.	ELEMENTOS DE LA REMUNERACIÓN.....	8
VI.	COMISIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO	9
A.	Composición.....	10
B.	Funciones y Responsabilidades.....	10
C.	Reuniones y Acuerdos	10
VII.	GESTIÓN Y REVISIÓN DEL MANUAL DE REMUNERACIONES.....	11
VIII.	CONTROL DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA.....	12
	ANEXO I - COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO	14

I. INTRODUCCIÓN

Altamar Capital Partners, S.L. y sus sociedades participadas (en adelante, y de forma conjunta “Altamar”) 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. Además de la obligación de disponer de políticas retributivas acordes con una gestión racional y eficaz del riesgo, otra de las novedades estipuladas es la necesidad de 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 Altamar, 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 abonado a los altos cargos y a los empleados cuya actuación tenga una incidencia material en el perfil de riesgo de los fondos gestionados.

En concreto, Altamar, 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; Altamar 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 fondos que gestiona o distribuye.

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

II. NORMATIVA APLICABLE

- Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores.
- Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (remisión de la LMV).
- 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.

- Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva.
- Circular 6/2009, de 9 de diciembre, de la CNMV.
- Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.
- 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 2011/61/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2011, relativa a los gestores de fondos de inversión alternativos.
- 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.
- 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).
- Directrices de la Autoridad Europea de Valores y Mercados (European Securities and Market Authority - ESMA) 2013/232 y 2016/575.
- Recomendación de la Comisión Europea sobre las Políticas de Remuneración en el Sector de los Servicios Financieros de 30 de abril de 2009.

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

A. Ámbito de aplicación subjetivo

La política de remuneraciones de Altamar es 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 Altamar y de los fondos por ella gestionados y distribuidos:

- Miembros ejecutivos y no ejecutivos del Consejo de Administración.
- Altos directivos.
- Personal responsable de funciones de control.
- Otros responsables de asumir riesgos, como aquellos que debido a su actividad profesional pueden ejercer influencia significativa en el perfil de riesgo de Altamar.
- 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.

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

La Comisión de Gestión del Talento (en adelante, la “Comisión”) definirá qué personas son consideradas como Personal Identificado.

B. Ámbito de aplicación objetivo

La política de remuneraciones resultará de aplicación a toda remuneración percibida por las Personas Sujetas, tal y como queda definido en el Manual de Remuneraciones de Altamar.

Esta remuneración incluye tanto los componentes fijos (pagos o beneficios sin considerar criterios de resultados) como los variables (pagos y beneficios adicionales que dependen 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 DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Los principios en los que se basa la política de remuneraciones quedan divididos en dos bloques: (i) principios de gobernanza y transparencia; y (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”.

A. Principios de gobernanza y transparencia

Altamar incluirá en el informe anual de sus sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva la siguiente información sobre su política 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 fondos.

- el importe agregado de la remuneración, desglosado entre altos cargos y Personas Sujetas de cada una de las sociedades cuya actuación tenga una incidencia material en el perfil de riesgo de los fondos gestionados o distribuidos.

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 Altamar (Altan Capital S.G.I.I.C., S.A.U., y Altamar Private Equity S.G.I.I.C., S.A.U.).

B. Principios de adecuación al riesgo

- **Principios de obligado cumplimiento con carácter general**
 - i. La política de remuneraciones será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de Altamar y de los inversores, e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.
 - ii. 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.
 - iii. 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.
 - iv. 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.
 - v. La Comisión de Gestión del Talento, en su función supervisora, fijará los principios generales de la política de remuneraciones, los revisará periódicamente y será también responsable de su aplicación. Las modificaciones de la política de remuneraciones deberán ser propuestas por la Comisión de Gestión del Talento para la aprobación por el Consejo de Administración de la sociedad holding del Grupo Altamar (Altamar Capital Partners S.L.).
 - vi. 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. La política 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 fondos.
- 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.
- 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 Altamar.
 - la evaluación de los resultados se llevará a cabo en un marco pluri-anual adecuado al ciclo de vida de los fondos 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 fondos 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.

V. ELEMENTOS DE LA REMUNERACIÓN

Como principio general, Altamar ha estipulado el paquete de remuneración total del personal en base a los principios de remuneración que le son de aplicación, 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 Altamar 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, sus funciones, su capacidad, antigüedad, rendimiento y condiciones del mercado. La remuneración fija es suficientemente elevada, hasta tal punto que sea posible no pagar ningún componente variable de la remuneración.

- **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 Altamar. 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. Altamar 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 Altamar en su conjunto, pudiendo incluso llegar a ser nula en el caso de que Altamar no pueda asumir su pago. Altamar 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, así como el cumplimiento de las normas y procedimientos internos. Asimismo, el rendimiento se determinará en función de unos objetivos predeterminados. Debe evitarse que una política de retribución vinculada únicamente al rendimiento de Altamar, 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.

La normativa aplicable a entidades de servicios de inversión, establece que el componente variable no será superior al 100% del componente fijo de la remuneración total de cada persona, y que la Junta General de Accionistas podrá aprobar un nivel máximo más alto siempre que el nivel global del componente variable no sea superior al 200% del componente fijo. La Comisión se asegura de que la remuneración de Altamar Global Investments, S.A., A.V. cumpla con lo previsto en este párrafo.

La remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos deberá ser decisión de la Comisión de Gestión del Talento.

En relación con el personal que ejerce funciones de control, Altamar reconoce que son independientes de las unidades que supervisan y son remunerados de acuerdo a (i) los resultados de Altamar, y (ii) los objetivos vinculados a sus funciones. Por tanto, la remuneración variable que corresponde a estas personas será determinada atendiendo a los dos puntos anteriores. 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 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 Altamar a día de hoy, se les aplica la política retributiva de igual forma que al resto del personal. En ningún caso, será aceptable para los agentes, una política 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.

VI. COMISIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO

La Comisión de Gestión del Talento se ha creado con carácter voluntario con el objetivo de ser un órgano delegado del Consejo, de carácter permanente, informativo y consultivo, y de

asesoramiento en las materias de su competencia. Asimismo, es el órgano delegado competente para la distribución individual de la remuneración variable, una vez aprobada por aquel la cuantía total de dicha remuneración variable.

A. Composición

La Comisión de Gestión del Talento estará formada por cinco (5) Consejeros, de los cuales al menos dos (2) habrán de ser Consejeros no ejecutivos o Consejeros independientes, si los hubiere.

El nombramiento de los miembros de la Comisión corresponde al Consejo de Administración de Altamar Capital Partners, S.L., el cual tendrá duración de cuatro (4) años, pudiendo ser reelegidos por sucesivos periodos de igual duración máxima.

La Comisión designará de su seno a un Presidente que deberá tener la condición de independiente, si lo hubiere, o de Consejero no ejecutivo. También designará un Secretario, que podrá ser no-miembro de la Comisión, en cuyo caso tendrá voz, pero no voto. Además, formará parte de la Comisión, en calidad de asesor, con voz pero sin voto, el máximo responsable del grupo en el área de Recursos Humanos.

En el Anexo I se presenta un listado actualizado con la composición de la Comisión.

B. Funciones y Responsabilidades

La Comisión tendrá las siguientes funciones y responsabilidades:

- i. Formular y revisar los criterios sobre la composición del Consejo de Administración, y elaborar un procedimiento formal de selección y evaluación de los administradores.
- ii. Proponer al Consejo de Administración el nombramiento y/o cese de Consejeros o de miembros de la Comisión incluyendo el Secretario.
- iii. Proponer al Consejo de Administración el sistema y cuantía de las retribuciones de los Consejeros y los criterios aplicables para el resto del personal directivo de Altamar.
- iv. Revisar los programas, sistemas y criterios retributivos, así como la promoción interna, ponderando su adecuación y sus rendimientos para todas las Personas Sujetas de Altamar.
- v. Velar por la transparencia de las retribuciones.
- vi. Garantizar que la política de remuneraciones es coherente con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de Altamar.
- vii. Proponer al Consejo de Administración cualquier modificación de la política de remuneraciones y/o de las normas de funcionamiento de la Comisión.

C. Reuniones y Acuerdos

La Comisión deberá reunirse al menos una vez al año, y siempre y cuando lo solicite alguno de sus miembros, siendo su convocatoria cursada por el Presidente con una antelación mínima de cinco días, haciendo constar los asuntos a tratar. Serán válidas las reuniones siempre y cuando se hallen presentes, al menos, la mitad más uno de sus miembros.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de sus miembros. No obstante, todos sus miembros deberán hacer sus mayores esfuerzos para que sus decisiones sean siempre consensuadas y por tanto los acuerdos se adopten de forma unánime. De cada reunión el Secretario levantará un acta de los acuerdos adoptados de los que se dará cuenta al Consejo de Administración.

VII. GESTIÓN Y REVISIÓN DEL MANUAL DE REMUNERACIONES

El manual de remuneraciones de Altamar incluye el conjunto de principios y directrices con las que se gestiona la remuneración del personal. El modelo de retribución de Altamar 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 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 fondos gestionados; y (iii) el perfil de riesgo y los objetivos a largo plazo de Altamar se reflejan adecuadamente. Por su parte, la Unidad de Cumplimiento Normativo comprobará que el manual de remuneraciones se está aplicando de manera efectiva conforme a los reglamentos, principios y normas nacionales e internacionales aplicables. 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.

Con la misma 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, 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 Altamar. A este respecto, cada área funcional de Altamar 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, Altamar 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. El respeto de los procedimientos establecidos es determinante a la hora de establecer las remuneraciones variables de las Personas Sujetas.

VIII. CONTROL DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

La Comisión de Gestión del Talento , que fijará los principios generales de la política retributiva, debe asegurar que ésta es consistente con la gestión efectiva del riesgo, para lo cual, debe comprobar que dicha política (i) está alineada con la estrategia empresarial, objetivos, valores e intereses de Altamar; (ii) promueve la no asunción de riesgos excesivos en comparación con la política de inversión; y (iii) permite a Altamar alinear los intereses de los fondos gestionados, y de sus inversores, con los del Personal Identificado, a la vez que asegura una buena situación financiera.

La Unidad de Cumplimiento Normativo recibirá anualmente un acta elaborada por la Comisión de Gestión del Talento de Altamar en relación con su seguimiento de la política retributiva.

La Unidad de Auditoría Interna verificará la existencia de la política retributiva 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 del grupo Altamar (Altamar Capital Partners, S.L.).
- Que la política retributiva aprobada por Altamar 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, y se comunicará la composición de cada paquete retributivo, individualizado y personalizado, al trabajador a título particular a través de una carta.
 - 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 la política retributiva se establece de tal forma que no se adoptan estrategias de inversión que excedan los niveles de riesgo apropiados para Altamar o los fondos gestionados.

ANEXO I - COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO

- Ana Sainz de Vicuña Bemberg (Consejera no ejecutiva de Altamar Capital Partners, S.L.) – Presidenta de la Comisión
- Felipe Oriol Díaz de Bustamante (Consejero no ejecutivo de Altamar Capital Partners, S.L.)
- Claudio Aguirre Pemán (Consejero ejecutivo de Altamar Capital Partners, S.L.)
- José Luis Molina Domínguez (Consejero ejecutivo de Altamar Capital Partners, S.L.)
- Miguel Zurita (Consejero ejecutivo de Altamar Capital Partners, S.L.)
- Maria Sanz Iribarren (Secretaria de la Comisión) (no se considera miembro de la Comisión, tiene voz pero no voto)
- Aldara Fernández de Córdova (Responsable de RRHH – Asesor de la Comisión)