

# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA (EINF)

AltamarCAM  
PARTNERS



ALTAMAR CAM PARTNERS, S.L.  
Y SUS SOCIEDADES DEPENDIENTES

EJERCICIO 2025  
JUNIO, 2026

01 BASES DE PRESENTACIÓN .....	2
02 SOBRE EL GRUPO ALTAMARCAM.....	3
2.1 Perfil del Grupo .....	3
2.2 Líneas de negocio y estrategia .....	5
2.3 Gobierno corporativo y modelo de gobernanza ESG .....	6
2.4 Entorno de mercado: factores y tendencias.....	8
2.5 Políticas corporativas .....	10
2.6 Riesgos del Grupo.....	13
03 ALTAMARCAM COMO INVERSOR RESPONSABLE.....	18
3.1 Estrategia de sostenibilidad.....	18
3.2 Integración de criterios ESG en el ciclo de inversión .....	19
04 MEDIO AMBIENTE .....	22
4.1 Información global .....	22
4.2 Consumo de energía .....	23
4.3 Gestión de emisiones y cambio climático .....	25
4.4 Economía circular y uso sostenible de los recursos.....	27
4.5 Otros aspectos medioambientales.....	30
05 GESTIÓN DEL TALENTO .....	31
5.1 Empleo .....	32
5.2 Desarrollo profesional y plan de carrera .....	40
5.3 Remuneraciones y beneficios .....	41
5.4 Formación.....	43
5.5 Organización del tiempo de trabajo y políticas de flexibilidad.....	44
5.6 Relaciones sociales.....	45
5.7 Seguridad y salud laboral.....	47
06 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN .....	48
6.1 Respeto a la diversidad, igualdad de trato y oportunidades .....	48
6.2 Empleados con discapacidad y medidas de accesibilidad universal .....	49
07 DERECHOS HUMANOS.....	51
08 ÉTICA E INTEGRIDAD.....	53
8.1 Lucha contra la corrupción y el soborno.....	53
8.2 Ciberseguridad .....	54
09 SOCIEDAD.....	55

9.1 Impacto en la sociedad a través de la Fundación AltamarCAM .....	55
9.2 Actividad asociativa y aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro ..	56
9.3 Subcontratación y proveedores .....	57
9.4 Clientes .....	58
10 INFORMACIÓN FISCAL.....	60
11 ANEXO .....	61



# 01 BASES DE PRESENTACIÓN

El presente Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante "EINF") de Altamar CAM Partners, S.L. sociedad dominante del grupo AltamarCAM Partners (en adelante, "Sociedad Dominante" o la "Sociedad") y sus sociedades dependientes (en adelante, en conjunto el "Grupo" o el "Grupo AltamarCAM" o la "Firma"), es formulado por el Consejo de Administración de Altamar CAM Partners, S.L. en cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018 (en adelante, la "Ley de Información No Financiera"), por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

El presente EINF detalla los principales aspectos del modelo de negocio y riesgos a corto, medio y largo plazo del Grupo, así como información relativa a cuestiones medioambientales, sociales, al personal, a la lucha contra la corrupción y el soborno y a los derechos humanos. Dentro de la información medioambiental incluida, se incorpora información relativa al plan de descarbonización del Grupo, elaborado de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 214/2025, de 18 de marzo de 2025. Toda la información concierne al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025, basándose en el marco internacional de reporte Global Reporting Initiative ("GRI" por sus siglas en inglés), siendo este un marco de reporte recomendado por la misma Ley de Información No Financiera, y adaptando sus contenidos a la realidad del modelo de negocio y actividad de la Sociedad.

Para su elaboración, también se han tenido en cuenta el contexto y la regulación de los sectores de actividad en los que opera la Firma, así como las principales demandas de los grupos de interés, las tendencias sectoriales y las mejores prácticas para determinar qué aspectos no financieros son relevantes para el Grupo AltamarCAM.

El presente Estado de Información No Financiera ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente. El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen la conciliación entre los requerimientos informativos de la Ley 11/2018 y la información reportada por el Grupo AltamarCAM, se adjunta en el Anexo 1 "Índice de Contenidos según Requerimientos de la Ley 11/2018 en materia de Información No Financiera y Diversidad y según GRI".



## 02 SOBRE EL GRUPO ALTAMARCAM

### 2.1 Perfil del Grupo

El Grupo AltamarCAM es un gestor independiente de activos privados que provee soluciones a sus inversores, con aproximadamente €19.668<sup>1</sup> millones en activos bajo gestión, asesoramiento o distribución. La Firma cuenta con más de 20 años de experiencia<sup>2</sup> y presencia global en cinco países a través de seis oficinas: Madrid, Colonia, Barcelona, Nueva York, Santiago de Chile, Ciudad de México y presencia en Múnich, Luxemburgo y Londres. La plantilla del Grupo AltamarCAM está compuesta por más de 300 empleados, de los cuales, más de 80 son profesionales dedicados a la inversión. El equipo de AltamarCAM (empleados, socios ejecutivos y accionistas) se encuentra plenamente alineado con los clientes del Grupo.

El Grupo selecciona oportunidades de inversión atractivas combinando diferentes estrategias que se adaptan a las necesidades de sus clientes. Esto se lleva a cabo a través de inversiones en todas las clases de activos privados (*Private Equity*, *Venture Capital*, Infraestructuras, *Real Estate*, Deuda Privada y Ciencias de la Vida), combinando la actividad en el mercado primario con operaciones en el mercado secundario, coinversión e inversión directa. Además de fondos, también ofrece soluciones personalizadas (cuentas segregadas) de acuerdo con las necesidades específicas de sus inversores.

La filosofía de inversión del Grupo AltamarCAM se centra en la creación de valor sostenible mediante la búsqueda de oportunidades de inversión con perfiles de riesgo-retorno equilibrados, con énfasis en la preservación del capital y la protección frente a escenarios adversos. Entre la base de inversores del Grupo se incluyen más de 500 inversores institucionales (instituciones financieras, compañías de seguros, fondos de pensiones y *family offices* y más de 14.750 clientes directos (HNWI) que invierten directamente en los vehículos del Grupo AltamarCAM. Por otro lado, la Firma monitoriza de manera continua más de 3.000 gestores de fondos subyacentes potenciales, habiendo invertido en más de 400 de ellos durante estos años.

---

<sup>1</sup> Incluye los activos distribuidos por Altamar Global Investments S.A., A.V. Datos a 31 de diciembre de 2025. Los Activos Bajo Gestión (AUM) se reportan siguiendo una nueva metodología de cálculo, distinta a la utilizada en ejercicios anteriores. Mientras que el enfoque previo se basaba en el capital comprometido históricamente, la nueva metodología considera el Valor Neto de los Activos (NAV) más los compromisos de capital no desembolsados (*Unfunded Commitments*). Las cifras correspondientes al presente ejercicio han sido calculadas conforme a este nuevo enfoque.

<sup>2</sup> Cifra asociada a la fundación de las firmas originales y previa a la combinación de ambas (Altamar Capital Partners en 2004 y CAM Alternatives en 1998).

El Grupo AltamarCAM se conformó en su forma actual en julio de 2021 tras la integración de Altamar Capital Partners (2004, España) y CAM Alternatives (1998, Alemania), creadas para facilitar el acceso de los inversores locales a los mercados privados y con un enfoque siempre centrado en el cliente. En 2023, Permira Growth Opportunities II adquirió un 40% como accionista minoritario. El equipo gestor mantiene el control y la gestión independiente, con el objetivo de reforzar el reconocimiento internacional y ampliar la base de clientes e inversores.

Desde octubre 2025, la división de ciencias de la vida de Barcelona dejó de formar parte del Grupo AltamarCAM, tras su integración en Asabys Partners. Esta operación incluye la incorporación del equipo anteriormente perteneciente a Aliath Bioventures y la gestión conjunta del fondo Alta Life Sciences Spain I FCR. Con fecha 19 de marzo de 2026, Mercer (sociedad perteneciente al grupo Marsh McLennan) anunció la suscripción de un acuerdo para la adquisición del 100% del capital de AltamarCAM. Marsh McLennan es un grupo cotizado en Estados Unidos, con una capitalización bursátil aproximada de 85.000 millones de dólares a marzo de 2026.

Una vez completada la operación, AltamarCAM se integrará plenamente en el negocio global de mercados privados de Mercer. Esta integración permitirá a Mercer reforzar y ampliar su plataforma en mercados privados, incorporando capacidades en el ámbito de secundarios, coinversiones, mandatos a medida y vehículos *evergreen*, con el objetivo de ofrecer a sus clientes soluciones multiactivo integrales en mercados privados.

La operación se encuentra sujeta al cumplimiento de las condiciones habituales de cierre, incluyendo la obtención de las autorizaciones regulatorias pertinentes, y se prevé que su ejecución tenga lugar durante el segundo semestre de 2026.

El modelo de negocio de la Firma se basa en ofrecer un servicio de alta calidad a los inversores, con la aspiración de convertirse en un socio a largo plazo en los mercados privados. Las soluciones de inversión del Grupo AltamarCAM combinan la experiencia de profesionales altamente cualificados con una plataforma tecnológica desarrollada internamente, diseñada para adaptarse a las necesidades y objetivos de los inversores. El Grupo AltamarCAM seguirá desarrollando sus soluciones de inversión, siguiendo una cultura basada en valores compartidos, y cultivando la confianza en todas las relaciones que mantiene con sus clientes, con el equipo y con la sociedad.

Esta filosofía y enfoque de trabajo se refleja en una sólida cultura corporativa, regida por los siguientes valores:

- **El cliente primero:** Se prioriza los intereses de los clientes. Solo añadiendo valor de forma consistente y haciendo lo que es mejor para los clientes, se logra ganar su confianza y tener éxito juntos a largo plazo.
- **Enfocados en las personas:** Las personas son el principal activo del Grupo. La Firma se compromete a fomentar un ambiente de trabajo de respeto mutuo, colaboración, diversidad, comunicación abierta, trabajo en equipo, bienestar y conciliación laboral y personal.
- **Alineamiento:** El Grupo AltamarCAM tiene un enfoque de socio de confianza con sus inversores. Equipo gestor, accionistas y empleados están alineados con los clientes a través de las inversiones en los fondos y en el capital de la Firma.
- **Perspectiva de largo plazo:** El Grupo construye relaciones duraderas con clientes, gestores y empleados enfocadas siempre en el largo plazo.

- **Excelencia:** Se busca la excelencia en todas las actividades de la Firma. El compromiso con la excelencia se basa en los conocimientos y experiencia del equipo, la motivación y responsabilidad de cada empleado y la cultura de innovación continua.
- **Responsabilidad:** La Firma es responsable de contribuir positivamente a la sociedad y se adhiere a los más altos estándares éticos. Como individuos actuamos con integridad y conciencia en todos los aspectos de nuestras vidas.

Finalmente, en cuanto a la gestión de cuestiones sociales, ambientales y de gobierno, el marco ESG (*Environmental, Social and Governance* de acuerdo con sus siglas en inglés) del Grupo AltamarCAM se configura no sólo como el resultado de la cultura corporativa y del conjunto de valores cultivados dentro de la Firma, sino también como respuesta a las nuevas demandas de los inversores y del mercado. La combinación de Altamar y CAM ha acelerado la integración de los criterios ESG, dando lugar a un proceso de aprendizaje mutuo y a la creación de un proyecto común que combina las mejores prácticas de cada entidad. El impulso logrado a partir de esta combinación ha consolidado la aspiración del Grupo de posicionarse como líder ESG y motor de impacto a largo plazo, afianzando así su posicionamiento como asesor de confianza de sus clientes y como entidad sostenible.

## 2.2 Líneas de negocio y estrategia

### Líneas de negocio

El Grupo AltamarCAM desarrolla estrategias y soluciones únicas de alto valor añadido para generar los mejores retornos posibles, manteniendo un enfoque de preservación del capital y la mitigación de riesgos. El Grupo comprende entre sus actividades las siguientes líneas de negocio: *Private Equity*, *Venture Capital*, *Real Assets* (Infraestructuras y *Real Estate*), Deuda Privada, Ciencias de la Vida, distribución de terceros y banca de inversión.

En el ámbito de ***Private Equity***, la Firma ofrece acceso a fondos en estrategias de *Buyouts*, *Growth* y *Special Situations*, administrados por reconocidos gestores internacionales, respaldando un enfoque responsable en la generación de alfa y la preservación de capital. Adicionalmente, se ha desarrollado una actividad especializada y cada vez más relevante de inversión de secundarios y coinversiones, gracias al acceso a oportunidades únicas derivadas de la extensa relación con los mejores gestores de fondos subyacentes (en adelante "GPs") internacionales. Los activos bajo gestión de *Private Equity* ascienden a €13.2b.

Dentro del ámbito de ***Venture Capital***, el Grupo proporciona una cuidadosa selección de los mejores fondos y gestores de *Venture Capital*, con un claro enfoque en el sector tecnológico, permitiendo a los inversores participar en la revolución digital. Esta línea de negocio cuenta con €2.6b de activos bajo gestión, e incluye también inversión en secundarios y coinversiones.

Dentro de ***Real Assets***, se diferencian dos tipos de activos: *Real Estate* (inmobiliario) e Infraestructuras. En el ámbito inmobiliario, el Grupo ofrece acceso a fondos que siguen una estrategia de inversión inmobiliaria con un fuerte enfoque en la creación de valor, la protección del riesgo y la preservación del capital. Además, se ofrecen de manera complementaria plataformas de inversión directa que permiten capturar megatendencias. En el ámbito de Infraestructuras, la estrategia proporciona acceso a activos con flujos de caja estables, perfiles atractivos de rentabilidad-riesgo y baja correlación con otros activos. Respectivamente, *Real Estate* e Infraestructuras gestionan €0.8b y €1.9b.

Finalmente, en **Deuda Privada**, los fondos de fondos del Grupo AltamarCAM combinan estrategias líquidas e ilíquidas en el sector de la deuda privada, ofreciendo a los inversores diversas opciones para adaptarse a sus objetivos y preferencias de riesgo. Deuda Privada tiene bajo gestión €1.1b.

En **Ciencias de la Vida**<sup>3</sup>, la Firma brinda oportunidades de inversión en terapias disruptivas, tecnologías y activos de la salud, abordando la creciente demanda social de soluciones innovadoras en diagnósticos, terapias personalizadas y necesidades sanitarias no cubiertas. En total, Ciencias de la Vida gestiona €0.2b de activos.

Apalancándose en su completa plataforma de inversión, el Grupo AltamarCAM ofrece a través de la unidad de **Client Solutions** la posibilidad de diseñar y ejecutar programas de inversión a medida para aquellos inversores que busquen desarrollar o ampliar sus capacidades de inversión en activos privados mediante cuentas segregadas. A diciembre de 2025, la capacidad de inversión total de las cuentas segregadas supera los €9.0b.

En línea con el objetivo de dar valor añadido adicional a sus clientes, el Grupo ha desarrollado dos líneas de negocio adicionales:

**El área de distribución de terceros** es la agencia de valores creada con el objetivo de facilitar a clientes institucionales un acceso eficiente a productos de gestoras internacionales tradicionales y alternativas de máxima calidad. La división ofrece acceso a productos con estrategias de inversiones en deuda privada, de retorno absoluto, así como activos tradicionales de renta variable, renta fija, y fondos mixtos. A diciembre 2025 el área cuenta con €1.7b en activos distribuidos a clientes.

**Altamar Advisory Partners** es la división de asesoramiento financiero compuesta por un equipo de profesionales con amplia experiencia en los principales bancos de inversión a nivel internacional. Los servicios de Altamar Advisory Partners incluyen asesoramiento financiero en fusiones y adquisiciones, venta de empresas y unidades de negocio, búsqueda de socios e inversores, estructuración de operaciones de *merchant banking*, *club deals*, colocaciones de capital y salidas a bolsa, estructura de capital y obtención de rating y estrategia corporativa. Desde su fundación han cerrado más de 25 operaciones.

En el futuro, el Grupo AltamarCAM continuará con su compromiso de proporcionar las mejores soluciones de inversión en mercados privados a un creciente conjunto de clientes internacionales. Asimismo, se esforzará por facilitar el acceso a gestores de primer nivel, oportunidades secundarias y coinversiones a través de diversas estructuras, como fondos, cuentas segregadas y soluciones personalizadas.

## 2.3 Gobierno corporativo y modelo de gobernanza ESG

### Gobierno corporativo

El Grupo AltamarCAM está comprometido con los más altos estándares de gobierno corporativo, habiendo implementado una estructura de gobierno corporativa que permite conseguir un nivel óptimo de control dentro de la organización, llevar a cabo la toma de decisiones en tiempo y forma y

---

<sup>3</sup> En octubre de 2025, AltamarCAM formalizó un acuerdo con Asabys en virtud del cual el equipo de Ciencias de la Vida dejó de formar parte de la estructura organizativa de la Firma para integrarse en el equipo de dicha entidad. No obstante, lo anterior, AltamarCAM mantiene su condición de gestor del fondo Alta LS 1 y continuará desempeñando sus funciones de gestión hasta su liquidación, percibiendo la parte correspondiente de la comisión de gestión (Management fee) conforme a los términos contractuales vigentes.

minimizar los riesgos financieros, regulatorios y reputacionales. En la configuración de sus estructuras de gobierno, la Firma persigue ante todo un entorno donde los profesionales puedan desarrollar sus capacidades y avanzar en función de sus méritos. Estos aspectos se refuerzan en todos los procedimientos e iniciativas de gestión de personas.

El **Consejo de Administración**<sup>4</sup> de la Sociedad Dominante es el responsable de definir las estrategias y objetivos de todas las entidades del Grupo y supervisar su actividad. El Consejo de Administración cuenta con una **Política de Selección de Consejeros** basada en un análisis previo de las necesidades de este órgano de gobierno, favoreciendo la integridad, diversidad de conocimientos y experiencia profesional. De igual manera, en dicha política se atiende a la diversidad e igualdad de oportunidades, incorporándose referencias a este respecto en su apartado 5 "*Requisitos y condiciones exigibles en los procesos de selección*".

El Consejo de Administración se encuentra en la cúpula de la estructura organizativa y es responsable de asegurar el buen gobierno corporativo del Grupo AltamarCAM. Entre sus principales funciones podemos encontrar la aprobación de la estructura organizativa, aprobación de procedimientos y políticas, desarrollar los sistemas de control, seguimiento y evaluación de los riesgos, así como asegurar que el Grupo cuenta con los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las diferentes funciones.

Con la finalidad de asegurar sus funciones de gestión y supervisión el Consejo de Administración se apoya en las siguientes comisiones u órganos de control especializados:

- Comité Estratégico.
- Comité de Producto.
- Comité Global Operativo.
- Comité Global Financiero.
- Comisión de Control y Supervisión.
- Comisión de Gestión del Talento.
- Órgano de Seguimiento del Reglamento Interno de Conducta.
- Comité de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo.
- Comité de Crisis.
- Comité de Comunicación.
- Comité de Socios.
- Comité de ESG.

### **Modelo de gobernanza ESG**

Uno de los elementos clave del marco ESG del Grupo AltamarCAM es su modelo de gobernanza. Renovado en diciembre de 2021, está alineado con las mejores prácticas del sector en este ámbito.

---

<sup>4</sup> Para obtener más detalles sobre la composición del Consejo de Administración, consultar la sección de la web Sobre Nosotros – Gobierno Corporativo – Consejo de Administración.

Esta estructura operativa involucra a todos los niveles de la organización, estableciendo líneas claras de responsabilidad y tres órganos de actuación principales: el Comité ESG, el Grupo de Trabajo ESG y el Equipo ESG, descritos en detalle a continuación. Asimismo, todos los profesionales y en particular el equipo de inversión tiene una implicación directa y funciones claramente definidas en materia de inversión responsable. La alianza sólida entre estas unidades y equipos permite orientar a la Firma hacia la excelencia en prácticas responsables a través de flujos de trabajo eficientes y escalables.

Esta gobernanza cuenta además con el respaldo y participación directa del Consejo de Administración, lo que refuerza más si cabe el vínculo entre la sostenibilidad y la misión del Grupo. Como máximo órgano de gobierno de la dirección, el Consejo de Administración ostenta la responsabilidad de ratificar y supervisar la Estrategia ESG, incluyendo un punto específico a este respecto en la agenda de todas sus sesiones.

Para garantizar el alineamiento de las áreas y órganos de gobierno involucrados en la Estrategia ESG, todos los miembros con responsabilidades en este campo tienen objetivos específicos claramente definidos vinculados a estos temas:

	Composición	Objetivo	Frecuencia
<b>Consejo de Administración</b>	Consejeros de la Sociedad Dominante (9 miembros)	Responsable en última instancia de todas las cuestiones ESG. Participación directa en la supervisión y respaldo de la Estrategia ESG y aprobación de políticas asociadas a estas cuestiones	<i>5-6 reuniones al año</i>
<b>Comité ESG</b>	Miembros de la alta dirección (incluidos varios miembros del Consejo de Administración). Dirigido por el <i>Chair</i> de ESG (8 miembros)	Órgano que asiste al Consejo en materia de ESG. Encargado de promover la sostenibilidad al más alto nivel de la Firma y entre los principales grupos de interés, así como aprobar, hacer seguimiento y ofrecer orientación en la Estrategia ESG y otras propuestas relacionadas	<i>Semestral</i>
<b>Grupo de Trabajo ESG</b>	Miembros del Equipo ESG y directores de diversas áreas de la Firma (10 miembros)	Facilita la implementación transversal de la Política ESG en toda la empresa. Proporciona orientación estratégica, conocimiento de mercado y promueve el desarrollo de ideas innovadoras	<i>Semestral</i>
<b>Equipo ESG</b>	Compuesto por profesionales multidisciplinares a tiempo completo o con dedicación parcial. Dirigido por el <i>Chief ESG Officer</i> (6 miembros)	Responsable de la definición y ejecución de la Estrategia ESG y políticas relacionadas, así como del lanzamiento de nuevas iniciativas en este ámbito	<i>Continua</i>
<b>Equipo de inversión</b>	Miembros de los distintos equipos de inversión. Cada clase de activo tiene también su propio Embajador ESG (>80 miembros, 6 de los cuales son Embajadores ESG)	Responsable de integrar los procesos de inversión responsable en las distintas fases del ciclo de inversión. Los Embajadores ESG contribuyen a la definición de procesos y velan por su cumplimiento	<i>Continua</i>

## 2.4 Entorno de mercado: factores y tendencias

A pesar de la incertidumbre experimentada en la primera mitad del año por el “*Liberation Day*”, el año 2025 ha traído consigo un balance positivo, caracterizado por un renovado dinamismo en el terreno macroeconómico. Estados Unidos ha vuelto a liderar este buen comportamiento, registrando un

crecimiento significativamente superior al esperado, mientras que Europa, aunque con resultados más modestos, ha acelerado su actividad económica.

Este entorno económico favorable, combinado con la importante caída en las tasas de inflación, ha permitido que los dos principales bancos centrales —la Reserva Federal y el Banco Central Europeo— hayan avanzado en el proceso de normalización de sus políticas monetarias mediante bajadas de tipos de interés. Esto se espera que impulse la actividad económica gracias al abaratamiento y la mayor disponibilidad de financiación. En Asia, la región ha mantenido un crecimiento continuo, con mejoras notables en Japón e India, si bien destaca la normalización de las tasas de crecimiento de China, por debajo de los niveles exhibidos históricamente.

A nivel de cartera, las compañías en las que invierte el Grupo AltamarCAM han continuado mostrando una notable resiliencia, reportando crecimiento tanto en ingresos como en beneficios (EBITDA) además de mantener sólidos márgenes operativos.

En cuanto a los niveles de actividad, se ha experimentado un incremento del 39%<sup>5</sup> en el volumen de inversión (capital invertido) en operaciones de *Buyout* durante 2025 en comparación con 2024, impulsado por transacciones en compañías de mayor tamaño en Norte América y por el sector tecnológico. A pesar de esta recuperación, estos niveles de inversión se sitúan por debajo de los alcanzados en 2021.

En cuanto a los niveles de desinversión, también se ha observado una mejora, con una subida del 43%<sup>6</sup> en el valor de ventas de compañías de *Buyout* con respecto al año 2024 (un año con niveles todavía deprimidos). Esta tendencia ha sido liderada por operaciones en compañías de gran tamaño y por una evidente mejora tanto en transacciones entre gestoras de *private equity* como estratégicas y salidas a bolsa (*IPOs*). Aun así, existe un amplio margen de progreso, ya que los niveles actuales superan ligeramente los de 2022, pero permanecen considerablemente por debajo de los registrados en 2021.

De cara a 2026, la mayoría de los gestores del Grupo AltamarCAM pronostican que la mejora en los niveles de actividad prosiga, siempre y cuando no se produzcan nuevos shocks macro. Factores como el incremento y abaratamiento de los niveles de financiación debido a las bajadas de tipos de interés, una evolución macroeconómica favorable, y la reducción de las diferencias de expectativas entre compradores y vendedores (*bid-ask spread*) se consideran clave para esta evolución. Los todavía discretos niveles de actividad —especialmente en la venta de compañías— han seguido afectando la actividad de *fundraising* para la gran mayoría de firmas de *Buyout*, debido a una menor disponibilidad de capital por parte de los inversores para realizar nuevos compromisos, con un capital levantado en 2025 inferior al de 2024. No obstante, el consenso de mercado espera una mejora del *fundraising* en 2026-27, impulsada por la recuperación de la actividad y, en particular, por los niveles de desinversión.

Con respecto a la actividad de la Firma, el año 2025 ha sido positivo en *fundraising* (con cifras similares a las registradas durante los últimos cuatro años). En cuanto a la actividad inversora, se ha mantenido un ritmo constante de inversiones, destacando una mejora en las llamadas de capital y en las distribuciones por parte de los gestores durante la segunda mitad del año, tras un primer semestre impactado por el “*Liberation Day*”.

---

<sup>5</sup> Fuente: Mergermarket – M&A Highlights 2025. “Global buyout activity” (página 11).

<sup>6</sup> Fuente: Mergermarket – M&A Highlights 2025. “Global buyout exits activity” (página 12).

Para concluir, el Grupo AltamarCAM espera que en 2026 continúe la recuperación en la actividad de inversión y desinversión, y por ende del *fundraising* para la industria de *Buyouts*, aunque siempre sujeto al entorno macro. La Firma continuará trabajando con los mismos criterios y valores que han soportado la buena evolución desde la creación de la misma.

## 2.5 Políticas corporativas<sup>7</sup>

El cumplimiento de la normativa y la gestión de riesgos son pilares fundamentales de la Firma. El Grupo AltamarCAM se encuentra comprometido a salvaguardar sus estándares de cumplimiento, ética y transparencia, y promueve una cultura de cumplimiento con la normativa local e internacional, así como con las mejores prácticas del mercado.

A través de la Unidad de Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos, establecida con total independencia de las áreas de negocio y que reporta directamente al Consejo de Administración, el Grupo AltamarCAM garantiza el estricto cumplimiento de las regulaciones aplicables en cada una de las jurisdicciones en las que opera la Firma. Con este fin, las políticas, procedimientos y controles internos destinados a garantizar el cumplimiento, desempeñan un papel fundamental. El sistema de control se somete a una evaluación periódica por parte de una entidad externa independiente a través de una auditoría anual, así como a evaluaciones adicionales, y si se requiere, por parte de los organismos reguladores según la jurisdicción correspondiente.

Conforme a los estándares de transparencia y cumplimiento normativo que rigen las operaciones del Grupo, se recogen a continuación algunas de las políticas y procedimientos corporativos más relevantes<sup>8</sup>.

El Grupo AltamarCAM cuenta con un **Código Ético** el cual aplica a todos sus empleados, aprobado por el Consejo de Administración de Altamar CAM Partners, S.L.

Dicho Código Ético contiene los valores corporativos de la Firma, así como un artículo que hace referencia al compromiso con el desarrollo sostenible, donde se detalla que el Grupo AltamarCAM se encuentra comprometido y alineado con los ODS aprobados por la Organización de las Naciones Unidas (“ONU”) en septiembre de 2015, así como con los derechos humanos, sirviendo como guía los artículos establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos (“UDHR” por sus siglas en inglés) de Naciones Unidas, cuyo respeto es primordial. Por último, dentro de sus capítulos de relación con terceros, el Código Ético establece normas de conducta claras en la lucha contra la corrupción al interactuar con autoridades y con partidos políticos, recalcando los principios de cooperación y transparencia.

Igualmente, el **Reglamento Interno de Conducta** también aplica a todos los empleados del Grupo AltamarCAM, siendo también aprobado por el Consejo de Administración. Este reglamento congrega una serie de normas en relación con los mercados de valores, en concreto en referencia a las operaciones personales realizadas en los mercados de valores, el abuso de mercado y la información privilegiada, los conflictos de interés y las operaciones vinculadas entre otras.

Los incumplimientos del Código Ético y del Reglamento Interno de Conducta y sus posibles consecuencias y sanciones aplicables, vienen recogidos en el **Régimen Disciplinario**, el cual abarca

---

<sup>7</sup> Siempre que una política haga referencia al Grupo AltamarCAM, esta será aplicable a todas las sociedades del Grupo.

<sup>8</sup> En el presente epígrafe, se mencionan y sintetizan las políticas más relevantes de AltamarCAM, así como aquellas asociadas a los requerimientos de la Ley 11/2018. Aquellas cuyas temáticas no se consideran asociadas a la ley no han sido mencionadas de manera específica en aras de mantener la concreción y relevancia del informe.

todas las legislaciones en las que opera el Grupo AltamarCAM y describe todas las faltas e infracciones que pueden cometer los empleados, agentes, socios, directivos, consejeros o personas con una relación mercantil equivalente. El Grupo difunde un mensaje rotundo sobre su oposición a la comisión de cualquier acto ilícito penal y su compromiso a combatirlo, previniendo un eventual deterioro de la imagen y del valor reputacional de la misma y, en definitiva, del valor de la Sociedad y de la marca. La **Política y el Manual de Prevención y Detección de Riesgos Penales** constituye un compromiso de permanente vigilancia y sanción de los actos y conductas fraudulentos, de mantenimiento de mecanismos efectivos de comunicación y concienciación de todos los grupos de interés, así como de desarrollo de una cultura empresarial de ética y honestidad.

Al mismo tiempo, el Grupo AltamarCAM cuenta con un **Procedimiento de Gestión del Canal de Denuncias y una Política de Uso del Canal de Denuncias**. A través de dicho canal de denuncias los empleados y externos pueden comunicar los incumplimientos o infracciones de las que tengan conocimiento. Por ejemplo:

- Infracciones penales cometidas en el ámbito de la actividad del Grupo AltamarCAM.
- Infracciones en materia de Prevención del Blanqueo de Capitales.
- Infracciones relacionadas con servicios, productos y mercados financieros.
- Infracciones en materia de privacidad.
- Infracciones en materia de comercio justo y ayudas públicas.
- Infracciones en materia de acoso laboral o sexual.
- Infracciones administrativas graves o muy graves.

Por otro lado, la Firma cuenta con diversas políticas específicas en materia de ciberseguridad y protección de datos, que abarcan temáticas muy concretas. Durante el ejercicio 2025, la Firma ha procedido a la actualización y desarrollo de nuevas políticas (mencionadas a continuación) y procedimientos en materia de ciberseguridad, inteligencia artificial, propiedad intelectual, seguridad de los sistemas y gestión de datos, entre otros ámbitos relacionados. Estas actuaciones se han implementado con el objetivo de reforzar el entorno de control tecnológico y garantizar el cumplimiento de los estándares internacionales aplicables, en particular en el marco del proceso de certificación conforme a la norma ISO/IEC 27001, cuya obtención ha sido alcanzada durante el ejercicio. El propósito de estos documentos es describir las medidas de seguridad organizativas y técnicas que garantizan la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información contenida en el procesamiento de datos personales. Este aspecto se desarrolla con mayor profundidad en el epígrafe 8.2 "Ciberseguridad" del presente informe.

Las remuneraciones del Grupo AltamarCAM se regulan por lo definido en el **Manual de Remuneraciones**, el cual establece un sistema retributivo acorde con una gestión sana y eficaz del riesgo, y alinea los esfuerzos individuales y de la Firma en su totalidad con los resultados previstos a largo plazo. Lo dispuesto en dicho manual está alineado con la estrategia de negocio definida por la Firma, con los objetivos relacionados con los riesgos ESG, y con la cultura y los valores corporativos, previendo expresamente, como uno de sus principios rectores, la meritocracia y la igualdad de trato y oportunidades, a fin de garantizar la equidad retributiva entre hombres y mujeres.

En materia de sostenibilidad, el Grupo AltamarCAM cuenta con una **Política ESG** aprobada y revisada periódicamente por el Consejo de Administración. Esta Política funciona como un marco sólido que

orienta las decisiones en esta materia, alineándolas con los principios de sostenibilidad que sigue la Firma tanto a nivel de inversión como corporativo y subraya la dedicación del Grupo a mantener prácticas de inversión responsables y el compromiso de éste de generar un impacto positivo en la industria financiera y en la sociedad. También, detalla el proceso de evaluación de oportunidades y riesgos de sostenibilidad a lo largo de todo el proceso de inversión.

Como parte de su Política de ESG, durante el proceso de inversión el Grupo AltamarCAM aplica un filtrado negativo preliminar siguiendo su **Política de Exclusión** (para más detalle consultar en la web corporativa), la cual especifica una lista de sectores y actividades restringidas en los que la Firma no desea invertir.

El Grupo canaliza sus esfuerzos sociales a través de la Fundación AltamarCAM (en adelante 'la Fundación'), inscrita en el Registro de Fundaciones de competencia estatal y regida por la Ley 50/2002, de 26 de diciembre. La Fundación cuenta con su propia **Política de la Fundación AltamarCAM** en la que se recogen no solo la misión, visión, objetivos y valores si no también el modelo operativo, el modelo de selección de proyectos y la cultura organizativa de ésta.

Por otro lado, la Firma cuenta con una **Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión** del Grupo AltamarCAM, documento que sirve como guía para fomentar un entorno laboral inclusivo y diverso. Los principios descritos en esta Política están integrados en todas las actividades relativas a la gestión de personas, incluyendo la contratación, promoción, retención, formación y otros procesos asociados.

Finalmente, las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva deben elaborar y publicar una política que explique cómo ejercerán los Derechos de Voto en las Juntas Generales de Accionistas de las sociedades en las que invierten. La **Política de Implicación** del Grupo AltamarCAM describe los principios seguidos por las gestoras en relación con el ejercicio del Derecho de Voto de sus vehículos de inversión. Además, aborda la importancia de considerar cuestiones de responsabilidad en materia de sostenibilidad al evaluar activos de inversión, alineándose con los principios de la Política ESG para promover el buen desempeño a largo plazo de los activos gestionados.

Adicionalmente, el Consejo de Administración de la Sociedad formalizó en diciembre de 2019 su decisión de alinear la estrategia y las políticas ESG del Grupo con la **Agenda 2030 y los ODS**. En lo relativo a su impacto directo, la Firma ha establecido seis objetivos prioritarios de actuación a nivel corporativo y dos objetivos de la Fundación AltamarCAM. Para el seguimiento del impacto sobre los objetivos, se ha definido un marco de medición basado en un conjunto de indicadores que permiten el establecimiento y monitorización de planes anuales de mejora. Del mismo modo, en los programas de inversión directa y coinversión, la Firma define sus ODS específicos en función de cada caso.



A lo largo del año 2025, la Firma ha realizado un seguimiento de la nueva normativa aplicable a todos los negocios, adaptando los distintos procedimientos y manuales sujetos a cambios regulatorios. Además, ha ajustado todos los procedimientos y manuales conforme a los nuevos procesos y modificaciones llevadas a cabo durante el ejercicio. Específicamente, durante el año 2025 se ha

aprobado la Política de uso interno de herramientas de inteligencia artificial, así como varios procedimientos en relación con el cumplimiento de la normativa DORA: *ICT Risk Framework* (Marco de Gestión de Riesgos de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)) y *Digital Operational Resilience Strategy* (Estrategia de Resiliencia Operativa Digital) y la Política de Seguridad de la Información, todas ellas aprobadas por el Consejo de Administración. Este aspecto se desarrolla con mayor profundidad en el epígrafe 8.2 “Ciberseguridad” del presente informe.

Además, durante el ejercicio 2025 se han actualizado los siguientes procedimientos:

De aplicación a todas las sociedades del Grupo:

- Plan de Continuidad de Negocio
- Política de Gestión Integral de Riesgos
- Manual de Proveedores
- Reglamento Interno de Conducta
- Manual de PBC/FT
- Manual de Remuneraciones
- Política ESG
- Política de Copias de Seguridad
- Política de Gobernanza de la Seguridad de la Información

De aplicación a sociedades concretas del Grupo:

- Manuales de Procedimientos y Medios (Altamar Private Equity, S.G.I.I.C., S.A.U. y Altan Capital, S.G.I.I.C., S.A.U.)
- Política de Valoración (Altamar Private Equity, S.G.I.I.C., S.A.U. y Altan Capital, S.G.I.I.C., S.A.U.)
- Política de Incentivos (Altamar Private Equity, S.G.I.I.C., S.A.U. y Altan Capital, S.G.I.I.C., S.A.U.)
- Allocation Policy (Altamar Private Equity, S.G.I.I.C., S.A.U. y CAM Alternatives GmbH)

El Grupo cuenta con una intranet, a la cual tienen acceso todos los empleados, donde pueden encontrar los manuales, políticas y procedimientos aplicables. Además, la plataforma de formación AltamarCAM eLearning contiene tanto los cursos de formación obligatorios como los recomendados para todo el equipo, así como píldoras formativas que incluyen actualizaciones e información de nuevos procedimientos aprobados.

## 2.6 Riesgos del Grupo

### Gestión de riesgos dentro de los procesos, toma de decisiones y gestión empresarial

El Grupo AltamarCAM ha implementado un sistema de gestión integral de riesgos *Enterprise Risk Management System* (ERM), o Sistema ERM, aprobado por la Alta Dirección, que consiste en un conjunto de procesos estructurados, consistentes y continuos, para la identificación, evaluación y gestión de las oportunidades y amenazas que afectan a los objetivos establecidos del Grupo. Dicho sistema viene recogido en la **Política de Gestión Integral de Riesgos**, la cual se aprobó por el Consejo de

Administración y cuyo objetivo es desarrollar los principios que aseguren el alineamiento entre los procesos de gestión de riesgos y los valores fundamentales de la Firma.

El sistema de gestión integral de riesgos se basa en principios alineados con el modelo de negocio y la estrategia del Grupo, que tienen en cuenta los requisitos de los reguladores y los supervisores, así como las mejores prácticas de mercado:

- Gestión de riesgos avanzada y exhaustiva con un enfoque de anticipación que permite mantener una definición del perfil de riesgo a través del apetito al riesgo definido por el Grupo, al igual que la identificación y la evaluación de los riesgos, tal y como se recoge en la Política de Gestión Integral de Riesgos.
- Líneas de defensa que permiten gestionar los riesgos y su origen, su control y supervisión, así como una evaluación independiente de los mismos.
- Una cultura de gestión del riesgo que integra en toda la organización una serie de actitudes, valores, habilidades y guías de acción contra los riesgos.
- Gestión del riesgo por las áreas que lo generan.

El Grupo AltamarCAM ha creado una taxonomía del riesgo que incluye todos los riesgos relevantes a los cuales la organización podría estar expuesta, entre los que se incorpora el riesgo de sostenibilidad. Los riesgos están evaluados y priorizados de acuerdo con la probabilidad y el impacto. Se trata de un inventario en evolución continua, ya que de forma anual la Unidad de Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos realiza una revisión integral del sistema con cada uno de los evaluadores de riesgo para identificar nuevos riesgos y mejorar y ajustar los ya existentes.

La evaluación del riesgo se lleva a cabo de forma trimestral y se basa en un proceso de dos fases:

- Análisis cualitativo: consiste en evaluar cada riesgo en base a una escala del riesgo, que incluye entre otros, información sobre vulnerabilidad y otros impactos no financieros. Este análisis cualitativo permite capturar el ambiente de control actual.
- Análisis cuantitativo: considera diferentes indicadores del riesgo claves para cada una de las categorías de riesgo y subcategorías con el objetivo de evitar la subjetividad a lo largo de la cuantificación de la probabilidad y el impacto.

La evaluación de riesgo permite atribuir a cada uno de los riesgos una probabilidad y una serie de impactos (financiero, reputacional, estratégico y operativo), lo cual determina su valor de riesgo. El Apetito al Riesgo es el nivel de riesgo que el Grupo considera razonable asumir al aplicar su estrategia de negocio, mientras que la Tolerancia al Riesgo es el grado de desviación que puede asumir la empresa con respecto al Apetito al Riesgo fijado. El procedimiento de evaluación de riesgos permite al Grupo AltamarCAM identificar aquellos riesgos que se encuentran por encima de los límites de Apetito al Riesgo. Los riesgos que superen la Tolerancia al Riesgo requerirán el desarrollo de planes de acción, salvo en casos excepcionales.

El proceso va acompañado por una serie de controles y *Key Risk Indicators* ("KRIs" por sus siglas en inglés) incluidos en el proceso de evaluación de los riesgos para tener más datos objetivos a la hora de evaluar impacto y probabilidad. Este proceso cuenta con la involucración de los distintos departamentos y áreas de negocio del Grupo, que cuentan con un *Risk Owner* encargado de la evaluación. Así mismo, con carácter anual, la Unidad de Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos revisa individualmente con los evaluadores de todas las áreas los riesgos, controles e indicadores KRI

de dicha área con el fin de identificar posibles nuevos riesgos a los que la Firma se encuentre expuesta y actualizar el sistema a la realidad de la Firma.

El objetivo del Sistema ERM no es eliminar los riesgos, sino asumir un nivel prudente de exposición que permita a la organización mantener un nivel aceptable de capital y de financiación y generar un beneficio recurrente. El cumplimiento con la Tolerancia al Riesgo definida se consigue a través del seguimiento continuo.

Los resultados obtenidos de las evaluaciones realizadas a través de la herramienta desarrollada a tal fin por los evaluadores del riesgo de los distintos departamentos son analizados a través de la misma por la Unidad de Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos del Grupo que, como parte del proceso trimestral, actualiza los valores del mapa de riesgos y propone planes de acción para subsanar las deficiencias detectadas. Tanto los resultados obtenidos como los planes propuestos son remitidos a la Comisión de Control y Supervisión conforme a los procesos de reporte establecidos en el Grupo de forma trimestral.

Adicionalmente, el Sistema ERM va ligado a un marco de control interno para todo el Grupo AltamarCAM desarrollado por dicha unidad, el cual contiene controles mensuales, trimestrales, anuales y *ad hoc*, cuyos resultados son reportados mensual o trimestralmente al responsable de cada una de las sociedades reguladas, así como trimestralmente a la Comisión de Control y Supervisión. El Sistema ERM se monitoriza a través de la herramienta Global Suite, donde se realiza el seguimiento de KRIs, controles y la propia evaluación de los riesgos.

En los últimos años, los riesgos clave o con una valoración más crítica han sido de índole diversa, pudiendo destacar los riesgos de ciberseguridad (incluyendo eventuales pagos fraudulentos), de captación de nueva base de inversores, de gestión de carteras, de gestión inefectiva de inversores, y de incertidumbre fiscal, entre otros.

En general, la evaluación de los riesgos clave ha tendido a estabilizarse o incluso disminuir con el tiempo debido a su mitigación mediante la implementación de planes de acción concretos.

### **Gestión de riesgos y grupos de interés en materia de sostenibilidad**

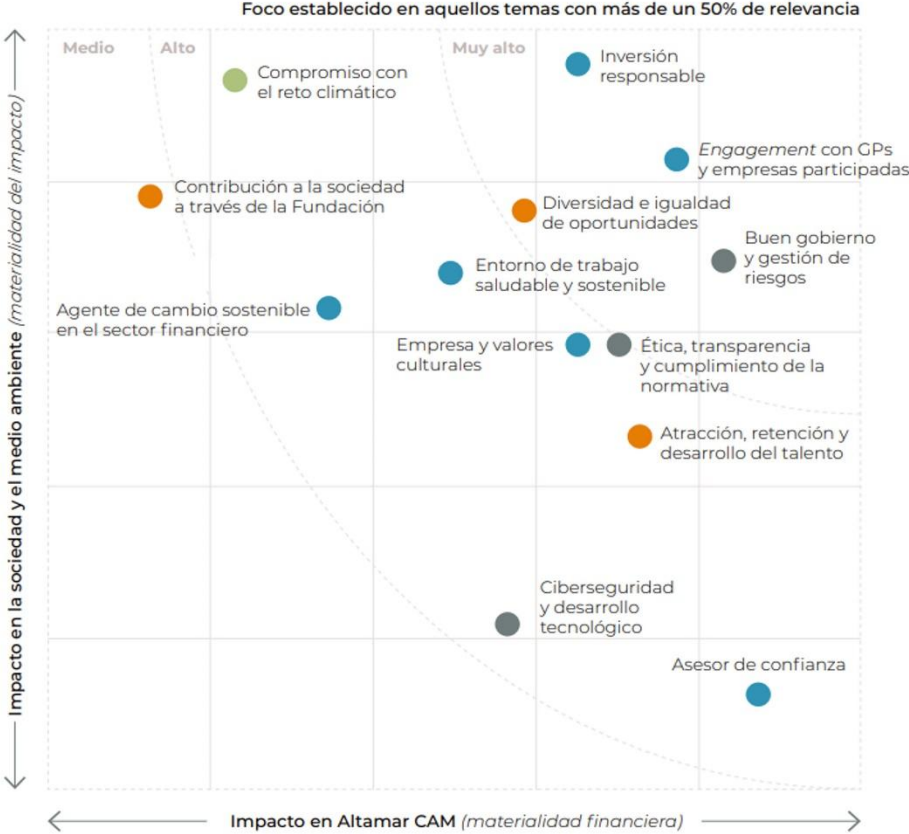
En el Grupo AltamarCAM, el marco ESG está fundamentado en el análisis de doble materialidad llevado a cabo en el 2023, instrumento que guía la trayectoria de la Firma y permite establecer el foco en las prioridades fundamentales para la entidad y en los impactos medibles. Este análisis de materialidad es el resultado de un trabajo exhaustivo realizado por el Equipo ESG y el Grupo de Trabajo ESG. Los datos y la información han sido recopilados mediante entrevistas, la revisión de estándares sectoriales, análisis del mercado y realización de encuestas. En él, se determina el grado de importancia de factores sociales, medioambientales y de gobierno relevantes de acuerdo con el negocio y grupos de interés de la Firma, desde una doble perspectiva: Impacto de la Firma en la sociedad y el medioambiente (enfoque de dentro hacia fuera o materialidad de impacto) e Impacto en AltamarCAM (enfoque de fuera hacia dentro o materialidad financiera). El análisis ha sido realizado siguiendo las recomendaciones del documento de Directrices Europeas para Cálculo de la Doble Materialidad, publicado por EFRAG en su versión provisional (aún sujeta a cambios).

Como parte del ejercicio de actualización del análisis de materialidad llevado a cabo en 2025, se ha revisado la relevancia de los distintos asuntos identificados previamente. Como resultado, el aspecto vinculado a productos de impacto deja de calificarse como material, dado que ya no constituye un

tema relevante para el Grupo en el contexto actual. Los 13 asuntos materiales identificados se desarrollan a lo largo del presente informe:

**Análisis de materialidad de AltamarCAM**

- Medio ambiente
- Social
- Gobernanza
- Transversal



Aspecto material	Descripción
<b>Engagement con GPs y empresas participadas</b>	Establecimiento de relaciones sólidas con los GPs; cumplimiento de los deberes fiduciarios; impulso y promoción de la mejora de los factores ESG a través de estrategias activas de participación; monitoreo y rendición de cuentas en relación la mejora continua de los procesos y la gestión de cualquier incidente que pudiera producirse.
<b>Inversión responsable</b>	Implementación sistemática de políticas ESG en las diferentes clases de activos y estrategias de inversión; medición del rendimiento e integración de factores sociales, ambientales y de gobernanza a lo largo del ciclo de inversión (desde la diligencia debida hasta la desinversión); generación de valor sostenible a largo plazo.
<b>Buen Gobierno y gestión de riesgos</b>	Existencia de un sólido marco de gobierno, de reglas, prácticas y procesos para dirigir y controlar el Grupo, y alinearlos con sus objetivos y los intereses de sus accionistas y grupos de interés; funcionamiento adecuado e independencia del Consejo de Administración; identificación, gestión y mitigación de riesgos en relación con los diferentes aspectos operativos del Grupo AltamarCAM.
<b>Diversidad e igualdad de oportunidades</b>	Diversidad de género, oportunidades y promoción basadas en principios de igualdad y meritocracia; equidad salarial basada en el desempeño y responsabilidades; principio de no discriminación, respeto y pluralidad.

<b>Ética, transparencia y cumplimiento de la normativa</b>	Cumplimiento del Código Ético y Reglamento Interno de Conducta; lucha contra la corrupción y soborno; prevención de blanqueo de capitales; prevención y detección de riesgos penales; cumplimiento normativo y responsabilidad fiscal; transparencia y rendición de cuentas.
<b>Empresa y valores culturales</b>	Cultura corporativa sólida basada en valores compartidos y con los cuales los empleados se sienten firmemente comprometidos.
<b>Atención, retención y desarrollo del talento</b>	Procesos de selección; políticas retributivas y beneficios dirigidos a los empleados; programas de capacitación y desarrollo; procesos de evaluación y marca empleadora del Grupo AltamarCAM.
<b>Entorno de trabajo saludable y sostenible</b>	Gestión de la salud y seguridad en el trabajo; prevención de accidentes; equilibrio entre trabajo y vida personal y desconexión digital; creación de un espacio de trabajo accesible, saludable y sostenible.
<b>Asesor de confianza</b>	Generación de soluciones adaptadas a las necesidades y objetivos de inversión de los clientes; acceso a las mejores oportunidades y gestores; asesoramiento basado en generar confianza y protección del inversor; comunicación y transparencia hacia los inversores; satisfacción del cliente.
<b>Compromiso con el reto climático</b>	Medición de la huella de carbono operativa y relacionada con la inversión; reducción de emisiones; trayectoria de cero emisiones netas; gestión de riesgos y oportunidades climáticos; diálogo con los GPs para la acción climática.
<b>Agente de cambio sostenible en el sector financiero</b>	Procesos de diálogo y alianzas con grupos de interés clave en materia de ESG; participación en consultas públicas; adhesión a iniciativas sectoriales y participación en grupos de trabajo; generación de conocimiento y concienciación asociados con la inversión responsable interna y externamente.
<b>Ciberseguridad y desarrollo tecnológico</b>	Sistemas de IT robustos y cumplimiento normativo en materia de protección de datos; personal capacitado; minimización y mitigación de los riesgos asociados a potenciales ataques cibernéticos; digitalización orientada al cliente y automatización de procesos para la eficiencia corporativa.
<b>Contribución a la sociedad a través de la Fundación</b>	Impacto en la sociedad y las comunidades locales a través de programas sociales y educativos; voluntariado y participación de los empleados en las actividades de la Fundación; generación de un ecosistema de impacto social (alianzas con otras fundaciones).



## 03 ALTAMARCAM COMO INVERSOR RESPONSABLE

### 3.1 Estrategia de sostenibilidad

La Firma ha logrado avances significativos en sostenibilidad, consolidando su compromiso a través de la conclusión de la primera estrategia ESG trienal, completada en 2024 y que estableció una hoja de ruta fundamentada en las mejores prácticas de mercado, tecnología avanzada y la experiencia de su equipo.

La Estrategia de Sostenibilidad 2025-2027 ha sido aprobada por el Comité ESG y posteriormente ratificada por el Consejo de Administración en marzo de 2025, y se encuentra actualmente en fase de implementación. A cierre de 2025, la Estrategia ESG ha registrado un avance significativo, con la finalización de 19 tareas obligatorias, lo que representa el 100% de las previstas para el ejercicio. En conjunto, el 41% del total de tareas obligatorias de la Estrategia se encuentran completadas. Esta nueva estrategia refuerza el enfoque de la Firma en materia de regulación y transparencia, incorporando esta línea como un eje estratégico transversal y obligatorio, en un contexto de creciente exigencia normativa y de *reporting* por parte de reguladores e inversores.

Asimismo, durante el año se ha llevado a cabo una recalibración de la Estrategia para una planificación más equilibrada para 2026. Entre los principales ajustes destacan el aplazamiento de tres iniciativas a 2027 por cambios regulatorios, la anticipación de determinadas acciones a 2026, la redistribución plurianual del cálculo de emisiones de Alcance 3 y la revisión de prioridades, incluyendo la reclasificación de tareas y la incorporación de una nueva tarea obligatoria.

Adicionalmente, la estrategia se articula en torno a otros siete ejes estratégicos clave, diseñados para maximizar la creación de valor sostenible tanto en el proceso de inversión como en la actividad diaria de la organización. Entre ellos, destaca de manera significativa el impulso a la digitalización de los procesos, con especial foco en el proceso de inversión, como palanca para mejorar la eficiencia operativa, la calidad de la información y la capacidad de análisis, así como para aportar un mayor valor añadido a los proyectos y a la toma de decisiones.

El Consejo de Administración lleva a cabo un seguimiento regular del progreso en la implementación de las medidas definidas en la estrategia a través de la supervisión de indicadores específicos en cada una de sus sesiones.

### 3.2 Integración de criterios ESG en el ciclo de inversión

El Grupo AltamarCAM incorpora activamente consideraciones de sostenibilidad en la totalidad de su proceso de inversión basándose en la **Política ESG** de la Firma, desde el análisis de oportunidades hasta la fase de salida, adaptando además su enfoque a los tipos de activos y estrategias de inversión cuando procede. Más allá de la recopilación de información y el análisis de los riesgos y oportunidades de inversión, la Firma centra sus esfuerzos en el dialogo y *engagement* con los gestores.

La Firma alinea su marco de inversión responsable con los estándares más reconocidos del mercado, entre otros: Principios de Inversión Responsable de las Naciones Unidas ('UN PRI' por sus siglas en inglés), Sustainability Accounting Standards Board (SASB), Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD), etc.

El Grupo AltamarCAM tiene un acceso significativo a gestores de primer nivel en todo el mundo, lo que le proporciona amplios conocimientos y ejemplos de buenas prácticas aplicadas en la industria en materia de ESG. En este sentido, el Grupo aprovecha esta profunda comprensión del mercado para impulsar la mejora en el desempeño ESG de los GPs y colaboradores a través de un diálogo continuo y constructivo con ellos. A continuación, se describen de forma general las principales actuaciones llevadas a cabo por la Firma en cada una de las fases del ciclo de inversión<sup>9</sup>, en las que participan activamente tanto el equipo ESG como el equipo de inversión:

- **Screening:** El Grupo AltamarCAM ha desarrollado una **Política de Exclusión** que incluye una lista de actividades y sectores restringidos en los que la Firma no desea invertir.
- **Due Diligence:** La Firma lleva a cabo un análisis exhaustivo del enfoque y desempeño de sostenibilidad de los GPs y de las inversiones subyacentes<sup>10</sup>, que se incluye como parte fundamental del proceso de diligencia debida:
  - Cuestionario de *Due Diligence* ESG (en adelante "ESG DDQ"): El Grupo AltamarCAM analiza las principales actividades ESG de los GPs a través del ESG DDQ. Esta herramienta (que cuenta con más de 40 preguntas customizadas por tipo de activo y tipo de inversión (primarios, secundarios, coinversión e inversión directa) y está completamente digitalizada) ha sido desarrollada minuciosamente para evaluar las capacidades, el compromiso y el grado de madurez de cada GP en cuanto a la integración de factores de sostenibilidad en la inversión.
  - Alineamiento con los ODS: Identificación para cada inversión de los ODS prioritarios e indicadores asociados.
  - Calificación ESG: Análisis de las respuestas de los GPs al ESG DDQ, asignando una calificación a cada gestor. En función de la calificación, los GPs pueden clasificarse en cuatro categorías: Principiante, Apto, Bueno o Sobresaliente.
- **Formalización de la inversión:** Las principales conclusiones de la *Due Diligence* ESG se incluyen en el memorando de inversión y se presentan al Comité de Inversiones, que lleva a

---

<sup>9</sup> Aunque los principios teóricos de la inversión responsable se integran en todo el portafolio gestionado y/o asesorado por el Grupo AltamarCAM, la aplicación práctica puede variar significativamente según las características únicas de cada producto, incluyendo el tipo de activo y estrategia de inversión involucradas. El detalle de las variaciones ESG tenidas en cuenta para cada uno de los activos o estrategias de inversión puede consultarse en la Política ESG de la Firma, disponible en su página web.

<sup>10</sup> Análisis realizado en operaciones de secundario y coinversiones, al no disponerse de información *ex-ante* en operaciones de primario.

cabo la toma de decisiones en cuanto a la aprobación o no de cada nueva oportunidad. El Equipo ESG se mantiene activamente informado sobre la distribución y presentación del memorando al Comité de Inversiones. En caso de haberse identificado un área de mejora ESG durante la diligencia debida que pueda conllevar algún riesgo, se proporciona un conjunto de recomendaciones acotadas a los límites de actuación de la Firma. Asimismo, la Firma solicita a los GPs incorporar una serie de cláusulas ESG en las *Side Letters* y en la documentación legal, formalizando así los compromisos clave de sostenibilidad que el Grupo aspira a cumplir durante la inversión.

- **Periodo de tenencia:** Una vez aprobada la inversión y durante todo el periodo de tenencia, el Grupo AltamarCAM inicia un proceso de revisión y mejora continua con respecto a la integración de criterios ESG en los fondos invertidos:
  - Seguimiento de los resultados ESG: Durante toda la vida de la inversión, se actualizan y analizan las respuestas del ESG DDQ, junto con cualquier posible incidente que haya podido tener lugar. La frecuencia con la que se renueva el análisis depende del resultado obtenido por el GP (anual para GPs clasificados como Principiantes o Aptos, y bianual para GPs clasificados como Buenos o Sobresalientes). Esta evaluación periódica permite al Grupo hacer un seguimiento del progreso, actualizar estrategias y realizar ajustes en su enfoque de *engagement*.
  - Modelo de Análisis de Carteras ESG: Se realiza un análisis a nivel empresas del portafolio, identificando los riesgos y oportunidades ESG relevantes conforme al sector y país de operación de cada una de ellas. La puntuación obtenida por cada empresa se agrega a nivel de fondo, teniendo en cuenta la cantidad invertida por la Firma. El Modelo de Análisis de Carteras ESG se basa en diversos estándares internacionales como SASB y TCFD.
  - Como parte del control de riesgos ESG, se ha establecido un procedimiento para asegurar la inclusión de información y análisis ESG en los materiales del Comité de Inversión. Se revisan las inversiones aprobadas y, en caso de omisiones, se escalan, analizan y corrigen.
- **Desinversión:** En la fase de desinversión (referida a la transacción secundaria de un fondo o la desinversión de una inversión directa), el Grupo AltamarCAM realiza una evaluación integral del desempeño ESG del fondo o empresa, analizando su evolución desde la entrada hasta la venta del fondo/empresa en cuestión. De igual modo, se pueden desarrollar análisis adicionales o documentos ad-hoc para satisfacer los requisitos específicos de los inversores.

Resultado de este enfoque de inversión holístico y consolidado, el Grupo AltamarCAM ha recibido varios premios y reconocimientos en 2024, reforzando la posición de liderazgo de la Firma en este espacio:

- Ha alcanzado la máxima puntuación de cinco estrellas en las categorías reportadas<sup>11</sup> en la evaluación 2025 de UN PRI.
- Ha sido finalista del premio "*Real Deals ESG 2025*" en la categoría "*LP – Fondo de Fondos*".
- Ha sido nuevamente reconocida como "*Avant-Gardist*" en el *Responsible Investment Brand Index (RIBI™)* 2025, encadenando tres años consecutivos con esta distinción. En esta edición,

---

<sup>11</sup> Incluyendo *Policy Governance and Strategy, Indirect – Fixed Income – Active, Indirect – Private Equity, Indirect – Real Estate, Indirect – Infrastructure & Confidence Building Measures*.

además, se sitúa entre las 10 mejores entidades del sur de Europa —reforzando su liderazgo regional— y entra por primera vez en el Top 10 global en activos privados.

- Ha quedado en primer puesto como 'Inversor Líder en Inversión Responsable' de Alas20.



## 04 MEDIO AMBIENTE

### 4.1 Información global

Dada la naturaleza de las operaciones del Grupo AltamarCAM, centradas en la gestión de activos y en el diseño y oferta de soluciones de inversión a sus clientes, el impacto ambiental directo generado por el Grupo se considera limitado, estando circunscrito al uso de las oficinas y desplazamiento de sus empleados. Se prevé que esta situación se mantenga durante los próximos ejercicios.

En el ejercicio 2025 se ha modificado el alcance de este epígrafe como consecuencia de cambios en la red de oficinas: desde octubre las oficinas de Passeig de Gràcia en Barcelona dejaron de ser parte del perímetro del Grupo, la oficina de Chile se trasladó a una ubicación de menor tamaño y, en agosto, se inauguró una nueva oficina en México. Estos cambios se encuentran reflejados en todos los datos e información incluidos en este apartado.

Por otro lado, en 2023, AltamarCAM publicó su primer Plan de Acción Climática, en el que estableció un marco de medidas estratégicas, metas e iniciativas operativas orientadas a reducir las emisiones, mejorar la eficiencia energética y promover una movilidad más sostenible en sus oficinas. Sobre esta base, el Grupo ha desarrollado y publicado un nuevo Plan de Acción Climática (Plan de descarbonización del Grupo), cuyo objetivo es definir la estrategia de descarbonización, así como los objetivos y acciones concretas de AltamarCAM para gestionar y reducir de forma progresiva las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a sus operaciones.

Este nuevo Plan ha sido elaborado de conformidad con el Real Decreto 214/2025, de 18 de marzo de 2025, y se encuentra disponible en su página web oficial para su libre consulta, incluyendo los objetivos de reducción de emisiones establecidos por el Grupo.

Como principal medida implementada desde finales de 2024, destaca la transición a energía de origen renovable en las oficinas de Madrid y Barcelona, lo que ha permitido registrar una reducción significativa de las emisiones asociadas al consumo energético. Los efectos positivos de esta actuación se reflejan de manera tangible en el ejercicio 2025, evidenciando la eficacia de las medidas adoptadas y reforzando el compromiso del Grupo con la mitigación del impacto ambiental derivado de su actividad directa.

Adicionalmente, la Firma se centra en garantizar el cumplimiento de la legalidad vigente y en promover un uso responsable y sostenible de todas sus instalaciones (propiedad de terceros), manteniendo una estrecha colaboración tanto con los gestores de los edificios para la identificación e implementación de prácticas ecosostenibles, como con la plantilla, y asegurando una gestión activa e íntegra de los efectos medioambientales actuales y previsibles derivados de su actividad.

Diversas áreas se encuentran implicadas en la gestión de cualquier riesgo ambiental que pudiera identificarse en la Firma, incluida la Unidad de Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos y el Equipo ESG, ambos compuestos por profesionales multidisciplinares que colaboran de manera transversal con las distintas áreas del Grupo. No obstante, dada la baja incidencia de estas cuestiones a nivel corporativo, los recursos económicos dedicados por parte de la Firma no se consideran materiales desde el punto de vista financiero, centrándose, principalmente, en la implementación de medidas de eficiencia energética y el gasto asociado a la compensación de emisiones para alcanzar la neutralidad en carbono. Asimismo, no ha sido necesario crear provisiones específicas para riesgos y gastos medioambientales y ninguna sociedad del Grupo se encuentra sujeta a la Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental y su normativa de desarrollo. Adicionalmente, las sociedades del Grupo no llevan a cabo actividades que puedan dar lugar a la liberación de sustancias tóxicas, por lo que la aplicación del principio de precaución ambiental no se considera aplicable. Bajo esta premisa, la Firma no cuenta con un Sistema de Gestión Ambiental corporativo, si bien, seguirá evaluando la posibilidad de implementarlo a futuro, si se determina que es relevante y aporta beneficios a nivel operativo.

Si bien el impacto medioambiental directo no es considerado un tema material desde la perspectiva operativa objeto del presente informe, el Grupo AltamarCAM considera muy relevantes estas cuestiones en su actividad inversora (impacto indirecto), tal y como pone de manifiesto la Política ESG del Grupo. Desde el inicio de su actividad, la Firma evita mediante la aplicación de su Política de Exclusión, invertir en empresas que puedan causar daños medioambientales graves, empresas dedicadas a la producción o comercio de carbón, y empresas que empleen métodos de extracción de petróleo y gas no sostenibles o, de éstas, las que no cuenten con un compromiso de emisiones netas cero para el año 2050. Además, una vez que se inicia el análisis de una oportunidad de inversión, y a lo largo de todo el ciclo de vida de esta, la Firma despliega un completo proceso de evaluación y gestión de aspectos ESG que cubre de manera específica cuestiones ambientales que aplican tanto a las actividades del GP como a las empresas de la cartera (para más detalles del proceso de inversión, consultar epígrafe 3. *AltamarCAM como Inversor Responsable* del presente informe).

## **4.2 Consumo de energía**

Las principales fuentes de energía asociadas a la actividad del Grupo AltamarCAM corresponden al consumo de combustibles fósiles para calefacción y uso de la flota propiedad de la empresa, así como el consumo de electricidad y calefacción de distrito en sus oficinas.

El Grupo ha implementado diversas medidas en los últimos años, de cara a optimizar el consumo energético y reducir las emisiones asociadas a sus operaciones. Entre ellas destacan la instalación de bombillas LED de bajo consumo, la instalación de un sistema de calefacción por zonas o la consideración de criterios de eficiencia energética en todas las nuevas compras de dispositivos eléctricos. Adicionalmente, el edificio donde se ubica la oficina de Nueva York cuenta con la certificación *Energy Star*.

Durante el ejercicio 2025, la Firma ha consolidado los resultados de las medidas implementadas a lo largo de 2024 en el marco del Plan de Cambio Climático, destacando especialmente la transición completa a energía de origen renovable en todas sus sedes en España. Este hito supone un avance estructural en la descarbonización de sus operaciones y refleja un cambio significativo en su modelo de consumo energético. Esta iniciativa refuerza el esfuerzo por reducir la huella de carbono y avanzar

en el desarrollo de operaciones más responsables con el medioambiente, alineándose con sus objetivos estratégicos de sostenibilidad.

<b>Consumo de energía dentro de la organización</b>	<b>Oficina</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
<b>Electricidad (kWh)</b>	<b>Todas las oficinas</b>	<b>266.368,60</b>	<b>277.340,52</b>
<b>Combustibles (kWh)</b>	<b>Todas las oficinas</b>	<b>92.300,42</b>	<b>89.798,71</b>
Gas Natural	Madrid	65.031,64	53.862,61
	Nueva York	987,35	1.269,30
Gasóleo	Nueva York	21.630,58	28.390,48
Flota de vehículos de la empresa	Madrid	4.650,85	6.276,32
<b>Calefacción de Distrito (kWh)</b>	<b>Colonia</b>	<b>38.300,00</b>	<b>56.376,00</b>
<b>Consumo de energía total</b>		<b>396.969,02</b>	<b>423.515,23</b>

Nota aclaratoria: Se incluyen en el alcance de cálculo las oficinas de Madrid, Barcelona (Av. Diagonal), Barcelona (Passeig de Gràcia – consumo correspondiente a los 10 primeros meses de 2025 hasta que deja de formar parte del perímetro del Grupo), Colonia, Santiago de Chile, México (consumo correspondiente al último cuatrimestre de 2025 desde la apertura de la nueva oficina), y Nueva York, al ser el puesto principal de trabajo de la práctica totalidad de los empleados del Grupo. Las únicas excepciones son Múnich, Luxemburgo y Londres, que representan un porcentaje mínimo de empleados desplazados (1,98% del total de la Firma) y corresponden a espacios alquilados en oficinas de terceros; por ello, su impacto en el alcance del Grupo se considera irrelevante. Los datos de la oficina de Colonia han sido estimados a partir del consumo real de energía de 2024, dado que, debido al sistema de emisión de facturas, la información no ha estado disponible a tiempo para su inclusión en el presente informe. En el caso de Nueva York, tanto el consumo de electricidad (integrado en el total) como el consumo de gasóleo y de gas natural se han estimado multiplicando el consumo real del edificio en 2025 por el porcentaje de superficie ocupada por la oficina del Grupo AltamarCAM. Asimismo, el consumo de gas natural y gasóleo (asociado a calefacción) en la oficina de Barcelona (Av. Diagonal) durante 2025 se ha calculado aplicando ese mismo criterio de prorrateo: consumo total del edificio multiplicado por el porcentaje de superficie ocupada por el Grupo. Asimismo, se excluyen de las tablas, tanto para 2024 como 2025, el total de kWh asociados a la recarga de extintores y gases refrigerantes ya que se consideran emisiones directas fugitivas y no forman parte del consumo energético. Por último, el consumo energético de la flota se ha calculado mediante la conversión de litros por kilómetro, utilizando como referencia el consumo medio del Nuevo Ciclo de Conducción Europeo para el modelo de vehículo (6,1 l/100 km), posteriormente transformado a kWh.

<b>Consumo de energía renovable dentro de la organización</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
<b>Consumo de energía total</b>	<b>396.969,02</b>	<b>423.515,23</b>
<b>Consumo renovable</b>	<b>36.452,24</b>	<b>137.459,89</b>
<b>Energía renovable sobre consumo total (%)</b>	<b>9,2%</b>	<b>32,5%</b>

Este año se publica por primera vez el dato del consumo de energía renovable de la organización, tanto para el ejercicio 2025 como para el 2024.

Entre 2024 y 2025, el consumo energético total de la organización aumenta un 6,7%, impulsado principalmente por el crecimiento del consumo eléctrico (+4,1%), en línea con la mayor ocupación de las oficinas y el incremento en la demanda de climatización, iluminación y equipos. En contraste, el

consumo de combustibles se reduce un 2,7%, debido principalmente a la disminución del consumo de gas natural, asociada a una menor ocupación en el edificio de la oficina de Madrid, aunque parcialmente compensada por el aumento del gasóleo (+31,3%) y de la flota de vehículos (+34,9%), reflejo de una mayor actividad operativa. Asimismo, la calefacción de distrito registra un incremento significativo (+47,2%), coherente con el mayor uso de las instalaciones en Colonia.

Por otro lado, la proporción de energía renovable sobre el consumo total ha experimentado un crecimiento muy significativo, pasando de niveles reducidos a representar más del 30% del consumo energético en el periodo analizado. Esta evolución se debe a la transición progresiva hacia el abastecimiento de electricidad renovable que comenzó a finales de 2024 y se consolidó significativamente en 2025, cuando una parte sustancial del consumo total de electricidad fue suministrada a partir de fuentes renovables. Esto refleja un avance sólido en la integración de fuentes renovables, consolidando una tendencia positiva hacia un modelo energético más sostenible y menos dependiente de fuentes convencionales.

Estos resultados se enmarcan en un contexto de crecimiento del Grupo, con aumentos en ingresos y plantilla, junto con una ligera reducción de la superficie total de oficinas (principalmente por el traslado a una oficina de menor tamaño en Chile, parcialmente compensado por la apertura en México). En este sentido, pese al incremento del consumo energético en términos absolutos, se observa una mejora en la intensidad y un desacoplamiento progresivo entre el crecimiento del negocio y su impacto ambiental, impulsado especialmente por la reducción de las emisiones de Alcance 2.

### **4.3 Gestión de emisiones y cambio climático**

En relación con el reto climático, y en línea con su Plan de Acción Climática mencionado anteriormente, el Grupo AltamarCAM reconoce la necesidad urgente de descarbonizar la economía global y dedica amplios esfuerzos a diseñar e implementar soluciones que minimicen sus emisiones y exposición a riesgos climáticos, a la vez que busca aprovechar las oportunidades únicas que este cambio de paradigma ofrece en los mercados de inversión privada. Con este propósito, la Firma gestiona activamente una cartera diversa de inversiones que contribuyen a la transición energética.

El Grupo AltamarCAM es consciente de que el reto climático no puede asumirse de manera individual, por ello ha intensificado su actividad sectorial en los últimos años, aprovechando el rol y la capacidad de influencia que los inversores, como colectivo, pueden ejercer en la cadena financiera. Bajo esta premisa, el Grupo firmó la '*Declaración global de inversores a los gobiernos sobre cambio climático*' en línea con el Acuerdo de París en 2023. Para reforzar su compromiso, en 2025 AltamarCAM Partners ha firmado la Declaración conjunta sobre el Pacto Industrial Limpio (*Joint statement on the Clean Industrial Deal*) promovido por UN PRI. La Firma es además miembro de importantes iniciativas climáticas como TCFD, Initiative Climate International (iCI) y en el 2024 también se adhirió a la iniciativa SPRING (*Strategic Program on Responsible Investment and Natural Growth*), promovida por UN PRI, como parte de su compromiso con la biodiversidad y la sostenibilidad.

#### **Emisiones corporativas (impacto directo)**

En los últimos años, el Grupo ha medido y analizado su impacto directo mediante el cálculo de la huella de carbono a nivel operativo: Alcance 1, Alcance 2 y Alcance 3 reducido. La Firma monitoriza, reduce y compensa estas emisiones desde el año 2019.

Los resultados de 2025 (detallados en la tabla a continuación) ponen de manifiesto que el impacto climático directo del Grupo es reducido, y que la huella de carbono está claramente dominada por el Alcance 3 reducido (88% de total), aspecto principalmente causado por el elevado número de viajes de negocio e incremento de vuelos intercontinentales en los últimos años. Gracias a la implementación de la medida de cambio a energía renovable en varias oficinas a partir de septiembre de 2024, se observa una reducción de las emisiones de alcance 2 derivadas del consumo de electricidad. Este impacto se ha visto reflejado de manera significativa en 2025.

Huella de carbono	2024	2025
Emisiones Alcance 1 (t CO <sub>2</sub> eq)	24,62	20,81
Emisiones Alcance 2 ( <i>market based</i> ) (t CO <sub>2</sub> eq)	75,71	54,42
Emisiones Alcance 3 (t CO <sub>2</sub> eq)	450,01	532,95
<b>Huella de carbono total – Alcance 1, 2 y 3 (t CO<sub>2</sub>eq)</b>	<b>550,34</b>	<b>608,18</b>

Nota aclaratoria: Emisiones de Alcance 1 (consumo de combustibles fósiles y uso de gases refrigerantes dentro de la organización), Alcance 2 (consumo de electricidad y calefacción urbana) y Alcance 3 reducido (viajes de negocio y desplazamiento de empleados). Los factores de emisión usados para calcular los Alcances 1 y 2 se han obtenido de la [web del MITECO](#). En relación con las emisiones reportadas en el ejercicio 2024, se ha procedido a la reexpresión de los alcances 1 y 2 como consecuencia de la actualización de los factores de emisión correspondientes a dicho ejercicio, publicados oficialmente por el MITECO en 2026.

La huella de carbono total de la organización aumenta un 10,5%, impulsada principalmente por el incremento de las emisiones de Alcance 3 (+18,4%), en línea con la evolución de la actividad del Grupo, el crecimiento de la plantilla y su huella geográfica. Este comportamiento refleja la naturaleza operativa del negocio, donde los cambios en el volumen de actividad tienen un impacto directo en las emisiones indirectas.

En paralelo, se observan dinámicas contrapuestas en los alcances energéticos. Por un lado, las emisiones de Alcance 2 se reducen de forma significativa (-28,1%), principalmente como resultado del mayor aprovisionamiento de electricidad de origen renovable mediante mecanismos *market-based* en varias oficinas, más que por una reducción estructural del consumo energético. Por otro lado, Las emisiones de Alcance 1 se reducen un 15,5%, principalmente por la disminución del consumo de combustibles, en particular de gas natural, si bien su evolución sigue siendo relativamente estable debido a su peso limitado en la huella total del Grupo y a las restricciones estructurales para su reducción, especialmente en edificios donde la capacidad de influencia es limitada. En conjunto, esta evolución evidencia un desacoplamiento parcial entre el crecimiento del negocio y las emisiones, impulsado principalmente por la reducción de las emisiones de Alcance 2.

En línea con la compensación de la huella de 2024 en el ejercicio 2025, para la compensación de la totalidad de la huella de carbono correspondiente al ejercicio 2025, en abril 2026 se ha optado por continuar apoyando proyectos de captura de carbono con impacto demostrado y vínculos previos con la Firma. La selección se ha basado en criterios de efectividad, compromiso a largo plazo, impacto local y alineación con proveedores. Este año se ha renovado el apoyo al proyecto 'Mutatá REDD+' en Colombia, al proyecto de restauración de manglares en Marereni (Kenia) y a la recuperación de praderas marinas en Mallorca, todos ellos impulsados por SeaTrees.

Además, se han respaldado iniciativas de reforestación en San Esteban de Gormaz y en la Sierra de las Molleras (Asturias), promovidas por Bosquia. Este último, inscrito en el registro oficial del Ministerio para la Transición Ecológica, garantiza la trazabilidad de las absorciones. En conjunto, estos proyectos transforman terrenos degradados en sumideros de carbono y contribuyen a la recuperación de los ecosistemas y la biodiversidad.

### **Emisiones financiadas (impacto indirecto)**

A pesar de los desafíos inherentes que enfrenta AltamarCAM en los mercados privados para gestionar las emisiones financiadas debido a su, habitualmente, relación indirecta (a través de los GPs) con las empresas de la cartera, el Grupo ha acumulado experiencia en este ámbito a lo largo de los años y ha establecido nuevas metodologías para acceder a estos datos. El marco normativo de la Unión Europea sobre finanzas sostenibles ha endurecido aún más si cabe las exigencias sobre transparencia, coyuntura en la que la Firma se apoya para acelerar la recopilación de esta información.

En este contexto, el ESG DDQ mencionado previamente, es la herramienta principal para recopilar datos sobre las toneladas de CO<sub>2</sub> emitidas por la actividad de los GPs. De esta manera, se obtiene información real y detallada directamente de los gestores. Asimismo, la adhesión del Grupo AltamarCAM a ESG Data Convergence Initiative (EDCI) en 2023, supuso un nuevo hito en este levantamiento de información, dando acceso a datos revisados de un amplio conjunto de empresas de la cartera. En fondos seleccionados, la Firma ha empezado a recopilar datos ESG de las carteras subyacentes a través de la Plantilla ESG Europea ('EET' por sus siglas en inglés) con apoyo de un proveedor externo.

En los fondos de inversión directa y de coinversión, dada la mayor relación con las compañías subyacentes, la Firma se compromete a supervisar la huella de carbono, realizar actividades de concienciación y aportar asistencia.

### **Gestión de riesgos climáticos**

El Grupo AltamarCAM identifica, evalúa y gestiona las oportunidades y riesgos climáticos en todas sus inversiones. En primer lugar, se apoya en el ESG DDQ para realizar un requerimiento exhaustivo de información climática a los GPs en los que invierte. Este cuestionario abarca más de 40 puntos de información, que incluyen, entre otros aspectos clave, preguntas sobre el análisis de escenarios de riesgos físicos y de transición, el establecimiento de objetivos de neutralidad climática en la cartera o el análisis de oportunidades de inversión bajas en carbono.

Además, la Firma ha desarrollado un Modelo de Riesgos Climáticos interno que evalúa y crea un mapa de calor de riesgos basado en las recomendaciones del estándar TCFD a nivel sector de actividad, según sus cinco dimensiones principales (física, política, de mercado, reputacional y tecnológica) y dos escenarios de transición (primero: 1.5°C, cumplimiento del Acuerdo de París y segundo: claro incumplimiento de este). El modelo considera más de 90 sectores para examinar el impacto en el logro de los objetivos climáticos y se combina con un segundo análisis, que mide el nivel de vulnerabilidad y preparación de las inversiones en base a la ubicación geográfica de las mismas.

## **4.4 Economía circular y uso sostenible de los recursos**

### **Economía circular y prevención y gestión de residuos**

Debido a su actividad, el Grupo AltamarCAM no tiene un impacto relevante en lo relativo a la economía circular y la gestión de residuos. Los residuos generados son mayoritariamente domésticos, propios de la actividad de oficinas (envases, papel y resto) y por lo tanto de carácter no peligroso. No obstante, la Firma considera la economía circular un enfoque de actuación clave, tanto por su transversalidad y afección al resto de dimensiones medioambientales, como por el impacto que las iniciativas asociadas a este ámbito tienen en los esfuerzos de concienciación dirigidos a los empleados.

El Grupo adopta principios de economía circular en todas sus instalaciones, fomentando activamente las tres "R" (Reducción, Reutilización y Reciclaje). Además, cuenta con distintos procesos de gestión, clasificación y control destinados a mejorar la capacidad de reciclaje en las oficinas. En concreto en el año 2020, para la oficina central en Madrid, AltamarCAM fue impulsora de la implantación de un sistema general de reciclaje para todo el edificio, aprobado en la Junta del Edificio ubicado en Paseo de la Castellana 91 de Madrid y que ha supuesto la contratación de una empresa de servicios especiales de limpieza para la recogida selectiva de residuos incluyendo: envases, papel-cartón, vidrio, voluminosos y resto.

Como parte de los esfuerzos continuos de la Firma en materia de ESG y de su compromiso con el fomento de una cultura corporativa sostenible, en octubre de 2025 se celebró el segundo ESG Day en colaboración con Bosquia y la Fundación PRODIS. En el marco de esta iniciativa, se puso en marcha el espacio verde propio de la Firma, *AltamarCAM Greenwood*s, ubicado aproximadamente a 20 kilómetros de Madrid, donde empleados de la organización participaron activamente en una jornada de voluntariado ambiental.

Se han implantado medidas de economía circular orientadas a reducir el uso de plásticos de un solo uso y fomentar el consumo responsable. Asimismo, se prioriza el uso de materiales sostenibles y reciclados en los suministros y equipamiento de oficina.

Durante la actividad, caracterizada por un alto nivel de implicación y trabajo en equipo, los participantes contribuyeron a la plantación de cerca de 300 árboles, favoreciendo la reforestación de la zona y generando un impacto positivo y tangible en el entorno natural. Asimismo, la colaboración con la Fundación PRODIS aportó un componente social adicional a la iniciativa, reforzando valores como la inclusión, la cooperación y el propósito compartido, en línea con la estrategia de sostenibilidad y los principios corporativos de la Firma.

Informe de residuos producidos	2024		2025	
	Madrid	Colonia	Madrid	Colonia
Oficina	Madrid	Colonia	Madrid	Colonia
Envases (kg)	183,98	293,75	164,44	293,75
Papel (kg)	302,22	273,75	322,59	273,75
Vidrio (kg)	90,00	-	86,28	-
Resto (kg)	3.939,03	180,37	4.187,32	962,25
<b>Total de residuos producidos</b>	<b>4.515,23</b>	<b>747,87</b>	<b>4.760,63</b>	<b>1.529,75</b>

Nota aclaratoria: Se incluye en el alcance del cálculo información relativa a la oficina de Colonia además de la de Madrid (entre ambas representan el puesto principal de trabajo del 94,4% de los empleados de la Firma), no teniéndose acceso a los datos del resto de las oficinas en la actualidad ni a la cantidad relevante al consumo de vidrio de la oficina de Colonia. Las cantidades

de residuos generadas en la oficina de Madrid se han prorrateado en función del porcentaje de ocupación respecto al total del edificio en ambos casos. En el caso de la oficina de Colonia, se ha realizado la conversión de metros cúbicos a kilogramos, aplicando factores de emisión oficiales. En el caso de los envases de Colonia, se ha asumido una densidad media del plástico de 1.175kg/m<sup>3</sup> para el cálculo de kilogramos. Además, en el ejercicio 2025 se han incorporado datos relativos a los residuos de aparatos tecnológicos, incluidos bajo la categoría “Resto”, así como la totalidad de los residuos tecnológicos reciclados en la oficina de Colonia. Adicionalmente, se ha llevado a cabo la reexpresión del dato de consumo de papel y de envases de la oficina de Colonia correspondiente al año 2024, debido a que la información reportada inicialmente no reflejaba la totalidad de los residuos generados durante el periodo.

Los residuos totales aumentan en Madrid (+5,4%) y en Colonia (+104,5%) impulsados principalmente por una mayor actividad y ocupación de las oficinas. El crecimiento se debe fundamentalmente al incremento de la fracción “resto” y del papel en la oficina de Madrid, mientras que el consumo de envases disminuye de forma significativa, y el vidrio se mantiene estable. Adicionalmente, la oficina de Colonia participó en un programa de reutilización de hardware en desuso, gestionado por la empresa AfB, la mayor organización sin ánimo de lucro de Europa especializada en la reutilización de equipos informáticos y dispositivos móviles. Gracias a esta colaboración, durante el ejercicio 2025 se evitó la emisión de más de 3 toneladas de CO<sub>2</sub> y se ahorraron aproximadamente 4 toneladas de materias primas, contribuyendo de forma significativa a la reducción del impacto ambiental y al fomento de la economía circular. En conjunto, la evolución refleja un aumento del uso de las instalaciones, parcialmente compensado por mejoras puntuales en la gestión de algunas tipologías de residuos.

### Consumo de agua

El consumo de agua se considera un factor de baja materialidad para el Grupo AltamarCAM, en el contexto de que se limita su uso al sanitario, consumo humano y sistemas de calefacción en el caso concreto de las oficinas de Nueva York y Colonia. En cualquier caso, la Firma se compromete a hacer un uso responsable de este recurso escaso y lleva a cabo campañas de concienciación interna y un seguimiento anual a través de los sistemas de contabilización de consumo de agua existentes, con el propósito de identificar aquellos puntos con una mayor intensidad de consumo por persona y diseñar a futuro nuevas medidas de reducción y reutilización. En aquellas oficinas en las que no se dispone de contadores individuales, la Firma se encuentra analizando la viabilidad de su instalación.

Consumo de agua (m <sup>3</sup> )	2024	2025
<b>Total de consumo de agua (m<sup>3</sup>)</b>	1.771,42	1.329,48

Nota aclaratoria: Se incluyen en el alcance de cálculo las oficinas de Madrid, Barcelona (Av. Diagonal), Barcelona (Passeig de Gràcia – consumo correspondiente a los 10 primeros meses de 2025 hasta que deja de formar parte del perímetro del Grupo), Colonia, Santiago de Chile (para 4 meses no se han recibido las facturas correspondientes, por lo tanto, se ha utilizado una estimación basada en el consumo de los meses restantes para los que hay datos disponibles), México (consumo correspondiente al último cuatrimestre de 2025 desde la apertura de la nueva oficina), y Nueva York, al ser el puesto principal de trabajo de la práctica totalidad de los empleados del Grupo. Las únicas excepciones son Múnich, Luxemburgo y Londres, que representan un porcentaje mínimo de empleados desplazados (1,98% del total de la Firma) y corresponden a espacios alquilados en oficinas de terceros; por ello, su impacto en el alcance del Grupo se considera irrelevante. Los datos de las oficinas de Barcelona (Passeig de Gràcia) y Santiago de Chile han sido obtenidos de contadores individuales. En el resto de los casos, se ha llevado a cabo una estimación, multiplicando el consumo total de agua del edificio por el porcentaje de la superficie ocupada por la oficina de AltamarCAM.

En 2025, el consumo total de agua se reduce un 24,9%, reflejando una mejora significativa en la eficiencia hídrica, principalmente por la optimización del consumo en la oficina de Nueva York y el menor uso asociado a la nueva oficina de menor tamaño en Chile. Esta disminución resulta destacable

en un contexto de mayor ocupación de las oficinas, lo que apunta a una gestión más eficiente del recurso y a ciertos ajustes operativos que han contribuido a moderar el consumo de agua.

En cuanto al vertido de aguas residuales, dado que se canalizan a redes municipales, no se considera un tema material y no se lleva a cabo un seguimiento de esta información.

### **Materiales**

El consumo de materias primas se limita fundamentalmente al uso de papel, tóner de impresión y otros consumibles de oficina. En este sentido, dada la actividad del Grupo y la continua consolidación de formas de trabajo digitales, este indicador no se considera relevante para su actividad.

### **4.5 Otros aspectos medioambientales**

El Grupo AltamarCAM desarrolla su actividad en oficinas ubicadas, todas ellas, en zonas urbanas, razón por la cual la contaminación lumínica, contaminación acústica e impactos asociados a la biodiversidad no son aspectos relevantes para el Grupo. De todas formas, como se mencionaba anteriormente, AltamarCAM se ha adherido a la iniciativa SPRING, promovida por UN PRI, como parte de su compromiso con la biodiversidad y la sostenibilidad. A través de esta acción, refuerza su enfoque en la integración de la conservación de los ecosistemas y el uso responsable de los recursos naturales dentro de sus estrategias de inversión, alineándose con los principios de inversión responsable y contribuyendo al cuidado de la diversidad biológica a nivel global.

Asimismo, por el tipo de negocio y dado que el Grupo no cuenta con restaurantes propios en sus instalaciones, se considera no material el indicador sobre el desperdicio de alimentos.



## 05 GESTIÓN DEL TALENTO

El éxito del Grupo AltamarCAM se fundamenta en su excepcional equipo, conformado por más de 303 profesionales, en el cual el talento, la experiencia, los valores compartidos y transversales, junto con el compromiso de proporcionar el mejor servicio a los inversores y sus *stakeholders*, constituyen los elementos primordiales.

La preservación de la cultura de la Firma es el resultado de un esfuerzo continuo, liderado desde el más alto nivel organizativo. Con esta misma filosofía, el Grupo construye su estrategia y políticas de gestión del talento, teniendo como principal objetivo guiar, inspirar y motivar a todos sus integrantes a trabajar de manera colaborativa y hacia la consecución de metas comunes. Para lograrlo, se implementan procesos transparentes, claramente definidos, que incentivan tanto la contribución individual como la colectiva, y consolidan el avance integral de la Firma como una organización sólidamente asentada en la industria de los activos privados.

Debido al crecimiento de la plantilla, distribuida en distintas oficinas en Europa, Estados Unidos y Latinoamérica, la Firma ha centrado sus esfuerzos en la creación y mantenimiento de una estructura organizativa eficiente y escalable. En este sentido, se ha establecido una jerarquía y categorías profesionales claras que permiten una gestión eficaz del capital humano y garantizan la excelencia en la gestión de fondos y prestación de otros servicios de inversión.

Para la correcta interpretación de las tablas correspondientes al presente ejercicio es necesario tener en cuenta que, como consecuencia de la fusión por absorción de Altamar Global Investments AV, S.A. por parte de Altamar Private Equity SGIC, S.A., el grupo ha dejado de tener la consideración de Grupo ESI y, en consecuencia, ha pasado a formular sus cuentas anuales consolidadas conforme al Plan General de Contabilidad (PGC).

Este cambio normativo ha implicado la reclasificación de determinadas categorías profesionales previamente definidas por la CNMV, con el objetivo de adaptar la información al nuevo marco contable. Como resultado, algunas categorías profesionales aplicadas por AltamarCAM en sus informes previos han sido sustituidas o redefinidas.

En particular, se ha incorporado la categoría de “Consejeros”, inexistente en ejercicios anteriores, que incluye personal previamente clasificado dentro de “Dirección” y que, conforme a la nueva clasificación, corresponde a consejeros. Asimismo, la antigua categoría de “Dirección” pasa a integrarse en “Resto de directores y gerentes”; la categoría de “Administración, otros, control y riesgo” se reclasifica como “Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina”; y, por último, la categoría de “Gestión” pasa a corresponderse con “Resto de personal cualificado”.

Adicionalmente, a efectos de garantizar la comparabilidad de la información financiera y no financiera entre los ejercicios 2025 y 2024, se han reexpresado las cifras correspondientes al ejercicio 2024, incorporándose la correspondiente nota explicativa en el informe. En este sentido, todos los cuadros incluidos en el reporte se presentan conforme al formato PGC en su totalidad. Con el fin de elaborar el presente informe, se detallan a continuación las clasificaciones profesionales contempladas:

Clasificación	Alcance de la información
<b>Equipo Gestor</b>	Incluye al equipo directivo y/o de gestión senior de la Firma responsable de las distintas actividades de AltamarCAM.
<b>Managers</b>	Incluye a aquellas personas que tienen responsabilidad de gestión o coordinación de equipos.
<b>Resto de empleados</b>	Resto de empleados.

Nota aclaratoria: En algunas tablas de empleados se incluyen las categorías desglosadas adicionalmente como se reportan en cuentas anuales según los criterios requeridos por CNMV. No obstante, se decide utilizar como criterio principal de desglose la clasificación interna indicada en la tabla superior por ser más acorde a la estructura organizacional del Grupo que la propuesta por CNMV.

## 5.1 Empleo

El Grupo AltamarCAM está compuesto por profesionales de diversas nacionalidades, áreas de especialización, trayectorias laborales, experiencias y capacidades. La Firma valora y fomenta tanto el talento joven como la experiencia consolidada de aquellos profesionales con amplia trayectoria en sus respectivos campos de especialización. Esta estrategia de reclutamiento diverso, unido a una apuesta firme por el desarrollo y crecimiento profesional de los empleados, ha permitido formar un equipo multidisciplinar y altamente cualificado, elemento clave en la exitosa estrategia de expansión internacional del Grupo.

En este contexto, se presentan a continuación las principales magnitudes vinculadas a la plantilla, conforme a las clasificaciones previamente expuestas:

Empleados a cierre del ejercicio por sexo, edad y clasificación profesional														
Sexo	2024						2025							
	Mujeres			Hombres			Total	Mujeres			Hombres			Total
Edad	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50		<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
<b>Equipo Gestor</b>	0	9	4	0	18	15	46	0	8	4	0	12	17	41
Consejero	0	1	0	0	0	3	4	0	0	1	0	0	3	4
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	0	4	3	0	7	1	15	0	4	3	0	4	2	13
Resto de Directores y Gerentes	0	2	1	0	6	10	19	0	2	0	0	3	11	16
Resto de personal cualificado	0	2	0	0	5	1	8	0	2	0	0	5	1	8
<b>Managers</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>32</b>	<b>8</b>	<b>52</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>34</b>	<b>9</b>	<b>59</b>

Consejero	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	0	9	1	0	21	6	37	0	12	1	0	22	7	42
Resto de Directores y Gerentes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Resto de personal cualificado	0	2	0	0	11	2	15	0	3	0	0	12	2	17
<b>Resto de empleados</b>	<b>41</b>	<b>51</b>	<b>7</b>	<b>56</b>	<b>36</b>	<b>3</b>	<b>194</b>	<b>48</b>	<b>49</b>	<b>8</b>	<b>58</b>	<b>38</b>	<b>2</b>	<b>203</b>
Consejero	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	36	41	7	37	29	3	153	41	42	8	42	28	2	163
Resto de Directores y Gerentes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Resto de personal cualificado	5	10	0	19	7	0	41	7	7	0	16	10	0	40
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>71</b>	<b>12</b>	<b>56</b>	<b>86</b>	<b>26</b>	<b>292</b>	<b>48</b>	<b>72</b>	<b>13</b>	<b>58</b>	<b>84</b>	<b>28</b>	<b>303</b>

### Empleados a cierre del ejercicio por sexo y país

País	2024				2025			
	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%
Alemania	18	40	58	19,86%	15	36	51	16,83%
Chile	3	0	3	1,03%	3	0	3	0,99%
España	99	120	219	75,00%	110	125	235	77,56%
México	0	0	0	0,00%	1	0	1	0,33%
Luxemburgo	0	1	1	0,34%	0	1	1	0,33%
Estados Unidos	3	6	9	3,08%	3	7	10	3,30%
Reino Unido	1	1	2	0,68%	1	1	2	0,66%
<b>Total</b>	<b>124</b>	<b>168</b>	<b>292</b>	<b>100%</b>	<b>133</b>	<b>170</b>	<b>303</b>	<b>100%</b>

<b>Contratos por modalidad</b>	<b>2024</b>		<b>2025</b>	
Indefinido	278	95,21%	287	94,72%
Temporal	14	4,79%	16	5,28%
<b>Total</b>	<b>292</b>	<b>100%</b>	<b>303</b>	<b>100%</b>

<b>Contratos por jornada</b>	<b>2024</b>		<b>2025</b>	
Jornada completa	289	98,97%	299	98,68%
Jornada parcial	3	1,03%	4	1,32%
<b>Total</b>	<b>292</b>	<b>100%</b>	<b>303</b>	<b>100%</b>

**Promedio anual de contratos indefinidos por sexo, edad y clasificación profesional**

Sexo	2024						2025							
	Mujeres			Hombres			Total	Mujeres			Hombres			Total
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50		<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
<b>Equipo Gestor</b>	0,00	10,97	3,99	0,00	17,95	22,69	55,60	0,00	8,98	5,73	0,00	12,48	23,43	50,62
Consejeros	0,00	1,99	0,00	0,00	0,00	4,99	6,98	0,00	0,00	1,99	0,00	0,00	4,99	6,98
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	0,00	3,99	2,99	0,00	6,98	1,99	15,96	0,00	3,99	2,99	0,00	4,50	2,99	14,48
Resto de Directores y Gerentes	0,00	2,99	0,99	0,00	5,98	14,71	24,68	0,00	2,99	0,75	0,00	2,99	14,45	21,18
Resto de personal cualificado	0,00	1,99	0,00	0,00	4,99	1,00	7,98	0,00	1,99	0,00	0,00	4,99	1,00	7,98
<b>Managers</b>	<b>0,00</b>	<b>11,15</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>35,17</b>	<b>10,80</b>	<b>58,12</b>	<b>0,00</b>	<b>16,11</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>37,02</b>	<b>10,97</b>	<b>65,10</b>
Consejeros	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	0,00	8,98	1,00	0,00	21,04	7,98	38,99	0,00	12,12	1,00	0,00	22,06	8,98	44,16
Resto de Directores y Gerentes	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Resto de personal cualificado	0,00	2,18	0,00	0,00	14,13	2,83	19,13	0,00	3,99	0,00	0,00	14,96	1,99	20,94
<b>Resto de empleados</b>	<b>39,07</b>	<b>57,57</b>	<b>6,98</b>	<b>49,35</b>	<b>42,07</b>	<b>2,99</b>	<b>198,04</b>	<b>42,03</b>	<b>60,57</b>	<b>7,18</b>	<b>51,45</b>	<b>40,83</b>	<b>1,99</b>	<b>204,06</b>
Consejeros	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	31,73	45,52	6,98	28,68	30,33	2,99	146,23	34,55	48,11	7,18	29,60	29,86	1,99	151,30
Resto de Directores y Gerentes	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Resto de personal cualificado	7,33	12,05	0,00	20,67	11,75	0,00	51,80	7,48	12,46	0,00	21,85	10,97	0,00	52,76
<b>Total</b>	<b>39,07</b>	<b>79,69</b>	<b>11,96</b>	<b>49,35</b>	<b>95,19</b>	<b>36,48</b>	<b>311,75</b>	<b>42,03</b>	<b>85,66</b>	<b>13,91</b>	<b>51,45</b>	<b>90,33</b>	<b>36,39</b>	<b>319,78</b>

Nota aclaratoria: La tabla representa el número medio de empleados que han permanecido en la empresa durante el ejercicio. El cálculo se obtiene dividiendo los días que ha formado parte el empleado del Grupo entre el total de días del periodo. No se tiene en cuenta por tanto el tipo de jornada.

<b>Promedio anual de contratos temporales por sexo, edad y clasificación profesional</b>														
	<b>2024</b>						<b>2025</b>							
<b>Sexo</b>	<b>Mujeres</b>			<b>Hombres</b>			<b>Total</b>	<b>Mujeres</b>			<b>Hombres</b>			<b>Total</b>
<b>Edad</b>	<b>&lt;30</b>	<b>30-50</b>	<b>&gt;50</b>	<b>&lt;30</b>	<b>30-50</b>	<b>&gt;50</b>		<b>&lt;30</b>	<b>30-50</b>	<b>&gt;50</b>	<b>&lt;30</b>	<b>30-50</b>	<b>&gt;50</b>	
<b>Equipo Gestor</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Managers</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Resto de empleados</b>	2,96	0,00	0,00	7,74	0,20	0,00	10,90	5,56	0,00	0,00	9,26	0,33	0,00	15,16
Consejeros	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	2,72	0,00	0,00	6,18	0,20	0,00	9,10	3,81	0,00	0,00	8,29	0,00	0,00	12,10
Resto de Directores y Gerentes	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Resto de personal cualificado	0,24	0,00	0,00	1,55	0,00	0,00	1,80	1,76	0,00	0,00	0,97	0,33	0,00	3,06
<b>Total</b>	<b>2,96</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>7,74</b>	<b>0,20</b>	<b>0,00</b>	<b>10,90</b>	<b>5,56</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>9,26</b>	<b>0,33</b>	<b>0,00</b>	<b>15,16</b>

Nota aclaratoria: La tabla representa el número medio de empleados que han permanecido en la empresa durante el ejercicio. El cálculo se obtiene dividiendo los días que ha formado parte el empleado del Grupo entre el total de días del periodo. No se tiene en cuenta por tanto el tipo de jornada.

Respecto al incremento observado del 2024 al 2025 en el promedio de contratos temporales, este se debe principalmente a un mayor volumen de contrataciones realizadas en 2025 en comparación con 2024, lo cual también se refleja en el aumento del número de empleados a cierre de año.

En este sentido, los contratos temporales responden en gran medida a la incorporación de perfiles *junior*, principalmente recién graduados, como parte de programas de inicio de carrera profesional. AltamarCAM es una firma que apuesta firmemente por el talento joven, utilizando este tipo de contratación como vía de entrada para su desarrollo dentro de la organización.

**Promedio anual de contratos con jornada completa por sexo, edad y clasificación profesional**

Sexo	2024						2025							
	Mujeres			Hombres			Total	Mujeres			Hombres			Total
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50		<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
<b>Equipo Gestor</b>	<b>0,00</b>	<b>10,97</b>	<b>3,74</b>	<b>0,00</b>	<b>17,95</b>	<b>21,94</b>	<b>54,60</b>	<b>0,00</b>	<b>8,98</b>	<b>5,73</b>	<b>0,00</b>	<b>12,48</b>	<b>23,43</b>	<b>50,62</b>
Consejeros	0,00	1,99	0,00	0,00	0,00	4,99	6,98	0,00	0,00	1,99	0,00	0,00	4,99	6,98
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	0,00	3,99	2,99	0,00	6,98	1,99	15,96	0,00	3,99	2,99	0,00	4,50	2,99	14,48
Resto de Directores y Gerentes	0,00	2,99	0,75	0,00	5,98	13,96	23,69	0,00	2,99	0,75	0,00	2,99	14,45	21,18
Resto de personal cualificado	0,00	1,99	0,00	0,00	4,99	1,00	7,98	0,00	1,99	0,00	0,00	4,99	1,00	7,98
<b>Managers</b>	<b>0,00</b>	<b>11,15</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>34,17</b>	<b>10,80</b>	<b>57,13</b>	<b>0,00</b>	<b>16,11</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>34,03</b>	<b>10,97</b>	<b>62,11</b>
Consejeros	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	0,00	8,98	1,00	0,00	20,05	7,98	38,00	0,00	12,12	1,00	0,00	21,07	8,98	43,16
Resto de Directores y Gerentes	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Resto de personal cualificado	0,00	2,18	0,00	0,00	14,13	2,83	19,13	0,00	3,99	0,00	0,00	12,96	1,99	18,95
<b>Resto de empleados</b>	<b>42,03</b>	<b>56,82</b>	<b>6,98</b>	<b>57,09</b>	<b>42,27</b>	<b>2,99</b>	<b>208,19</b>	<b>46,67</b>	<b>60,57</b>	<b>6,18</b>	<b>60,72</b>	<b>41,16</b>	<b>1,99</b>	<b>217,30</b>
Consejeros	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	34,45	44,77	6,98	34,87	30,53	2,99	154,59	38,36	48,11	6,18	37,89	29,86	1,99	162,40
Resto de Directores y Gerentes	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Resto de personal cualificado	7,58	12,05	0,00	22,22	11,75	0,00	53,60	8,32	12,46	0,00	22,82	11,30	0,00	54,90
<b>Total</b>	<b>42,03</b>	<b>78,95</b>	<b>11,72</b>	<b>57,09</b>	<b>94,40</b>	<b>35,73</b>	<b>319,92</b>	<b>46,67</b>	<b>85,66</b>	<b>12,91</b>	<b>60,72</b>	<b>87,67</b>	<b>36,39</b>	<b>330,02</b>

Nota aclaratoria: La tabla representa el número medio de empleados que han permanecido en la empresa durante el ejercicio. El cálculo se obtiene dividiendo los días que ha formado parte el empleado del Grupo entre el total de días del periodo. No se tiene en cuenta por tanto el tipo de jornada.

**Promedio anual de contratos con jornada parcial por sexo, edad y clasificación profesional**

Sexo	2024							2025							
	Mujeres			Hombres			Total	Mujeres			Hombres			Total	
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50		<30	30-50	>50	<30	30-50	>50		
<b>Equipo Gestor</b>	0,00	0,00	0,25	0,00	0,00	0,75	0,99	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Consejeros	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Resto de Directores y Gerentes	0,00	0,00	0,25	0,00	0,00	0,75	0,99	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Resto de personal cualificado	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Managers</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>2,99</b>	<b>0,00</b>	<b>2,99</b>
Consejeros	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	1,00
Resto de Directores y Gerentes	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Resto de personal cualificado	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,99	0,00	1,99	1,99
<b>Resto de empleados</b>	<b>0,00</b>	<b>0,75</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,75</b>	<b>0,93</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1,92</b>
Consejeros	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	0,00	0,75	0,00	0,00	0,00	0,00	0,75	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00
Resto de Directores y Gerentes	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Resto de personal cualificado	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,93	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,93	0,93
<b>Total</b>	<b>0,00</b>	<b>0,75</b>	<b>0,25</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>0,75</b>	<b>2,74</b>	<b>0,93</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>2,99</b>	<b>0,00</b>	<b>4,92</b>	<b>4,92</b>

Nota aclaratoria: La tabla representa el número medio de empleados que han permanecido en la empresa durante el ejercicio. El cálculo se obtiene dividiendo los días que ha formado parte el empleado del Grupo entre el total de días del periodo. No se tiene en cuenta por tanto el tipo de jornada.

Respecto al incremento observado del 2024 al 2025 en el promedio de contrataciones a tiempo parcial, este se explica principalmente por el mayor volumen de incorporaciones registrado en 2025.

En este sentido, el aumento de jornadas a tiempo parcial responde a necesidades organizativas.

<b>Despidos por sexo, edad y clasificación profesional</b>														
<b>Sexo</b>	<b>2024</b>						<b>Total</b>	<b>2025</b>						<b>Total</b>
	<b>Mujeres</b>			<b>Hombres</b>				<b>Mujeres</b>			<b>Hombres</b>			
<b>Edad</b>	<b>&lt;30</b>	<b>30-50</b>	<b>&gt;50</b>	<b>&lt;30</b>	<b>30-50</b>	<b>&gt;50</b>		<b>&lt;30</b>	<b>30-50</b>	<b>&gt;50</b>	<b>&lt;30</b>	<b>30-50</b>	<b>&gt;50</b>	
<b>Equipo Gestor</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
<b>Managers</b>	0	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0	1	0	1
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1
Resto de personal cualificado	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
<b>Resto de empleados</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	1	2	0	1	0	0	4	1	2	0	0	1	0	4
Resto de personal cualificado	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>6</b>

En materia de cumplimiento de la normativa laboral vigente, presentamos a continuación una tabla en la que se detalla, por país, el número de empleados contratados bajo la normativa de convenios colectivos correspondiente.

Es importante destacar que, tanto en el último año como los anteriores, la totalidad de los empleados en todas nuestras oficinas han sido contratados conforme a las disposiciones legales y regulatorias aplicables en cada jurisdicción, alcanzando un cumplimiento del 100% en todos los casos.

En España, los convenios colectivos aplicables en las distintas filiales son los de "Oficinas y Despachos" de Madrid y Barcelona. En lo que respecta al resto de países en los que el Grupo opera, cabe destacar que las relaciones laborales se rigen por la normativa local correspondiente.

Este resultado refleja el firme compromiso de la empresa con el respeto a los derechos laborales, el cumplimiento de las normativas locales e internacionales y la promoción de condiciones de empleo justas y equitativas. Además, reafirma nuestro enfoque en mantener un entorno de trabajo que se ajuste a los más altos estándares de cumplimiento y responsabilidad corporativa.

Empleados cubiertos por convenio colectivo (%) por país	2024	2025
España	75,00%	77,56%
Estados Unidos	3,08%	3,30%
Alemania	19,86%	16,83%
Chile	1,03%	0,99%
Luxemburgo	0,34%	0,33%
Reino Unido	0,68%	0,66%
México	0,00%	0,33%
<b>Total</b>	<b>99,99%</b>	<b>100,00%</b>

La información presentada en la tabla permite evidenciar la consistencia y continuidad de nuestra política de contratación alineada con las normativas de cada país.

## 5.2 Desarrollo profesional y plan de carrera

La Firma sostiene que el desarrollo y la retención del talento se sustentan en una gestión efectiva basada en cuatro pilares fundamentales: alineamiento de intereses y valores, oportunidades de aprendizaje y crecimiento, compensación y reconocimiento adecuado y un entorno laboral cohesionado y estimulante.

Para garantizar la materialización y continuidad de estos pilares, la Firma cuenta con un **Plan de Carrera** que fomenta la meritocracia, refuerza el valor de la excelencia e incentiva el crecimiento a largo plazo dentro de la organización. Este plan, aplicable a todos los empleados y a todas las etapas de su trayectoria profesional, inicia en el puesto de Analista y facilita la progresión profesional con base en el desempeño, la contribución, las capacidades demostradas y las necesidades de los distintos departamentos. El nivel culminante de este recorrido es el de Socio. El equipo de *Talent* (Gestión de Personas), junto con los Socios de la Firma, desempeñan un rol clave en la implementación de este plan en la vida diaria de la compañía. Adicionalmente, el Grupo AltamarCAM cuenta con una **Política de Gestión del Desempeño** orientada al acompañamiento y desarrollo de las personas. El objetivo principal de esta política es consolidar los principios de excelencia y meritocracia y tener una valoración continua de la contribución de los empleados, los cuales están intrínsecamente presentes en todos los procedimientos e iniciativas relacionados con la gestión de personas. Otros procesos formales destacados en esta materia son los siguientes:

- Gestión del desempeño: Proceso mediante el cual se establecen objetivos individuales para el 100% de la plantilla global durante el primer trimestre del año. Este procedimiento incluye una revisión intermedia a mitad de año y concluye con una evaluación anual del desempeño en los meses de diciembre y/o enero.
- Global *Talent Review* AltamarCAM: Reunión anual con todos los socios en la que se evalúa el desempeño, el potencial y el nivel de compromiso de los profesionales con su trabajo y la organización. Durante esta reunión se comparan y calibran las valoraciones individuales realizadas por cada responsable de departamento, para asegurar una evaluación transversal

y equitativa. Además, este foro tiene como objetivo validar las propuestas de promoción realizadas por los responsables de cada equipo, las cuales son posteriormente presentadas y aprobadas por la Comisión de Gestión del Talento.

- Programas de formación y desarrollo: Iniciativas que incluyen actividades formativas que van desde talleres prácticos (centrados en habilidades como comunicación, innovación, autoconocimiento y desarrollo personal) hasta formación técnica y específica, adaptada a los requerimientos de cada puesto.
- Este año 2025 se ha implementado un programa ad-hoc de *Coaching* grupal, dirigido a un grupo selecto de profesionales que mantienen, como parte de sus funciones, una interacción relevante con *stakeholders* externos y/o clientes, en donde se ha trabajado, tanto de manera individual en la primera etapa y posteriormente de manera grupal, el autoconocimiento, la gestión de cualidades de comunicación y habilidades sociales, teniendo como objetivo reforzar cualidades de comunicación a influencia al más alto nivel.

### 5.3 Remuneraciones y beneficios

La Firma cuenta con una estrategia y política retributiva global que se encuentra plenamente alineada con los principios meritocráticos y de responsabilidad previamente mencionados que incluye elementos retributivos dinerarios, en especie, así como incentivos a corto y largo plazo. Esta política garantiza una compensación competitiva y equitativa, acorde con el nivel de responsabilidad dentro de la empresa y se alinea con las contribuciones de todos sus profesionales. Este enfoque asegura que todos los empleados estén comprometidos con los resultados y la creación de valor añadido en sus respectivos puestos de trabajo. De acuerdo con lo estipulado en el Plan de Carrera de la Firma, los profesionales que asumen mayores niveles de responsabilidad acceden a beneficios retributivos adicionales, estableciendo un vínculo directo entre la remuneración y los resultados obtenidos por la Firma a largo plazo.

Finalmente, la Firma ofrece beneficios complementarios como parte de la estrategia de **Retribución Total**, tales como seguro médico privado integral, subvención para comidas y estacionamiento, así como bonificaciones por matrimonio. Asimismo, se complementa el subsidio de paternidad y maternidad proporcionado por la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario bruto, garantizando la continuidad de los ingresos habituales durante los periodos de permiso. A continuación, se presentan los datos correspondientes al ejercicio 2025 junto con los de los años anteriores, elaborados conforme al mismo criterio de cálculo establecido en 2024, basado en los promedios de las remuneraciones totales de los empleados. De este modo, se asegura la coherencia y comparabilidad de la información entre ambos ejercicios.

#### Promedio de remuneración total en euros por sexo, edad y clasificación profesional 2024

2024						
Sexo	Mujeres			Hombres		
Edad	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Equipo Gestor	-	345.444,44 €	351.666,67 €	-	379.973,93 €	369.909,22 €
Managers	-	155.453,19 €	NA	-	176.799,26 €	191.861,97 €
Resto de empleados	50.945,74 €	78.304,02 €	69.585,71 €	54.674,32 €	77.580,57 €	78.833,33 €
<b>Total</b>	<b>50.945,74 €</b>	<b>127.590,45 €</b>	<b>152.645,45 €</b>	<b>54.674,32 €</b>	<b>172.930,85 €</b>	<b>274.175,65 €</b>

### Promedio de remuneración total en euros por sexo, edad y clasificación profesional 2025

2025						
Sexo	Mujeres			Hombres		
Edad	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Equipo Gestor	-	391.250,04 €	357.500,00 €	-	383.429,68 €	354.994,77 €
Managers	-	162.965,33 €	NA	-	199.957,99 €	169.782,75 €
Resto de empleados	40.465,49 €	88.943,90 €	58.065,74 €	42.654,60 €	87.393,09 €	77.499,98 €
<b>Total</b>	<b>40.465,49 €</b>	<b>137.954,60 €</b>	<b>157.040,46 €</b>	<b>42.654,60 €</b>	<b>170.168,36 €</b>	<b>272.702,26 €</b>

Nota aclaratoria: La información expresada en la tabla difiere del apartado de "Gastos de Personal" de cuentas anuales debido a que en la elaboración del Estado de Información No Financiera rige el criterio de caja y no el de devengo. Así, esta tabla expresa la información sobre la retribución realmente recibida por parte de los empleados durante el ejercicio. Asimismo, no considera esquemas retributivos de largo plazo asociados a la creación de valor o a la comisión de éxito de los fondos AltamarCAM, puesto que deberían prorratearse durante el periodo de generación, según cada caso, para obtener datos anuales comparables. Con relación al segmento de información "Mujeres – Managers - Mayor de 50", la información no se publica por consideraciones de confidencialidad, debido a la existencia de un único empleado en dicha categoría y por ello se señala con NA. Sin embargo, en los campos en donde figura "-", es debido a que no hay empleados de estas categorías y por ello no hay dato de remuneraciones.

Remuneración Media de Consejeros Ejecutivos	2024	2025
Hombres	281.250,00 €	281.250,00 €
Mujeres	NA	NA

Nota aclaratoria: La información expresada en la tabla difiere del apartado de "Retribución al Consejo de Administración y Alta Dirección" de cuentas anuales debido a que en la elaboración del Estado de Información No Financiera rige el criterio de caja y no el de devengo. Así, esta tabla expresa la información sobre la retribución realmente recibida por parte de los empleados durante el ejercicio. Asimismo, no considera esquemas retributivos de largo plazo asociados a la creación de valor o a la comisión de éxito de los fondos AltamarCAM, puesto que deberían prorratearse durante el periodo de generación, según cada caso, para obtener datos anuales comparables. Con relación a la categoría "Mujeres", la Sociedad Altamar CAM Partners S.L., holding del Grupo AltamarCAM, si bien cuenta con representación femenina en el Consejo de Administración de la Sociedad Dominante no cuenta con nombramiento de consejeras ejecutivas. Finalmente, en relación con la Retribución al Consejo de Administración y Alta Dirección" en su apartado d): "No hay personal de Alta Dirección que no esté en el Consejo de Administración de la Sociedad Dominante.

### Brecha salarial por clasificación profesional

	2024			2025		
	Mujeres	Hombres	% Brecha	Mujeres	Hombres	% Brecha
Equipo Gestor	347.000,00 €	375.462,17 €	7,58%	380.000,02 €	365.931,27 €	-3,84%
Managers	153.915,42 €	179.889,04 €	14,44%	161.967,50 €	193.642,24 €	16,36%
Resto de empleados	67.680,21 €	66.963,39 €	-1,07%	64.429,72 €	60.713,31 €	-6,12%

Nota aclaratoria: La brecha salarial de género se ha calculado utilizando la siguiente fórmula:  $[(\text{Salario promedio de los hombres} - \text{Salario promedio de las mujeres}) / \text{Salario promedio de los hombres}] * 100$ . Esta fórmula proporciona un porcentaje que representa la diferencia entre los salarios promedio de hombres y mujeres dentro de la clasificación profesional analizada. No

incluye el 1% de empleados, puesto que están asociados a posiciones en las que no existe representatividad de ambos sexos. En cuanto a la brecha del equipo gestor, la representatividad entre ambos sexos es relevante, con el 25% de mujeres y 75% de hombres. Dentro del equipo gestor se considera al Executive Chairman, al Global CEO y a los miembros del Comité Estratégico, siendo los puestos de mayor responsabilidad y *seniority* de la firma. En relación con la brecha, se ha procedido a la reexpresión de la información correspondiente al ejercicio 2024, dado que, conforme a la revisión del cálculo realizado, el valor correcto debe ser del 7,58% en lugar del 10,97% previamente reportado.

En el periodo analizado se ha producido una reducción de la brecha salarial, en línea con el firme compromiso de la organización con la igualdad retributiva. La aplicación constante de criterios objetivos y la especial concienciación en materia de equidad han contribuido a avanzar en la reducción de diferencias salariales.

Esta evolución refleja la consolidación de una cultura organizativa orientada a la igualdad de trato y oportunidades. Anualmente, la **Comisión de Gestión del Talento** (comisión delegada del Consejo de Administración) lleva a cabo un análisis exhaustivo de la equidad salarial entre hombres y mujeres en todas las categorías profesionales, niveles de responsabilidad y departamentos. Este procedimiento garantiza el mantenimiento de una equidad salarial adecuada a nivel global, en la que el reconocimiento económico y las oportunidades de desarrollo se basan estrictamente en principios de meritocracia, sin distinción de género, etnia u otros factores relacionados con la diversidad. Como resultado de la aplicación de estas políticas, el Grupo AltamarCAM se enorgullece de mantener una brecha salarial significativamente baja en todas las clasificaciones profesionales consideradas, reflejando así un compromiso sólido y continuo con su equipo humano, compromiso que la empresa ratifica anualmente.

## 5.4 Formación

El Grupo AltamarCAM promueve una formación integral para todos sus empleados, que abarca tanto aspectos técnicos y funcionales propios de cada puesto o departamento, hasta el refuerzo de los valores fundamentales de la Firma, incluyendo habilidades de liderazgo, de comunicación efectiva y capacidad de trabajo en equipo.

Cada año, el departamento de Talent presenta en la Comisión de Gestión del Talento la verificación del cumplimiento con las acciones formativas del año que se ha cerrado, así como la propuesta del **Plan Anual de Formación** del año siguiente. De esta manera, se lleva a cabo un registro exhaustivo de todas aquellas formaciones realizadas (haciendo énfasis especial en aquellas formaciones obligatorias de empleados sujetos a cumplir horas MiFID y FCA)<sup>12</sup> y se presenta el listado de formaciones acordadas con las áreas para el año siguiente. El Plan Anual de Formación es un programa integral que reúne esfuerzos de diversos departamentos, tales como Talent, Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos, ESG o IT, entre otros, constituyendo una propuesta exhaustiva que abarca las distintas necesidades formativas de la Firma año a año. Uno de los proyectos de capacitación más destacados del Plan Anual de Formación es el programa transversal de formación interna "*AltamarCAM Training Program*", que tiene como objetivo impartir conocimientos específicos de la Firma en relación con la gestión de activos, líneas y estrategias de inversión de la Firma y gestión de la relación con inversores.

Con el propósito de proporcionar flexibilidad y accesibilidad en cualquier momento a los empleados en la realización de los cursos aplicables a cada caso, la Firma continúa utilizando la plataforma de E-

---

<sup>12</sup> Directiva de Mercados de Instrumentos Financieros ("MiFID" por sus siglas en inglés) y Financial Conduct Authority ("FCA" por sus siglas en inglés)

*Learning* implantada el año pasado en la intranet de AltamarCAM. Esta plataforma permite llevar a cabo tanto formaciones obligatorias como optativas, incluyendo programas de Cumplimiento Normativo, Gestión de Riesgos y ESG, entre otros. A continuación, se presenta un resumen de las horas de formación realizadas por los empleados durante el ejercicio:

<b>Horas de formación</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
<b>Equipo Gestor</b>	<b>186,83</b>	<b>371,40</b>
Consejeros	40,45	64,95
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	87,82	126,73
Resto de Directores y Gerentes	32,69	140,45
Resto de personal cualificado	25,87	39,27
<b>Managers</b>	<b>299,87</b>	<b>909,45</b>
Consejeros	0,00	0,00
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	257,50	418,51
Resto de Directores y Gerentes	0,00	0,00
Resto de personal cualificado	42,37	490,94
<b>Resto de empleados</b>	<b>2.649,44</b>	<b>2.682,77</b>
Consejeros	0,00	0,00
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	2.286,92	2.193,26
Resto de Directores y Gerentes	0,00	0,00
Resto de personal cualificado	362,52	489,51
<b>Total</b>	<b>3.136,14</b>	<b>3.963,63</b>

El aumento registrado en las horas de formación se debe a las mejoras implementadas en nuestros sistemas internos, que ahora permiten una gestión eficaz y registro preciso y detallado de la formación recibida por los empleados.

## **5.5 Organización del tiempo de trabajo y políticas de flexibilidad**

Con el objetivo de facilitar la integración entre trabajo, vida personal y la conciliación familiar, el Grupo AltamarCAM promueve una cultura basada en la confianza y responsabilidad, implementando un esquema que permite el trabajo remoto, y ofreciendo flexibilidad en cuanto a horarios laborales y la agenda semanal. Asimismo, se incentiva una comunicación transparente entre los responsables de departamento y los miembros de los distintos equipos para propiciar flexibilidad y a su vez, establecer expectativas claras sobre las horas de trabajo y la disponibilidad fuera de ellas. Los empleados del Grupo, a nivel global, cuentan con un marco general de jornada laboral de lunes a viernes, habitualmente comprendido entre las 9:00 y las 19:00, que incluye un espacio de descanso destinado al almuerzo, si bien los horarios pueden variar y existe flexibilidad para adaptarlos en función de las necesidades locales y organizativas.

En relación con la política de teletrabajo, en la oficina de Alemania se dispone de dos días de libre elección, siempre sujetos a la previa coordinación con el responsable del departamento. En la oficina de Nueva York, se han establecido dos días fijos, jueves y viernes, aplicables a todos los empleados. Por último, en las oficinas de Chile y España, tienen un día de teletrabajo, cuya asignación está sujeta a la coordinación con el responsable del departamento correspondiente.

La Firma cuenta, además, con una **Política de Desconexión Digital**, aprobada en 2023 por la Comisión de Gestión del Talento, que busca promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal de los empleados, garantizando que se tenga un tiempo para descansar y desconectar de las responsabilidades laborales. El Grupo AltamarCAM es consciente de la necesidad de contribuir al bienestar general de todos. Fuera de las horas de trabajo establecidas, prevalecerá el derecho a la desconexión digital para garantizar que se respete el tiempo de descanso, días de permiso, vacaciones y privacidad personal y familiar. Asimismo, la Firma alienta activamente a los empleados a utilizar plenamente las opciones de permisos de maternidad y paternidad, asegurando que tengan el tiempo y el apoyo necesarios durante eventos importantes en sus vidas.

Desde la aprobación del Real Decreto-Ley 8/2019 sobre el Registro de Jornada Laboral, la Firma ha adoptado diversas medidas para garantizar su adecuado cumplimiento en las oficinas de Barcelona y Madrid. En este sentido, la Firma continúa utilizando la misma aplicación digital, de fácil uso, para el control de la jornada de trabajo. A continuación, se presentan las horas de absentismo registradas durante el último año, así como las correspondientes al año anterior. Estos datos han sido segmentados y clasificados según cada una de las oficinas de la firma, con el objetivo de proporcionar un análisis detallado y comparativo de la evolución del absentismo en la organización.

La distribución de estas horas permite evaluar posibles tendencias, identificar áreas de mejora y reforzar estrategias para optimizar la gestión de la asistencia laboral. Asimismo, esta información es clave para la toma de decisiones en materia de bienestar, productividad y cumplimiento normativo dentro de la empresa.

<b>N.º horas de absentismo</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
<b>Total horas absentismo</b>	<b>3.088</b>	<b>7.584</b>

Nota aclaratoria: Se considera para el cálculo de horas de absentismo las bajas por accidentes y enfermedad. Según GRI, el término "trabajador ausente" excluye las ausencias permitidas, como las vacaciones, los permisos de estudio, los permisos de maternidad o paternidad y los días de libre disposición.

Durante el año 2025, se ha registrado un aumento en el nivel de absentismo en comparación con el año 2024. Este incremento se debe principalmente a casos puntuales de bajas de larga duración registrados a lo largo del ejercicio, que han elevado el volumen total de horas de absentismo. Asimismo, se trata de una situación puntual que no representa una modificación estructural ni permanente en los niveles de absentismo de la organización.

### 5.6 Relaciones sociales

El Grupo AltamarCAM entiende que un dialogo constructivo y transparente entre la empresa y sus empleados no solo fortalece el sentido de pertenencia y compromiso, sino que también facilita la colaboración y la resolución conjunta de desafíos. En este contexto, se han establecido diversas prácticas, como la convocatoria de reuniones trimestrales informativas, tales como los *Town Hall*, y el envío de boletines de noticias mensuales, destinados a promover un intercambio de información

actualizada de forma recurrente, con especial foco en los últimos hitos relevantes y acontecimientos de la Firma, procesos e iniciativas de Talent, aspectos ESG y de la Fundación AltamarCAM. La Firma sostiene firmemente que el intercambio de ideas, sugerencias y preocupaciones entre todos los miembros del Grupo AltamarCAM es esencial para el éxito y el buen funcionamiento de las relaciones sociolaborales.

Durante los *Town Halls*, se presentan principalmente los resultados financieros, los objetivos alcanzados, y novedades que impactan a toda la firma, entre otros. Estas reuniones globales se han convertido en un componente vital de la estrategia de comunicación interna, permitiendo que todos los empleados se sientan informados e involucrados en la dirección que toma el Grupo. De la misma manera, se mantienen también reuniones de Socios (*Partners' Meeting*) exclusivamente dirigido para el equipo más senior de la Firma, en donde se comparten iniciativas claves del negocio, *updates* financieros e iniciativas relevantes de gestión de personas. Por otro lado, aproximadamente cada dos o tres años el equipo de AltamarCAM global participa en un *Offsite*, que consiste en un viaje de dos o tres días en el que se celebran reuniones sobre la marcha del negocio, se invita a ponentes externos y se realizan actividades recreativas para fomentar la cohesión del equipo.

Siguiendo la iniciativa iniciada con motivo del 20º aniversario de la Firma, en 2025 se ha continuado con la campaña de valores lanzada en septiembre de 2024. Esta campaña tiene como objetivo reconocer aquellos valores que no solo constituyen la base de AltamarCAM, sino que han sido cultivados a lo largo de los años como una forma única de trabajar, contribuyendo a la consolidación de la cultura de la Firma.

La Firma se enorgullece de que las conductas que rigen su actuación en el día a día se manifiesten y sean valoradas de manera destacada. Para ello, se continúa utilizando la plataforma *inhouse* implementada el año anterior, que permite el intercambio de *feedback* entre todos los empleados, mediante la nominación de aquellos profesionales que mejor representan dichos valores, conforme a las categorías descritas a continuación.

1. *Smooth Operator Medal*: Otorgado por gestionar retos con elegancia, manteniendo altos estándares de desempeño incluso bajo presión.
2. *The Extra Mile*: Reconocimiento por superar las expectativas al brindar un servicio excepcional y construir relaciones sólidas y duraderas.
3. *Team Spirit*: Premio destinado a quien destaca por su apoyo incondicional a los compañeros, fomentando la colaboración y manteniendo una actitud siempre positiva.
4. *High Five Champion*: Concedido a quien celebra los logros de sus compañeros, promoviendo una cultura de apoyo mutuo y cercanía en el equipo.
5. *Creative Genius*: Reconocimiento a quien aporta soluciones innovadoras y que siempre trabaja con una visión estratégica a largo plazo.
6. *Zen Master*: Premio para quien encarna la responsabilidad, transmite calma y contribuye a la creación de un entorno equilibrado y armónico.
7. *Inclusion Infuser*: Para la persona que promueve la inclusión en el día a día, integrando distintas perspectivas, fomentando la participación y haciendo que todos se sientan parte del equipo.
8. *Sunshine Award*: Otorgado a quien irradia positividad, entusiasmo y lealtad, fortaleciendo el espíritu del equipo.

## 5.7 Seguridad y salud laboral

Para la gestión de la seguridad y salud, la Firma cuenta con un servicio externalizado de prevención de riesgos laborales, que realiza una valoración anual de los puestos de trabajo, llevando a cabo una revisión in situ de las instalaciones y verificando su idoneidad. Además, todas las nuevas incorporaciones reciben formación online obligatoria en materia de prevención de riesgos laborales.

Asimismo, la Firma proporciona a sus empleados un seguro médico privado integral completo.

En relación con la seguridad y salud en el trabajo, se destaca que durante el ejercicio 2025 no se ha producido ningún accidente laboral en ninguna de las oficinas de la Firma. No obstante, durante este ejercicio se ha registrado un accidente in itinere, el cual, por su naturaleza, no se considera accidente laboral a efectos de los indicadores de siniestralidad. Del mismo modo, en los ejercicios 2023 y 2024 tampoco se registraron incidencias de esta naturaleza. En consecuencia, tanto el índice de frecuencia como el índice de gravedad han sido 0 en los tres ejercicios.

Este resultado refleja el compromiso de la empresa con la seguridad de sus empleados, garantizando el cumplimiento de las normativas vigentes en materia de prevención de riesgos laborales. Asimismo, se han mantenido las medidas de seguridad establecidas, incluyendo protocolos de emergencia y el monitoreo constante de las condiciones de trabajo para minimizar cualquier posible riesgo.

La ausencia de accidentes laborales durante estos periodos evidencia la efectividad de nuestras políticas de prevención y la responsabilidad compartida entre la organización y sus trabajadores para mantener un entorno laboral seguro.



## 06 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

### 6.1 Respeto a la diversidad, igualdad de trato y oportunidades

El Grupo AltamarCAM está firmemente comprometido con la creación de un entorno laboral respetuoso, inclusivo y saludable, asegurando que todos los empleados tengan la oportunidad de prosperar en función de su contribución, desempeño y habilidades demostradas. En consonancia con este objetivo, la Firma adopta un enfoque de gestión que integra estos principios de manera transversal en las diversas políticas y mecanismos relacionados con la gestión de los recursos humanos.

Como parte de los compromisos asumidos en esta materia, en 2023 se aprobó la **Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión de AltamarCAM**. Este documento, enmarcado dentro de las políticas de sostenibilidad y gestión del talento del Grupo, proporciona orientación estratégica y directrices sobre las actuaciones a llevar a cabo en materia de diversidad, igualdad de trato e inclusión en los distintos ámbitos de la actividad. Así mismo, en 2024 se llevó a cabo la aprobación del Plan de Igualdad en las tres sociedades mencionadas anteriormente del Grupo AltamarCAM, sin embargo, dichas directrices y mejores prácticas son de aplicación global en la firma, cuidando y manteniendo una misma cultura en todas las localidades. Otro de los documentos destacados es el **Protocolo Antiacoso** del Grupo, aprobado en 2023, y el cual refleja el principio de tolerancia cero con cualquier tipo de acoso o actuación que pueda vulnerar los derechos fundamentales de los empleados. Dicho protocolo contiene procedimientos claros para la prevención y actuación frente al acoso sexual, y discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, u otras formas de discriminación y violencia en el ámbito laboral.

Con el objetivo de continuar avanzando en la mejora de las políticas y prácticas en materia de diversidad, igualdad e inclusión, se ha impartido un curso de formación obligatoria para todos los empleados, centrado en estas materias. La formación, impartida por un proveedor externo especializado, se estructuró en dos sesiones de dos horas y media cada una.

Esta iniciativa ha tenido una acogida muy positiva por parte de los empleados y ha contribuido a reforzar la sensibilización y el compromiso de la organización con la diversidad, la igualdad y la inclusión.

Con el fin de materializar los principios establecidos en estas políticas, la Firma implementa medidas específicas en todas las fases del ciclo de gestión del talento (incluidas la contratación, promoción, retención, capacitación y otros procesos de toma de decisiones).

En particular, en lo que respecta al reclutamiento y la contratación de nuevos profesionales, AltamarCAM lleva a cabo acciones concretas para atraer a un grupo diverso de candidatos y garantizar la equidad en todas las etapas del proceso, evitando cualquier tipo de sesgo o discriminación en los criterios de selección. Todos los candidatos son evaluados en base a su trayectoria profesional, experiencia previa, conocimientos y habilidades para desempeñar el puesto de trabajo al cual se está postulando. Así mismo, se tienen en cuenta criterios de respeto y alineación con los valores y la cultura corporativa del Grupo AltamarCAM. En el contexto de la gestión del desempeño de los empleados que conforman la plantilla, los procesos anuales de evaluación y promoción se basan en la información objetiva proporcionada por los responsables directos, así como por los socios de cada línea de negocio y/o departamento. Esta información se calibra y se contrasta con todos los socios durante el proceso global de *Talent Review* (evaluación del talento). Además de la evaluación final, se analizan en profundidad las promociones, otorgándose a aquellos que no solo han demostrado contar con los años de experiencia necesarios, sino asimismo cuentan con un rendimiento excepcional, y demuestran las habilidades adecuadas en la gestión de asuntos y toma de decisiones de mayor complejidad.

En relación con la diversidad, cabe resaltar que como Grupo que opera en un entorno internacional cada vez más competitivo, alcanzar un desempeño excelente en esta materia va mucho más allá de una obligación ética, es un aspecto clave de la competitividad del Grupo. En este sentido, la diversidad, entendida en su definición más amplia (género, edad, experiencia o cultura), está plenamente integrada en la actividad cotidiana de la Firma. En particular, destaca el desempeño alcanzado año tras año en lo relativo a diversidad generacional y de género. Concretamente, el Grupo AltamarCAM cuenta a cierre del ejercicio con 133 mujeres en plantilla, cifras por encima de las medias sectoriales, y 106 profesionales menores de 30 años.

Por último, en el ámbito de trabajo sectorial, la Firma es patrocinadora de Level20, una organización dedicada a promover la diversidad de género en el sector del *Private Equity* y el liderazgo femenino. La Firma cuenta con representantes de Level20 en España y Reino Unido y ha colaborado activamente con el Consejo español de Level20.

## **6.2 Empleados con discapacidad y medidas de accesibilidad universal**

El Grupo AltamarCAM está firmemente convencido de la importancia de brindar oportunidades a las personas con discapacidad y de apoyar su inserción en el mercado laboral. Durante el ejercicio 2025, la Fundación AltamarCAM ha continuado realizando donaciones a asociaciones dedicadas a la discapacidad, en línea con el compromiso que el Grupo mantiene con esta causa. Estas acciones reflejan la voluntad de contribuir activamente al bienestar y desarrollo de las personas con discapacidad.

Asimismo, durante el ejercicio 2025, y con el objetivo de dar respuesta al cumplimiento del porcentaje legalmente establecido de personas con discapacidad en plantilla, el Grupo ha avanzado de forma relevante en esta materia, identificado a asociaciones con las que trabajará de manera activa, así como en continuar sensibilizando sobre esta materia a la plantilla.

Además, al cierre del ejercicio 2025, la firma cuenta con una persona con discapacidad en su plantilla, frente a las 0 personas registradas en 2024, lo que permite apreciar la evolución en el cumplimiento de esta obligación. En relación con las otras sociedades del Grupo obligadas al cumplimiento de esta normativa, se encuentra en curso la tramitación del certificado de excepcionalidad previsto en la normativa aplicable, actualmente en fase de gestión, cuyo desarrollo continuara en los próximos

meses. A la fecha del presente informe, el Grupo aún no dispone de los certificados correspondientes; no obstante, AltamarCAM continúa trabajando activamente para avanzar en el cumplimiento de sus obligaciones y reforzar su impacto como firma.

De manera complementaria, el Grupo mantiene su compromiso de diseñar e impulsar un programa de inserción laboral para personas con discapacidad, orientado a fomentar su integración en el entorno profesional y a enriquecer la diversidad dentro de la organización.

La Firma se compromete a seguir implementando medidas concretas y sostenibles que favorezcan un entorno laboral cada vez más inclusivo.

En lo que respecta a la accesibilidad universal, todos los edificios en los que el Grupo tiene sus oficinas (propiedad de terceros) cuentan con medidas para garantizar la accesibilidad a personas con discapacidad, cumpliendo con la normativa aplicable en todos los países en los que operamos.

Finalmente, la Firma responde a cualquier requerimiento específico que pueda surgir por parte de trabajadores con limitaciones físicas o discapacidad, adaptando los puestos de trabajo para garantizar un desempeño profesional adecuado.



## 07 DERECHOS HUMANOS

Desde su creación, el Grupo AltamarCAM se rige sobre una cultura corporativa que prioriza el bienestar de las personas y que establece el respeto a los derechos humanos como uno de sus pilares fundamentales. En este sentido, el Grupo se compromete firmemente a garantizar el más estricto cumplimiento en esta materia, mediante procedimientos formales y prácticas que fomentan el respeto, la dignidad y la igualdad para todos los individuos, tanto dentro como fuera de la Firma.

Los procedimientos de la Firma se encuentran alineados con los Principios rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. El Grupo AltamarCAM es además firmante de la Iniciativa Advance de UN PRI, programa que tiene como objetivo avanzar en la integración de los derechos humanos en las empresas fomentando una implicación mayor por parte de los inversores, además de seguir los preceptos reflejados en los convenios fundamentales de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva.

Entre las políticas destacadas de la Firma se encuentra el **Código Ético**, que aborda de manera específica aspectos críticos en materia de derechos humanos, como la prevención del trabajo forzoso y del trabajo infantil, asegurando así que sus prácticas laborales sean éticas y respetuosas. La **Política ESG**, que establece las directrices de sostenibilidad de todo el Grupo, hace una mención específica al compromiso y responsabilidad de la Firma en la defensa y respeto de los derechos humanos reconocidos internacionalmente por las Naciones Unidas, e incluye como parte de su marco de actuación, el ODS 5 (Igualdad de Género) y 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico).

En AltamarCAM, la no discriminación es un principio fundamental dentro de las políticas internas, como es la **Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión**. Como parte de su compromiso la Firma fomenta un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso, donde no se tolera ningún tipo de discriminación, acoso o sesgo. Se promueve la igualdad de oportunidades para todos, garantizando que las prácticas y decisiones se basen en el respeto y la equidad. Así, los requerimientos ley relativos a la abolición de la discriminación en el trabajo y la abolición del trabajo infantil se consideran "no materiales" en este contexto, ya que las oficinas de la empresa están ubicadas en países con marcos regulatorios sólidos que garantizan la igualdad de oportunidades y prohíben la discriminación laboral. En el marco de su compromiso con la promoción de los derechos humanos en el ámbito empresarial, AltamarCAM Madrid acogió durante el ejercicio 2025 una sesión del *LabS Human Rights*, iniciativa impulsada por la Fundación SERES y CONESE. Este encuentro reunió a distintos participantes con el objetivo de reflexionar sobre las tendencias actuales, retos regulatorios y buenas prácticas en materia

de empresa y derechos humanos, fomentando el diálogo y el intercambio de conocimiento en torno a la integración efectiva de estos principios en la actividad corporativa.

Por otro lado, la **Política de Exclusión** del Grupo, introduce una cláusula estricta en la que se establece un principio de tolerancia cero en relación con la participación en inversiones o posibles asignaciones de capital a cualquier actividad o empresa que haya incurrido en un incumplimiento significativo de las convenciones y declaraciones de las Naciones Unidas sobre derechos humanos, incluidos el trabajo infantil, la trata de personas y la legislación laboral.

En lo referente al análisis de inversiones, además de las políticas mencionadas, la Firma recopila de manera periódica a través del ESG DDQ, información relativa a los derechos humanos. Este levantamiento de información es clave para mejorar la comprensión de las empresas en cartera con un enfoque particular en estas cuestiones, y promover el alineamiento de sus estándares con los del Grupo. Finalmente, es importante destacar que, hasta la fecha, el Grupo AltamarCAM no ha recibido denuncias por vulneraciones de derechos humanos, lo que pone de manifiesto la efectividad de las políticas y prácticas implementadas.



## 08 ÉTICA E INTEGRIDAD

### 8.1 Lucha contra la corrupción y el soborno

La Firma promueve una cultura de prevención arraigada en el principio de “tolerancia cero” hacia cualquier forma de corrupción, fraude u otro tipo de actos ilícitos. La Sociedad materializa este firme compromiso con un sólido sistema de control que incluye, entre otros, políticas y manuales detallados, formación a los empleados y herramientas de reporte y rendición de cuentas.

El **Código Ético del Grupo AltamarCAM** expone los principios, valores y comportamientos esperados por parte de todos sus empleados en el desempeño de sus obligaciones. Se establecen por tanto unas pautas de actuación que reflejan el compromiso de la organización con la legalidad, la transparencia y el comportamiento ético, con el objetivo de prevenir actuaciones ilícitas, contrarias a la ley o a la normativa interna de la Firma. El propio Código Ético contiene a su vez la **Política de Anticorrupción**, dentro de sus capítulos de relación con terceros, autoridades y partidos políticos, recalcando los principios de cooperación y transparencia en esta materia.

En este sentido, todas las interacciones con autoridades, reguladores y Administraciones Públicas deben basarse en la colaboración y la claridad. Asimismo, se prohíbe cualquier actividad que pueda interpretarse como tráfico de influencias, especialmente aquellas que buscan influir en funcionarios públicos para obtener beneficios o evitar pérdidas. El Grupo AltamarCAM establece la obligación de informar a la Unidad de Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos de la Firma a través de la aplicación digital ARIC sobre cualquier relación con Administraciones Públicas, a menos que se trate de una actividad rutinaria. De igual modo, cualquier requerimiento oficial relacionado con la Firma debe ser notificado a la Unidad de Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos.

Adicionalmente, junto con el envío de dicho Código Ético en el momento en que los empleados se incorporan al Grupo AltamarCAM, la totalidad de los mismos reciben formación respecto al contenido de éste y las obligaciones que como empleados deben asumir. Igualmente, de manera anual, se recuerda y concientiza a toda la plantilla sobre las obligaciones derivadas del Código Ético, incluyendo las normas de conducta ante situaciones de corrupción o la prevención de riesgos penales.

Por otro lado, la **Política y el Manual de Prevención y Detección de Riesgos Penales** constituyen un compromiso de permanente vigilancia y sanción de los actos y conductas fraudulentas, de mantenimiento de mecanismos efectivos de comunicación y concienciación de todos los grupos de interés, así como de desarrollo de una cultura empresarial de ética y honestidad.

El Grupo AltamarCAM también cuenta con un **Manual de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo** en el cual se recogen todas las obligaciones establecidas en la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, así como en el resto de normativa aplicable en esta materia, incluyendo una formación anual a todos los empleados del Grupo donde se explican los conceptos y procedimientos establecidos para los sujetos obligados del Grupo.

Por último, y con el objetivo de garantizar la integridad y transparencia en sus operaciones, el Grupo cuenta con un **Canal de Denuncias** independiente. Este canal está disponible para comunicar de forma anónima posibles prácticas o comportamientos contrarios al Reglamento Interno de Conducta, el Código Ético, cualquier disposición normativa vigente y las conductas inadecuadas en el Manual de Prevención y Detección de Riesgos Penales. Durante el ejercicio 2025, no se han recibido denuncias ni quejas relacionadas con corrupción, soborno o blanqueo de capitales.

## **8.2 Ciberseguridad**

Dentro del marco de ciberseguridad del Grupo AltamarCAM, se dispone de un sistema de gestión de la seguridad de la información certificado conforme a la norma ISO/IEC 27001, que garantiza un enfoque estructurado y basado en riesgos, sujeto a auditorías externas periódicas. Este marco de ciberseguridad cubre de forma integral el entorno tecnológico y operativo, incluyendo políticas formales de seguridad de la información, gestión de vulnerabilidades, control de accesos bajo el principio de mínimo privilegio y segregación de funciones, autenticación robusta, cifrado y almacenamiento seguro de datos, estrategias de respaldo y recuperación, así como la gestión de dispositivos corporativos, móviles y BYOD. La función de ciberseguridad cuenta con una estructura de gobierno definida, supervisión a nivel directivo y un responsable de seguridad informática con funciones claramente establecidas y en alineamiento con los requerimientos del Reglamento Europeo DORA. La Firma adopta un modelo de seguridad Zero Trust y realiza anualmente pruebas y test independientes de seguridad sobre sus sistemas, con seguimiento formal de hallazgos, ejecución de planes de remediación y revisiones periódicas de controles que permiten reforzar de manera continua la resiliencia y la capacidad de respuesta frente a la evolución de las amenazas y del entorno regulatorio, integrando controles técnicos, organizativos y físicos dentro de una estrategia de defensa en profundidad.



## 09 SOCIEDAD

### 9.1 Impacto en la sociedad a través de la Fundación AltamarCAM

La Fundación AltamarCAM es una institución no lucrativa creada por el Grupo AltamarCAM Partners cuyo fin último es contribuir al progreso de la sociedad y dar vida así a los valores que han inspirado la cultura empresarial de la Firma desde su creación. Los programas y actividades de la Fundación están enfocados, fundamentalmente, a la acción social en materias de salud y educación, y demuestran el esfuerzo por generar un impacto positivo en estos ámbitos, integrando las capacidades del equipo del Grupo AltamarCAM. Estos proyectos y programas son posibles gracias a los recursos financieros proporcionados por la Firma, los socios y los empleados de AltamarCAM. Los principios y enfoque de trabajo de la Fundación se rigen por la **Política de la Fundación AltamarCAM**.

Trabajando en estrecha colaboración con distintos grupos de interés (que incluyen a los miembros del Consejo, los socios y el resto del equipo) y demostrando un firme compromiso con la realidad social de las comunidades en las que opera la Firma, la Fundación, se dedica a impulsar el cambio y a mejorar las condiciones de vida de las personas más vulnerables (debido a su situación socioeconómica, discapacidad o enfermedad física, mental y/o sensorial), y contribuye así a la creación de una sociedad más inclusiva y receptiva a las necesidades de sus miembros más frágiles. En línea con estos objetivos, el Patronato de la Fundación (compuesto en su mayoría por miembros del Consejo de Administración de la Firma) ha aprobado priorizar el apoyo a proyectos que reúnan las siguientes características: innovación, sostenibilidad, impacto en colectivos desfavorecidos, excelencia, participación y medición de impacto.

La Fundación busca en sus proyectos fortalecer la conciencia y promover los valores corporativos en los equipos de la Firma. Durante el año 2025, su impacto social ha experimentado un notable crecimiento, gracias a una gestión eficiente de los recursos de la Firma, tanto humanos como financieros, relacionales y organizativos. Este logro se ha alcanzado mediante la creación de oportunidades de voluntariado y participación para los empleados y sus familias en actividades cuidadosamente seleccionadas en función de los criterios de actuación prioritarios que impulsa la Política. El alto grado de participación, con más del 80% del equipo involucrado en al menos una actividad de la Fundación anualmente, es un testimonio de la cultura extraordinaria que prevalece en la Firma, así como de la calidad humana y ética de las personas que atrae el Grupo AltamarCAM. Por otra parte, la Fundación canaliza la aportación anual de la Firma, los socios y los empleados, a fundaciones de gran impacto institucional en la sociedad española, como la Fundación Princesa de Asturias y la Fundación Amigos del Museo del Prado. El alto grado de participación, con más del 80% del equipo involucrado en al menos una actividad de la Fundación anualmente, es un testimonio de la

cultura extraordinaria que prevalece en la Firma, así como de la calidad humana y ética de las personas que atrae el Grupo AltamarCAM. Por otra parte, la Fundación canaliza la aportación anual de la Firma, los socios y los empleados, a fundaciones de gran impacto institucional en la sociedad española, como la Fundación Princesa de Asturias y la Fundación Amigos del Museo del Prado.

El voluntariado corporativo continúa siendo un pilar clave de la acción social de la Fundación. Durante el ejercicio, se han registrado aproximadamente 450 horas de voluntariado, con 87 voluntarios únicos, de los cuales 46 se incorporaron por primera vez, y un elevado grado de recurrencia y satisfacción, cumpliéndose los indicadores establecidos en la Teoría del Cambio aplicada por la Fundación. En el ámbito de la **educación**, la Fundación ha seguido impulsando proyectos orientados a la integración social y laboral de personas en distintas etapas vitales, desde la infancia hasta la edad adulta. En 2025, se han desarrollado iniciativas junto a entidades como Fundación Tajamar, Fundación Junior Achievement, Fundación EXIT, Fundación Integra, Literacy Partners (Nueva York), daleProfe (Chile) y Fundación Khanimambo (Mozambique), alcanzando a cientos de beneficiarios directos y cumpliendo el **100% de los indicadores de impacto definidos** para los proyectos con convenio renovado. En materia de salud y bienestar, la Fundación ha continuado apoyando proyectos que mejoran la calidad de vida de colectivos vulnerables, integrando además iniciativas deportivas inclusivas y programas que promueven la igualdad de oportunidades, tanto a nivel nacional como internacional, a través de su red de oficinas.

Asimismo, la Fundación ha reforzado su apuesta por la inversión de impacto y la *venture philanthropy*, consolidando su papel como socio fundador del Fondo de Fundaciones de Impacto y avanzando en nuevas convocatorias y ampliaciones de capital, con el objetivo de fortalecer proyectos empresariales de alto impacto social y sostenibilidad financiera.

De forma complementaria, durante 2025 la Fundación ha intensificado sus acciones de sensibilización y generación de conocimiento, destacando la publicación y presentación del informe “Fundaciones e inversión de impacto”, que ha tenido una amplia difusión en medios especializados y foros del sector, así como la creación del Premio Fundación AltamarCAM al mejor Trabajo Fin de Grado, orientado a fomentar la excelencia académica y el conocimiento en economía de impacto.

## 9.2 Actividad asociativa y aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

La actuación de la Fundación de AltamarCAM se apoya en entidades seleccionadas a través de convocatorias públicas según unos criterios estrictos y transparentes, documentados y aprobados por el Patronato de la Fundación. Por otro lado, existe una ‘Red de Entidades Amigas’ de la Fundación a las que contribuye de manera puntual, ya sea económicamente o con acciones de sensibilización, *fundraising*, acompañamiento o mentoría.

Aportaciones a Fundaciones	2024	2025
<b>Total aportaciones a Fundaciones</b>	<b>235.800,00 €</b>	<b>276.880,00 €</b>
Fundación AltamarCAM	225.000,00 €	253.700,00 €
AltamarCAM a Fundación Reforest Project	2.500,00 €	-
AltamarCAM a Fundación SERES Sociedad y Empresa Responsable	8.300,00 €	8.300,00 €

Apadrina un olivo.org	1.320,00 €
Fundación Pequeños Pasos	1.560,00 €
Fundación Privada Montseny	12.000,00 €

Nota aclaratoria: En el informe presentado, se ha revisado la información correspondiente al año pasado, teniendo en cuenta una corrección en el importe de 2023. En esta revisión, se ha ajustado la aportación a la Fundación SERES, la cual, en el informe de 2023, había sido incluida erróneamente en el apartado de "Aportaciones de carácter asociativo".

Por otro lado, más allá de las aportaciones realizadas por la Fundación y el Grupo a otras fundaciones, la Firma es miembro activo de varias iniciativas de sostenibilidad y asociaciones de referencia en el sector. Estas asociaciones desempeñan un papel clave en la difusión de mejores prácticas sostenibles, promoviendo el intercambio de conocimientos y la adopción de iniciativas responsables. También impulsan la creación de grupos de trabajo colaborativos que desarrollan soluciones innovadoras y eficaces. Otro de sus pilares fundamentales es el apoyo a la diversidad, fomentando la inclusión y la equidad en sus áreas de actuación.

Este compromiso ha desempeñado un papel crucial en la transmisión efectiva de las perspectivas y la visión del Grupo AltamarCAM en la sociedad, la industria y en su relación con instituciones tanto nacionales como europeas. Además, estas colaboraciones permiten visibilizar los esfuerzos en sostenibilidad, reforzar el compromiso con la inversión responsable, acceder a datos compartidos del mercado y fortalecer la red de contactos en el ámbito ESG del Grupo.

### 9.3 Subcontratación y proveedores

El Grupo AltamarCAM establece medidas específicas para la adquisición de bienes y servicios en el **Manual de Proveedores**, el cual ha sido actualizado en 2025 con la finalidad de adaptarlo a la nueva plataforma utilizada para el análisis de los mismos. Este Manual permite cumplir con las nuevas necesidades normativas, principalmente la adaptación a la regulación de DORA, así como incorporar el análisis de cuestiones ambientales, sociales o de diversidad e inclusión en la contratación y relación con los proveedores. A través de este proceso, se pretende, además de establecer un mayor control financiero, conocer en mayor profundidad a los potenciales proveedores con los que la Firma mantendrá una relación, y obtener información sobre las medidas de seguridad, continuidad de negocio, protección de datos, ciberseguridad, y sostenibilidad que tienen implantadas.

Se ha estado trabajando a lo largo del año 2025 en la implementación de una herramienta donde poder centralizar toda la información relativa a los proveedores. A través de esta herramienta se realizará una evaluación del riesgo de los proveedores, incluyendo la evaluación del riesgo de sostenibilidad, protección de datos, cumplimiento, ciberseguridad, etc., así como un riesgo global., los cuales se tendrán en cuenta para llevar a cabo la aprobación del proveedor.

El procedimiento diseñado establece un monitoreo continuo de los contratos con los proveedores a través de la herramienta, asegurando la actualización constante de toda la documentación e información pertinente que incluirá controles periódicos.

Por último, cabe mencionar, que el **Código Ético** del Grupo AltamarCAM establece pautas específicas relativas a la relación con proveedores. En él se expone que, a la hora de externalizar servicios, debe garantizarse un proceso competitivo basado en la igualdad de oportunidades para todos, aplicando el Manual Proveedores.

## 9.4 Clientes

Una de las prioridades del Grupo AltamarCAM es mantener y afianzar la confianza de sus clientes construyendo una relación sólida y a largo plazo que permita conocer en profundidad sus objetivos y necesidades y aportarles soluciones de valor añadido. Esto se consigue mediante un diálogo activo y una comunicación clara y transparente de los avances y logros de la Firma, así como a través del desempeño de los fondos y productos en los que son inversores. En este sentido, el equipo de Relación con Inversores ha desarrollado un programa cuyo principal objetivo es ofrecer un servicio integrado y a medida para cada inversor, basado en la confianza, la transparencia, el compromiso y el alineamiento de intereses.

De forma complementaria, el equipo de inversión tiene como objetivo generar rentabilidades sólidas, de acuerdo con los objetivos de los clientes. El equipo cuenta con una destacada trayectoria y experiencia en el mercado financiero, respaldando el compromiso del Grupo de ofrecer un servicio de excelencia, y asegurando resultados sobresalientes en las inversiones.

La integración de criterios ESG en todas las actividades que el Grupo AltamarCAM lleva a cabo es parte esencial de esta filosofía y del posicionamiento de la Firma como inversor responsable. Por ello se esfuerza en continuar comunicando sus objetivos y prácticas en este ámbito en todos los informes que emite. Esta transparencia se ha visto además reforzada por la normativa sobre sostenibilidad, que ha aumentado significativamente el nivel de exigencia, incorporando nuevos requisitos de información que afectan a la actividad corporativa y de inversión de las distintas sociedades del Grupo. Para dar respuesta al nuevo y exigente entorno normativo, la Firma ha continuado reforzando sus procedimientos de gestión y reporte ESG los últimos años.

En cuanto a comunicación con clientes y otros grupos de interés, el Grupo AltamarCAM cuenta con canales diversos:

- La web de la Firma, que ofrece una amplia gama de información sobre la empresa, incluyendo detalles sobre sus productos/servicios, historia, valores, equipo directivo, noticias y eventos, así como opciones de contacto y oportunidades de carrera.
- El portal del inversor, a través del cual se divulga información relevante sobre las inversiones realizadas por los mismos.
- Reuniones periódicas con inversores, así como a través de la Junta Anual de Partícipes y los Comités de Supervisión.
- El boletín de noticias corporativo, que se envía periódicamente a inversores y otros interesados, proporcionando actualizaciones sobre el mercado y la Firma.
- Las redes sociales, donde la Firma mantiene perfiles activos para interactuar con sus grupos de interés, compartir contenido relevante y promover eventos y noticias importantes.
- El Servicio de Atención del Cliente (SAC) del Grupo, cuyo objeto es atender y resolver las quejas y reclamaciones que presenten sus clientes, siempre que tales quejas y reclamaciones se refieran a sus intereses y derechos legalmente reconocidos. El SAC cuenta con un Titular del Servicio designado por el Consejo de Administración.
- El canal de denuncias de la Firma, (disponible en la web), a través del cual se pueden reportar de manera rápida y sencilla incumplimientos e irregularidades que afecten al Grupo AltamarCAM o a cualquiera de sus miembros.

Los clientes del Grupo podrán dirigirse al Servicio de Atención al Cliente cuando estimen que han sufrido un tratamiento negligente, incorrecto o no ajustado a derecho. La presentación de las quejas y reclamaciones podrá efectuarse, personalmente o mediante representación, en papel o por medios informáticos, electrónicos o telemáticos, siempre que estos permitan la lectura, impresión y conservación de los documentos, y cumplan los requisitos previstos en la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de Firma Electrónica y su normativa de desarrollo.

Durante el año 2025, se ha registrado una reclamación a través del SAC, la cual fue resuelta. Dicha reclamación fue dirigida a Altamar Private Equity SGIIIC SAU en relación con la gestión y evolución de uno de sus fondos, en particular con respecto a las próximas distribuciones y *capital calls*.

Reclamaciones recibidas a través del SAC	2024	2025
Número de reclamaciones recibidas	2	1

La presentación de una queja o reclamación por parte de un cliente ante el Servicio deberá hacerse dentro del plazo de dos años a contar desde la fecha en que el cliente tuviera conocimiento de los hechos causantes de la queja o reclamación.

El Servicio dispondrá de un plazo de dos meses, a contar desde la presentación de la queja o reclamación, para dictar su pronunciamiento, pudiendo el reclamante a partir de la finalización de dicho plazo acudir al Servicio de Reclamaciones de la CNMV.

No obstante, las actividades empresariales de AltamarCAM implican el mantenimiento de relaciones comerciales con empresas y no con consumidores finales, en el ámbito financiero, por lo que se considera no material el indicador sobre salud y seguridad de los consumidores.



# 10 INFORMACIÓN FISCAL

El Grupo AltamarCAM se compromete a comunicar de manera transparente su contribución fiscal, adhiriéndose a los estándares de reporte generalmente aceptados en materia de sostenibilidad. A través de sus operaciones en diversos países y el cumplimiento de sus obligaciones fiscales, la Firma contribuye tanto económicamente como socialmente en los territorios en los que opera. A continuación, se presenta un desglose por país de los beneficios antes de impuestos aportados al resultado consolidado del Grupo, del ejercicio 2025:

<b>Beneficios antes de impuestos obtenidos por jurisdicción (miles de €)</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Luxemburgo	9.409	11.310
Estados Unidos	(3.695)	(6.072)
Reino Unido	(125)	(115)
España	18.591	40.074
Chile	(718)	(1.035)
Alemania	(7.538)	(16.122)
México	-	(41)
<b>Total</b>	<b>15.924</b>	<b>27.999</b>

Durante el ejercicio fiscal del 2025 el Grupo AltamarCAM ha abonado por concepto de Impuesto sobre Sociedades, un importe total de:

<b>Impuesto sobre beneficios pagado (miles de €)</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Total impuesto sobre beneficios	5.903	11.866

Durante el ejercicio 2025, Altamar CAM Partners S.L. recibió una subvención de 1.519,38 € destinada a la instalación de dos puntos de recarga para vehículos eléctricos. En el ejercicio 2024, el Grupo no recibió ninguna subvención, ayuda ni subsidio público.



# 11 ANEXO

## Índice de Contenidos según Requerimientos de la Ley 11/2018 en materia de Información No Financiera y Diversidad y según GRI

El Grupo AltamarCAM ha informado de acuerdo con las Normas GRI para el período del 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025:

Apartado de la ley <sup>13</sup>	Indicador <sup>14</sup>	Sección <sup>15</sup>
<b>Bloque 1: Modelo de Negocio</b>		
Entorno empresarial	GRI 2-1 Detalles de la organización	2.4
	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	
Organización y estructura	GRI 2-1 Detalles de la organización	2.1/2.2
	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	
	GRI 2-9 Estructura de Gobernanza y composición	
	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	
Mercados en los que opera	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	2.1
Objetivos y estrategias	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	2.1/ 2.2/ 3
Principales factores y tendencias que puedan afectar a su futura evaluación	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	2.4
Políticas y resultados de estas políticas	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	2.5/ 3
Principales riesgos e impactos identificados	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	2.6
<b>Bloque 2: Cuestiones Medioambientales</b>		
<b>Global Medio Ambiente</b>		

<sup>13</sup> Apartado de la ley de información no financiera y diversidad con el que se corresponde esta información.

<sup>14</sup> Código numérico y nombre del indicador bajo el que se reporta.

<sup>15</sup> Sección del documento en el que se encuentra el contenido correspondiente al indicador.

Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4.1
	GRI 2-23 Compromisos y políticas	
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales y aplicación del principio de precaución	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4.1
<b>Contaminación</b>		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4.3
Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica		No material. Sección 4.5
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>		
Economía circular	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4.4
Economía circular y prevención y gestión de residuos: medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos GRI 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos GRI 306-3 Residuos generados	4.4
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	No material. Sección 4.5
<b>Uso sostenible de los recursos</b>		
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 303-5 Consumo de agua	4.4
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	No material 4.4.
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	4.2
<b>Cambio Climático</b>		
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	4.3

resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;	GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3)	
Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4.3
Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4.3
<b>Protección a la biodiversidad</b>		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad;	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	No material. Sección 4.5
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	No material. Sección 4.5
<b>Bloque 3: Cuestiones sociales y relativas al personal</b>		
<b>Empleo</b>		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-7 Empleados GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	5.1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo;	GRI 2-7 Empleados GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	5.1
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional;	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	5.1
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	5.1
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor;	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.3
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad;	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	5.3
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.3

sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo;	GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado	
Implantación de medidas de desconexión laboral;	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales	5.5
Empleados con discapacidad.	GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	6.2
<b>Organización del trabajo</b>		
Organización del tiempo de trabajo;	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.5
Número de horas de absentismo;	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.5
Medidas para facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.5.
<b>Salud y Seguridad</b>		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.7
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad;	GRI -9 Lesiones por accidente laboral	5.7
Enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	GRI 403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	5.7
<b>Relaciones Sociales</b>		
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	5.6
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva	5.6
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo;	GRI 403- 4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos	5.6
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.6
<b>Formación</b>		
Las políticas implementadas en el campo de la formación;	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.4
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	5.4
<b>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>		
Accesibilidad personas con discapacidad.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	6.2

<b>Igualdad</b>		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	6.1
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad;	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	6.1
La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	6.1
<b>Bloque 4: Derechos Humanos</b>		
Aplicación de due diligence en materia de Derechos Humanos;	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	7
	GRI 2-23 Políticas que te comprometen	
	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y elevar problemas	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	7
Denuncias por casos de vulneración de Derechos Humanos;	GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	7
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	7
	GRI 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	
La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación;	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	No material. Sección 7.
La eliminación de trabajo forzoso u obligatorio;	GRI 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	No material. Sección 7.
La abolición efectiva del trabajo infantil.	GRI 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	No material. Sección 7.

<b>Bloque 5: Corrupción y soborno</b>		
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno;	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales	8.1
	GRI 2-23 Políticas que te comprometen	
	GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	
	GRI 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales;	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales	8.1
Aportaciones a Fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	9.2
<b>Bloque 6: Aspectos relacionados con la Sociedad</b>		
<b>Compromiso con el desarrollo sostenible</b>		
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local;	GRI 3-3 Gestión de temas materiales	9.1
	GRI 413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;	GRI 3-3 Gestión de temas materiales	9.1
	GRI 413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	9.1
	GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	
Las acciones de asociación o patrocinio.	GRI 2-28 Afiliación a asociaciones	9.1
<b>Subcontratación y proveedores</b>		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales;	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales	9.3
	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	
	GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales	9.3
	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	
	GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales	9.3
<b>Consumidores</b>		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	GRI 3-3 Gestión de temas materiales	No material. Sección 9.4
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales	9.4
<b>Información fiscal</b>		
Beneficios obtenidos país por país;	GRI 207-4 Presentación de informes país por país	10
Impuestos sobre beneficios pagados;	GRI 207-4 Presentación de informes país por país	10
Subvenciones públicas recibidas.	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	10

# **Altamar CAM Partners, S.L. y sociedades dependientes**

Informe de verificación independiente  
Estado de Información No Financiera Consolidado  
correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025



## Informe de verificación independiente

A los socios de Altamar CAM Partners, S.L.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025, de Altamar CAM Partners, S.L. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante Grupo Altamar CAM Partners o el Grupo) que forma parte del informe de gestión consolidado adjunto de Grupo Altamar CAM Partners.

### Responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión consolidado de Grupo Altamar CAM Partners, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Altamar CAM Partners, S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en "Anexo. Índice de Contenidos según Requerimientos de la Ley 11/2018 en materia de Información No Financiera y Diversidad y según GRI" del informe de gestión consolidado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de Altamar CAM Partners, S.L. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

### Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del IESBA por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

### Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la dirección, así como a las diversas unidades de Grupo Altamar CAM Partners que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de Altamar CAM Partners, S.L. para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 en función del análisis de materialidad realizado por Grupo Altamar CAM Partners, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la dirección de la Sociedad dominante.

## Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Altamar CAM Partners, S.L. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en "Anexo. Índice de Contenidos según Requerimientos de la Ley 11/2018 en materia de Información No Financiera y Diversidad y según GRI" del informe de gestión consolidado.

## Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.

Jesús De Soto Cardenal

18 de junio de 2026

**INSTITUTO DE CENSORES  
JURADOS DE CUENTAS  
DE ESPAÑA**

PRICEWATERHOUSECOOPERS  
AUDITORES, S.L.

2026 Núm. 01/26/13941

SELLO CORPORATIVO: 30.00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones