

**POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO DE RETRIBUCIÓN
Y FIJACIÓN DE INCENTIVOS**

DE

PACTIO GESTIÓN SGIIC, S.A. UNIPERSONAL

1. Regulación legal

- Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.
- Artículo 23.1 de la Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de mayo de 2014, relativa a los mercados de instrumentos financieros (“**MiFID II**”).
- Artículo 27 del Reglamento Delegado (UE) 2017/565 de la Comisión de 25 de abril de 2016, por el que se completa la Directiva MiFID II en lo relativo a los requisitos organizativos y las condiciones de funcionamiento de las empresas de servicios de inversión y términos definidos a efectos de dicha Directiva.
- El artículo 46.bis de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (en adelante, la “**LIIC**”).
- El Real Decreto 1082/2012, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la LIIC.
- La Directiva 2011/61/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2011, relativa a los gestores de fondos de inversión alternativos (la “**DGFIA**”).
- La Recomendación de la Comisión Europea 2009/384/CE, de 30 de abril de 2009, sobre las políticas de remuneración en el sector de los servicios financieros.
- Las Directrices sobre políticas y prácticas de remuneración (MiFID) de la *European Securities and Markets Authority* (ESMA), de 3 de junio de 2013 (ESMA/ 2013/606).
- Las Directrices ESMA sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la DGFIA, de 14 de octubre de 2016.
- El Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019, sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros.
- El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, ambos en desarrollo de determinadas obligaciones previstas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2. Introducción

El presente documento recoge las pautas y procedimientos relativos a la retribución y fijación de incentivos de los empleados de Pactio Gestión SGIIC, S.A. Unipersonal (en adelante, la “**Política de Retribución**” y “**Pactio**” o la “**Sociedad**” o la “**Entidad**”, respectivamente).

La Política de Retribución es objeto de aprobación por el Consejo de administración de Pactio, a propuesta de la unidad de cumplimiento normativo y gestión de riesgos.

La presente Política de Retribución se ha elaborado a los efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en la normativa vigente.

Adicionalmente, se han considerado e incorporado, en la medida adecuada en aplicación del principio de proporcionalidad, las directrices publicadas por la *European Securities Market Authority*, en concreto, las Directrices ESMA/2016/575, de 14 de octubre de 2016, sobre políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM.

La presente Política de Retribución persigue:

- Dotar a la Entidad de los procedimientos sólidos que promuevan políticas y prácticas de remuneración compatibles con una gestión adecuada y eficaz del riesgo (incluyendo, en su caso, los riesgos de sostenibilidad), de modo tal que su solvencia y la de sus clientes no se vea comprometida,
- Adecuar la Política de Retribución de la Entidad a fin de evitar conflictos de intereses entre las diferentes áreas y sus clientes, y preservar el cumplimiento de las normas de conducta que les resultan aplicables

3. Competencia

El órgano responsable de definir y aprobar la presente Política de Retribución es el Consejo de Administración de la Entidad.

La Entidad se reserva el derecho a modificar la Política de Retribución, en particular en caso de que concurran circunstancias que puedan afectar de forma significativa al cumplimiento de la normativa aplicable, o si así lo requiriese la CNMV o cualquier autoridad competente. Cualquier modificación de la Política de Retribución habrá de ser objeto de aprobación por el Consejo de administración de Pactio, a propuesta de la unidad de cumplimiento normativo y gestión de riesgos.

4. Principios que rigen la Política de Retribución

4.1. Principios generales

La presente Política de Retribución está inspirada por los siguientes principios generales:

- Incentivar el crecimiento y los resultados de la Entidad, alineando los intereses de los empleados con los de ésta y sus accionistas.
- Evaluar el desempeño individual y compensarlo a través de la retribución variable, atendiendo tanto a criterios cuantitativos como cualitativos que van más allá de la mera consecución de un beneficio financiero para la Entidad (tales como la promoción de una gestión sólida y prudente del riesgo, el nivel de cumplimiento de los procedimientos de control interno y normas de conducta de la compañía, y la contribución al desarrollo de las capacidades de los equipos profesionales integrados en ella).
- Velar por incorporar, entre los criterios anteriores, la valoración del desempeño en el largo plazo.

- Permitir la contratación y retención de profesionales de máximo nivel, que garantice que el nivel de los servicios de la Entidad esté a la altura de las expectativas y necesidades de sus clientes.
- Asegurar el cumplimiento de los principios incluidos en las normas vigentes y directrices de las autoridades financieras de modo acorde con la dimensión, plantilla y organización interna de la Entidad, así como en correlación con la naturaleza, alcance y complejidad de las actividades desarrolladas por la Entidad.
- Aplicar rigurosamente el principio de no discriminación en cuanto al género, en el sentido de propiciar la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.
- Asegurar la consistencia en la ejecución de la Política de Retribución con los principios anteriores.
- Asegurar el adecuado equilibrio entre los componentes fijos y variables de la remuneración, la medición de resultados, así como de la estructura y, en su caso, el ajuste por el riesgo de la remuneración variable.

4.2. Principios de proporcionalidad

En atención al principio de proporcionalidad¹, Pactio no ha incorporado a la Política de Retribución lo dispuesto en las letras m) y n) del artículo 46 bis.2 de la LIIC (requisitos relativos a la remuneración variable) ni en el artículo 46 bis.4 de la LIIC (constitución de un comité de remuneraciones).

Para el establecimiento de la presente Política de Retribución, se ha tenido especialmente en cuenta el principio de proporcionalidad aludido por la normativa vigente, tal y como el mismo se ha desarrollado en las Directrices de ESMA.

Asimismo, a los efectos de aplicar dicho principio de proporcionalidad se ha tenido igualmente en cuenta, entre otros, factores como:

- El carácter, escala y complejidad de las actividades desarrolladas por la Entidad.
- El importe de los activos gestionados.
- El tamaño de las operaciones.
- La estructura de las actividades económicas y el horizonte temporal, la cuantificación y la previsibilidad de los riesgos de las actividades.
- La organización interna de la Entidad y su escasa complejidad.

¹ En cumplimiento de las Directrices ESMA, el principio de proporcionalidad pretende compatibilizar la Política de Retribución con el perfil de riesgo y la estrategia de la Sociedad. De este modo, Pactio es la principal responsable de valorar sus propias características y de desarrollar y aplicar una Política de Retribución que se adecúe de manera apropiada a los riesgos a los que tiene que hacer frente, así como establecer los incentivos adecuados y efectivos para su personal.

- Tipología de clientes

5. **Ámbito Subjetivo**

La Política de Retribución resulta aplicable a todos los administradores, directivos y empleados de la Entidad cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en su perfil de riesgo.

De este modo, las funciones consideradas con incidencia significativa en Pactio son las siguientes:

- Consejero ejecutivo
- Director financiero
- Director de inversiones
- Responsable de la unidad de cumplimiento normativo y gestión de riesgos
- Subdirector de inversiones

6. **Esquema retributivo**

La constitución del sistema de remuneraciones debe comenzar por definir los objetivos de la Entidad, de la unidad de negocio, así como del personal de la estrategia de inversión de los OICVM de que se trate. Estos objetivos derivan del plan de negocio de la Entidad y deben estar en línea con la propensión al riesgo de la Entidad y la estrategia de inversiones de los OICVM de que se trate. Los criterios de resultados, que deben utilizarse para valorar la consecución de los objetivos de los empleados durante el periodo de devengo, pueden derivar directamente de estos objetivos. El derecho a recibir la remuneración variable se obtiene al final del periodo de devengo, cuya duración es como mínimo de un año.

La Entidad pertenece a un grupo financiero que se responsabilizará y mitigará cualquier riesgo.

6.1. Sistema de retribución de los consejeros

De conformidad con lo previsto en los Estatutos sociales, la Junta General de accionistas es el órgano competente para fijar anualmente la retribución global de los consejeros en su condición de tales. Las retribuciones fijadas en un ejercicio por la Junta General permanecerán vigentes para futuros ejercicios en tanto en cuanto no se apruebe su modificación por la Junta General.

La retribución que corresponde a los consejeros se estructura, dentro del marco legal y estatutario, con arreglo a los siguientes criterios:

- Retribución de los consejeros en su condición de tales: Consistirá en una asignación fija en metálico, que determinará anualmente la Junta General.

La fijación de la cantidad exacta individual a abonar a cada consejero, las condiciones para su obtención y su distribución entre los distintos consejeros corresponderá a la Junta General de la Entidad.

- Retribución de los consejeros ejecutivos: De conformidad con la Ley aplicable, los consejeros ejecutivos han firmado un contrato con la Sociedad que incluye todos los conceptos por los que pueden obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas.

6.2. Factores para determinar la retribución de los directivos y empleados

La retribución total de los directivos y empleados de la Entidad está compuesta por dos conceptos (a) retribución fija y (b) retribución variable.

(a) Retribución Fija

Los componentes fijos de la retribución anual de los empleados se establecen en función de su categoría profesional interna, la cual obedece a su experiencia profesional y responsabilidad en la Entidad según lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo, y atiende a criterios de competitividad en el mercado laboral.

Cada categoría interna tiene asignada una horquilla, siendo la promoción profesional el medio establecido para avanzar por la escala salarial establecida.

La determinación, revisión y modificación de las bandas salariales fijas establecidas para cada categoría profesional es responsabilidad del Consejo de administración.

El Consejo de administración debe dejar constancia documental de que ha revisado y aprobado las bandas salariales fijas. Asimismo, también debe dejar constancia de las subidas de la remuneración fija.

(b) Retribución variable

La retribución variable refleja un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo así como un rendimiento superior al requerido para cumplir con lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo.

Para limitar la asunción excesiva de riesgos, la remuneración variable debe estar vinculada a los resultados y ajustarse por el riesgo. Para lograr este objetivo, la Entidad debe garantizar que los incentivos para asumir riesgos están limitados por los incentivos para gestionar el riesgo.

En el proceso de decisión seguido para establecer la remuneración variable, el primer factor que se tiene en cuenta es determinar si la Entidad cuenta con recursos propios suficientes para cubrir las exigencias de su respectiva normativa, y los riesgos inherentes, actuales y futuros, a las actividades que desarrolla la Entidad.

En este sentido, la retribución variable se pagará o consolidará únicamente a favor de los empleados de la Entidad si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera, y si se justifica sobre la base de los resultados de la Entidad, de la unidad de negocio y del directivo o empleado individualmente considerado. De este modo, si el desempeño financiero de la Entidad ha sido deficiente o se han producido variaciones significativas que pudiesen afectar de manera negativa a su solvencia, la cuantía correspondiente a la retribución variable podrá reducirse sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual y laboral.

La determinación de la retribución variable se realizará asimismo sobre la base de criterios cuantitativos y cualitativos.

Los empleados identificados en el apartado 5 anterior no podrán utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad que menoscaben los efectos de alineación con la gestión sana de los riesgos, que fomentan sus sistemas de remuneración.

En consecuencia, estos empleados no podrán realizar operaciones de cobertura de ningún tipo ni contratar seguro alguno sobre la retribución variable que esté pendiente de abono.

Respecto de la retribución variable anual correspondiente al director y al subdirector de inversiones, se evalúa de forma específica el grado de cumplimiento de los criterios que podrían dar lugar a dicha retribución, y que fueron aprobados por el Consejo de administración, según se indica a continuación. Todo ello vinculado a la adecuada evolución global de Pactio, con especial atención a la estabilidad en la gestión, la seguridad y solvencia patrimonial de las inversiones gestionadas y bajo asesoramiento.

- Criterios cuantitativos para el devengo de la retribución variable anual (dos tercios de dicha retribución): Estos criterios fijados por el Consejo de administración deberán ser lo más objetivos posibles y conectados con la seguridad y rentabilidad obtenida por los vehículos gestionados y carteras asesoradas, y, en general, con la buena gestión de éstos.
 - (a) Cumplimiento de los rangos de distribución de activos previstos en los documentos de *asset allocation* estratégico y tácticos correspondientes a las IIC y carteras gestionadas aprobados por el Consejo de administración.
 - (b) Situar la gestión realizada en el entorno del sector de referencia, para lo cual deberán compararse los resultados obtenidos al cierre del año con los obtenidos por otros productos con objetivos de inversión y perfiles de riesgo y volatilidad similares a los de las IIC y carteras gestionadas por Pactio, habiendo sido esta lista de productos aprobada por el Consejo de administración.
 - (c) Situar la gestión realizada en el entorno de los índices de referencia de las carteras modelo de las IIC y carteras gestionadas y asesoradas por Pactio aplicables durante el año, que han sido incluidos en los *benchmarks* del año, aprobados por el Consejo de administración.

En cualquier caso, la evaluación de los objetivos cuantitativos se realizará desde una perspectiva integral que priorice el objetivo de largo plazo de preservación del capital. Por ello, la comparativa frente a un índice de referencia será menos significativa respecto de los objetivos a largo plazo y puntualmente podría tener menos relevancia. De esta forma, los aspectos (a) y (b) anteriores podrían tener un peso más significativo que el aspecto (c) anterior en el proceso de evaluación cuantitativa.

- Criterios cualitativos para el devengo de la retribución variable anual (un tercio de dicha retribución): Integración del empleado en Pactio, así como el buen funcionamiento del área de gestión.

Áreas de negocio generadoras de ingresos:

La unidad generadora de ingresos es el área de gestión.

La cuantía agregada de retribución variable a repartir entre los profesionales adscritos a dicha área se establecerá como un porcentaje de los resultados del ejercicio.

Dicho porcentaje es establecido por el Consejo de administración de la Entidad y, si bien tiende a seguir una línea de continuidad, el Consejo tiene total capacidad para modificarlo e incluso llevarlo a nivel nulo si lo considera adecuado.

Durante el primer trimestre de cada año, y en todo caso, no más tarde del 15 de febrero, el Consejo de administración realizará una evaluación del desempeño del director y subdirector de inversiones, sobre la base del grado de consecución de los criterios cuantitativos y cualitativos indicados.

Como resultado de dicha evaluación, el Consejo de administración determinará el importe correspondiente a la retribución variable anual de cada uno de los empleados indicados.

Áreas de soporte que no generan ingresos:

Las unidades de soporte no generadoras de ingresos son la unidad de cumplimiento normativo y gestión de riesgos, el área de administración y el área de asesoría jurídica y fiscal. La presente Política de Retribución no será de aplicación a los empleados que prestan servicios a las áreas de administración y asesoría jurídica de la gestora, así como servicios informáticos, a través de otras empresas del grupo.

La retribución variable agregada a repartir entre los profesionales adscritos a las áreas de soporte se establecerá por el Consejo de administración de la Entidad en el primer trimestre de cada ejercicio en función del grado de cumplimiento de los objetivos de los respectivos planes de negocio.

No obstante lo anterior, la retribución variable del personal adscrito a las áreas de soporte que realizan funciones de control interno será determinada en relación con los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controlen.

La revisión de retribuciones y la fijación de retribución variable se efectúa, en su caso, con periodicidad anual en el primer trimestre.

En relación con los empleados que desempeñen funciones consideradas con incidencia significativa en Pactio (esto es, los indicados en el apartado 5 anterior), este proceso de evaluación lo realiza el Consejo de administración de Pactio. En cuanto al resto de empleados de Pactio, este proceso de evaluación lo desarrolla el consejero ejecutivo de la Sociedad, quien reportará al resto de consejeros con el fin de obtener su visto bueno.

6.3. Asignación individual a cada empleado de la retribución variable:

Criterios para la determinación individual de la retribución variable:

La retribución variable de cada empleado o directivo de la Entidad será fijada atendiendo al grado de satisfacción con su desempeño individual, de acuerdo con el sistema formal de evaluación del desempeño establecido.

La evaluación formal del desempeño se realiza al finalizar el ejercicio sobre la base de la evaluación de unos objetivos establecidos al inicio del mismo, categorizados en:

- Objetivos financieros y de negocio
- Objetivos estratégicos o de medio y largo plazo
- Objetivos en materia de gestión de recursos humanos
- Objetivos de desarrollo de las capacidades y conocimientos personales
- Cumplimiento de las normas de conducta y políticas internas de la Entidad

La evaluación combinará los resultados de la persona y los de la unidad de negocio que se trate y los resultados globales de la Entidad. Se referirá a un marco plurianual que tienda a garantizar que el proceso de evaluación se base en los resultados a largo plazo de la Entidad.

Así, por ejemplo, en el caso de las áreas de negocio generadoras de ingreso el principal criterio cuantitativo de la remuneración variable será el rendimiento obtenido por la gestión de las IIC y carteras gestionadas. Por otro lado, en el caso de la unidad de cumplimiento normativo, el criterio cuantitativo tendrá en cuenta el desarrollo de las funciones de control, primando siempre la independencia respecto de las áreas supervisadas.

En cuanto a los criterios cualitativos incluidos en los objetivos se tendrán en cuenta la satisfacción de los clientes, el cumplimiento de la normativa y de las políticas internas, la puesta en marcha de nuevos proyectos, la incorporación de nuevos clientes o la calidad del servicio.

La Entidad no garantizará retribución variable a ninguno de sus empleados o directivos, salvo, en su caso, los mínimos garantizados contractualmente.

La retribución total de los directivos y empleados de la Entidad se determinará sobre la base de unos ratios apropiados entre los componentes fijos y los variables, de tal modo que el componente variable no supere el 100% de los componentes fijos de cada individuo, pudiendo llegar hasta el 200% de los componentes fijos en caso de que así los pruebe la Junta General de accionistas de la Entidad.

Al evaluar los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración, se integrarán todos los tipos de riesgos, actuales y futuros, y se tendrá en cuenta el coste del capital y la liquidez necesarios.

La asignación de los componentes variables de remuneración tendrá igualmente en cuenta todos los tipos de riesgos, actuales y futuros.

Sin perjuicio de la aplicación del principio de proporcionalidad anteriormente mencionado, el Consejo de administración podrá, dentro del marco que establece la presente Política de Retribución y cuando lo consideren necesario a los efectos de mantener una política coherente con la promoción de una gestión del riesgo sólida y efectiva, aprobar medidas complementarias de retribución variable de aplicación a todos los empleados o solo a determinados colectivos o personales, tales como:

- Programas plurianuales de devengo y liquidación de remuneraciones variables
- Mecanismos de retención temporal
- Mecanismos de penalización o devolución obligatoria de la retribución variable individual asignada

Criterios relativos a la retribución variable anual del director y subdirector de inversiones

Ver apartado 5.b) anterior.

Responsable de la evaluación del desempeño del colectivo identificado y responsable de la evaluación del resto de empleados

En relación con el colectivo identificado en Pactio (consejero ejecutivo, director financiero, director de inversiones, responsable de la unidad de cumplimiento normativo y gestión de riesgos y subdirector de inversiones), este proceso de evaluación lo realiza el Consejo de administración de Pactio.

En cuanto al resto de empleados de Pactio, este proceso de evaluación lo desarrolla el consejero ejecutivo de la Entidad, quien reportará al resto de consejeros con el fin de obtener su visto bueno.

Plazos de revisión de las retribuciones y fijación de las retribuciones variables:

La revisión de las retribuciones y la fijación de la retribución variable, en su caso, será realizada con periodicidad anual, en el primer trimestre del año.

Retribución variable trienal:

Esta retribución tendrá carácter excepcional y tendrá como objetivo incentivar y premiar la fidelidad de los empleados, así como promover la estabilidad en la gestión, la seguridad y solvencia patrimonial de la Sociedad, así como los buenos resultados obtenidos de las IIC y clientes gestionados o bajo asesoramiento. Corresponderá al Consejo de administración de Pactio fijar los criterios a tomar en consideración para establecer la retribución variable trienal, así como la ponderación de dichos criterios.

El objetivo será motivar al empleado por realizar unos hechos u obtener unos resultados específicos en relación con la gestión de la inversión de los activos de las IIC y clientes gestionados por Pactio o con el asesoramiento realizado, así como de sus propios activos.

Este tipo de compensación sólo será atribuible, en su caso, al consejero ejecutivo, el director de inversiones y el subdirector de inversiones.

Beneficios corporativos

Pactio completa el paquete de compensación de todos sus profesionales con beneficios corporativos no dinerarios, que incluyen cheques de comida siempre que el trabajo se desarrolle de forma presencial, en su caso cheques de guardería y seguro de vida. Asimismo, se pone a disposición de cada empleado una plaza de aparcamiento.

La Entidad, en el futuro, podrá establecer otros beneficios no dinerarios.

7. Política de retribución y riesgo de sostenibilidad

En cumplimiento del artículo 5 del Reglamento 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de servicios financieros, esta Política de Retribución será coherente en todo momento con la Política de Integración de los Riesgos de Sostenibilidad de la Entidad, entendidos dichos riesgos como aquellos acontecimientos derivados de factores ambientales, sociales o de gobierno corporativo, que de llegar a producirse, podrían causar un impacto negativo en el valor de una inversión.

La Política toma en consideración la creciente importancia que tienen para Pactio y para la sociedad en su conjunto los riesgos relacionados con la sostenibilidad, el clima y el medioambiente. De este modo, esta Política y las prácticas de remuneración deberán estimular un comportamiento coherente con los planteamientos de la Sociedad frente a dichos riesgos, promoviendo un enfoque a largo plazo de su gestión.

Los componentes de la retribución deberán contribuir al fomento de actuaciones en materia ambiental, social y de buen gobierno (ASG) con objeto de hacer sostenibles y socialmente responsable la estrategia de negocio.

8. Evaluación y supervisión

El Consejo de administración de la Entidad es el responsable final del diseño de la Política de Retribución de la Entidad, de su adecuación y suficiencia, así como de su evaluación y supervisión.

La Política de Retribución de la Entidad se revisará, tanto en sus principios como criterios recogidos, y se evaluará su funcionamiento efectivo, al menos anualmente por el Consejo de administración en su función supervisora.

La unidad de cumplimiento normativo y gestión de riesgos valorará, al menos anualmente, el modo en que la estructura de remuneración variable afecta al perfil de riesgo de Pactio. Dejará constancia de sus revisiones, al menos anualmente, en sus informes periódicos. Los resultados de su evaluación deberán ser tenido en cuenta en proceso de evaluación anual revisión de la Política de Retribución.

La función de auditoría interna debe llevar a cabo periódicamente una revisión del diseño, la aplicación y los efectos de las políticas remunerativas de Pactio.