

POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN Y FIJACIÓN DE INCENTIVOS

DE

PACTIO GESTIÓN SGHC, S.A. UNIPERSONAL

1. Regulación legal

- El texto refundido de la Ley del Mercado de Valores, aprobado por Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre.
- 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 Ley 35/2003.
- La Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo.
- 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 y 3 de julio de 2003 (ESMA/2016/579 y 2013/232).

2. Aspectos generales

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”, 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, quedando incorporada al manual de organización interna.

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).

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.

Todo lo anterior sobre la base de: (i) el reducido tamaño de nivel de recursos propios; (ii) la limitada exposición al riesgo de la Sociedad y de las IIC gestionadas; (iii) la dimensión de la plantilla -menos de 10 miembros-; y (iv) la sencillez de la organización interna de Pactio y de las actividades descritas en su programa de actividades.

La Sociedad 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.

3. Ámbito de aplicación

3.1. Aplicación de la Política de Retribución a todos los empleados

Dado el tamaño de Pactio, la Política de Retribución resulta de aplicación obligatoria a todos sus miembros. A estos efectos, se entenderá por miembros que formen parte de Pactio (personal competente) los consejeros, altos directivos, los empleados que asumen riesgos, los que ejercen funciones de control, así como todo trabajador que reciba una remuneración de Pactio.

3.2. Identificación de empleados con incidencia significativa

Sin perjuicio de lo anterior, y con independencia de las funciones ejercidas por el Consejo de administración, las Directrices ESMA establecen la obligación de identificar aquellos empleados cuyas actividades puedan tener potencialmente una incidencia significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad, o de las IIC que ésta gestione.

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

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

4. Objetivos

La Política de Retribución persigue establecer las bases retributivas de la Sociedad, definiendo un sistema de retribución que cumpla los siguientes objetivos: (i) que sea adecuado a la dedicación y responsabilidad asumidas; (ii) que sea acorde con la retribución que se satisfaga en el mercado en empresas de similar tamaño y actividad; y (iii) que sea compatible con la estrategia empresarial, los valores, intereses y objetivos a largo plazo de Pactio y de las IIC y clientes que Pactio gestione o de sus inversores, e incluirá medidas para evitar los conflictos de interés.

Todo lo anterior con el fin de atraer, retener y motivar a los profesionales, pero sin que la retribución abonada pueda comprometer su independencia.

Para cumplir los objetivos anteriores, la Política de Retribución pretende:

- Dar la debida transparencia a los principios, planteamientos y elementos del sistema retributivo de la Sociedad.
- Asegurar que los sistemas de retribución de la Sociedad y su aplicación cumplen con la normativa aplicable.
- Promover un entorno sólido y efectivo de conciencia y gestión del riesgo, que impulse la estrategia de negocio de Pactio y el cumplimiento de sus objetivos, generando valor para los accionistas, clientes y empleados.
- Asegurar que no existen incentivos retributivos que inciten al personal a situar su interés o el de Pactio por encima del de sus clientes en posible detrimento de éstos últimos.

5. Principios generales que rigen la Política de Retribución

- Motivar, fidelizar y retener a los profesionales, lo que conlleva que los paquetes de retribución global (fija y variable) sean competitivos con los practicados por las empresas de similar tamaño y actividad, que constituyen el mercado de referencia.
- Relacionar la retribución fija y variable con el grado de responsabilidad asumido.
- Establecer una retribución fija basada en criterios objetivos, entre los que se encuentran la responsabilidad asumida y la complejidad de los servicios desempeñados.
- Estimular la consecución de mejores resultados, a través del establecimiento de elementos de retribución variable ligados a los resultados de la Sociedad, el desempeño profesional, la antigüedad en el cargo y la consecución de objetivos concretos, predeterminados y cuantificables.

- Gestión de riesgos:

La Política de Retribución será compatible con una gestión adecuada, prudente y eficaz del riesgo, sin que puedan ofrecerse incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por Pactio.

En particular, cualquier objetivo individual de devengo de la retribución variable no podrá inducir a asumir riesgos no acordes al perfil general de riesgo de la Sociedad.

Los profesionales que participen en la gestión de riesgos, o que ejerzan funciones de control contarán con la autoridad necesaria y serán remunerados en función de la consecución de los objetivos vinculados a sus funciones, con independencia de los resultados que arrojen las áreas de negocio por ellos controladas.

- Adecuada proporción entre los elementos fijos y variables de la retribución:

Ambos elementos deberán estar equilibrados, de modo que el componente fijo constituya una parte suficientemente elevada de la retribución global y la política de elementos variables pueda ser plenamente flexible, hasta tal punto que sea posible no abonar ningún componente variable de la remuneración.

- Equidad interna y externa:

Pactio establecerá y mantendrá una estructura de retribución justa y coherente con la importancia relativa de los puestos de trabajo, de tal manera que a mayor nivel de responsabilidad o complejidad se tendrá, como referencia, un mayor nivel de retribución fija.

Adicionalmente, las retribuciones fijas que se paguen serán competitivas con el mercado de referencia, lo que permitirá atraer y retener al personal.

- Individualización:

Sin perjuicio de lo anterior, la retribución es, por definición, individual, por lo que se aceptan las diferencias retributivas entre las personas para similar nivel de responsabilidad, siendo las variables diferenciadoras el desempeño personal, el logro de objetivos y la madurez profesional en el puesto.

- Flexibilidad:

La Política de Retribución se adaptará convenientemente a la coyuntura económica en la que se encuentre Pactio en cada momento.

Las reglas para la gestión retributiva de los empleados incorporarán mecanismos que permitan el tratamiento de situaciones excepcionales de acuerdo con las necesidades que surjan en cada momento. Estas situaciones serán siempre gestionadas por el Consejo de administración a propuesta del director general.

- **Supervisión:**

La unidad de cumplimiento normativo y gestión de riesgos es la responsable de revisar la Política de Retribución periódicamente y, al menos, una vez al año, así como de garantizar su cumplimiento continuado.

El Consejo de administración de Pactio, en su función de supervisión, revisará anualmente la Política de Retribución y será responsable de la supervisión de su aplicación, garantizando su efectiva y correcta aplicación.

La remuneración de los empleados, incluidos los responsables de gestión de riesgos y cumplimiento, será supervisada por el director general. En cuanto a la retribución del director general, será supervisada directamente por el Consejo de administración.

6. 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 de los consejeros.

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 Junta aprobará la retribución anual antes de que finalice el año en cuestión.

La fijación de la cantidad exacta a abonar a cada consejero, las condiciones para su obtención y su distribución entre los distintos consejeros corresponderá a la Junta General, quien atenderá a tal efecto, a las funciones, responsabilidad, y, en general, a la dedicación de los administradores a la administración de la Sociedad.

- **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. Se incluyen compensaciones económicas para el caso de extinción de la relación contractual, siempre que esta extinción no se produzca exclusivamente por la libre voluntad del consejero, ni como consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones.

Estos contratos han sido aprobados por mayoría de dos terceras partes de los consejeros, habiéndose los consejeros ejecutivos abstenido de asistir a la deliberación y de participar en la votación.

7. Factores para determinar la retribución de los empleados

7.1. Determinación de la estructura salarial

La estructura salarial es la agrupación de los puestos de trabajo en grupos homogéneos y la asociación de cada uno de ellos a unos recorridos retributivos (bandas salariales).

La Sociedad ha establecido seis estructuras salariales, en función de:

- (i) La descripción y valoración de los distintos puestos de trabajo que existen actualmente en Pactio.
- (ii) El nivel de responsabilidad correspondiente a cada puesto.
- (iii) Sector de actividad/mercado salarial de referencia: Esto marcará el posicionamiento de la estructura salarial en el mercado retributivo como marco de referencia (competitividad externa), comparando la estructura salarial del mercado a nivel retributivo con de la Sociedad.
- (iv) Aspectos internos de Pactio, que incluyen la evaluación y consideración de los siguientes indicadores: Situación financiera de Pactio, resultados del ejercicio de referencia, análisis de los riesgos corrientes y futuros en relación con la continuidad de las operaciones de Pactio y la rotación del personal.

7.2. Descripción y valoración de puestos de trabajo

El análisis y descripción de puestos de trabajo es el proceso realizado por la Sociedad para identificar las funciones y responsabilidades de cada puesto de trabajo, así como los conocimientos y habilidades que se requieren para su desempeño.

La valoración de cada puesto de trabajo se determinará por el director general de Pactio, en función de la importancia que cada puesto tenga para la Sociedad sobre la base de su aportación e impacto en el negocio.

Los indicadores admitidos por la Sociedad para valorar los puestos incluyen, entre otros, competencia general, competencia técnica, exigencia del puesto (nivel de responsabilidad), situación del mercado laboral, aspectos jurídicos laborales y fiscales, perfil de los empleados (edad, antigüedad en la empresa, etc.), dependencia jerárquica y nivel de reporte, autonomía e impacto en los resultados.

Anualmente se revisará la valoración de puestos de trabajo.

Sobre la base de lo anterior, se establece la siguiente valoración de puestos:

PUESTO	VALOR DEL PUESTO
Director general	6
Director financiero	5
Director de inversiones	5
Subdirector de inversiones	4
Responsable de cumplimiento normativo y gestión de riesgos	4
Analista inversiones	3
Administración	3
Abogado	2
Secretaria	1

El valor de cada puesto de trabajo se presenta a nivel organizativo como sigue:

NIVEL	PUESTOS
6	Director General
5	Directores área
4	Responsable Unidad / Subdirector área
3	Técnicos Cualificados
2	Abogado
1	Administrativo

Nivel 6: Personal de más alto nivel dentro de la organización, cuya función sea de muy difícil reemplazo, en atención a sus especializados conocimientos o habilidades adquiridas, y sobre el que recae la responsabilidad de dirección de la Sociedad.

Nivel 5: Personal que tiene el cargo de director de área o cuya función sea de muy difícil reemplazo, en atención a sus especializados conocimientos o habilidades adquiridas.

Nivel 4: Personal que tiene la categoría de responsable de unidad o el cargo de mando intermedio con un nivel similar al de responsable de unidad.

Nivel 3: Personal que tiene un cargo de alta calificación técnica y que no ha sido declarado como personal directivo.

Nivel 2: Personal que tiene funciones técnicas o administrativas de carácter elemental o que, poseyendo una mayor cualificación técnica, no cuenta con la antigüedad necesaria para acceder a un nivel superior.

Nivel 1: Personal que no requiere una cualificación de un nivel mínimo particular y cuyos contenidos funcionales se limiten al desarrollo de tareas estandarizadas y no excesivamente complejas.

7.3. Desempeño

Se tiene en cuenta la consecución de los objetivos de cada empleado vinculados a sus funciones y establecidos para cada área de gestión, o la actuación del personal y su compromiso con la Sociedad.

7.4. Antigüedad

Se tiene en cuenta para la retribución la antigüedad en el cargo o los años de servicios a Pactio sin que se haya producido extinción del vínculo laboral.

8. Componentes del sistema retributivo general

8.1. Introducción

Se describen a continuación los componentes de la retribución global (esto es, la suma de la retribución fija y variable), respecto de la que el criterio de la Política de Retribución es posicionarse en torno a la media del mercado.

8.2. Retribución fija

Es la retribución bruta anual en metálico que percibe una persona con carácter garantizado y cuyas finalidades son:

- Retribuir al personal en función de las tareas desempeñadas, la experiencia profesional y la complejidad y responsabilidad de las funciones asignadas.
- Garantizar una retribución mínima, debiendo constituir una parte suficientemente elevada de la retribución total. En todo caso, será suficiente como para que sea posible no abonar retribución variable alguna.

8.3. Retribución variable

Es la retribución en efectivo de carácter no garantizado y de naturaleza no consolidable, cuyas finalidades son:

- Recompensar el desempeño y logros destacados.
- Motivar a las personas a la consecución de un mayor desempeño.
- Retener al personal en el medio y largo plazo.

La remuneración variable sólo podrá garantizarse en casos excepcionales, en el contexto de la contratación de nuevo personal y con carácter limitado al primer año.

La retribución variable se ajustará a criterios de moderación y adecuación con los resultados del grupo al que pertenece Pactio, y deberá favorecer una gestión de riesgos sólida y efectiva, y evitar los conflictos de intereses.

La retribución variable únicamente será abonada si resulta acorde y sostenible con la situación financiera de la Sociedad en su conjunto, y si se justifica en función de los resultados de ésta y de la unidad de negocio y de la persona de que se trate, pudiendo la Sociedad, a estos efectos, retener la totalidad o parte de la retribución variable.

La retribución variable total se contraerá generalmente de forma considerable cuando la Sociedad o, en su caso, las IIC que gestione, obtengan unos resultados financieros mediocres o negativos, teniendo en cuenta la remuneración actual y la reducción de los pagos de los importes obtenidos anteriormente.

En ningún caso la retribución variable podrá abonarse mediante instrumentos o métodos que permitan eludir los requisitos legales.

Dentro de la retribución variable se distinguen dos tipos:

- Retribución variable anual: Se prevé la posibilidad de percibir elementos variables de la retribución, cuya concertación y evaluación se realizará anualmente. A esta retribución pueden optar todos los empleados de Pactio.

Este esquema de retribución variable se establecerá en función de los resultados de la Sociedad, el desempeño profesional, la antigüedad en el cargo y la consecución de objetivos concretos, predeterminados y cuantificables.

Para ello, la fijación de la retribución variable tendrá en cuenta los siguientes principios:

- Debe estar vinculada a la consecución de objetivos claros, sencillos y muy relacionados con la estrategia para evitar comportamientos no deseados. Estos objetivos pueden ser corporativos, de área e individuales, debiendo constituir una combinación adecuada de objetivos financieros y no financieros, cuantitativos y cualitativos.
- No debe premiar aquello que se retribuye mediante retribución fija, sino los esfuerzos adicionales que se traduzcan en mejores resultados.

- Debe medirse con cierta precisión para que no se interprete como un instrumento arbitrario.
- Debe actuar como elemento de integración de esfuerzos entre los miembros de la Sociedad.
- Debe considerar, tanto el qué se consiga (resultado), como el cómo se consigue (desempeño), para que exista coherencia entre el corto plazo y el medio/largo plazo.
- Se determina como un porcentaje máximo establecido sobre la retribución fija de cada empleado, que se hará constar en cada contrato de trabajo.
- No debe devengarse únicamente en función de la evolución general de los mercados, del sector de actividad en el que opera la Sociedad o de circunstancias semejantes.
- Se tendrá en consideración la evolución de la cuenta de resultados de la Sociedad y los resultados obtenidos en el año.
- Se considerará la rentabilidad obtenida por los vehículos gestionados, así como la buena gestión de éstos.
- Retribución variable trianual: Esta retribución tendrá carácter excepcional y se concederá sobre la base de 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.

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, así como de sus propios activos.

Este tipo de compensación sólo será atribuible, en su caso, al personal del nivel cinco y seis de Pactio.

8.4. Inexistencia de retribuciones en acciones

La Política de Retribución no prevé la compensación, en concepto de retribución variable, consistente en participaciones de las IIC gestionadas o acciones de sociedades del grupo al que pertenece Pactio. En consecuencia, no son aplicables las disposiciones establecidas en las letras m) y n) del artículo 46 bis.2 de la LIIC, en relación con el porcentaje mínimo de retribución variable a otorgar en acciones (50%) y el diferimiento del 40% de la retribución variable.

8.5. Compromisos en materia de previsión social

Pactio no tiene implantados sistemas de previsión social para ninguno de los profesionales de la Sociedad.

8.6. Beneficios corporativos

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

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

8.7. Pagos por terminación anticipada de los contratos laborales

La extinción de la relación laboral significa la terminación de la relación laboral entre la Sociedad y el trabajador. La Sociedad podrá rescindir de forma anticipada los contratos laborales suscritos con sus empleados. Con ocasión de la extinción del contrato, la Sociedad, al comunicar esta circunstancia a los trabajadores, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

La retribución variable del personal en esta situación deberá estar relacionada con los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y se establecerá de forma que no recompense los malos resultados.

La liquidación de la retribución variable podrá hacerse conjuntamente con la indemnización o dentro del plazo establecido para la liquidación general de la misma.

9. **Forma y frecuencia de pago de las retribuciones**

- **Retribución fija:**

La retribución fija dineraria (nómina) se liquidará en metálico (€), vía transferencia bancaria a las cuentas bancarias comunicadas por cada empleado a la Sociedad. Esta retribución se abonará con una frecuencia mensual, a liquidar al cierre de cada mes. La Sociedad establece la última semana de cada mes para el pago.

La retribución fija no dineraria (cheques de comida y de guardería y seguro de vida) se realizará mediante entrega directamente al personal, previa firma de acuse de recibo.

- **Retribución variable:** La retribución variable se liquidará a través de cheque nominativo, dentro del primer trimestre siguiente a la terminación del periodo anual que genere la retribución.

10. Procedimiento de revisión de las retribuciones y de fijación de la retribución variable

La retribución de todos los empleados, incluidos los altos directivos, se revisa de acuerdo con los criterios que se indican a continuación. En el mismo proceso se establece el importe de la retribución variable correspondiente al ejercicio anterior.

10.1. Frecuencia

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

10.2. Criterios para el estudio de las retribuciones

Los criterios que se emplean para efectuar esta revisión salarial y de fijación de la retribución variable son los siguientes:

- La existencia o no de restricciones presupuestarias contenidas en la sección “gastos de personal” vigente para cada año.
- La situación del mercado de remuneraciones (consistencia externa).
- El desempeño y el potencial de los empleados. Se utiliza el resultado de la valoración de objetivos.

Adicionalmente, se considerará la opinión que tienen los directores de las áreas a los cuales reportan los empleados.

La decisión de las cuantías a incrementar, en el caso de haberlas, y la fijación de la retribución variable dependerá del ajuste de las retribuciones de la Sociedad con respecto al mercado, a los resultados y a los objetivos y estrategias puntuales de retención e incentivos al personal.

Este proceso de evaluación lo desarrolla el director general de la Sociedad, quien reportará al resto de consejeros con el fin de obtener su visto bueno. Respecto de la retribución del director general, el proceso de evaluación será desarrollado por los restantes consejeros de Pactio.

10.3. Revisión por promoción

Una promoción consiste en asumir un puesto de mayor nivel de responsabilidad y jerarquía, por lo que generalmente va acompañado de un incremento de retribución, siempre y cuando no se produzca una distorsión en la consistencia interna o externa.

Los aumentos porcentuales que se apliquen en este caso dependerán de la retribución actual de la persona, de la posición retributiva en la que se encuentre en el cargo al cual está llegando, del desempeño de la persona, del potencial y del mercado de remuneraciones.

El incremento de la retribución por promoción se establecerá, como regla general, en la banda mínima del nivel siguiente al cual ha sido promovido el personal en cuestión.

10.4. Ajustes especiales

Se define como ajuste especial todo tipo de aumento excepcional de retribución que resulte de un estudio particular, el cual puede surgir de ajustes individuales o colectivos que responden a necesidades individuales de revisión de las retribuciones, o ante coyunturas que afecten a niveles de puestos, a partir de desajustes con el mercado o de desajustes internos.

Los aumentos que se propongan deberán estar enmarcados por el presupuesto y los resultados de la Sociedad.

10.5. Cambio de función en el mismo nivel

Corresponden a cambios de puesto dentro de un mismo nivel de responsabilidad o jerárquico, no implicando, necesariamente, aumentos de retribución. Excepcionalmente, puede existir aumento como consecuencia del reconocimiento al mérito por el cual se ha producido el cambio y en consideración de la situación retributiva.

En general, todos los tipos de aumentos responderán a criterios de valoración de objetivos, méritos individuales, posición retributiva y resultados de la Sociedad.

11. Otras cuestiones

11.1. Prohibición de operaciones de cobertura

Los empleados identificados en el apartado 3.2 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.

11.2. Cobertura de responsabilidad civil

La Sociedad contempla, dentro de su operativa, la contratación de pólizas de seguros de responsabilidad civil, en relación con los miembros del Consejo de administración y directivos. Estas pólizas de seguro pueden contratarse a nivel del grupo al que pertenece la Sociedad.

11.3. Confidencialidad

La Sociedad hará pública la información relativa a la Política de Retribución de conformidad con lo previsto en la Ley aplicable. En particular, suministrará la debida información sobre la Política de Retribución en el informe periódico anual de cada IIC gestionada.

Sin perjuicio de lo anterior, los consejeros y empleados de la Sociedad tienen la obligación de mantener un riguroso deber de confidencialidad en relación con la Política de Retribución de Pactio. Los acuerdos salariales, incrementos, así como la retribución variable otorgada, tendrán carácter estrictamente privado y confidencial.

Cualquier divulgación de los aspectos anteriores constituirá una violación al deber de confidencialidad referido.

11.4. Otras cuestiones

La retribución global de cada empleado se formalizará contractualmente de forma individual. Ningún contrato laboral podrá incluir condiciones retributivas distintas a las de la Política de Retribución.

Las variaciones en relación con la retribución global serán comunicadas de forma individual a cada empleado por el director general.

12. Difusión y revisión de la Política de Retribución

La Política de Retribución será comunicada a todos los empleados de la Sociedad por los medios habituales utilizados para estos fines, primando siempre la transparencia en términos de Política de Retribución.

La unidad de cumplimiento normativo y gestión de riesgos es la responsable de revisar esta Política periódicamente y, al menos, una vez al año, así como de garantizar su cumplimiento continuado, en la medida en que debe supervisar todos los asuntos concernientes a la gestión de incentivos de que se dota a la Sociedad. Con esta finalidad realizará las pruebas y revisiones necesarias.

La unidad de cumplimiento normativo y gestión de riesgos elevará sus conclusiones al Consejo de administración de Pactio, a efectos de que éste, en su función de supervisión, revise también periódicamente la política, garantizando su efectiva y correcta aplicación.