

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

DE

PACTIO GESTIÓN SGIIC, S.A. UNIPERSONAL

1. Aspectos generales

En cumplimiento de la normativa aplicable, Pactio Gestión SGIIC, S.A. cuenta con pautas y procedimientos relativos a la retribución y fijación de incentivos de sus empleados (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.

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).

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.

2. Ámbito de aplicación

2.1 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.

2.2 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.

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.

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

3. 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 asesore 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.

4. 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 que desempeñen funciones consideradas con incidencia significativa en Pactio (esto es, los indicados en el apartado 3.2 anterior) será supervisada directamente por el Consejo de administración, a quien corresponde fijar, tanto los eventuales incrementos salariales, como la retribución variable. La remuneración de los restantes empleados de Pactio será supervisada por el director general.

5. 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. 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 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.

Adicionalmente, a la Junta General le corresponde fijar el importe máximo de remuneración anual de los consejeros ejecutivos.

6. Factores para determinar la retribución de los empleados

6.1 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.

6.2 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.

6.3 Desempeño

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

6.4 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.

7. Componentes del sistema retributivo general

7.1 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.

7.2 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.

7.3 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.
- Se considerará la adecuada integración del empleado en Pactio, así como del buen funcionamiento del área en la que presta servicios.

En relación con el personal directamente implicado en la gestión de activos (director y subdirector de inversiones), Pactio dispone de un esquema de valoración del desempeño diferenciado respecto del resto de empleados, ponderando en mayor medida los resultados cuantitativos referidos a los vehículos gestionados y carteras asesoradas, fundamentalmente preservando el capital en el marco de una adecuada integración de todos los tipos de riesgos, presentes y futuros, en el establecimiento y evaluación de los objetivos de negocio. Todo ello vinculado a la adecuada evolución global de la Sociedad, con especial atención a la estabilidad en la gestión, la seguridad y solvencia patrimonial de las inversiones gestionadas y bajo asesoramiento.

Para los objetivos cuantitativos referidos a los gestores, el cálculo se basa en criterios fijados por el Consejo de administración, que 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. Los resultados obtenidos son objeto de comparación con: (i) el *asset allocation* estratégico y táctico establecido para cada vehículo gestionado y cartera asesorada por los gestores; (ii) un *benchmarking* comparativo frente a otros productos con objetivos de inversión y perfiles de riesgo y volatilidad similares a los de las IIC y carteras gestionadas y asesoradas por Pactio; y (iii) un *benchmarking* comparativo frente a los índices de referencia de cada mandato de gestión. Estos tres aspectos deberán ser consensuados por el Consejo de administración de la Sociedad al principio del periodo de valoración.

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 (i) y (ii) anteriores podrían tener un peso más significativo que el aspecto (iii) anterior en el proceso de evaluación cuantitativa.

Conforme a lo indicado en esta Política, corresponderá al Consejo de administración de Pactio fijar los criterios a tomar en consideración para establecer la retribución variable anual del personal implicado en la gestión de activos, así como la ponderación de dichos criterios.

- **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 personal que determine el Consejo de administración.

7.4 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.

7.5 Compromisos en materia de previsión social

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

7.6 Beneficios corporativos

Pactio completa el paquete de compensación de todos sus profesionales con beneficios corporativos no dinerarios.

7.7 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.

8. 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.

8.1 Frecuencia

La revisión de retribuciones y la fijación de retribución variable se efectúa, en su caso, con periodicidad anual en el primer trimestre. En el caso de la retribución variable trienal, esta revisión se fija, en su caso, en el primer trimestre del año siguiente a la terminación del periodo de devengo del bono trienal.

8.2 Toma de decisiones en relación con eventuales incrementos salariales y fijación de retribución variable

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.

En relación con los empleados que desempeñen funciones consideradas con incidencia significativa en Pactio, 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 director general de la Sociedad, quien reportará al resto de consejeros con el fin de obtener su visto bueno.

9. **Otras cuestiones**

9.1 Prohibición de operaciones de cobertura

Los empleados identificados en el apartado 2.2 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.

9.2 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.