

LORETO INVERSIONES, SGIIC, S.A.

POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Aprobada en Consejo de Administración de 31.01.2024

Tabla de Control de Cambios

Fecha	Nombre	Cambios Realizados	Versión
Julio 2018	Cumplimiento Normativo	Primera redacción	1
Julio 2022	Cumplimiento Normativo	Integración de los riesgos de sostenibilidad. Consideración de incentivos en la gestión de carteras de entidades aseguradoras y fondos de pensiones.	2
Enero 2024	Cumplimiento Normativo	No aplicación de cláusulas clawback.	3

INDICE

1. INTRODUCCIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
2. NORMATIVA APLICABLE	4
3. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA.	4
4. SISTEMA RETRIBUTIVO GENERAL.....	6
5. ALCANCE SUBJETIVO: “PERSONAL IDENTIFICADO”	10
6. CONFLICTOS DE INTERÉS Y CONTROL DEL RIESGO.....	10
7. COMITÉ DE REMUNERACIONES	11
8. COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	11
9. CONTROL Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.....	12

1. INTRODUCCIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente política de remuneraciones (en adelante, la “Política de Remuneraciones”), de LORETO INVERSIONES, SGIIC, S.A. (en adelante, “LORETO” o la “Entidad”) establece las bases para la remuneración de todos los profesionales de la Entidad. El objetivo fundamental de dicha política es servir de instrumento para alinear, en el largo plazo, los intereses de los empleados de la Entidad con la estrategia empresarial, con los objetivos, los valores y los intereses de las Instituciones de Inversión Colectiva administradas y gestionadas por LORETO (en adelante las “IIC”) y de las carteras gestionadas en virtud de contratos de gestión discrecional de carteras, así como evitar conflictos de interés y asegurar la independencia del Colectivo Afectado.

2. NORMATIVA APLICABLE

La normativa de referencia a la hora de definir esta política es la siguiente:

- Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores.
- Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.
- Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (actualizada por la Ley 22/2014, de 12 de noviembre).
- Real Decreto 1082/2012, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (actualizado por el Real Decreto 83/2015, de 13 de febrero).
- Ley 20/2015, de 14 de julio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras.
- Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones.
- Reglamento Delegado (UE) Nº 604/2014 de la Comisión, de 4 de marzo de 2014, por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación en relación con los criterios cualitativos y los criterios cuantitativos adecuados para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad.
- Directrices sobre políticas y prácticas de remuneración en el ámbito de la MiFID (ESMA/2013/606, de 3 de junio de 2013).
- Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM (ESMA/2016/575, de 14 de octubre de 2016).
- 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.

3. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA.

- a) Multiplicidad de elementos: La remuneración total estará integrada por un conjunto de instrumentos que tanto en su contenido (dinerario y no dinerario), seguridad (fijo y variable) y horizonte temporal, como en su objeto, permitan ajustar la retribución a las necesidades de la Entidad y de sus profesionales.

- b) Gestión prudente y eficaz de los riesgos: La remuneración será acorde con una gestión sana y eficaz del riesgo, propiciará este tipo de gestión y no ofrecerá incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo, las normas de los fondos o los estatutos de las IIC que gestionen. Por otra parte, fomentará la integración de los riesgos de sostenibilidad, de manera que se incentive la integración de los factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo y sus riesgos en el proceso de toma de decisiones de inversión según lo previsto en la Política de integración de los riesgos de sostenibilidad.
- c) Alineación con los intereses a largo plazo: La remuneración será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad e incluirá medidas para evitar los conflictos de interés.

En el caso de la gestión de activos de entidades aseguradoras y de fondos de pensiones, la remuneración, atendiendo a lo establecido en los contratos suscritos, incentivará a (i) adaptar la estrategia y las decisiones de inversión al perfil y duración de los pasivos de la entidad aseguradora o del fondo de pensiones y, en particular, a los pasivos a largo plazo, y a (ii) adoptar decisiones de inversión basándose en evaluaciones del rendimiento financiero y no financiero a medio y largo plazo de las sociedades en las que se invierte y a implicarse en las mismas con el objeto de mejorar su rendimiento a medio y largo plazo.

- d) Adecuada proporción entre los componentes fijos y variables: El componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que la política de elementos variables de la remuneración pueda ser plenamente flexible, hasta tal punto que sea posible no abonar ningún componente variable de la remuneración.

En los casos en que la retribución variable pueda llegar a representar una proporción significativa sobre el total, existirán rigurosos controles separados e independientes para garantizar la alineación a la política y objetivos de gestión del riesgo establecida por la Entidad.

- e) Flexibilidad y transparencia: Los principios y condiciones de la remuneración para cada colectivo y categoría serán explícitos y conocidos por los profesionales de la Entidad, primando siempre la transparencia en términos retributivos.
- f) Supervisión y efectividad: El órgano de administración de la Entidad, en su función de supervisión, adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la Política y será responsable de la supervisión, garantizando su efectiva y correcta aplicación.
- g) Independencia y evitación de conflictos de interés: Los profesionales que participen en la gestión de riesgos, o que ejerzan funciones de control, contarán con la autoridad necesaria y serán compensados en función de la consecución de los objetivos vinculados a sus funciones, con independencia de los resultados que arrojen las áreas de negocio por ellos controladas.
- h) Equidad interna y externa: La remuneración recompensará el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional de los empleados de la Entidad, velando por la equidad interna y la competitividad externa. Así, la remuneración estará alineada con las mejores prácticas de mercado, asegurando que la retribución global y la estructura de la misma sea competitiva para facilitar la atracción y retención del talento.

Para el establecimiento de la Política de Remuneraciones, la Entidad ha tenido en consideración el principio de proporcionalidad previsto en las Directrices de ESMA.

4. SISTEMA RETRIBUTIVO GENERAL

El sistema de compensación para la generalidad de los profesionales de la Entidad, incluido el Director General, se compone de elementos fijos y elementos variables, en función de la categoría profesional, las funciones desarrolladas, la responsabilidad, el desempeño y los resultados obtenidos a nivel de la Entidad y la unidad en la que se integra el empleado.

4.1. COMPOSICIÓN Y CRITERIOS RETRIBUTIVOS.

La remuneración consistirá en uno o más de los componentes siguientes:

- todas las formas de pago o complementos salariales abonados por la Entidad,
- cualquier importe pagado por las IIC gestionadas, incluida cualquier parte de las *comisiones de gestión sobre resultados* pagadas directa o indirectamente a favor del *personal identificado*, o
- cualquier transferencia de participaciones o acciones de las IIC gestionadas, como contraprestación por los servicios profesionales que presta el personal identificado de la Entidad.

Las remuneraciones pueden ser en remuneración fija (pagos o complementos salariales que no consideran ningún criterio sobre los resultados) o remuneración variable (pagos o complementos salariales adicionales que dependen de los resultados o, en determinados casos, de otros criterios contractuales).

Ambos componentes de la remuneración (fijo y variable) podrán incluir pagos o complementos salariales monetarios (como efectivo, acciones, opciones, cancelación de préstamos a los empleados en el momento de ser despedidos, aportaciones al plan de pensiones) o complementos salariales no (directamente) monetarios (como descuentos, prestaciones sociales complementarias o indemnizaciones para gastos de automóvil, teléfono móvil, etc.).

Un «bonus de permanencia» es un modo de remuneración variable que solo puede permitirse en la medida en que se hayan aplicado correctamente las disposiciones de alineación del riesgo.

Los dividendos o las distribuciones similares que los socios reciben como propietarios de la Entidad no entran dentro del ámbito de aplicación de la presente política, salvo si del pago de dichos dividendos se deriva una elusión de las correspondientes normas de remuneración, siendo, a estos efectos, irrelevante si existe o no intención de eludir dichas normas.

Cuando la remuneración esté vinculada a resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinarán los resultados de la persona y los de la unidad de negocio y los resultados globales de la SGIIC.

La evaluación de los resultados se llevará a cabo en un marco plurianual adecuado al ciclo de vida de las IIC gestionadas por la Entidad, a fin de garantizar que el proceso de evaluación se base en los resultados a más largo plazo y que la liquidación efectiva de los componentes de la remuneración basados en los resultados se extienda a lo largo de un período que tenga en cuenta la política de reembolso de las IIC que gestione y sus riesgos de inversión.

En la medición de los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración o los lotes de componentes variables de la remuneración se incluirá un mecanismo completo de ajuste para integrar todos los tipos de riesgos corrientes y futuros.

Los miembros del personal se comprometerán a no hacer uso de estrategias personales de cobertura de riesgos o de seguros relacionados con la responsabilidad con el fin de socavar los efectos de alineación de riesgos integrados en su régimen de remuneración.

Inexistencia de toda relación directa entre la remuneración de las personas competentes que ejerzan principalmente una actividad y la remuneración de otras personas competentes que desempeñen esencialmente otra actividad, o también entre la remuneración de esas primeras personas y los ingresos generados por las segundas, en los casos en que puedan surgir conflictos de intereses en relación con dichas actividades.

Se debe garantizar que la remuneración variable no se ha pagado mediante vehículos u otros medios que se utilizan con el objetivo de eludir de manera artificial las disposiciones de la Directiva OICVM y de las Directrices de ESMA.

4.2. RETRIBUCIÓN FIJA

La retribución fija tiene por objeto retribuir al personal en función de las tareas desempeñadas, la experiencia profesional y la responsabilidad asumida. Constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de tal modo que la política de remuneración variable pueda ser plenamente flexible. El nivel individual de retribución fija es resultado de las negociaciones entre el empleado y LORETO, estando en consonancia con el nivel de formación, el grado de responsabilidad, la situación de la Entidad, los conocimientos exigidos y el nivel de experiencia del empleado.

Todos los empleados incorporan a su retribución fija una aportación a instrumentos de previsión social complementaria a los que contribuye tanto trabajador como empresa. La aportación de la empresa no podrá superar el 50% del límite legal financiero que, para este tipo de instrumentos, establece la legislación de planes y fondos de pensiones.

Asimismo, todos los empleados están asegurados en póliza de vida y accidentes a la que contribuye la empresa en la proporción del 60% de la prima.

El cargo de miembro de consejo de administración no es retribuido, salvo quienes ostenten el cargo de consejero independiente, cuya retribución se fijará de forma trianual por el propio Consejo de Administración. Asimismo, se fija en el Consejo de Administración de forma anual, la cuantía de las dietas por asistencia a las reuniones.

4.3. RETRIBUCIÓN VARIABLE

La retribución variable es un complemento excepcional vinculado a los resultados empresariales, para cuya valoración deberán tenerse en cuenta tanto criterios financieros como no financieros, tendentes a valorar el desempeño individual e implicación del empleado en la consecución de los objetivos globales de la Entidad o del área de desempeño.

La parte variable representará una parte equilibrada de la remuneración total, nunca superior al 60% anual de la retribución fija, siendo flexible, no garantizada, no consolidable y de periodicidad anual, a tal punto que sea posible no pagar retribuciones variables.

Como excepción al criterio de devengo anual, podrán fijarse retribuciones variables de devengo nunca inferior a tres años en las que se tome en consideración la evolución de la estrategia empresarial y el incremento de volumen de patrimonio de las IIC o carteras gestionadas en el período de su devengo.

En todo caso, atendiendo al principio de proporcionalidad, la Entidad tendrá en cuenta, el volumen y proporción del componente variable del paquete retributivo con respecto al componente fijo, la magnitud de la obligación que puede asumir un generador de riesgo en nombre de la institución, y las características de la línea de negocio de la Entidad en la que el miembro del Colectivo Identificado presta sus servicios.

Pagos por rescisión anticipada: Los pagos por rescisión anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y se establecerán de forma que no recompensen los malos resultados.

Con carácter general, las obligaciones en materia de indemnizaciones por resolución anticipada, se producirán por aplicación de la normativa laboral común o de alta dirección.

Pago en instrumentos: Sin perjuicio de su exclusión general como consecuencia de la aplicación del principio de proporcionalidad, se podrá establecer excepcionalmente para el personal identificado o parte de él, por parte del órgano de administración, que una parte sustancial, al menos el 50 por ciento de cualquier remuneración variable, pueda consistir en participaciones de la IIC en cuestión, o intereses de propiedad equivalentes, o instrumentos vinculados a acciones, o instrumentos equivalentes distintos del efectivo, salvo si la gestión de la IIC representa menos del 50 por ciento de la cartera total gestionada por la Entidad, en cuyo caso no se aplicará el mínimo del 50 por ciento.

En todo caso, la Entidad podrá establecer el abono de la remuneración variable en participaciones de otros fondos o combinación de fondos que mejor representen el alineamiento con los intereses de la Entidad y sus inversores.

Ajustes ex post de las remuneraciones: La remuneración variable, incluida la parte que pudiera estar aplazada, se pagará o se entrará en posesión de la misma únicamente si resulta sostenible con arreglo a la situación financiera de la Entidad en su conjunto.

La remuneración variable total se reducirá generalmente de forma considerable cuando la Entidad, las IIC o las carteras gestionadas obtengan unos resultados financieros mediocres a juicio del consejo de administración o negativos, teniendo en cuenta la remuneración actual y la reducción de los pagos de los importes obtenidos anteriormente.

4.4. PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD

Los principios de la normativa de remuneraciones deben aplicarse de manera acorde con la dimensión de la entidad, con su organización interna y con la naturaleza, alcance y complejidad de sus actividades.

- Se debe tener en cuenta el tamaño de la Sociedad y el volumen de patrimonio bajo gestión. Las autoridades no determinan un umbral mínimo para la aplicación del principio de proporcionalidad sobre la base del tamaño, debiendo no obstante tomarse en consideración en relación con otras SGIIC que operan en territorio español con el mismo tipo de activos. Asimismo, se tiene en cuenta la escasa importancia sistémica de los UCITS que gestiona LORETO INVERSIONES por ejemplo en proporción a los activos totales gestionados. Por otra

parte, la SGIIC no cuenta con sucursales ni con filiales.

- La organización legal, interna, y la estructura de gobierno de la SGIIC, no es compleja. LORETO INVERSIONES no cotiza en mercados regulados (o de otro tipo), ni tampoco los fondos de inversión que gestiona, y es una sociedad unipersonal.

- La SGIIC desarrolla una actividad de un nivel de complejidad razonable, consistente, de un lado, en la gestión de fondos de inversión y su comercialización y, de otra, en la gestión discrecional de carteras.

Respecto de la primera línea actividad, es relevante destacar que la SGIIC únicamente gestiona fondos de inversión, siendo estos además de carácter armonizado (UCITS). Asimismo, la actividad de comercialización de fondos de inversión se limita a los fondos de inversión que gestiona la propia SGIIC.

La SGIIC no gestiona IIC de carácter no armonizado (a pesar de que bajo el programa de actividades de la SGIIC dicha gestión sería posible), entidades de capital-riesgo u otros vehículos de tipo cerrado.

Respecto de la segunda línea de actividad, la SGIIC realiza la actividad de gestión discrecional de carteras de clientes institucionales (más concretamente, fondos de pensiones y entidades aseguradoras).

Es relevante poner de relieve que la SGIIC, aparte del mencionado, no presta ningún otro servicio de inversión de los contemplados en la normativa.

Adicionalmente, no realiza actividades de carácter transfronterizo (ni de gestión colectiva, ni de gestión de carteras, ni de comercialización).

En base a todo lo anterior, tomando en consideración su tamaño, la sencillez de su organización interna y la naturaleza, alcance y complejidad de sus actividades, se considera aplicable principio de proporcionalidad, conforme a los criterios seguidos en las recomendaciones ESMA, y en consecuencia quedan excluidos con carácter general, los requisitos establecidos en la normativa relativos a:

- la remuneración variable en instrumentos¹

- la retención²

- el aplazamiento³

¹ Principio regulado en el art. 46 bis.2, m) de la LIIC: "una parte sustancial, que es al menos el 50% de cualquier remuneración variable, consistirá en participaciones de la entidad gestionada en cuestión, o intereses de propiedad equivalentes, o instrumentos vinculados a acciones, o instrumentos equivalentes distintos del efectivo, salvo si la gestión representa menos del 50% de la cartera total gestionada, en cuyo caso no se aplicará el mínimo del 50%".

² Principio regulado en el art. 46 bis.2, m) de la LIIC: "Estos instrumentos están sujetos a una política de retención apropiada destinada a alinear los incentivos con los intereses de la sociedad gestora y las entidades que gestionan y los inversores de las IIC".

³ Principio regulado en el art. 46 bis.2, n) de la LIIC: "Una parte sustancial, que represente al menos el 40% del componente de remuneración variable, se aplazará durante un período oportuno en función del ciclo de vida y de la política de reembolso de la entidad de que se trate y se adaptará adecuadamente a la naturaleza de los riesgos de la entidad de que se trate.

El período a que se refiere el párrafo anterior será de entre tres y cinco años como mínimo, salvo si el ciclo de vida de la entidad en cuestión es más corto; no se entrará en posesión de la remuneración pagadera en virtud de disposiciones de aplazamiento más rápidamente que de manera proporcional; en el caso de un elemento de remuneración variable de una cuantía especialmente elevada, se aplazará como mínimo el 60%".

- la incorporación a posteriori del riesgo para la remuneración variable⁴, y
- la existencia de un Comité de Remuneraciones⁵

5. ALCANCE SUBJETIVO: “PERSONAL IDENTIFICADO”

Se incluyen dentro del personal identificado las siguientes categorías de empleados:

- Miembros ejecutivos y no ejecutivos del órgano de dirección de la Entidad, como: administradores y socios ejecutivos y no ejecutivos.
- Altos directivos.
- Personal que ejerce funciones de control.
- Otros responsables de asumir riesgos como: los miembros del personal, cuyas actividades profesionales –ya sean individuales o colectivas, como miembros de un grupo (por ejemplo, una unidad de negocio o parte de un departamento)– pueden ejercer una influencia significativa en el perfil de riesgo de la Entidad o en una IIC que gestiona, incluidos los responsables de celebrar contratos o entrar en posiciones y tomar decisiones que pueden afectar de manera significativa a las posiciones de riesgo de la Entidad o de la IIC que gestiona.
- Empleados que no obtengan una remuneración total de importe elevado pero que podrían tener una incidencia significativa en el perfil de riesgo de la Entidad o de las IIC que gestiona, dado el puesto de trabajo o las responsabilidades particulares que ejerce dicha persona.
- Otros empleados/personas, cuya remuneración total los incluya en el mismo grupo de remuneración que el de los altos directivos y los responsables de asumir riesgos.

La entidad podrá elaborar, revisar y modificar en cualquier momento una política específica que desarrolle los criterios de identificación del Personal Identificado. Corresponderá al Consejo de Administración, la determinación del Colectivo Identificado de LORETO en cada momento de acuerdo con el presente apartado y en su caso, con la política de identificación que a estos efectos haya aprobado la Entidad.

Corresponde al Consejo de Administración la determinación del colectivo identificado en cada momento de acuerdo con el presente apartado.

6. CONFLICTOS DE INTERÉS Y CONTROL DEL RIESGO

La Circular 6/2009, de 9 de diciembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sobre el control interno de las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva y

⁴ Principio regulado en el art. 46 bis.2, fñ) de la LIIC: “La remuneración variable, incluida la parte aplazada, se pagará o se entrará en posesión de la misma únicamente si resulta sostenible con arreglo a la situación financiera de la sociedad gestora en su conjunto, y si se justifica con arreglo a los resultados de la unidad de negocio de la entidad gestionada y de la persona de que se trate.

La remuneración variable total se contraerá generalmente de forma considerable cuando la sociedad gestora o la entidad gestionada obtengan unos resultados financieros mediocres o negativos, teniendo en cuenta la remuneración actual y la reducción de los pagos de los importes obtenidos anteriormente, incluso a través de disposiciones de penalización o recuperación”.

⁵ Según las directrices de ESMA, aquellas gestoras cuyos activos bajo gestión superen los 1.250 millones de euros y tengan más de 50 empleados, deberán valorar si son o no significativos respecto de su organización interna, naturaleza y complejidad de sus actividades.

sociedades de inversión, establece que el sistema de incentivos que se fije, deberá prevenir los conflictos de interés y evitar la toma de riesgos inconsistentes con el perfil de riesgo de las IIC.

6.1. ADECUADA PREVENCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS

En general se considera que existe conflicto de interés cuando se dan situaciones en las que un empleado o directivo de LORETO, al tomar una decisión u omitir una acción dentro de sus funciones, tenga la opción de escoger entre el interés de la compañía o sus clientes, y el suyo propio, de forma que, si elige su propio interés, signifique la obtención de un provecho propio o de terceros en detrimento del interés de los clientes.

Para evitar las situaciones que puedan generar conflictos, LORETO dispone de un Reglamento Interno de Conducta (RIC) y de una Política de gestión de conflictos de interés, donde se identifican los potenciales conflictos de interés y se regulan las normas de actuación de los empleados y directivos para su detección y prevención.

6.2. CONTROL DEL RIESGO

La Política de Remuneración será acorde con una gestión sana y eficaz del riesgo no ofreciendo retribuciones o incentivos que puedan llevar a asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo, estrategias de inversión y normas de funcionamiento de las IIC, así como con la estrategia empresarial de la Entidad y sus intereses en el medio y largo plazo.

7. COMITÉ DE REMUNERACIONES

LORETO no dispone de un Comité de Remuneraciones en aplicación del principio de proporcionalidad de acuerdo con lo establecido en el art. 188 del texto refundido de la Ley del Mercado de Valores, el art. 46 bis.2. f) de la Ley de Instituciones de Inversión Colectiva y las Directrices de ESMA sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM (directrices 54 a 59). Es el Consejo de Administración quien asume las funciones propias del Comité de Remuneraciones.

8. COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

8.1 DIFUSIÓN INTERNA DE INFORMACIÓN

La política remunerativa de LORETO debe ser accesible para todos los miembros del personal de la Entidad. El contenido que debe difundirse internamente será, como mínimo, el que se difunde de manera externa.

El personal ha de ser informado por anticipado de los criterios que se utilizarán para determinar su remuneración. El proceso de evaluación debe estar oportunamente documentado y ser accesible para cada uno de los miembros del personal de los que se trate.

8.2 DIFUSIÓN EXTERNA DE INFORMACIÓN

Los folletos de las IIC gestionadas deberán contener información detallada y actualizada de la política remunerativa de LORETO, que incluirá, al menos, una descripción de la forma en que se

calculan la remuneración y los beneficios y la identidad de las personas responsables de hacerlo. Esta información detallada podrá ser sustituida por un resumen de la Política remunerativa en el que se indique la página web en el que se puede consultar dicha información y en el que se señale que se puede obtener gratuitamente un ejemplar en papel de dicha información previa solicitud.

LORETO INVERSIONES hará pública determinada información sobre su Política remunerativa a través del informe anual de las IIC, en cumplimiento del art. 46 bis.1 de la LIIC.

9. CONTROL Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

El Consejo de Administración, en su función supervisora de LORETO, fija los principios generales de la Política de Remuneraciones, la revisa al menos anualmente y asegura su aplicación.

La presente Política deberá de estar actualizada y habrá de ser acorde con la práctica real, siendo el Director General el encargado de realizar esta tarea. Una vez propuestas las modificaciones pertinentes, será el Consejo de Administración el responsable en última instancia de su aprobación.

A los efectos de comprobar la existencia y adecuación de las políticas y procedimientos relacionados con el sistema retributivo y de fijación de incentivos, de conformidad con lo previsto en la normativa de aplicación, las unidades de control recibirán anualmente una copia del acta del Consejo en la que se trate el seguimiento y hechos puestos de manifiesto en su caso, relacionados con la política retributiva de la misma.

La Unidad de Gestión de Riesgos valorará el impacto de la Política en el perfil de riesgo de la Entidad.

La Unidad de Cumplimiento Normativo verificará, con carácter anual, la existencia de la Política de Remuneraciones y asesorará a la alta dirección en la actualización de la misma.

Auditoría Interna supervisa el correcto funcionamiento del procedimiento y del sistema implantado por la Entidad en esta materia, informando de ello al Consejo de Administración de LORETO.