LORETO INVERSIONES, SGIIC, S.A.

POLÍTICA DE REMUNERACIONES

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 3
2. NORMATIVA APLICABLE 3
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN 3
3.1 General 3
3.2 Colectivo Identificado 4
4. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES 4
5. PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD 6
6. PRINCIPIOS APLICABLES AL COLECTIVO IDENTIFICADO 7
7. COMPONENTES DEL SISTEMA RETRIBUTIVO 8
7.1. Retribución fija 8
7.2. Retribución variable 9
8. CONFLICTOS DE INTERÉS Y CONTROL DEL RIESGO 10
9. COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES 10
9.1. Difusión interna de información 10
9.2. Difusión externa de información 11
10. CONTROL Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES 11

1. INTRODUCCIÓN

La presente política de remuneraciones (en adelante, la "Política de Remuneraciones" o la "Política") de LORETO INVERSIONES, SGIIC, S.A. (en adelante, "LORETO INVERSIONES" o la "Entidad") establece las bases para la remuneración de todos los profesionales de la Entidad.

El objetivo fundamental de la presente Política es servir de instrumento para alinear, en el largo plazo, los intereses de los empleados de la Entidad con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de las Instituciones de Inversión Colectiva administradas y gestionadas por LORETO INVERSIONES (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 de aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la Entidad, las IIC o las carteras que gestiona, esto es, del "Colectivo Identificado".

2. NORMATIVA APLICABLE

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

- 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.
- Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.
- 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).
- Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones.
- Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM (ESMA/2016/575, de 14 de octubre de 2016).
- Directrices relativas a determinados aspectos de los requisitos de remuneración de la MiFID II (ESMA 35-43-3565, de 3 de abril de 2023).

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

3.1 General

La presente Política es de aplicación a todos los empleados y directivos de LORETO INVERSIONES.

Queda excluida del ámbito subjetivo de esta Política la remuneración de los miembros del Consejo de Administración, que se regirá por lo previsto en la Ley de Sociedades de Capital y en los Estatutos Sociales. Sin perjuicio de que, en caso de existir consejero ejecutivo o consejero

delegado, la retribución derivada de sus funciones ejecutivas quedará sujeta, en lo que proceda, a la presente Política y a la normativa aplicable a la remuneración variable del personal identificado.

3.2 Colectivo Identificado

Sin perjuicio de las disposiciones generales aplicables a todo el personal de la Entidad, la presente Política recoge reglas específicas aplicables a la remuneración del Colectivo Identificado. Estos criterios resultarán de aplicación a aquellos empleados y directivos identificados como tales.

En este sentido se incluyen dentro del personal identificado las siguientes categorías de empleados:

- Altos directivos.
- Personal que ejerce funciones de control.
- Persona responsable al frente de la gestión de inversiones y la comercialización.
- 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 o cartera que gestiona, incluidos los responsables de celebrar contratos, invertir o desinvertir en instrumentos financieros y tomar decisiones que pueden afectar de manera significativa a las posiciones de riesgo de la Entidad o de las IIC o carteras que gestiona.
- Otros empleados cuya remuneración total los incluya en el mismo grupo de remuneración que el de los altos directivos y los responsables de asumir riesgos.

Corresponderá al Consejo de Administración la determinación del Colectivo Identificado de LORETO INVERSIONES en cada momento de acuerdo con el presente apartado.

4. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La presente Política está orientada a la generación de valor a largo plazo para la Entidad, sobre la base de los siguientes principios:

a) Multiplicidad de elementos: La remuneración total estará integrada por un conjunto de instrumentos que tanto en su contenido (dinerario y no dinerario) y seguridad (fijo y variable), 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 funcionamiento o los estatutos de las IIC que gestionen, así como las carteras gestionadas, y la estrategia empresarial de la Entidad y sus intereses en el medio y largo plazo. 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 carteras 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, a (ii) adoptar decisiones de inversión basándose en evaluaciones del rendimiento financiero y no financiero a medio y largo plazo de las sociedades o activos en las que se invierte y; a (iii) implicarse en las mismas con el objeto de mejorar su rendimiento a medio y largo plazo.

d) 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.

e) Supervisión y efectividad: El Consejo de Administración de la Entidad, en su función de supervisión, adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la Política de Remuneraciones fijará los objetivos de la Dirección General y aprobará el montante global de retribución variable anual, siendo responsable de la supervisión general y de garantizar su efectiva y correcta aplicación.

   El Director General será responsable de fijar los objetivos concretos de cada empleado o departamento, evaluar su grado de cumplimiento y determinar el importe concreto de la retribución variable a abonar a cada uno de ellos, dentro del marco aprobado por el Consejo de Administración, debiendo informar anualmente a éste sobre la aplicación de la Política.

f) 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.

Sobre la base de lo anterior, la remuneración de las personas sujetas a la Política deberá cumplir con los siguientes criterios:

a) 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 entre la política y objetivos de gestión del riesgo establecida por la Entidad.

b) 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. Además, se garantizará que no existe 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.

c) La remuneración variable se podrá reducir 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.

d) 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.

5. PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD

Las medidas para cumplir con los principios de remuneración establecidos normativamente, deben aplicarse de manera acorde a la dimensión de la Entidad, su organización interna y la naturaleza, alcance y complejidad de sus actividades.

En este sentido, a continuación se detallan los factores que justifican que la posibilidad de aplicar el principio de proporcionalidad en la Entidad:

a) **Tamaño**: Se debe tener en cuenta el tamaño de la Entidad 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, por lo que se ha tenido en consideración su tamaño respecto de otras sociedades gestoras que operan en territorio español con el mismo tipo de activos[1].

Asimismo, se tiene en cuenta la escasa importancia sistémica de las IIC gestionadas por LORETO INVERSIONES, por ejemplo, en proporción a los activos totales gestionados.

Por otra parte, la Entidad no cuenta con sucursales ni con filiales y su número de empleados no es significativamente elevado.

b) **Organización interna**: La organización interna y la estructura jurídica y de gobierno de la Entidad no son complejas, en la medida que LORETO INVERSIONES no cotiza en mercados regulados (o de otro tipo), tampoco las IIC que gestiona, y, adicionalmente, es una sociedad unipersonal.

c) **Naturaleza, alcance y complejidad de las actividades**: La Entidad lleva a cabo las siguientes actividades: (i) la gestión y comercialización de IIC y, (ii) la gestión discrecional de carteras, por lo que su actividad es muy específica y el tipo de políticas y estrategias de inversión no revisten grandes riesgos.

Respecto de la primera actividad mencionada, es relevante destacar que la Entidad únicamente gestiona IIC de carácter armonizado (UCITS). Asimismo, la actividad de comercialización de IIC se limita a los fondos de inversión que gestiona la propia Entidad. La Entidad no gestiona IIC de carácter no armonizado (a pesar de que bajo el programa

[1] Sin perjuicio de ello, ver nota a pie siguiente.

de actividades de la Entidad dicha gestión sería posible), entidades de capital-riesgo u otros vehículos de tipo cerrado.

Respecto de la segunda actividad, la Entidad 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 Entidad, aparte de los servicios mencionados, no presta ningún otro servicio de inversión. Adicionalmente, no realiza actividades de carácter transfronterizo de ningún tipo.

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 que está justificada una aplicación proporcional de los principios de remuneración por parte de LORETO INVERSIONES.

En consecuencia y atendiendo al citado principio, la Entidad ha decidido no establecer un Comité de Remuneraciones[2].

Además y en lo que respecta a los criterios específicos del Colectivo Identificado, la Entidad ha decidido no incorporar los siguientes criterios respecto a la remuneración variable:

- remuneración en instrumentos[3] y, por tanto, aplicación de un periodo de retención[4] adecuado a estos;
- diferimiento en el pago de la remuneración;[5]
- mecanismos de ajuste por el riesgo a posteriori[6], a excepción de las cláusulas de penalización o "malus", que sí podrán ser de aplicación.

6. PRINCIPIOS APLICABLES AL COLECTIVO IDENTIFICADO

Sobre la base de los principios definidos previamente en la Política, LORETO INVERSIONES ha

---

[2] Según las Directrices de la ESMA *sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM*, 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.

[3] 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 IIC 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%.

[4] 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.

[5] 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%.

[6] Principio regulado en el art. 46 bis.2, ñ) 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".

desarrollado ciertos criterios específicos aplicables exclusivamente a las personas que formen parte del Colectivo Identificado:

a) Carácter plurianual: La evaluación de los resultados del colectivo identificado incorporará, de forma proporcionada, criterios que contemplen un marco plurianual adecuado al ciclo de vida de las IIC gestionadas por la Entidad. Todo ello, 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, sin que ello implique el diferimiento del pago, conforme a lo previsto en el apartado 5 de la presente Política.

b) Ajustes ex post de las remuneraciones: La remuneración variable se pagará o se devengará únicamente si resulta sostenible con arreglo a la situación financiera de la Entidad en su conjunto.

c) Los miembros del Colectivo Identificado 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.

d) 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 normativa aplicable.

Para el establecimiento de estos principios, la Entidad ha tenido en consideración el principio de proporcionalidad previsto en el apartado anterior, en línea con lo previsto en las Directrices de la Autoridad Europea de Valores y Mercados (ESMA).

7. COMPONENTES DEL SISTEMA RETRIBUTIVO

El sistema retributivo 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.

7.1. 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 INVERSIONES, 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 el trabajador como la Entidad. La aportación de la Entidad 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 Entidad en la proporción del 60% de la prima.

.

7.2. Retribución variable

La retribución variable constituye un complemento adicional de la remuneración vinculado al grado de consecución de resultados previamente establecidos y al desempeño individual del personal, para cuya valoración deberán tenerse en cuenta tanto criterios financieros como no financieros.

La parte variable representará una parte equilibrada de la remuneración total, nunca superior al 45% 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. Todo ello, sin perjuicio de que el Consejo de Administración pueda establecer o aprobar para determinados puestos de responsabilidad un porcentaje superior, sin que en ningún caso pueda excederse del 60% anual de la retribución fija.

En este sentido, la remuneración variable a satisfacer por LORETO INVERSIONES se basará en una evaluación que combinará criterios financieros (cuantitativos) y no financieros (cualitativos), de conformidad con el marco normativo aplicable a las sociedades gestoras. En dicha evaluación a se considerarán los resultados globales de la SGIIC correspondientes al ejercicio de referencia, así como los resultados de la persona y los de la unidad de negocio o área a la que pertenece.

Los objetivos globales de la Entidad correspondientes al ejercicio de referencia son comunes a todos los departamentos y reflejan el desempeño global y la situación económico-financiera y de riesgo de la Entidad. En el Anexo I se han establecido los criterios a los efectos de verificar el cumplimiento de los objetivos globales de LORETO INVERSIONES.

.

El Anexo II recoge la ponderación de los criterios que se tienen en cuenta en la determinación de la remuneración variable del Colectivo Identificado. Asimismo, la Entidad cuenta con un procedimiento en el que se recoge de forma detallada, para cada uno de los departamentos afectados, cuáles son los criterios, distintos de los objetivos globales de la Entidad y que fijará, para cada ejercicio, la Dirección General.

La remuneración variable tendrá carácter anual y no generará derechos adquiridos para ejercicios futuros, sin perjuicio de las obligaciones derivadas de la normativa que resulte de aplicación.

Supuestos especiales de devengo de la remuneración variable:

- Nuevas incorporaciones. Estará condicionado a que el empleado haya prestado servicios efectivos durante, al menos, seis meses completos dentro del período de devengo. Si el tiempo efectivo de prestación de servicios fuera inferior, LORETO INVERSIONES podrá, con carácter discrecional, reconocer una remuneración variable proporcional al tiempo trabajado.
- Extinción de la relación laboral por baja voluntaria del empleado o por despido disciplinario declarado procedente. Si durante el período de devengo o con anterioridad a la fecha ordinaria de pago se produjera la extinción de la relación laboral por estas circunstancias, el empleado no tendrá derecho al cobro de la remuneración variable correspondiente al ejercicio en curso, sin perjuicio de los importes que hubieran sido ya devengados y reconocidos de forma firme en ejercicios anteriores.
- Extinción de la relación laboral por despido objetivo, despido declarado improcedente u otras extinciones no imputables a conducta sancionable del empleado. LORETO

INVERSIONES valorará, con carácter objetivo y razonable, el grado de cumplimiento de los objetivos hasta la fecha de extinción y podrá reconocer, en su caso, el derecho al cobro total o proporcional de la remuneración variable, evitando un efecto sancionador añadido a la propia extinción.

- Fallecimiento o incapacidad permanente del empleado. Los derechos sobre la remuneración variable devengada no se verán modificados y corresponderán al propio empleado, en la medida en que resulte posible, o a sus causahabientes, quienes percibirán los importes que se hubieran devengado en las mismas condiciones y fechas que el resto del personal.
- Cambio de control de la Entidad que conlleve la salida de directivos. No se producirá, por ese solo hecho, una pérdida de derechos sobre la remuneración variable correspondiente al ejercicio en curso, respetándose, en su caso, la regla general de los seis meses de prestación de servicios efectivos. La Entidad podrá, de manera excepcional y previo acuerdo del Consejo de Administración, aprobar el pago anticipado de importes vinculados a la remuneración variable antes de la finalización del ejercicio. Cualquier pago anticipado respetará, en su caso, lo previsto en la Política. Dicho pago tendrá naturaleza de retribución extraordinaria, de carácter discrecional, y estará dirigido a reconocer una contribución profesional especialmente relevante a juicio de la Entidad.

Todo ello, sin perjuicio de la normativa laboral que sea aplicable en cada caso concreto.

8. 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 sociedades de inversión, establece que las sociedades gestoras deben contar con políticas y procedimientos relacionados con el sistema retributivo y de fijación de incentivos, que, en todo caso, prevenga los conflictos de interés y evite la toma de riesgos inconsistentes con el perfil de riesgo de las IIC y las carteras gestionadas.

En general, se considera que existe conflicto de interés cuando se dan situaciones en las que un empleado, administrador o directivo de LORETO INVERSIONES, al tomar una decisión u omitir una acción dentro de sus funciones, tenga la opción de escoger entre el interés de la Entidad 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 INVERSIONES 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, administradores y directivos para su detección y prevención.

9. COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

9.1. Difusión interna de información

La política remunerativa de LORETO INVERSIONES debe ser accesible para todo el personal de la Entidad.

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.

9.2. Difusión externa de información

Los folletos de las IIC gestionadas deberán contener información detallada y actualizada de la Política de Remuneraciones de LORETO INVERSIONES, 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 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 a través del informe anual de las IIC, en cumplimiento del art. 46 bis.1 de la LIIC.

10. CONTROL Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

El Consejo de Administración de LORETO INVERSIONES fija los principios generales de la Política, aprueba, en su caso, el montante global de retribución variable anual y la revisa al menos una vez al año, asegurando su correcta aplicación en el marco de sus funciones de supervisión.

El Director General será responsable de la aplicación operativa de la Política, de la fijación de objetivos concretos y de la evaluación individual del grado de cumplimiento, informando al menos anualmente al Consejo de Administración sobre 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 y el Consejo de Administración el responsable en última instancia de su aprobación.

La Unidad de Gestión de Riesgos, por su parte, valorará el impacto de la Política en el perfil de riesgo de la Entidad y las IIC y las carteras gestionadas.

La Unidad de Cumplimiento Normativo verificará, con carácter anual, la existencia y la aplicación de la Política de Remuneraciones y asesorará a la alta dirección en la actualización de la misma. Asimismo, la Unidad de Cumplimiento Normativo elaborará anualmente un informe relativo al cumplimiento de la Política de Remuneraciones que elevará al Consejo de Administración de la Entidad, cumpliendo de esta forma lo previsto en la normativa aplicable sobre la necesidad de realizar, al menos una vez al año, evaluación interna central e independiente de la aplicación de la Política de Remuneraciones.

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