



POLÍTICA DE REMUNERACIONES  
DE RENTA 4 BANCO, S.A.

Ejercicios 2025 - 2026 - 2027



## ÍNDICE

<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>II. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.....</b>	<b>5</b>
<b>III. SUPERVISIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.....</b>	<b>9</b>
<b>IV. ÁMBITO SUBJETIVO.....</b>	<b>11</b>
<b>V. CONSIDERACIONES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES PARA LOS PRÓXIMOS EJERCICIOS.....</b>	<b>12</b>
<b>VI. VIGENCIA E INTERPRETACIÓN DE LA POLÍTICA .....</b>	<b>13</b>
<b>VII. REMUNERACIÓN DE CONSEJEROS NO EJECUTIVOS .....</b>	<b>14</b>
<b>VIII. REMUNERACIÓN DEL PRESIDENTE POR SUS FUNCIONES EJECUTIVAS .....</b>	<b>15</b>
<b>IX. REMUNERACIÓN DEL CONSEJERO DELEGADO Y RESTO DE CONSEJEROS EJECUTIVOS.....</b>	<b>20</b>



## I. INTRODUCCIÓN

Conforme a lo dispuesto en el artículo 42 de los Estatutos Sociales y en el artículo 24 del Reglamento del Consejo de Administración de RENTA 4 BANCO, S.A. (en adelante, la “Sociedad”, “Renta 4” o “Renta 4 Banco”), el Consejo de Administración de la Sociedad es el órgano competente para la elaboración de la política retributiva de la Sociedad su sometimiento a la aprobación de la Junta General de Accionistas, (en adelante, la “Política de Remuneraciones” o la “Política”) previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprueba la modificación de la Política de Remuneraciones para los ejercicios 2025, 2026 y 2027, que fue aprobada por el Consejo el 26 de febrero de 2024 y por la Junta General Ordinaria de Accionistas 2024 que se celebró el 4 de abril de 2024.

Las modificaciones introducidas han sido, por un lado, el cambio de la condición de D. Juan Carlos Ureta Estades, pasando de ser Consejero no Ejecutivo dominical, a Consejero Ejecutivo, desempeñando sus funciones como Director Desarrollo de Negocio y por otro lado, la supresión de la Política de Remuneraciones de Renta 4 Sociedad de Valores, S.A. como consecuencia del cese por jubilación de D. Jose Ignacio García-Junceda Fernández, como Presidente de Renta 4 Sociedad de Valores, S.A.

La presente Política estará en vigor desde el 1 de enero de 2025 y hasta el 31 de diciembre de 2027, sin perjuicio de que el Consejo, a propuesta de la Comisión, pueda proponer para su aprobación una nueva política en una fecha previa o la modificación de la Política, si se considera apropiado.

En virtud de las novedades legislativas introducidas por el Real Decreto Ley 7/2021, de 27 de abril, *de transposición de directivas de la Unión Europea en las materias de competencia, prevención del blanqueo de capitales, entidades de crédito, telecomunicaciones, medidas tributarias, prevención y reparación de daños medioambientales, desplazamiento de trabajadores en la prestación de servicios transnacionales y defensa de los consumidores* (el “Real Decreto Ley 7/2021”); Real Decreto Ley 25/2021 de 8 de noviembre, *de medidas en materia de Seguridad Social y otras medidas fiscales de apoyo social* (“Real Decreto Ley 25/2021”); la Ley 6/2011, de 11 de abril, *por la que se modifican la Ley 13/1985, de 25 de mayo, de coeficientes de inversión, recursos propios y obligaciones de información de los intermediarios financieros, la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores y el Real Decreto Legislativo 1298/1986, de 28 de junio, sobre adaptación del derecho vigente en materia de entidades de crédito al de las Comunidades Europeas*; por el Real Decreto 771/2011, de 3 de junio *por el que se modifica el Real Decreto 216/2008, de 15 de febrero, de recursos propios de las entidades*



*financieras y el Real Decreto 2606/1996, de 20 de diciembre, sobre fondos de garantía de depósitos de las entidades de crédito (en adelante, el "Real Decreto 771/2011"), la Circular 4/2011 de 30 de noviembre de Banco de España, por la que se modifica la Circular 3/2008, de 22 de mayo, sobre determinación y control de los recursos propios mínimos ("Circular 4/2011"); la Ley 10/2014 de 26 de junio de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito ("Ley 10/2014") y el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014 de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito ("Real Decreto 84/2015"); la Ley 31/2014 de 3 de diciembre, que modifica la Ley de Sociedades de Capital, la Ley 31/2014 de 3 de diciembre, que modifica la Ley de Sociedades de Capital en materia de Gobierno Corporativo en relación a la política de remuneración de entidades cotizadas, así como por la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, se elabora la presente Política de Remuneración de la Sociedad en cumplimiento de los requisitos establecidos en la mencionada normativa de aplicación.*

Sin perjuicio de lo anterior, y en relación también con esta materia retributiva, según lo dispuesto en el artículo 24 del Reglamento del Consejo de Administración, el Consejo de Administración de la Sociedad, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, elabora un informe anual sobre las remuneraciones de sus consejeros (en adelante, el "**Informe Anual sobre Remuneraciones**") de los consejeros, que incluye, entre otras, información completa, clara y comprensible sobre la Política de Remuneraciones de la Sociedad aprobada para el año en curso. Incluye también un resumen global de cómo se ha aplicado la Política de Remuneraciones durante el ejercicio anterior cerrado, así como el detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los Consejeros en dicho ejercicio. El Informe Anual sobre Remuneraciones se someterá a votación, con carácter consultivo y como punto separado del Orden del Día, en la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad, siendo publicado igualmente en los registros administrativos correspondientes de la CNMV para su difusión.



## II. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

En la elaboración de la presente Política de Remuneraciones, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 24 del Reglamento del Consejo de Administración de Renta 4, la Sociedad ha procurado que las retribuciones se orienten por las condiciones de mercado de entidades de crédito equiparables por razón de su tamaño, procurando que la retribución se ajuste a criterios de moderación y adecuación con los resultados de la Sociedad.

La presente Política de Remuneraciones persigue establecer un esquema retributivo adecuado a la dedicación y responsabilidad asumidas por las personas a las que resulte de aplicación, con el fin de, por un lado atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados, y por otro, contribuir a que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco en que desarrolla su actividad, todo ello, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto Ley 7/2021, Real Decreto Ley 25/2021, el Real Decreto 771/2011, la Ley 10/2014 y el Real Decreto 84/2015, Ley 10/2014, , la Ley 31/2014, por las Circulares 4/2011 y 2/2016, ambas del Banco de España.

En virtud de lo anterior, la presente Política de Remuneraciones se basa fundamentalmente en los siguientes principios:

- (a) La Política de Remuneraciones de la Sociedad será de aplicación tanto a los miembros del Consejo de Administración de Renta 4, a la alta dirección, a los miembros del Comité de Dirección, a los empleados que asumen riesgos y a aquellos que ejercen funciones de control, así como a aquellas categorías de empleados de la Sociedad que reciban una remuneración global que los incluya en el mismo baremo de remuneración que el de los altos directivos y los empleados que asumen riesgos, cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la misma.
  
- (b) La Política guardará, en todo caso, una proporción razonable con la importancia de Renta 4, la situación económica concreta en el momento actual y la prevista para los años de aplicación de esta Política, y los estándares de mercado de otras entidades de crédito. Asimismo, el sistema retributivo establecido estará orientado a contribuir a la estrategia empresarial y a los intereses de sostenibilidad a largo plazo de Renta 4 e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.



- (c) La Política de Remuneraciones de la Sociedad será compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promoviendo siempre dicha gestión y, no ofreciendo en consecuencia incentivos por una asunción de riesgos que sobrepase el nivel de riesgo tolerado por la Sociedad.

La Política de Remuneraciones de la Sociedad será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, valores e intereses de la Sociedad a largo plazo, siendo objeto de revisión con carácter anual, a fin de que el Consejo pueda proponer a la Junta General de Accionistas las modificaciones que, en su caso, considere oportunas.

- (d) La Política de Remuneraciones de la Sociedad estará alineada con la integración de los riesgos de sostenibilidad, con las políticas en materia de ESG que se aprueben, así como con lo que establezca la normativa en cada momento, todo ello con el objetivo de integrar en la toma de decisiones de inversión los criterios ESG promoviendo la inversión a largo plazo en actividades y proyectos sostenibles.

- (e) La remuneración de los Consejeros Ejecutivos, de la alta dirección, de los miembros del Comité de Dirección y de los encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento normativo será supervisada directamente por el Comité de Nombramientos y Retribuciones.

- (f) Las retribuciones abonadas por la Sociedad conforme a los presentes principios se ajustarán a criterios de moderación y adecuación con los resultados de la Sociedad, Renta 4 Pensiones EGFP, S.A., Renta 4 Sociedad de Valores S.A (en adelante, "Renta 4 S.V.") y Renta 4 Gestora SGIC, S.A. (en su conjunto, el "Grupo Renta 4") y deberán favorecer una gestión de riesgos sólida y efectiva y evitar los conflictos de intereses.

- (g) Asimismo, las remuneraciones totales establecerán un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables, y tomarán en consideración la responsabilidad y grado de compromiso que conlleva el papel que está llamado a desempeñar cada individuo, así como todos los tipos de riesgos actuales y futuros.

- (h) El componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que los componentes variables de la remuneración tengan la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible suprimir totalmente la remuneración variable.



- (i) La retribución variable estará vinculada a la consecución de los objetivos financieros y no financieros por la Sociedad y únicamente será abonada o se consolidará si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la Sociedad en su conjunto y si se justifica en función de los resultados de la misma 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 misma. No obstante, en relación con el personal que ejerza funciones de control, la remuneración de los mismos no estará sujeta a los resultados de las áreas de negocio que controlen.

Dicha evaluación se inscribirá en un marco plurianual garantizando que el proceso de evaluación se asiente en los resultados a largo plazo y que el pago efectivo de los componentes variables se escalone a lo largo del periodo que se tiene en cuenta por la Política de Remuneraciones.

Igualmente, al evaluar los resultados con el objeto de calcular los componentes variables de la remuneración o los fondos para pagar estos componentes, se efectuará un ajuste por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y se tendrá en cuenta el coste del capital y la liquidez necesaria.

Si de las evaluaciones se concluyera que se ha producido un deficiente desempeño financiero de la Sociedad en su conjunto o de una división o área concreta o de las exposiciones generadas por la Sociedad, la Sociedad podrá reducir la retribución variable diferida y/o recuperar de la retribución variable ya satisfecha y abonada, hasta un máximo de un 100%, en ambos casos.

En dichas evaluaciones se deberá analizar la evolución a posteriori de los indicadores y variables que contribuyeron a conseguir los objetivos, comparándola con la evaluación del desempeño inicial.

Algunos de los factores a tener en cuenta en dichas evaluaciones deberían ser de manera enunciativa, pero no limitativa los siguientes:

- Los fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la Sociedad o por una unidad de negocio o de control del riesgo.
- El incremento sufrido por la Sociedad o por una unidad de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
- Las sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al personal responsable de aquellos. Asimismo, el incumplimiento de códigos de conducta internos de la Sociedad.



- (j) Las conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas. Se considerarán especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones. Los pagos por rescisión anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos por el transcurso del tiempo, estableciéndose de forma que no recompensen los malos resultados.
  
- (k) La política de pensiones será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos y valores y los intereses a largo plazo de Renta 4.
  
- (l) El eventual régimen de derechos en materia de viudedad, orfandad y fallecimiento que se establezca, se ajustará al mercado y a lo establecido en la normativa aplicable.





### III. SUPERVISIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Conforme a las normas de gobierno corporativo de la Sociedad, corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones como órgano que asesora e informa al Consejo de Administración en las cuestiones de carácter retributivo, velar por la observancia de la Política de Remuneraciones establecida por la Sociedad, proponiendo en su caso las modificaciones que estime oportunas. Asimismo, y en virtud de la Ley 10/2014, le corresponde la supervisión directa de la remuneración de los miembros del Comité de Dirección, y de los encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento normativo.

Esta Comisión, en virtud de lo establecido en el artículo 32 del Reglamento del Consejo de Administración, está integrada por tres vocales designados por el Consejo de Administración, dos de ellos calificados como Consejeros Independientes y el restante calificado como otro Consejero Externo. Dicha Comisión podrá ampliarse hasta un cuarto vocal, si así lo aprueba el Consejo de Administración.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunirá, a juicio de su Presidente/a o del Presidente del Consejo de Administración, con la frecuencia necesaria para el cumplimiento de sus cometidos y al menos, una vez al trimestre.

Sin perjuicio de otros cometidos que le asigne el Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene entre otras funciones, velar por la observancia de la presente Política de Remuneraciones establecida por la Sociedad y en particular, revisar y proponer al Consejo de Administración:

- La Política de Remuneraciones de los consejeros, ya sea por su condición de Consejeros no Ejecutivos, como las retribuciones por funciones ejecutivas que ostenten, indicando igualmente en estos casos los términos y condiciones de los contratos, la Retribución Fija Anual ("RFA") y los parámetros establecidos para la determinación de la remuneración variable;
- La Política de Remuneraciones de los miembros del Comité de Dirección, de la alta dirección, empleados que asuman riesgos y los que realicen funciones de control, y en su caso, de aquellas categorías de empleados que por las funciones que desempeñen sean incluidos en la Política de Remuneraciones en virtud de la normativa aplicable.

Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones velará por la transparencia de las retribuciones y por la observancia de la Política de Remuneraciones establecida por la Sociedad.



En este sentido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propondrá, en su caso, las correspondientes modificaciones de la Política de Remuneraciones al Consejo de Administración, el cual en virtud de lo establecido en la normativa de aplicación, así como en los textos internos de gobierno corporativo de Renta 4, que es el órgano competente para la aprobación y/o modificación de la Política de Remuneraciones de los miembros del Comité de Dirección, de la alta dirección, de los empleados que asumen riesgos y aquellos que ejercen funciones de control, así como a aquellas categorías de empleados de la Sociedad que reciban una remuneración global que los incluya en el mismo baremo de remuneración que el de los altos directivos y los empleados que asumen riesgos, cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la misma, así como para proponer a la Junta General la Política de Remuneración de los consejeros, tanto por su condición de Consejeros no Ejecutivos, como por las funciones ejecutivas que en su caso desempeñen.



#### IV. ÁMBITO SUBJETIVO

La presente Política de Remuneraciones será aplicable de manera individual a:

- 1) Los **Consejeros no Ejecutivos** de la Sociedad en relación a la remuneración por su condición de tales, de conformidad con el sistema retributivo recogido en los Estatutos Sociales de Renta 4.
- 2) Los **Consejeros Ejecutivos**, de conformidad con sus funciones ejecutivas, que se recogerán en los contratos que se firmen entre los consejeros y Renta 4.
- 3) Los miembros del **Comité de Dirección** y la alta dirección.
- 4) **Empleados que asumen riesgos**, es decir, aquellos **empleados** de la Sociedad cuyas **actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo** de la misma y los que **ejercen funciones de control**, así como aquellos que reciban una remuneración global que los incluya en el mismo baremo de remuneración que los anteriores.

Todos ellos, de forma conjunta, exceptuando a los Consejeros no Ejecutivos, serán denominados como el **“Colectivo Afectado”** debiendo mantener todos ellos un vínculo con la Sociedad. Para la selección en particular de los empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad y los que ejercen funciones de control, se ha tomado en consideración el ámbito funcional realmente aplicable a cada individuo en el ejercicio de sus actividades diarias, bajo un criterio de prudencia.



## V. CONSIDERACIONES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES PARA LOS PRÓXIMOS EJERCICIOS

Renta 4 Banco tiene previsto mantener durante los ejercicios, 2025, 2026 y 2027, plazo de tres años establecido en el artículo 529 *novodecies* del *Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital* (en adelante, la "Ley de Sociedades de Capital"), los principios, las características y los conceptos aplicables a los consejeros, tanto en el desempeño de sus funciones en su condición de tales, como la de aquellos consejeros que desempeñan funciones ejecutivas.

El sistema retributivo previsto en la presente Política será igualmente de aplicación a cualquier nuevo Consejero Ejecutivo que se incorpore al Consejo de Administración durante la vigencia de esta Política, adecuando el mismo a las funciones que le sean atribuidas, así como a las responsabilidades asumidas y a su experiencia profesional. A este respecto, se establecerá, por acuerdo del Consejo de Administración, una retribución fija adecuada a dichas características, en línea con las retribuciones fijas de los actuales Consejeros Ejecutivos y considerando el entorno competitivo formado por el conjunto de las principales instituciones comparables, aplicándose asimismo el sistema de retribución variable recogido en la presente Política y demás condiciones contractuales que le sean aplicables, sin que a estos efectos se apliquen los límites globales previstos en la presente Política.

Anualmente, el Consejo de Administración revisará las cuantías concretas, dentro de los criterios señalados, trasladando la información detallada sobre las retribuciones a la Junta General de Accionistas, a través del Informe sobre la Política de Remuneraciones y sometiendo en todo caso a su aprobación los incentivos a largo plazo que pudieran considerarse necesarios y adecuados en cada ejercicio.

En cualquier caso, también adaptará la Política y conceptos retributivos a las nuevas normas que pudieran resultar de aplicación a Renta 4 Banco. Si se produce alguna operación societaria significativa en Renta 4 Banco que pudiera afectar de manera relevante al cobro de la parte diferida de la retribución, el Consejo de Administración podrá alterar, de forma debidamente motivada, las fechas de liquidación y el calendario de pago previsto.

El Informe sobre la Política de Remuneraciones será sometido a la Junta General de Accionistas anualmente de acuerdo con lo establecido en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital. A los efectos de proponer esta Política, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado los resultados de las votaciones relativas al informe anual sobre remuneraciones de los consejeros obtenidos en los últimos ejercicios.



## VI. VIGENCIA e INTERPRETACIÓN DE LA POLÍTICA

La presente Política resultará de aplicación para la remuneración correspondiente a los ejercicios 2025, 2026 y 2027 de los consejeros y miembros del “Colectivo Afectado” de la Sociedad, salvo que se adopte acuerdo diferente en la Junta General de Accionistas. Corresponde la interpretación de la presente Política al Consejo de Administración, adaptándola cuando sea necesario, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, a las modificaciones legislativas, mejores prácticas o requerimientos recibidos de los supervisores.



## VII. REMUNERACIÓN DE CONSEJEROS NO EJECUTIVOS

Los Consejeros no Ejecutivos percibirán una Retribución Fija Anual adecuada a los estándares de mercado por el desempeño de sus funciones como miembros del Consejo de Administración, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades ejercidas por cada uno de los consejeros dentro del propio Consejo o de sus Comisiones.

El importe de las retribuciones que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus Consejeros no Ejecutivos por dichos conceptos, no excederá de la cantidad fijada al efecto por la Junta General.

En este sentido, la retribución de los Consejeros no Ejecutivos consistirá en una cantidad fija anual por el desempeño de sus funciones como miembros del Consejo de Administración, que asciende a la cantidad de 80.000 euros brutos anuales para cada uno de ellos.

Adicionalmente, aquellos Consejeros no Ejecutivos que formen parte de alguna de las Comisiones del Consejo, sea presidente o vocal, percibirán 20.000 euros brutos anuales adicionales a la remuneración que perciban en su condición de Consejeros no Ejecutivos.

Como norma de buena gobernanza, las comisiones estarán compuestas únicamente por Consejeros no Ejecutivos.

El importe global máximo ascenderá a 840.000 euros, de los cuales, 720.000 euros se corresponden a 80.000 euros brutos por cada uno de los nueve (9) Consejeros no Ejecutivos que conforman actualmente el Consejo y 120.000 euros adicionales, 20.000 euros por cada miembro de las dos (2) comisiones del Consejo que existen y que actualmente están formadas por tres (3) miembros en cada una.

No obstante, si se incrementara el número de Consejeros No Ejecutivos hasta un máximo de diez (10) y los miembros de cada una de las comisiones, hasta un máximo de cuatro (4) vocales, el importe global máximo ascendería a una remuneración total de 960.000 euros por todos los Consejeros no Ejecutivos, importe que incluye las remuneraciones que corresponden por la pertenencia a las comisiones de hasta un máximo de ocho (8) miembros en total, cuatro (4) miembros en cada una de las dos (2) comisiones que existen actualmente.

Los Consejeros Ejecutivos no percibirán remuneración alguna por su condición de consejeros de la entidad, siendo su retribución únicamente la percibida por sus funciones ejecutivas, como se indica en los apartados siguientes.



## VIII. REMUNERACIÓN DEL PRESIDENTE POR SUS FUNCIONES EJECUTIVAS

D. Juan Carlos Ureta Domingo, en su calidad de **Presidente con funciones ejecutivas** de la Sociedad, atendiendo a la responsabilidad, funciones atribuidas y grado de compromiso asumido, tiene una retribución con la siguiente estructura:

### 1) Retribución Fija

Una Retribución Fija Anual de 325.000 euros brutos, que se satisfará en 12 mensualidades todas ellas por igual importe.

### 2) Retribución Variable Total Anual

La Retribución Variable Anual vendrá determinada por la cantidad correspondiente que se devengue, en función del grado del cumplimiento de los objetivos de carácter anual vinculados por un lado, al Beneficio Neto del Grupo, (en adelante, los "*Objetivos Anuales sobre Beneficios*"), y por otro, a los Objetivos vinculados al ámbito de ESG, que serán fijados por el Consejo de Administración, en atención a las responsabilidades y funciones propias del cargo, así como cualesquiera otras que específicamente pudiera asignar el Consejo de Administración al Presidente. La Retribución Variable Anual no podrá superar, en ningún caso, el 200% de la Retribución Fija Anual.

La presente Política de Remuneraciones tiene en consideración la sostenibilidad como un elemento esencial en materia de retribución del grupo y la vincula a objetivos no financieros sobre la integración de los criterios de sostenibilidad y políticas ESG.

Los componentes de la retribución contribuyen al fomento de actuaciones en materia ambiental, social y de buen gobierno (ESG), con objeto de hacer sostenible y socialmente responsable la estrategia del negocio.

En línea con los principios en los que se basa la presente Política de Remuneraciones, además de aplicar criterios de moderación, sostenibilidad y adecuación a los resultados del Grupo Renta 4, se deberá favorecer una gestión de riesgos sólida y efectiva. En este sentido la Retribución Variable Anual se percibirá si los niveles de morosidad o "quebranto" del Grupo Renta 4 durante el ejercicio, son inferiores al 5% del Patrimonio Neto al final del año, siempre y cuando dichos niveles de morosidad no se produzcan como consecuencia de actuaciones de la Sociedad, en las que se superen los niveles y límites de riesgo permitidos y establecidos por EBA la Autoridad Bancaria Europea (en adelante, la "EBA") o



cualquier otro organismo competente para ello, por defectos en los sistemas de control del Grupo Renta 4, así como por cualquier otra causa imputable a la falta de actuación o mala praxis de la Sociedad.

Todo ello, se recogerá en la evaluación del desempeño anual que haga la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad.

La Retribución Variable Anual consistirá en la cantidad correspondiente al importe que se devengue en función del grado de cumplimiento de los Objetivos que anualmente fijará el Consejo de Administración. Por un lado, se establecerá un Objetivo Anual vinculado al Beneficio Neto del Grupo Renta 4, (en adelante, el "*Objetivo Anual sobre Beneficios*"), y por otro lado, los Objetivos vinculados al ámbito de ESG.

En este sentido, los Objetivos Anuales en materia de ESG los establecerá anualmente el Consejo de Administración, en línea con las Políticas en materia de ESG que se aprueben, integrando los criterios ESG en la estrategia de la Sociedad, fomentando actuaciones en materia ambiental, social y de buen gobierno y promoviendo la inversión a largo plazo en actividades y proyectos sostenibles. Alcanzados los Objetivos Anuales en materia de ESG, la Retribución Variable vinculada a dichos objetivos será de un 20% sobre el Salario Fijo Anual.

Por otro lado, los Objetivos Anuales vinculado al Beneficio Neto del Grupo Renta 4 y se calcularán de conformidad con el siguiente esquema:

- Beneficio Neto: <23 millones de euros = 0% de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 23 - 24 ) millones de euros = 12 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 24 - 25 ) millones de euros = 24 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 25 - 26 ) millones de euros = 36 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 26 - 27 ) millones de euros = 48 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 27 - 28 ) millones de euros = 60 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 28 - 29 ) millones de euros = 72 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 29 - 30 ) millones de euros = 84 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 30 - 31 ) millones de euros = 96 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 31 - 32 ) millones de euros = 108 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 32 - 33 ) millones de euros = 120 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 33 - 34 ) millones de euros = 132 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 34 - 35 ) millones de euros = 144 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 35 - 36 ) millones de euros = 156 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 36 - 37 ) millones de euros = 168 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: > 37 millones de euros = 180 % de la Retribución Fija Anual.





Para determinar la Retribución Variable Anual, (en adelante “RVA”), que corresponde percibir al Presidente por cada ejercicio, se llevará a cabo una evaluación (i) de la adecuada gestión de los riesgos, (ii) del cumplimiento del *Objetivo Anual sobre Beneficios* y (iii) del cumplimiento de los Objetivos vinculados al ámbito de ESG, todo ello una vez conocidas todas las magnitudes necesarias que se han establecido como objetivos y se aplicará lo establecido en el artículo 34.1.g) de la *Ley 10/2014*.

Si la Retribución Variable Anual Total que le correspondiese percibir en su caso, se encuentra entre el 0% y el 100% de la Retribución Fija Anual, se abonará un 60% de la cuantía en el plazo máximo de los 15 días siguientes a la realización de la evaluación, y en todo caso, con anterioridad a la finalización del mes de marzo del año natural siguiente al ejercicio en el que se ha devengado.

El 40% restante de la Retribución Variable Anual, se someterá a un período de diferimiento de cuatro (4) años, perfeccionándose el devengo y pago a razón de un 10% del total de RVA en cada uno de los años del diferimiento. El pago que le corresponda deberá realizarse antes de la finalización del mes de marzo correspondiente del año natural siguiente, de cada uno de los ejercicios en los que se ha producido el diferimiento. En todo caso, el pago diferido se adaptará a las circunstancias relativas a la actividad de Renta 4, a los riesgos asumidos por la misma y a la actividad del Presidente Ejecutivo.

Por otro lado, si la Retribución Variable Anual devengada se encuentra entre el 100% y el 200% de la Retribución Fija Anual, tendrá la consideración de “*cuantía especialmente elevada*” según la letra m) del artículo 34.1 de la *Ley 10/2014* y por tanto, se abonará un 40% de la cuantía de esta RVA de “*cuantía especialmente elevada*”, en el plazo máximo de los 15 días siguientes a la realización de la evaluación, y en todo caso, con anterioridad a la finalización del mes de marzo del año natural siguiente al ejercicio en el que se ha devengado.

Y el 60% restante de dicha Retribución Variable Anual de “*cuantía especialmente elevada*”, se someterá a un período de diferimiento de cuatro (4) años, perfeccionándose el devengo y pago a razón de un 15% del total de esta RVA en cada uno de los años de diferimiento. El pago que le corresponda deberá realizarse antes de la finalización del mes de marzo correspondiente del año natural siguiente de cada uno de los ejercicios en los que se ha producido el diferimiento. En todo caso, el pago diferido se adaptará a las circunstancias relativas a la actividad de Renta 4, a los riesgos asumidos por la misma y a la actividad del Presidente Ejecutivo.



Para el perfeccionamiento del devengo y pago de la Retribución Variable Anual diferida, tanto del 40%, como del 60%, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, realizará una evaluación a la finalización de cada ejercicio del período de diferimiento, en base al mantenimiento de la rentabilidad de los resultados del Grupo Renta 4 y atendiendo a las circunstancias del sector durante el período evaluado.

El abono de la Retribución Variable, tanto de la parte diferida como de la no diferida, se realizará el 50% en metálico y el otro 50% restante en acciones. Para calcular el número de acciones devengadas a entregar, cada año de pago se tomará en consideración el promedio del valor de mercado de la acción durante los 20 últimos días hábiles del año anterior, siendo las acciones intransferibles durante un período de 3 años desde la entrega, salvo que (i) el consejero se mantenga, en el momento de la transmisión o ejercicio, una exposición económica neta de la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos 2 veces su Remuneración Fija Anual mediante la titularidad de acciones; o (ii) el consejero necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

En todo caso, la Sociedad podrá reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración abonados, cuando el pago no haya estado ajustado a las condiciones establecidas para su devengo, siempre que se deba a causas que así lo justifiquen y que se encuentren debidamente acreditadas o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad. Asimismo, la Sociedad podrá no proceder al pago, total o parcial, de la remuneración diferida correspondiente de un periodo concreto si, con anterioridad al momento del pago se produjese algún evento extraordinario que lo hiciese aconsejable.

En caso de (i) acuerdo por el Consejo de Administración de cese como Presidente Ejecutivo o (ii) cese por acuerdo de la Junta General como consejero, el Presidente tendrá derecho a percibir la parte devengada y perfeccionada de la Retribución Variable Anual según corresponda, y respecto de la parte diferida, perderá todo derecho a percibir cuantía alguna por este concepto. En el supuesto de cese en el cargo por (i) invalidez permanente o gran invalidez; (ii) fallecimiento; (iii) jubilación; (iv) prejubilación; o (v) jubilación anticipada, el Presidente tendrá derecho a percibir la parte devengada y perfeccionada de la Retribución Variable Anual según corresponda, y respecto de la parte diferida, se entenderá devengada y perfeccionada la totalidad de la cuantía de abono diferido, siempre y cuando la evaluación realizada concluya que su desempeño ha sido correcto y alineado con los objetivos de la Sociedad.



- 3) Un seguro de responsabilidad civil, suscrito por la Sociedad.
  
- 4) Sistema de Ahorro. La Sociedad realiza al Presidente Ejecutivo una aportación anual a un Plan de Aportación Definida por importe de 600 euros anuales, para cubrir las contingencias de jubilación, incapacidad laboral, fallecimiento dependencia severa o gran dependencia.
  
- 5) Indemnizaciones: En caso de extinción por causas ajenas al Presidente Ejecutivo por su cese o no reelección como miembro del Consejo de Administración por la Junta General de Socios o por su cese o no reelección como Presidente en el Consejo de Administración, tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la indemnización legal prevista para el despido improcedente del régimen laboral común en cada momento.



## IX. REMUNERACIÓN DEL CONSEJERO DELEGADO Y RESTO DE CONSEJEROS EJECUTIVOS

En este colectivo se integran los siguientes Consejeros Ejecutivos:

- D. Juan Luis López García, en su calidad de **Consejero Delegado**.
- D. Jesús Sánchez-Quiñones González, en su calidad de **Consejero y Director General**.
- D. Santiago González Enciso, en su calidad de **Consejero y Director Regional**
- D. Juan Carlos Ureta Estados, en su calidad de **Consejero y Director Desarrollo de Negocio**

Atendiendo a la responsabilidad, funciones atribuidas y grado de compromiso asumido, la retribución de los mencionados Consejeros Ejecutivos se estructura de la siguiente manera:

### 1. Retribución Fija Anual

Retribución Fija Anual correspondiente a:

- D. Juan Luis López García – 300.000 euros brutos
- D. Jesús Sánchez-Quiñones González – 300.000 euros brutos
- D. Santiago González Enciso – 100.000 euros brutos.
- D. Juan Carlos Ureta Estados – 170.000 euros brutos.

### 2. Retribución Variable Anual

#### 2.1. Para D. Juan Luis López García y D. Jesús Sánchez-Quiñones González

La Retribución Variable Anual vendrá determinada por la cantidad correspondiente que se devengue en función del grado de cumplimiento de los objetivos de carácter anual vinculados, por un lado, al Beneficio Neto del Grupo, (en adelante, los “*Objetivos Anuales sobre Beneficios*”) y por otro, a los Objetivos vinculados al ámbito de ESG, que se fijarán por el Consejo de Administración. La Retribución Variable Anual no podrá superar, en ningún caso, el 200% de la Retribución Fija Anual.



En línea con los principios en los que se basa la presente Política de Remuneraciones, además de aplicar criterios de moderación y adecuación a los resultados del Grupo Renta 4, se deberá favorecer una gestión de riesgos sólida y efectiva. En este sentido la Retribución Variable Anual se percibirá si los niveles de morosidad o “quebranto” del Grupo Renta 4 durante el ejercicio son inferiores al 5 % del Patrimonio Neto al final del año, siempre y cuando dichos niveles de morosidad no se produzcan como consecuencia de actuaciones de la Sociedad, en las que se superen los niveles y límites de riesgo permitidos y establecidos por la EBA o cualquier otro organismo competente para ello, por defectos en los sistemas de control del Grupo Renta 4, así como por cualquier otra causa imputable a la falta de actuación o mala praxis de la Sociedad.

Por otro lado, la presente Política de Remuneraciones tiene en consideración la sostenibilidad como un elemento esencial en materia de retribución del grupo y la vincula a objetivos no financieros sobre la integración de los criterios de sostenibilidad y políticas ESG. Los componentes de la retribución contribuyen al fomento de actuaciones en materia ambiental, social y de buen gobierno (ESG) con objeto de hacer sostenible y socialmente responsable la estrategia de negocio.

Todo ello, se recogerá en la evaluación del desempeño anual que haga la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad.

La Retribución Variable Anual consistirá en la cantidad correspondiente al importe que se devengue en función del grado de cumplimiento de los Objetivos que anualmente fijará el Consejo de Administración. Por un lado, se establecerá un Objetivo Anual vinculado al Beneficio Neto del Grupo Renta 4, en adelante *Objetivo Anual sobre Beneficios*, y por otro lado, unos Objetivos vinculados al ámbito de ESG.

En este sentido, los Objetivos Anuales en materia de ESG los establecerá anualmente el Consejo de Administración, en línea con las políticas en materia de ESG que se aprueben, integrando los criterios ESG en la estrategia de la Sociedad, fomentando actuaciones en materia ambiental, social y de buen gobierno y promoviendo la inversión a largo plazo en actividades y proyectos sostenibles. Alcanzados los Objetivos Anuales vinculados al ámbito de ESG, la Retribución Variable vinculada a dichos objetivos será de un 20% sobre el Salario Fijo Anual.

Por otro lado, los Objetivos Anuales vinculado al Beneficio Neto del Grupo Renta 4 se calcularán de conformidad con el siguiente esquema:



- Beneficio Neto: <23 millones de euros = 0% de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 23 - 24 ) millones de euros = 12 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 24 - 25 ) millones de euros = 24 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 25 - 26 ) millones de euros = 36 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 26 - 27 ) millones de euros = 48 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 27 - 28 ) millones de euros = 60 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 28 - 29 ) millones de euros = 72 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 29 - 30 ) millones de euros = 84 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 30 - 31 ) millones de euros = 96 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 31 - 32 ) millones de euros = 108 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 32 - 33 ) millones de euros = 120 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 33 - 34 ) millones de euros = 132 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 34 - 35 ) millones de euros = 144 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 35 - 36 ) millones de euros = 156 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 36 - 37 ) millones de euros = 168 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: > 37 millones de euros = 180 % de la Retribución Fija Anual.

Para determinar la Retribución Variable Anual Total, en adelante "RVA", que corresponde percibir al Consejero Delegado y al Consejero y Director General por cada ejercicio, se llevará a cabo una evaluación (i) de la adecuada gestión de los riesgos, (ii) del cumplimiento por un lado (ii) del *Objetivo Anual sobre Beneficios* y (iii) del cumplimiento de los Objetivos vinculados al ámbito de ESG, una vez conocidas todas las magnitudes necesarias que se han establecido como objetivos y se aplicará lo establecido en el artículo 34.1.g) de la *Ley 10/2014*.

Si la Retribución Variable Anual Total que correspondiese percibir en su caso, se encuentra entre el 0% y el 100% de la Retribución Fija Anual, se abonará un 60% de la cuantía en el plazo máximo de los 15 días siguientes a la realización de la evaluación, y en todo caso, con anterioridad a la finalización del mes de marzo del año natural siguiente al ejercicio en el que se ha devengado.

El 40% restante de la Retribución Variable Anual, se someterá a un período de diferimiento de 4 años, perfeccionándose el devengo y pago a razón de un 10% en cada uno de los años del diferimiento. El pago que corresponda deberá realizarse antes de la finalización del mes de marzo del año natural siguiente de cada uno de los ejercicios en los que se ha producido el diferimiento. En todo caso, el pago diferido se adaptará a las circunstancias relativas a la actividad de Renta 4, a los riesgos asumidos por la misma y a la actividad de cada uno de estos Consejeros Ejecutivos.



Por otro lado, si la Retribución Variable Anual devengada se encuentra entre el 100% y el 200% de la RFA, tendrá la consideración de *“cuantía especialmente elevada”* según la letra m) del artículo 34.1 de la Ley 10/2014 y por tanto, se abonará un 40% de la cuantía de esta RVA de *“cuantía especialmente elevada”*, en el plazo máximo de los 15 días siguientes a la realización de la evaluación, y en todo caso, con anterioridad a la finalización del mes de marzo del año natural siguiente al ejercicio en el que se ha devengado.

Y el 60% restante de dicha Retribución Variable Anual de *“cuantía especialmente elevada”*, se someterá a un período de diferimiento de 4 años, perfeccionándose el devengo y pago a razón de un 15% del total de esta RVA en cada uno de los años de diferimiento. El pago que corresponda deberá realizarse antes de la finalización del mes de marzo correspondiente del año natural siguiente de cada uno de los ejercicios en los que se ha producido el diferimiento. En todo caso, el pago diferido se adaptará a las circunstancias relativas a la actividad de Renta 4, a los riesgos asumidos por la misma y a la actividad de cada uno de estos Consejeros Ejecutivos.

Para el perfeccionamiento del devengo y pago de la Retribución Variable Anual Diferida, tanto del 40%, como del 60%, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, realizará una evaluación a la finalización de cada ejercicio del período de diferimiento, en base al mantenimiento de la rentabilidad de los resultados del Grupo Renta 4, atendiendo a las circunstancias del sector durante el período evaluado.

El abono de la Retribución Variable, tanto la parte diferida como la no diferida, se realizará el 50% en metálico y el otro 50% restante en acciones. Para calcular el número de acciones devengadas a entregar, cada año de pago se tomará en consideración el promedio del valor de mercado de la acción durante los 20 últimos días hábiles del año anterior, siendo las acciones intransferibles durante un período de 3 años desde la entrega, salvo que (i) el Consejero Delegado y el Consejero y Director General mantengan, en el momento de la transmisión o ejercicio, una exposición económica neta de la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos 2 veces su Remuneración Fija Anual mediante la titularidad de acciones; o (ii) el Consejero Delegado y el Consejero y Director General necesiten enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.



En todo caso, la Sociedad podrá reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración abonados, cuando el pago no haya estado ajustado a las condiciones establecidas para su devengo, siempre que se deba a causas que así lo justifiquen y que se encuentren debidamente acreditadas o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad. Asimismo, la Sociedad podrá no proceder al pago, total o parcial, de la remuneración diferida correspondiente de un periodo concreto si, con anterioridad al momento del pago se produjese algún evento extraordinario que lo hiciese aconsejable.

En los supuestos de (i) desistimiento empresarial; (ii) despido declarado improcedente por los Tribunales o reconocido como improcedente por la Sociedad; (iii) despido declarado nulo por los Tribunales; (iv) resolución de la relación laboral instada por el Consejero Delegado al amparo de lo previsto en el artículo 10.3 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección o la resolución de la relación laboral instada por el trabajador, en el caso del Director General al amparo de lo previsto en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores; (v) invalidez; (vi) fallecimiento; (vii) jubilación; (viii) prejubilación; (ix) jubilación anticipada; (x) mutuo acuerdo de suspensión de la relación, (xi) cese o no renovación no justificados de sus cargos como Consejero Delegado y el Consejero y Director General o reducción sustancial de sus funciones; (xii) renuncia o dimisión de sus cargos como consecuencia de haberse producido un cambio de control en la Sociedad o un cambio relevante en la composición del Consejo de Administración; (xiii) modificación de las condiciones pactadas en sus contratos sin su consentimiento; o (xiv) en los demás supuestos que establezca el Consejo de Administración, el Consejero Delegado y el Consejero y Director General tendrán derecho a percibir la parte devengada y perfeccionada de la Retribución Variable Anual según corresponda, y respecto de la parte diferida, se entenderá devengada y perfeccionada la totalidad de la cuantía de abono diferida, siempre y cuando la evaluación realizada a cada uno de ellos concluya que su desempeño ha sido correcto y alineado con los objetivos de la Entidad.

En caso de (i) dimisión o baja voluntaria; (ii) desistimiento del Consejero Delegado o del Consejero y Director General; (iii) excedencia voluntaria y/o excedencia forzosa; o (iv) despido declarado procedente por los Tribunales, el Consejero Delegado y el Consejero y Director General tendrán derecho a percibir la parte devengada y perfeccionada de la Retribución Variable Anual según corresponda, perdiendo todo derecho a percibir cuantía alguna por la parte de abono diferido, salvo acuerdo con la Sociedad.





## 2.2. Para D. Santiago González Enciso.

La Retribución Variable Anual vendrá determinada por la cantidad correspondiente que se devengue en función del grado de cumplimiento de los objetivos de carácter anual vinculados, por un lado, al Beneficio Neto del Grupo, (en adelante, los “*Objetivos Anuales sobre Beneficios*”) y por otro, a los Objetivos vinculados al ámbito de ESG, que se fijarán por el Consejo de Administración.

La Retribución Variable Anual no podrá superar, en ningún caso, el 200% de la Retribución Fija Anual.

En línea con los principios en los que se basa la presente Política de Remuneración, además de aplicar criterios de moderación y adecuación a los resultados del Grupo Renta 4, se deberá favorecer una gestión de riesgos sólida y efectiva. En este sentido la Retribución Variable Anual se percibirá si los niveles de morosidad o “quebranto” del Grupo Renta 4 durante el ejercicio son inferiores al 5 % del Patrimonio Neto al final del año, siempre y cuando dichos niveles de morosidad no se produzcan como consecuencia de actuaciones de la Sociedad, en las que se superen los niveles y límites de riesgo permitidos y establecidos por la EBA o cualquier otro organismo competente para ello, por defectos en los sistemas de control del Grupo Renta 4, así como por cualquier otra causa imputable a la falta de actuación o mala praxis de la Sociedad.

Por otro lado, la presente Política de Remuneraciones tiene en consideración la sostenibilidad como un elemento esencial en materia de retribución del grupo y la vincula a objetivos no financieros sobre la integración de los criterios de sostenibilidad y políticas ESG.

Los componentes de la retribución contribuyen al fomento de actuaciones en materia ambiental, social y de buen gobierno (ESG) con objeto de hacer sostenible y socialmente responsable la estrategia de negocio.

Todo ello, se recogerá en la evaluación del desempeño anual que haga la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad.

La Retribución Variable Anual consistirá en la cantidad correspondiente al importe que se devengue en función del grado de cumplimiento de los Objetivos que anualmente fijará el Consejo de Administración. Por un lado, se establecerá un Objetivo Anual vinculado al Beneficio Neto del Grupo Renta 4, en adelante *Objetivo Anual sobre Beneficios*, y por otro lado, unos Objetivos vinculados al ámbito de ESG.



En este sentido, los Objetivos Anuales en materia de ESG los establecerá anualmente el Consejo de Administración, en línea con las Políticas en materia de ESG que se aprueben, integrando los criterios ESG en la estrategia de la Entidad, fomentando actuaciones en materia ambiental, social y de buen gobierno y promoviendo la inversión a largo plazo en actividades y proyectos sostenibles. Alcanzados los Objetivos Anuales en materia de ESG, la Retribución Variable vinculada a dichos objetivos será de un 20% sobre el Salario Fijo Anual.

Por otro lado, los Objetivos Anuales vinculado al Beneficio Neto del Grupo Renta 4 se calcularán de conformidad con el siguiente esquema:

- Beneficio Neto: <23 millones de euros = 0% de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 23 - 24 ) millones de euros = 12 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 24 - 25 ) millones de euros = 24 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 25 - 26 ) millones de euros = 36 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 26 - 27 ) millones de euros = 48 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 27 - 28 ) millones de euros = 60 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 28 - 29 ) millones de euros = 72 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 29 - 30 ) millones de euros = 84 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 30 - 31 ) millones de euros = 96 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 31 - 32 ) millones de euros = 108 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 32 - 33 ) millones de euros = 120 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 33 - 34 ) millones de euros = 132 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 34 - 35 ) millones de euros = 144 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 35 - 36 ) millones de euros = 156 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 36 - 37 ) millones de euros = 168 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: > 37 millones de euros = 180 % de la Retribución Fija Anual.

Para determinar la Retribución Variable Anual Total, en adelante "RVA", que corresponde percibir por cada ejercicio, se llevará a cabo una evaluación (i) de la adecuada gestión de los riesgos, (ii) del cumplimiento por un lado (ii) del *Objetivo Anual sobre Beneficios* y (iii) del cumplimiento de los Objetivos vinculados al ámbito de ESG, una vez conocidas todas las magnitudes necesarias que se han establecido como objetivos y se aplicará lo establecido en el artículo 34.1.g) de la *Ley 10/2014, de 26 de junio*.

Si la Retribución Variable Anual Total que correspondiese percibir en su caso, se encuentra entre el 0% y el 100% de la Retribución Fija Anual, un 60% de la cuantía se abonará en el plazo máximo de los 15 días siguientes a la realización de la evaluación, y en todo caso, con anterioridad a la finalización del mes de marzo del año natural siguiente al ejercicio en el que se ha devengado.



El 40% restante de la Retribución Variable Anual, se someterá a un período de diferimiento de 4 años, perfeccionándose el devengo y pago a razón de un 10% en cada uno de los años del diferimiento. El pago que corresponda deberá realizarse antes de la finalización del mes de marzo del año natural siguiente de cada uno de los ejercicios en los que se ha producido el diferimiento.

En todo caso, el pago diferido se adaptará a las circunstancias relativas a la actividad de Renta 4, a los riesgos asumidos por la misma y a la actividad del Sr. González Enciso.

Por otro lado, si la Retribución Variable Anual devengada se encuentra entre el 100% y el 200% de la RFA, tendrá la consideración de *“cuantía especialmente elevada”* según la letra m) del artículo 34.1 de la Ley 10/2014 y por tanto, se abonará un 40% de la cuantía de esta RVA de *“cuantía especialmente elevada”*, en el plazo máximo de los 15 días siguientes a la realización de la evaluación, y en todo caso, con anterioridad a la finalización del mes de marzo del año natural siguiente al ejercicio en el que se ha devengado.

Y el 60% restante de dicha RVA de *“cuantía especialmente elevada”*, se someterá a un período de diferimiento de 4 años, perfeccionándose el devengo y pago a razón de un 15% del total de esta RVA en cada uno de los años de diferimiento. El pago que corresponda deberá realizarse antes de la finalización del mes de marzo correspondiente del año natural siguiente de cada uno de los ejercicios en los que se ha producido el diferimiento. En todo caso, el pago diferido se adaptará a las circunstancias relativas a la actividad de Renta 4, a los riesgos asumidos por la misma y a la actividad del Sr. González Enciso.

Para el perfeccionamiento del devengo y pago de la Retribución Variable Anual diferida tanto del 40%, como del 60%, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, realizará una evaluación a la finalización de cada ejercicio del período de diferimiento, en base al mantenimiento de la rentabilidad de los resultados del Grupo Renta 4, atendiendo a las circunstancias del sector durante el período evaluado.

El abono de la Retribución Variable, tanto la parte diferida como la no diferida, se realizará el 50% en metálico y el otro 50% restante en acciones. Para calcular el número de acciones devengadas a entregar, cada año de pago se tomará en consideración el promedio del valor de mercado de la acción durante los 20 últimos días hábiles del año anterior, siendo las acciones intransferibles durante un período de 3 años desde la entrega, salvo que (i) el Consejero y Director Regional mantenga,



en el momento de la transmisión o ejercicio, una exposición económica neta de la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos 2 veces su Remuneración Fija Anual mediante la titularidad de acciones; o (ii) el Consejero y Director Regional necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

En todo caso, la Sociedad podrá reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración abonados, cuando el pago no se haya ajustado a las condiciones establecidas para su devengo, siempre que se deba a causas que así lo justifiquen y que se encuentren debidamente acreditadas o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad. Asimismo, la Sociedad podrá no proceder al pago, total o parcial, de la remuneración diferida correspondiente de un periodo concreto si, con anterioridad al momento del pago se produjese algún evento extraordinario que lo hiciese aconsejable. En los supuestos de (i) despido declarado improcedente por los Tribunales o reconocido como improcedente por la Sociedad; (ii) despido declarado nulo por los Tribunales; (iii) resolución de la relación laboral instada por el empleado al amparo de lo previsto en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores; (iv) cambio de categoría profesional; (v) invalidez; (vi) fallecimiento; (vii) jubilación; (viii) prejubilación; (ix) jubilación anticipada, (x) mutuo acuerdo de suspensión de la relación, (xi) cese o no renovación no justificados de su cargo como Consejero y Director Regional o reducción sustancial de sus funciones; (xii) renuncia o dimisión de sus cargos como consecuencia de haberse producido un cambio de control en la Sociedad o un cambio relevante en la composición del Consejo de Administración; (xiii) modificación de las condiciones pactadas en sus contratos sin su consentimiento; o (xiv) en los demás supuestos que establezca el Consejo de Administración, el empleado tendrá derecho a percibir la parte devengada y perfeccionada de la Retribución Variable Anual según corresponda, y respecto de la parte diferida, se entenderá devengada y perfeccionada la totalidad de la cuantía de abono diferida, siempre y cuando la evaluación realizada concluya que su desempeño ha sido correcto y alineado con los objetivos de la Sociedad.

En caso de (i) dimisión o baja voluntaria; (ii) excedencia voluntaria y/o excedencia forzosa; o (iii) despido declarado procedente por los Tribunales; los empleados tendrán derecho a percibir la parte devengada y perfeccionada de la Retribución Variable Anual según corresponda, perdiendo todo derecho a percibir cuantía alguna por la parte de abono diferido, salvo acuerdo con la Sociedad.



### 2.3. Para D. Juan Carlos Ureta Estades.

La Retribución Variable Anual vendrá determinada por la cantidad correspondiente que se devengue en función del grado de cumplimiento de los objetivos de carácter anual vinculados, por un lado, al Beneficio Neto del Grupo, (en adelante, los “*Objetivos Anuales sobre Beneficios*”) y por otro, a los Objetivos vinculados al ámbito de ESG, que se fijarán por el Consejo de Administración.

La Retribución Variable Anual no podrá superar, en ningún caso, el 200% de la Retribución Fija Anual.

En línea con los principios en los que se basa la presente Política de Remuneración, además de aplicar criterios de moderación y adecuación a los resultados del Grupo Renta 4, se deberá favorecer una gestión de riesgos sólida y efectiva. En este sentido la Retribución Variable Anual se percibirá si los niveles de morosidad o “quebranto” del Grupo Renta 4 durante el ejercicio son inferiores al 5 % del Patrimonio Neto al final del año, siempre y cuando dichos niveles de morosidad no se produzcan como consecuencia de actuaciones de la Sociedad, en las que se superen los niveles y límites de riesgo permitidos y establecidos por la EBA o cualquier otro organismo competente para ello, por defectos en los sistemas de control del Grupo Renta 4, así como por cualquier otra causa imputable a la falta de actuación o mala praxis de la Sociedad.

Por otro lado, la presente Política de Remuneraciones tiene en consideración la sostenibilidad como un elemento esencial en materia de retribución del grupo y la vincula a objetivos no financieros sobre la integración de los criterios de sostenibilidad y políticas ESG.

Los componentes de la retribución contribuyen al fomento de actuaciones en materia ambiental, social y de buen gobierno (ESG) con objeto de hacer sostenible y socialmente responsable la estrategia de negocio.

Todo ello, se recogerá en la evaluación del desempeño anual que haga la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad.

La Retribución Variable Anual consistirá en la cantidad correspondiente al importe que se devengue en función del grado de cumplimiento de los Objetivos que anualmente fijará el Consejo de Administración. Por un lado, se establecerá un Objetivo Anual vinculado al Beneficio Neto del Grupo Renta 4, en adelante *Objetivo Anual sobre Beneficios*, y por otro lado, unos Objetivos vinculados al ámbito de ESG.



En este sentido, los Objetivos Anuales en materia de ESG los establecerá anualmente el Consejo de Administración, en línea con las Políticas en materia de ESG que se aprueben, integrando los criterios ESG en la estrategia de la Entidad, fomentando actuaciones en materia ambiental, social y de buen gobierno y promoviendo la inversión a largo plazo en actividades y proyectos sostenibles. Alcanzados los Objetivos Anuales en materia de ESG, la Retribución Variable vinculada a dichos objetivos será de un 20% sobre el Salario Fijo Anual.

Por otro lado, los Objetivos Anuales vinculado al Beneficio Neto del Grupo Renta 4 se calcularán de conformidad con el siguiente esquema:

- Beneficio Neto: <23 millones de euros = 0% de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 23 - 24 ) millones de euros = 12 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 24 - 25 ) millones de euros = 24 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 25 - 26 ) millones de euros = 36 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 26 - 27 ) millones de euros = 48 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 27 - 28 ) millones de euros = 60 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 28 - 29 ) millones de euros = 72 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 29 - 30 ) millones de euros = 84 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 30 - 31 ) millones de euros = 96 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 31 - 32 ) millones de euros = 108 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 32 - 33 ) millones de euros = 120 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 33 - 34 ) millones de euros = 132 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 34 - 35 ) millones de euros = 144 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 35 - 36 ) millones de euros = 156 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [ 36 - 37 ) millones de euros = 168 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: > 37 millones de euros = 180 % de la Retribución Fija Anual.

Para determinar la Retribución Variable Anual Total, en adelante "RVA", que corresponde percibir por cada ejercicio, se llevará a cabo una evaluación (i) de la adecuada gestión de los riesgos, (ii) del cumplimiento por un lado (ii) del *Objetivo Anual sobre Beneficios* y (iii) del cumplimiento de los Objetivos vinculados al ámbito de ESG, una vez conocidas todas las magnitudes necesarias que se han establecido como objetivos y se aplicará lo establecido en el artículo 34.1.g) de la *Ley 10/2014, de 26 de junio*.

Si la Retribución Variable Anual Total que correspondiese percibir en su caso, se encuentra entre el 0% y el 100% de la Retribución Fija Anual, un 60% de la cuantía se abonará en el plazo máximo de los 15 días siguientes a la realización de la evaluación, y en todo caso, con anterioridad a la finalización del mes de marzo del año natural siguiente al ejercicio en el que se ha devengado.



El 40% restante de la Retribución Variable Anual, se someterá a un período de diferimiento de 4 años, perfeccionándose el devengo y pago a razón de un 10% en cada uno de los años del diferimiento. El pago que corresponda deberá realizarse antes de la finalización del mes de marzo del año natural siguiente de cada uno de los ejercicios en los que se ha producido el diferimiento.

En todo caso, el pago diferido se adaptará a las circunstancias relativas a la actividad de Renta 4, a los riesgos asumidos por la misma y a la actividad del Sr. Ureta Estados.

Por otro lado, si la Retribución Variable Anual devengada se encuentra entre el 100% y el 200% de la RFA, tendrá la consideración de *“cuantía especialmente elevada”* según la letra m) del artículo 34.1 de la Ley 10/2014 y por tanto, se abonará un 40% de la cuantía de esta RVA de *“cuantía especialmente elevada”*, en el plazo máximo de los 15 días siguientes a la realización de la evaluación, y en todo caso, con anterioridad a la finalización del mes de marzo del año natural siguiente al ejercicio en el que se ha devengado.

Y el 60% restante de dicha RVA de *“cuantía especialmente elevada”*, se someterá a un período de diferimiento de 4 años, perfeccionándose el devengo y pago a razón de un 15% del total de esta RVA en cada uno de los años de diferimiento. El pago que corresponda deberá realizarse antes de la finalización del mes de marzo correspondiente del año natural siguiente de cada uno de los ejercicios en los que se ha producido el diferimiento. En todo caso, el pago diferido se adaptará a las circunstancias relativas a la actividad de Renta 4, a los riesgos asumidos por la misma y a la actividad del Sr. Ureta Estados.

Para el perfeccionamiento del devengo y pago de la Retribución Variable Anual diferida tanto del 40%, como del 60%, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, realizará una evaluación a la finalización de cada ejercicio del período de diferimiento, en base al mantenimiento de la rentabilidad de los resultados del Grupo Renta 4, atendiendo a las circunstancias del sector durante el período evaluado.

El abono de la Retribución Variable, tanto la parte diferida como la no diferida, se realizará el 50% en metálico y el otro 50% restante en acciones. Para calcular el número de acciones devengadas a entregar, cada año de pago se tomará en consideración el promedio del valor de mercado de la acción durante los 20 últimos días hábiles del año anterior, siendo las acciones intransferibles durante un período de 3 años desde la entrega, salvo que (i) el Consejero y Director Desarrollo de Negocio mantenga, en el momento de la transmisión o ejercicio, una exposición





económica neta de la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos 2 veces su Remuneración Fija Anual mediante la titularidad de acciones; o (ii) el Consejero y Director Desarrollo de Negocio necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

En todo caso, la Sociedad podrá reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración abonados, cuando el pago no se haya ajustado a las condiciones establecidas para su devengo, siempre que se deba a causas que así lo justifiquen y que se encuentren debidamente acreditadas o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad. Asimismo, la Sociedad podrá no proceder al pago, total o parcial, de la remuneración diferida correspondiente de un periodo concreto si, con anterioridad al momento del pago se produjese algún evento extraordinario que lo hiciese aconsejable.

En los supuestos de (i) despido declarado improcedente por los Tribunales o reconocido como improcedente por la Sociedad; (ii) despido declarado nulo por los Tribunales; (iii) resolución de la relación laboral instada por el empleado al amparo de lo previsto en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores; (iv) cambio de categoría profesional; (v) invalidez; (vi) fallecimiento; (vii) jubilación; (viii) prejubilación; (ix) jubilación anticipada, (x) mutuo acuerdo de suspensión de la relación, (xi) cese o no renovación no justificados de su cargo como Consejero y Director Desarrollo de Negocio o reducción sustancial de sus funciones; (xii) renuncia o dimisión de sus cargos como consecuencia de haberse producido un cambio de control en la Sociedad o un cambio relevante en la composición del Consejo de Administración; (xiii) modificación de las condiciones pactadas en sus contratos sin su consentimiento; o (xiv) en los demás supuestos que establezca el Consejo de Administración, el empleado tendrá derecho a percibir la parte devengada y perfeccionada de la Retribución Variable Anual según corresponda, y respecto de la parte diferida, se entenderá devengada y perfeccionada la totalidad de la cuantía de abono diferida, siempre y cuando la evaluación realizada concluya que su desempeño ha sido correcto y alineado con los objetivos de la Sociedad. En caso de (i) dimisión o baja voluntaria; (ii) excedencia voluntaria y/o excedencia forzosa; o (iii) despido declarado procedente por los Tribunales; los empleados tendrán derecho a percibir la parte devengada y perfeccionada de la Retribución Variable Anual según corresponda, perdiendo todo derecho a percibir cuantía alguna por la parte de abono diferido, salvo acuerdo con la Sociedad.

3. Un seguro de responsabilidad civil, suscrito por la Sociedad.





4. **Sistema de Ahorro.** La Sociedad realiza una aportación anual a un Plan de Aportación Definida para cubrir las contingencias de jubilación, incapacidad laboral, fallecimiento dependencia severa o gran dependencia. La aportación anual al Consejero Delegado, Director General, Director Regional y al Director Promoción de Negocio asciende a 600 euros anuales para cada uno de ellos.
5. **Indemnizaciones.** En caso de cese por su condición de Consejero Delegado, debido a causas ajenas a su voluntad; por su cese o no reelección como miembro del Consejo de Administración por la Junta General de Socios o por su cese o no reelección como Consejero Delegado en el Consejo de Administración, tendrá derecho a percibir una Indemnización equivalente a la indemnización legal prevista para el despido improcedente del régimen laboral común, por el periodo en el que ha prestado sus servicios como Consejero Delegado.

En ese caso pasará a prestar sus servicios como empleado de la Sociedad desde el día siguiente al cese como Consejero Delegado, volviendo a la situación anterior, rehabilitando la relación laboral del régimen laboral común que se había dejado en suspenso como consecuencia de su nombramiento como Consejero Delegado.

En caso de cese o no reelección en el cargo de Consejero del Director General por los motivos recogidos en la Ley de Sociedades de Capital; por decisión del Consejo de Administración o de la Junta General de Socios de la Sociedad, continuará prestando sus servicios como empleado de la Sociedad manteniendo la relación laboral del régimen laboral común, según el Contrato Laboral que mantiene con la Sociedad.

En caso de cese o no reelección del Director Regional en el cargo de Consejero, por los motivos recogidos en la Ley de Sociedades de Capital; por decisión del Consejo de Administración o de la Junta General de Socios de la Sociedad, continuará prestando sus servicios como empleado de la Sociedad manteniendo la relación laboral del régimen laboral común, según el Contrato Laboral que mantiene con la Sociedad.

En caso de cese o no reelección del Director Desarrollo de Negocio en el cargo de Consejero, por los motivos recogidos en la Ley de Sociedades de Capital; por decisión del Consejo de Administración o de la Junta General de Socios de la Sociedad, continuará prestando sus servicios como empleado de la Sociedad con una relación laboral del régimen laboral común y manteniendo las condiciones económicas que tuviera en el momento de su cese o no reelección.

En caso de despido declarado improcedente del Consejero Delegado, del Consejero y Director General, Director Regional y/o Director Desarrollo de Negocio en su condición de empleados de la Sociedad, tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente a la indemnización legal prevista para el despido improcedente según el régimen laboral común.