

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS
DE SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS**

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA 31 de diciembre de 2013

C.I.F. A-82473018

Denominación Social: RENTA 4 BANCO, S.A.

Domicilio Social: PASEO DE LA HABANA, 74, C.P. 28036, MADRID

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS
DE SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS**

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el ejercicio de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa a los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (*mix retributivo*).

Explique la política de remuneraciones
<p>La política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad tiene la finalidad de alinear los intereses de los accionistas con los de la Sociedad, buscando una gestión prudente de la actividad y minimizando los riesgos inherentes a la misma, así como gratificando la labor del personal de la Sociedad en la consecución de dicha finalidad.</p> <p>De conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 del Reglamento del Consejo de Administración de Renta 4 Banco, S.A. (la “Sociedad” o “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.</p> <p>En este sentido, la política de remuneración aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad 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 771/2011 en relación a la política de remuneración de las entidades de crédito y la Circular 4/2011 de Banco de España.</p> <p>En virtud de lo anterior, la política de remuneración se basa fundamentalmente en los siguientes principios:</p> <ul style="list-style-type: none">(a) La Política de Remuneración de la Sociedad será de aplicación tanto a los miembros ejecutivos del Consejo de Administración de Renta 4, a la alta Dirección, así como a aquellas categorías de empleados de la Sociedad cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la misma.(b) La Política de Remuneración de la Sociedad será compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promoviendo siempre dicha gestión, no ofreciendo en consecuencia incentivos por una asunción de riesgos que sobrepase el nivel de

riesgo tolerado por la Sociedad.

- (c) La Política de Remuneración 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 las modificaciones que, en su caso, considere oportunas.
- (d) Las retribuciones abonadas por la Sociedad conforme a los presentes principios se ajustarán a criterios de moderación y adecuación con los resultados del Grupo, y deberán favorecer una gestión de riesgos sólida y efectiva, y evitar los conflictos de intereses.
- (e) Asimismo, las retribuciones 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.
- (f) Los componentes variables de la remuneración tendrán la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible suprimir totalmente la remuneración variable.
- (g) Al evaluar los resultados al 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.
- (h) La retribución variable únicamente será abonada si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Sociedad, y si se justifica en función de los resultados de la misma y de la unidad de negocio y del empleado de que se trate, pudiendo la Sociedad, a estos efectos, retener la totalidad o parte de la misma.
- (i) 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.
- (j) 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.

Los cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior se concretan en los ajustes referentes a los indicadores para el cálculo de la retribución variable que se indican en el epígrafe A.4.

Por último, en relación con la importancia relativa a los conceptos retributivos variables respecto de los fijos, los principios sobre los que asientan la política de retribuciones recogen que la misma establecerá un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables, tomando en consideración siempre 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. En este sentido, actualmente los consejeros de la Sociedad perciben retribución variable en función del desempeño de sus funciones, tal y como se indica en el epígrafe A.4 posterior.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones y otros órganos de control en la configuración de

la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato dado a la comisión de retribuciones, su composición y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

En el marco de lo dispuesto en los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad reserva a este órgano las facultades de adoptar las decisiones sobre la retribución de los consejeros. De acuerdo con las mejores prácticas de gobierno corporativo, el Consejo de Administración de la Sociedad ha constituido, para el mejor desempeño de sus funciones, distintas Comisiones que le asisten en aquellas cuestiones que correspondan a materias de su competencia. Entre éstas, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es el órgano que asesora e informa al Consejo de Administración en relación a las cuestiones, entre otras, de carácter retributivo que le son atribuidas en el Reglamento del Consejo, velando por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad y proponiendo, en su caso, las modificaciones que estime oportunas. Es por ello que será el Consejo de Administración quien, en el ejercicio de sus funciones, apruebe, a propuesta de la indicada Comisión, la Política Anual de Remuneración para el año en curso, elevando la misma, a efectos meramente consultivos, a la Junta General de la Sociedad.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en virtud de lo establecido en el artículo 32 del Reglamento del Consejo de Administración, está integrada, actualmente, por 3 miembros designados por el Consejo de Administración, todos ellos consejeros independientes. En particular, D. Pedro Ángel Navarro Martínez, D. Pedro Ferreras Díez y D^a. Sofía Rodríguez-Sahagún.

Esta Comisión se reúne con la frecuencia que es necesaria para el cumplimiento de sus funciones, convocada por su Presidente o, en su caso, por del Presidente del Consejo, al menos una vez al trimestre, habiéndose reunido durante el ejercicio 2013 en 7 ocasiones para tratar cuestiones relativas a sus competencias.

Sin perjuicio de otros cometidos que le asigne el Consejo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene, en relación con las cuestiones de carácter retributivo, las siguientes facultades:

- velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad;
- revisar y proponer al Consejo de Administración la política de retribución de los consejeros y altos directivos, y en su caso, de aquellas categorías de empleados que por las funciones que desempeñen sean incluidos en la política retributiva en virtud de la normativa aplicable;
- proponer al Consejo de Administración la retribución individual de los consejeros ejecutivos y demás condiciones de sus contratos, y las condiciones básicas de los contratos de los demás consejeros ejecutivos y de los altos directivos; y
- velar por la transparencia de las retribuciones y por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad.

En este sentido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propondrá, en su caso, las correspondientes modificaciones de la Política al Consejo de Administración.

El Reglamento del Consejo de Administración, tanto en lo referente a la propia Comisión de Nombramientos y Retribuciones como para los consejeros en general, prevé que todos ellos (la Comisión o los miembros del Consejo en su caso) puedan solicitar asesoramiento externo en las materias que consideren necesarias (art. 302 del Reglamento del Consejo).

Las normas de Gobierno Corporativo de la Sociedad se ha configurado de manera que las propuestas que se someten a la consideración del Consejo de Administración en materia retributiva tienen su origen en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que las analiza con carácter previo, contando con los servicios internos de la Sociedad y de los expertos externos cuando sea necesario. Además, todas las decisiones relativas a retribución en acciones que afecten a los consejeros se han sometido a la aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad, que determina los aspectos esenciales de los correspondientes planes retributivos en acciones.

Todo lo cual asegura un adecuado proceso de toma de decisiones en el ámbito retributivo.

- A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por lo que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración
<p>La Sociedad ha elaborado un sistema retributivo que diferencia a los consejeros ejecutivos del resto de consejeros. En este sentido, a continuación se explican la naturaleza e importe de los componentes fijos de las retribuciones de los consejeros:</p> <p>a) Retribución fija de los consejeros no ejecutivos</p> <p>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.</p> <p>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 de Accionistas de la Sociedad.</p> <p>Los consejeros percibirán, individualmente, una cantidad fija anual por el desempeño de sus funciones como miembros del Consejo de Administración que asciende a 60.000 euros.</p> <p>b) Retribución fija de los consejeros ejecutivos</p> <p>La retribución fija de los consejeros ejecutivos tiene en cuenta su nivel de responsabilidad, velando por que sea competitiva con la aplicada en funciones equivalentes en otras entidades competidoras. Así, para su determinación y sus posibles actualizaciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene en cuenta las características específicas de cada puesto y el nivel de responsabilidad y dedicación exigido, a los efectos de establecer compensaciones que resulten adecuadas y competitivas en el mercado.</p> <p>Los únicos consejeros ejecutivos cuyo nombramiento como consejeros está asociado a sus funciones ejecutivas, son:</p> <ul style="list-style-type: none">– D. Juan Carlos Ureta Domingo, Presidente y Consejero Delegado de la Sociedad.– D. Juan Luis López García y D. Jesús Sánchez Quiñones, como Directores Generales de la Sociedad.– D. Santiago González Enciso, como Director Regional. <p>La retribución de los consejeros ejecutivos para el ejercicio 2014, en cuanto a retribución fija, será la siguiente:</p>

- i. *Consejero Delegado*: Atendiendo a la responsabilidad, funciones atribuidas y grado de compromiso asumido, la retribución de D. Juan Carlos Ureta Domingo como Consejero Delegado de la Sociedad contendrá una retribución fija anual consistente en 300.000 euros brutos, que se satisfará en 12 mensualidades todas ellas por igual importe.
- ii. *Directores Generales*: Atendiendo a la responsabilidad, funciones atribuidas y grado de compromiso asumido, la retribución de los mencionados Directores Generales de la Sociedad contendrá una retribución fija anual consistente en 260.000 euros brutos por cada uno.
- iii. *Director Regional*: Atendiendo a la responsabilidad, funciones atribuidas y grado de compromiso asumido, la retribución de D. Santiago González Enciso contendrá una retribución fija anual consistente en 69.000 euros brutos.

En relación con la estimación de la retribución fija anual, dado que las cantidades indicadas son fijas y no dependerá de ningún objetivo o aspecto variable, no existe estimación al respecto, siendo dichas cantidades los importes, en concepto de retribución fija, que cada uno de ellos percibirán durante el ejercicio 2014 por sus cargos.

Por último, en relación con los beneficios que no son satisfechos en efectivo y sus parámetros fundamentales, véase el epígrafe A. 10 posterior.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.

- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos
<p>Atendiendo a la responsabilidad, funciones atribuidas y grado de compromiso asumido por los consejeros de Renta 4, la retribución variable de los mismos se estructura de la siguiente manera:</p> <p>A) RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS NO EJECUTIVOS</p> <p>Los Consejeros no ejecutivos son beneficiarios del <u>Plan de Entrega de Acciones</u> de cinco años de duración aprobado en la Junta General celebrada el 22 de diciembre de 2009 y modificado por la Junta General de 27 de noviembre de 2012, y, en virtud del mismo, percibirán las acciones y las cantidades concretas que les correspondan a propuesta de la CNR y aprobadas por el Consejo.</p> <p>B) RETRIBUCIÓN DEL CONSEJERO DELEGADO</p> <p>El Consejero Delegado percibirá una <u>Retribución Variable Anual ("RVA")</u>, consistente en hasta un máximo del 100% de la Retribución Fija Anual ("RFA"), que se devengará en función del cumplimiento de unos objetivos anuales fijados por el Consejo, en atención a las responsabilidades y funciones propias del cargo o asignadas por el Consejo. Los objetivos anuales se calcularán en base al Beneficio Neto del Grupo Renta 4 ("BN") obtenido conforme a lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - BN: $x < 13,2$ MM€= 0 % de la RFA. - BN: $13,2 < x < 15$ MM€= 40 % de la RFA. - BN: $15 < x < 17,5$ MM€= 55 % de la RFA. - BN: $17,5 < x < 20$ MM€= 80 % de la RFA. - BN: $x > 20$ MM€= 100 % de la RFA. <p>Asimismo, el Consejero Delegado es beneficiario del <u>Plan de Entrega de Acciones</u> mencionado en el suapartado A) anterior, así como del <u>Plan de Retribución Variable</u> dirigido a Consejeros Ejecutivos, miembros del Comité de Dirección y empleados del Grupo Renta 4 consistente en la entrega condicionada y restringida de acciones de la Sociedad, en función del cumplimiento de determinadas condiciones en los términos previstos en el acuerdo adoptado al efecto por la Junta General de la Sociedad celebrada el 27/11/2012.</p> <p>C) RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS QUE OSTENTAN LOS CARGOS DE DIRECTORES GENERALES</p> <p>Los Directores Generales percibirán una <u>RVA</u> consistente en hasta un máximo del 100% de su RFA, que se devengará en función del cumplimiento de los objetivos anuales, que se fijarán por el Consejo. Estos objetivos se calcularán en base al BN obtenido conforme a lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - BN: $x < 13,2$ MM€= 0 % de la RFA. - BN: $13,2 < x < 15$ MM€= 40 % de la RFA. - BN: $15 < x < 17,5$ MM€= 55 % de la RFA. - BN: $17,5 < x < 20$ MM€= 80 % de la RFA. - BN: $x > 20$ MM€= 100 % de la RFA. <p>Asimismo, los Directores Generales son beneficiarios del <u>Plan de Entrega de Acciones</u> y del <u>Plan de Retribución Variable</u> indicados en el subapartado B) anterior.</p> <p>D) RETRIBUCION VARIABLE DE CONSEJEROS QUE OSTENTAN EL CARGO DE DIRECTOR REGIONAL</p> <p>El Director Regional percibirá una <u>RVA</u> consistente en hasta un máximo del 100% de la RFA. El</p>

importe de la misma se devengará en función del cumplimiento de los Objetivos Anuales fijados, y se percibirán siempre y cuando se hayan alcanzado dichos Objetivos Anuales y el BN sea mayor a 13,2 millones de euros. Objetivos Anuales: alcanzar un porcentaje de los objetivos de captación patrimonial e ingresos establecidos para su Área Regional, que se determinará anualmente. El importe de la RVA será el 3% del Beneficio de la Red de Oficinas de su área regional, computando los ingresos al 50% y los gastos al 100%.

Igualmente, el consejero que ostenta también el cargo de Director Regional es beneficiario del Plan de Entrega de Acciones y del Plan de Retribución Variable indicados en el subapartado B) anterior.

Asimismo, y en relación a la estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el sistema vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que se toman como referencia, la Sociedad considera que podría concretarse en los siguientes importes máximos:

- Consejero Delegado: D. Juan Carlos Ureta Domingo percibiría como máximo 300.000 euros brutos.
- Directores Generales: D. Juan Luis López García percibiría como máximo 260.000 euros brutos y D. Jesús Sánchez Quiñones 260.000 euros brutos.
- Director Regional: D. Santiago González Enciso percibiría como máximo 69.000 euros brutos.

En relación a la retribución variable del Consejero Delegado, Directores Generales y el Director Regional, el 60% de la cuantía que les correspondiese percibir 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 ejercicio correspondiente. El 40% restante, se someterá a un período de diferimiento de 3 años, perfeccionándose el devengo y pago a razón de un máximo del 13% el primer año de diferimiento, un máximo del 13% el segundo año de diferimiento y un máximo del 14% el tercer año de diferimiento. El pago que le corresponda, deberá realizarse antes de la finalización del mes de marzo correspondiente de cada uno de los ejercicios.

Para el perfeccionamiento del devengo y pago del 40% de la Retribución Variable Anual diferida, el Consejo, a propuesta de la CNR, 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 del 60% como del 40% diferido, se realizará el 50% en metálico y el otro 50% restante en acciones. Para calcular el número de acciones devengadas a entregar, se tomará en consideración el promedio del valor de mercado de la acción durante los 20 últimos días hábiles del año correspondiente, siendo las acciones intransferibles durante un período de 12 meses desde la entrega.

- A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo
<p>La Sociedad no ha asumido ninguna obligación en materia de pensiones, jubilación o similares con los consejeros no ejecutivos.</p> <p>En relación a los consejeros ejecutivos, desde el ejercicio 2007 la Sociedad está cubriendo las contingencias de jubilación, incapacidad laboral, fallecimiento dependencia severa o gran dependencia mediante la constitución de planes de aportación definida a los que aporta anualmente 600 euros por cada uno de ellos.</p>

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones
<p>Los consejeros no ejecutivos de la Sociedad no tienen reconocido contractualmente el derecho a percibir indemnización alguna en el caso de dimisión o cese.</p> <p>En relación a los consejeros ejecutivos, Renta 4 tiene establecidas unas indemnizaciones en caso de dimisión, despido improcedente o conclusión de la relación laboral de los mismos. En este sentido, dichos consejeros ejecutivos percibirían una retribución adicional consistente en:</p> <ul style="list-style-type: none">– <i>Consejero Delegado</i>: la indemnización legal prevista para el despido improcedente del régimen laboral común.– <i>Directores Generales</i>: la indemnización legal prevista para el despido improcedente del régimen laboral común (en caso de desistimiento o despido improcedente).– <i>Director Regional</i>: la indemnización legal prevista para el despido improcedente del régimen laboral común (en caso de desistimiento o despido improcedente), puesto que no tiene suscrito ningún acuerdo relativo a indemnización o blindajes especiales. <p>Asimismo, en relación a la retribución variable indicada en el epígrafe A.4 anterior referente al Consejero Delegado, en caso que el Consejo de Administración acuerde su cese como Consejero Delegado, o Junta General acuerde el cese del mismo como consejero, el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir la parte devengada y perfeccionada de la retribución variable anual indicada en dicho epígrafe A.4 anterior según corresponda, y respecto de la parte diferida indicada igualmente en dicho epígrafe anterior, perderá todo derecho a percibir cuantía alguna por este concepto. Sin embargo, en el supuesto de cese de su cargo por (i) invalidez permanente o gran invalidez, (ii) fallecimiento, (iii) jubilación, (iv) prejubilación, o (v) jubilación anticipada, el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir la parte devengada y perfeccionada de la retribución variable anual, identificada en el epígrafe A.4 anterior, según corresponda, y respecto de la parte diferida (indicada igualmente en dicho epígrafe), se entenderá devengada y perfeccionada la totalidad de la cuantía de abono diferido.</p> <p>Para los consejeros ejecutivos que ostentan igualmente el cargo de Directores Generales, el Consejo de Administración ha establecido que los mismos tendrán derecho a percibir la parte devengada y perfeccionada de la retribución variable anual, identificada en el epígrafe A.4 anterior, según corresponda, y respecto de la parte diferida (indicada igualmente en dicho epígrafe), se entenderá devengada y perfeccionada la totalidad de la cuantía de abono diferida, en los supuestos de:</p> <ul style="list-style-type: none">– desistimiento empresarial;– despido declarado improcedente por los Tribunales o reconocido como improcedente

por la Sociedad;

- despido declarado nulo por los Tribunales;
- resolución de la relación laboral instada por el Director General 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;
- invalidez;
- fallecimiento;
- jubilación;
- prejubilación;
- jubilación anticipada; o
- mutuo acuerdo de suspensión de la relación.

Sin embargo, en caso de (i) dimisión o baja voluntaria; (ii) desistimiento del alto directivo; (iii) excedencia voluntaria y/o excedencia forzosa; o (iv) despido declarado procedente por los Tribunales, dichos consejeros ejecutivos (los Directores Generales) tendrán derecho a percibir la parte devengada y perfeccionada de la retribución variable anual, indicada en el epígrafe A. 4 anterior, según corresponda, perdiendo todo derecho a percibir cuantía alguna por la parte de abono diferido.

Por último, en cuanto al consejero ejecutivo que es Director Regional, en particular, D. Santiago González Enciso, el Consejo ha establecido que éste tendrá derecho a percibir la parte devengada y perfeccionada de la retribución variable anual, indicada al respecto en el epígrafe A.4 anterior, según corresponda, y respecto de la parte diferida, se entenderá devengada y perfeccionada la totalidad de la cuantía de abono diferida, en los supuestos de:

- despido declarado improcedente por los Tribunales o reconocido como improcedente por la Sociedad;
- despido declarado nulo por los Tribunales;
- resolución de la relación laboral instada por el empleado al amparo de lo previsto en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores;
- cambio de categoría profesional;
- invalidez;
- fallecimiento;
- jubilación;
- prejubilación;
- jubilación anticipada; o
- mutuo acuerdo de suspensión de la relación.

Sin embargo, en caso de (i) dimisión o baja voluntaria; (ii) excedencia voluntaria y/o excedencia forzosa; o (iii) despido declarado procedente por los Tribunales, D. Santiago González Enciso tendrá derecho a percibir la parte devengada y perfeccionada de la retribución variable anual, indicada al respecto en el epígrafe A.4 anterior, según corresponda perdiendo todo derecho a percibir cuantía alguna por la parte de abono diferido.

- A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o

acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos
<p>El Reglamento del Consejo reserva a este órgano la facultad de adoptar las decisiones sobre las condiciones que deban respetar los contratos de los consejeros ejecutivos. Además, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene entre sus funciones la de y proponer al Consejo de Administración la política de retribución de los consejeros y altos directivos y en su caso, de aquellas categorías de empleados que por las funciones que desempeñen sean incluidos en la política retributiva en virtud de la normativa aplicable, la retribución individual de los consejeros ejecutivos y demás condiciones de sus contratos, y las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos.</p> <p>En los contratos suscritos con cada uno de los consejeros ejecutivos se determinan sus respectivas retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico, que comprenden aquellos conceptos recogidos en los Estatutos Sociales de la Sociedad y que son descritos en este Informe. En este sentido, a continuación se indican las condiciones relevantes de los contratos de D. Juan Carlos Ureta Domingo (como Consejero Delegado), D. Juan Luis López García y D. Jesús Sánchez-Quiñones (como consejeros y Directores Generales), y de D. Santiago González Enciso (como consejero y Director Regional):</p> <p>a) Duración: Indefinidos.</p> <p>b) Límites a las cuantías de indemnización: A continuación se indican las limitaciones a las cuantías de indemnización de cada uno de los consejeros ejecutivos:</p> <ul style="list-style-type: none">– <i>Consejero Delegado:</i> percibiría la indemnización legal prevista para el despido improcedente del régimen laboral común. En este sentido, dicha indemnización ascendería, en el ejercicio 2014, a la cantidad de 1.021 miles de euros.– <i>Directores Generales:</i> percibirían la indemnización legal prevista para el despido improcedente del régimen laboral común (en caso de desistimiento o despido improcedente). En este sentido, dicha indemnización ascendería, en el ejercicio 2014, a la cantidad de 540 miles de euros para D. Juan Luis López García, y la cantidad de 804 miles de euros para D. Jesús Sánchez-Quiñones.– <i>Director Regional:</i> percibirían la indemnización legal prevista para el despido improcedente del régimen laboral común (en caso de desistimiento o despido improcedente). En este sentido, dicha indemnización ascendería, en el ejercicio 2014, a la cantidad de 201 miles de euros. <p>c) Plazos de preaviso: Los establecidos en el Convenio Colectivo aplicable al efecto.</p> <p>d) Pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual: El Reglamento del Consejo de Administración, en su artículo 16, establece que ningún consejero podrá dedicarse, por cuenta propia o ajena, al mismo, análogo o complementario género de actividad que constituya el objeto social de la Sociedad, salvo autorización expresa por parte de la misma, mediante acuerdo de la Junta General, a cuyo efecto deberán realizar la comunicación indicada en el mencionado Reglamento. El consejero deberá consultar a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones antes de aceptar cualquier puesto directivo o en el órgano de administración de otra sociedad o entidad.</p> <p>En cuanto a los posibles conflictos de interés, el artículo 16 del Reglamento del Consejo establece que los consejeros deberán comunicar al Consejo de Administración cualquier situación de conflicto, directo o indirecto, que pudieran tener con el interés de la Sociedad. El consejero afectado se abstendrá de intervenir en los acuerdos o decisiones relativos a la operación a que el conflicto se refiera. Igualmente, los consejeros deberán comunicar la participación directa o indirecta</p>

que, tanto ellos como las personas vinculadas a que se refiere la Ley de Sociedades de Capital, tuvieran en el capital de una sociedad con el mismo, análogo o complementario género de actividad al que constituya el objeto social, y comunicarán igualmente los cargos o las funciones que en ella ejerzan.

Además, el Reglamento del Consejo establece en el artículo 9 que los consejeros tendrán que respetar en todo momento el régimen de incompatibilidades que legalmente se establezca en cada momento.

- A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

- A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos
La Sociedad tiene concedida una póliza de crédito a favor de D. Juan Carlos Ureta Domingo, por importe de 3.000 miles de euros a pagar en 3 años, para financiar, en parte, la compra de obligaciones de renta fija de bancos islandeses que mantiene en cartera la Sociedad. Durante el ejercicio 2013 el importe devuelto ha ascendido a 118,00 miles de euros, en concepto de gastos financieros de la póliza de crédito y de la cuenta de operaciones de valores. En relación al tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de éste a título de garantía, se estará a lo indicado en el epígrafe D.1. iv) posterior.

- A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie
La Sociedad tiene contratada una póliza de seguro colectiva de responsabilidad civil que cubre toda responsabilidad de cualquier orden por actos y conductas de los consejeros ejecutivos (Consejeros Delegado, Directores Generales y Director Regional) de la Sociedad como consecuencia del desempeño de las actividades propias de sus funciones.

- A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

Los consejeros de la Sociedad no han devengado remuneración alguna por este concepto.

- A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

Los consejeros de la Sociedad no han devengado remuneración alguna por este concepto.

- A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

En relación a las medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la Sociedad, en el Epígrafe A.4 anterior se recogen los criterios objetivos sobre la evolución de los resultados de la Sociedad para determinar la retribución variable de los consejeros.

Por otro lado, la Sociedad, en su Política de Retribuciones, adopta un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, por cuanto que, como se ha indicado en el epígrafe A.4 anterior, la retribución variable se concibe en atención a la consecución de unos criterios objetivos establecidos por el Consejo y ligados a los resultados objetivos de la Sociedad.

Asimismo, y en cuanto a las medidas adoptadas referentes a aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una repercusión material en el perfil de riesgos de la Sociedad, ésta adopta las mismas medidas que al respecto operan para los consejeros ejecutivos y que se recogen en el epígrafe A.4 anterior, siendo, sobre todo, las referentes a establecer la retribución variable en atención a unos objetivos ligados al beneficio neto de la Sociedad.

Por último, en relación a las fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración, no se prevé ninguna fórmula para dicha devolución por cuanto que la retribución variable se pagará a los consejeros que dispongan de ella una vez devengada la misma, evaluadas sus actuaciones conforme a los criterios de evaluación sobre los que descansa dicha retribución (indicados en el Epígrafe A.4 anterior), y será aprobada por el Consejo de Administración una finalizado el ejercicio al que hace referencia dicha retribución variable.

B. POLÍTICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

- B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones
<p>La política de retribuciones establecida por la Sociedad para los miembros de su Consejo de Administración referida en el epígrafe A del presente Informe, incluyendo los componentes fijos, las dietas y retribuciones de carácter variable, la relación entre la remuneración y los resultados, los sistemas de previsión y condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos, es la que será de aplicación para el año en curso (2014), en ejecución de los acuerdos que en su caso sean adoptados al efecto por los correspondientes órganos sociales de la misma, y continuará aplicándose en ejercicios futuros salvo que los órganos sociales competentes así lo decidan a la vista de circunstancias que así lo aconsejen.</p> <p>Con independencia de lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el ejercicio de las funciones que le han sido atribuidas por el Reglamento del Consejo, revisa periódicamente la política de retribuciones del Consejo de Administración, elevando a éste, dentro del marco establecido en los Estatutos Sociales, las propuestas que considere oportunas tanto en lo que se refiere a sus conceptos, como a sus cuantías, teniendo en cuenta las condiciones del entorno y los resultados de la Sociedad.</p> <p>Actualmente, y para los ejercicios futuros, no está prevista una modificación significativa de los importes y conceptos de la política de retribuciones indicada para el ejercicio en curso (2014) recogida en el epígrafe A anterior.</p>

- B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones
<p>En cuanto al proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones se estará a lo dispuesto en el epígrafe A.2 anterior.</p>

- B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad.

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

La Sociedad, atendiendo a los principios y fundamentos generales que rigen su actividad, procura alinear los intereses propios de la Sociedad junto con los de sus accionistas así como con los intereses de los consejeros, prevaleciendo en todo caso el interés social. Es por ello que los consejeros, en el desarrollo de sus funciones como tales, harán prevalecer siempre los intereses de la Sociedad frente a los suyos propios o a los de cualquier accionista de la Sociedad. En este sentido, los incentivos creados por la Sociedad en el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad, serán los indicados en el epígrafe A.13 anterior.

C. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

- C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

I. Política de Retribuciones aplicada durante el ejercicio 2013

El Consejo de Administración, en su sesión celebrada el 20 de marzo de 2013 y a propuesta de la CNR, acordó, bajo el punto noveno del Orden del Día, aprobar la siguiente Política de Retribuciones para el ejercicio 2013, atendiendo a la responsabilidad, funciones atribuidas y grado de compromiso asumido por los consejeros de Renta 4:

A. RETRIBUCIÓN FIJA

Los consejeros no ejecutivos han percibido una cantidad fija anual por el desempeño de sus funciones como miembros del Consejo de Administración que asciende a 60.000 euros cada uno.

El Consejero Delegado (D. Juan Carlos Ureta Domingo) ha percibido una retribución fija anual consistente en 300.000 euros brutos. Los Directores Generales (D. Juan Luis López García y D. Jesús Quiñones) han percibido una retribución fija anual consistente en 250.000 euros brutos por cada uno. El Director Regional (D. Santiago González Enciso) ha percibido una retribución fija anual consistente en 67.925 euros brutos.

B. RETRIBUCIÓN VARIABLE

1. Retribución de los consejeros no ejecutivos

Los Consejeros no ejecutivos son beneficiarios del **Plan de Entrega de Acciones** de cinco años de duración aprobado en la Junta General celebrada el 22 de diciembre de 2009 y modificado por la Junta General de 27 de noviembre de 2012, y, en virtud del mismo, percibirán las acciones y las cantidades concretas que les correspondan a propuesta de la CNR.

2. Retribución del Consejero Delegado

El Consejero Delegado percibirá una **Retribución Variable Anual**, consistente en hasta un máximo del 100% de la Retribución Fija Anual ("RFA"). El importe de la misma se devengará en función del cumplimiento de unos objetivos anuales fijados

por el Consejo, en atención a las responsabilidades y funciones propias del cargo o asignadas por el Consejo. Los objetivos anuales se calcularán en base al Beneficio Neto del Grupo Renta 4 obtenido (“BN”) conforme a lo siguiente:

- BN: $x < 12$ MM€= 0 % de la RFA.
- BN: $12 < x < 13$ MM€= 50 % de la RFA.
- BN: $13 < x < 14$ MM€= 60 % de la RFA.
- BN: $14 < x < 15$ MM€= 70 % de la RFA.
- BN: $15 < x < 16$ MM€= 80 % de la RFA.
- BN: $16 < x < 17$ MM€= 90 % de la RFA.
- BN: $x > 18$ MM€= 100 % de la RFA.

Asimismo, el Consejero Delegado es beneficiario de un **Plan de Entrega de Acciones** mencionado en el suapartado A) anterior.

3. *Retribución de los Consejeros que ostentan los cargos de Directores Generales*

Los Directores Generales percibirán una **Retribución Variable Anual** consistente en hasta un máximo del 100% de su RFA. El importe de la misma se devengará en función del cumplimiento de los objetivos anuales, que se fijarán por el Consejo. Estos objetivos se calcularán en base al BN conforme a lo siguiente:

- BN: $x < 10$ MM€= 0 % de la RFA.
- BN: $10 < x < 11$ MM€= 50 % de la RFA.
- BN: $11 < x < 12$ MM€= 60 % de la RFA.
- BN: $12 < x < 13$ MM€= 70 % de la RFA.
- BN: $13 < x < 14$ MM€= 80 % de la RFA.
- BN: $14 < x < 15$ MM€= 90 % de la RFA.
- BN: $x > 15$ MM€= 100 % de la RFA.

Asimismo, los Directores Generales son beneficiarios del **Plan de Entrega de Acciones** mencionado en el suapartado A) anterior.

4. *Retribución variable del consejero que ostenta el cargo de Director Regional*

El Director Regional percibirá una **Retribución Variable Anual** consistente en hasta un máximo del 100% de la RFA. El importe de la misma se devengará en función del cumplimiento de los Objetivos Anuales fijados, correspondiendo un 50% a objetivos estratégicos y un 50 % a objetivos individuales.

i. **Objetivos estratégicos**: 50 %. Se calcularán en base al BN conforme a lo siguiente:

- BN: $x < 10$ MM€= 0 % de la Retribución Fija Anual.
- BN: $10 < x < 11$ MM€= 25 % de la RFA.
- BN: $11 < x < 12$ MM€= 30 % de la RFA.
- BN: $12 < x < 13$ MM€= 35 % de la RFA.
- BN: $13 < x < 14$ MM€= 40 % de la RFA.
- BN: $14 < x < 15$ MM€= 45 % de la RFA.
- BN: $x > 15$ MM€= 50 % de la RFA.

ii. **Objetivos individuales**: 50 %. Se calcularán en base al BN conforme a lo siguiente:

- BN: $x < 6$ MM€= 0 % de la RFA.
- BN: $6 < x < 7$ MM€= 25 % de la RFA.
- BN: $7 < x < 8$ MM€= 30 % de la RFA.
- BN: $8 < x < 9$ MM€= 35 % de la RFA.
- BN: $9 < x < 10$ MM€= 40 % de la RFA.
- BN: $10 < x < 11$ MM€= 45 % de la RFA.

- BN: $x > 11 \text{ MM€} = 50\%$ de la RFA.

En relación a la retribución variable del **Consejero Delegado, Directores Generales y el Director Regional**, el 60% de la cuantía que les correspondiese percibir 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 ejercicio correspondiente. El 40% restante, se someterá a un período de diferimiento de 3 años, perfeccionándose el devengo y pago a razón de un máximo del 13% el primer año de diferimiento, un máximo del 13% el segundo año de diferimiento y un máximo del 14% el tercer año de diferimiento. El pago que le corresponda, deberá realizarse antes de la finalización del mes de marzo correspondiente de cada uno de los ejercicios.

Para el perfeccionamiento del devengo y pago del 40% de la Retribución Variable Anual diferida, el Consejo, a propuesta de la CNR, 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 se realizará parte en metálico y parte en acciones, a razón de un 50%. Para calcular el número de acciones devengadas a entregar, se tomará en consideración el promedio del valor de mercado de la acción durante los 20 últimos días hábiles del año correspondiente, siendo las acciones intransferibles durante un período de 12 meses desde la entrega.

No obstante, los consejeros ejecutivos han dado su conformidad a una retribución variable inferior a la que les correspondería, si bien ésta aún no ha sido devengada, en atención a los buenos resultados de la Sociedad y a su compromiso con la marcha de la misma, apostando con su actuación por la continuidad de los resultados positivos recogidos durante el ejercicio 2013.

II. Resumen de las decisiones tomadas por el Consejo para la aplicación de dichos conceptos:

El Consejo de Administración procedió, a propuesta de la CNR, a revisar y aprobar la Política de Retribuciones para el ejercicio 2013. Asimismo, aprobó el Informe Anual de Remuneraciones para los Consejeros.

D. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

D.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) **Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:**

i) **Retribución en metálico (en miles de €)**

Nombre / Tipología / periodo de devengo ejercicio 2013	Sueldo	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2013	Total ejercicio 2012
--	--------	-------------------	--------	------------------------------------	------------------------------------	---	---------------	-----------------	----------------------	----------------------

Juan Carlos Ureta Domingo	345	300	45						345	375
Pedro Ferreras Diez	60	60							60	60
Fundación Obra Social de la Abogacía Española	71	71							71	4
Francisco Garcia Molina	60	60							60	48
Santiago Gonzalez Enciso	68	68							68	81
Juan Luis Lopez García	253	250	3						253	240
Mutualidad General de la Abogacía	71	71							71	100
Pedro Angel Navarro Martinez	60	60							60	60
Miguel Maria Primo de Rivera Urquijo										
Sofía Rodriguez Sahagún	60	60							60	60
Jesús Sanchez- Quiñones Gonzalez	255	250	5						255	242
Eduardo Trueba Cortés	60	60							60	60

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

Nombre / Tipología / periodo de devengo ejercicio 2013	Denominación del Plan y fecha de implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013					Acciones entregadas durante el ejercicio 2013
		Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	Condiciones para su ejercicio	Nº Precio Importe
Juan Carlos Ureta Domingo	Plan 1 (Plan 2009)										0
	Plan 2 (Plan 2012)										0
Pedro Ferreras Diez	Plan 1 (Plan 2009)										0
	Plan 2 (Plan 2012)										0
Fundación Obra Social de la Abogacía Española	Plan 1 (Plan 2009)										0
	Plan 2 (Plan 2012)										0
Francisco García Molina	Plan 1 (Plan 2009)										0
	Plan 2 (Plan 2012)										0
Santiago Gonzalez Enciso	Plan 1 (Plan 2009)										
	Plan 2 (Plan 2012)										1000; 4,51; 6
Juan Luis Lopez García	Plan 1 (Plan 2009)										
	Plan 2 (Plan 2012)										1500; 4,51; 7
Mutualidad General de la Abogacía	Plan 1 (Plan 2009)										0
	Plan 2 (Plan 2012)										0
Pedro Angel Navarro Martinez	Plan 1 (Plan 2009)										0
	Plan 2 (Plan 2012)										0
Miguel Maria Primo de Rivera Urquijo	Plan 1 (Plan 2009)										0
	Plan 2 (Plan 2012)										0
Sofía Rodriguez Sahagún	Plan 1 (Plan 2009)										0
	Plan 2 (Plan 2012)										0
Jesús Sanchez- Quiñones Gonzalez	Plan 1 (Plan 2009)										
	Plan 2 (Plan 2012)										1500; 4,51; 7

Eduardo Trueba Cortés	Plan 1 (Plan 2009)									0
	Plan 2 (Plan 2012)									0

Nombre / Tipología / periodo de devengo ejercicio 2013	Denominación del Plan y fecha de implantación	Opciones ejercidas en el ejercicio 2013				Opciones vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
		Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Beneficio Bruto (€)	Nº opciones	Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	Otros requisitos de ejercicio
Juan Carlos Ureta Domingo	Plan 1 (Plan 2009)										
	Plan 2 (Plan 2012)										
Pedro Ferreras Diez	Plan 1 (Plan 2009)										
	Plan 2 (Plan 2012)										
Fundación Obra Social de la Abogacía Española	Plan 1 (Plan 2009)										
	Plan 2 (Plan 2012)										
Francisco García Molina	Plan 1 (Plan 2009)										
	Plan 2 (Plan 2012)										
Santiago Gonzalez Enciso	Plan 1 (Plan 2009)										
	Plan 2 (Plan 2012)										
Juan Luis Lopez García	Plan 1 (Plan 2009)										
	Plan 2 (Plan 2012)										
Mutualidad General de la Abogacía	Plan 1 (Plan 2009)										
	Plan 2 (Plan 2012)										
Pedro Angel Navarro Martinez	Plan 1 (Plan 2009)										
	Plan 2 (Plan 2012)										
Miguel Maria Primo de Rivera Urquijo	Plan 1 (Plan 2009)										
	Plan 2 (Plan 2012)										
Sofía Rodriguez Sahagún	Plan 1 (Plan 2009)										
	Plan 2 (Plan 2012)										
Jesús Sanchez- Quiñones Gonzalez	Plan 1 (Plan 2009)										
	Plan 2 (Plan 2012)										
Eduardo Trueba Cortés	Plan 1 (Plan 2009)										

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre / Tipología / periodo de devengo total en ejercicios	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
Juan Carlos Ureta Domingo	1	1	7	5
Pedro Ferreras Diez				
Fundación Obra Social de la Abogacía Española				
Francisco Garcia Molina				
Santiago Gonzalez Enciso	1	1	5	4
Juan Luis Lopez Garcia	1	1	7	5
Mutualidad General de la Abogacía				
Pedro Angel Navarro Martinez				
Miguel María Primo de Rivera Urquijo				
Sofía Rodríguez Sahagún				
Jesús Sanchez-Quiñones Gonzalez	1	1	9	8
Eduardo Trueba Cortés				

iv) Otros beneficios (en miles de €)

Nombre / Tipología	Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos		
	Tipo de interés de la operación	Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
Juan Carlos Ureta Domingo	Euribor a 3 meses + 4%	Póliza de Crédito con garantías pignoratícia de 3.000 miles de euros. Duración: 3 años Inicio: 22/03/2013 Vencimiento: 22/03/2015	118,00 miles de euros en concepto de gastos financieros (ver A.9.)
Pedro Ferreras Diez			

Fundación Obra Social de la Abogacía Española			
Francisco Garcia Molina			
Santiago Gonzalez Enciso			
Juan Luis Lopez García			
Mutualidad General de la Abogacía			
Pedro Angel Navarro Martinez	Euribor a 3 meses + 3,5%	Póliza de Crédito con garantías pignoraticia de 1.000 miles de euros. Duración: 1 año Inicio: Diciembre 2012 Vencimiento: Diciembre 2013	1.009,00 miles de euros; 1.000 miles de euros amortización total del principal y 9 miles de euros en concepto de gastos financieros.
Miguel María Primo de Rivera Urquijo			
Sofía Rodríguez Sahagún			
Jesús Sanchez-Quiñones Gonzalez			
Eduardo Trueba Cortés			

Nombre / Tipología	Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
Juan Carlos Ureta Domingo				
Pedro Ferreras Diez				
Fundación Obra Social de la Abogacía Española				
Francisco García Molina				
Santiago Gonzalez Enciso				
Juan Luis Lopez García				
Mutualidad General de la Abogacía				

Pedro Angel Navarro Martinez				
Miguel Maria Primo de Rivera Urquijo				
Sofia Rodriguez Sahagún				
Jesús Sanchez-Quiñones Gonzalez				
Eduardo Trueba Cortés				

b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre / Tipología / periodo de devengo ejercicio 2013	Sueldo	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2013	Total ejercicio 2012
Juan Carlos Ureta Domingo										
Pedro Ferreras Diez										
Fundación Obra Social de la Abogacía Española										
Francisco Garcia Molina										
Santiago Gonzalez Enciso										
Juan Luis Lopez García										
Mutualidad General de la Abogacía										
Pedro Angel Navarro Martinez										
Miguel Maria Primo de Rivera Urquijo										
Sofía Rodriguez Sahagún										
Jesús Sanchez-Quiñones										

Gonzalez										
Eduardo Trueba Cortés										

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

Nombre / Tipología / periodo de devengo ejercicio 2013	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013					Acciones entregadas durante el ejercicio 2013	
	Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	Condiciones para su ejercicio	Nº	Precio Importe
Juan Carlos Ureta Domingo											
Pedro Ferreras Diez											
Fundación Obra Social de la Abogacía Española											
Francisco Garcia Molina											
Santiago Gonzalez Enciso											
Juan Luis Lopez García											
Mutualidad General de la Abogacía											
Pedro Angel Navarro Martinez											
Miguel Maria Primo de Rivera Urquijo											
Sofía Rodriguez Sahagún											

Jesús Sanchez- Quiñones Gonzalez										
Eduardo Trueba Cortés										

Nombre / Tipología / periodo de devengo ejercicio 2013	Opciones ejercidas en el ejercicio 2013				Opciones vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
	Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Beneficio Bruto (€)		Nº opciones	Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio
Juan Carlos Ureta Domingo										
Pedro Ferreras Diez										
Fundación Obra Social de la Abogacía Española										
Francisco Garcia Molina										
Santiago Gonzalez Enciso										
Juan Luis Lopez García										
Mutualidad General de la Abogacía										
Pedro Angel Navarro Martinez										
Miguel Maria Primo de Rivera Urquijo										

Sofía Rodríguez Sahagún									
Jesús Sanchez- Quiñones Gonzalez									
Eduardo Trueba Cortés									

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre / Tipología / periodo de devengo total en ejercicios	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
Juan Carlos Ureta Domingo				
Pedro Ferreras Diez				
Fundación Obra Social de la Abogacía Española				
Francisco García Molina				
Santiago Gonzalez Enciso				
Juan Luis Lopez García				
Mutualidad General de la Abogacía				
Pedro Angel Navarro Martinez				
Miguel María Primo de Rivera Urquijo				
Sofía Rodríguez Sahagún				
Jesús Sanchez- Quiñones Gonzalez				
Eduardo Trueba Cortés				

iv) Otros beneficios (en miles de €)

Nombre / Tipología	Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos		
	Tipo de interés de la operación	Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos

Juan Carlos Ureta Domingo			
Pedro Ferreras Diez			
Fundación Obra Social de la Abogacía Española			
Francisco García Molina			
Santiago Gonzalez Enciso			
Juan Luis Lopez García			
Mutualidad General de la Abogacía			
Pedro Angel Navarro Martinez			
Miguel María Primo de Rivera Urquijo			
Sofía Rodríguez Sahagún			
Jesús Sanchez-Quiñones Gonzalez			
Eduardo Trueba Cortés			

Nombre / Tipología	Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
Juan Carlos Ureta Domingo				
Pedro Ferreras Diez				
Fundación Obra Social de la Abogacía Española				
Francisco García Molina				
Santiago Gonzalez Enciso				
Juan Luis Lopez García				
Mutualidad General de la Abogacía				
Pedro Angel Navarro Martinez				
Miguel María Primo de Rivera Urquijo				

Sofía Rodríguez Sahagún				
Jesús Sanchez-Quiñones Gonzalez				
Eduardo Trueba Cortés				

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €)

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre / Tipología	Retribución devengada en la Sociedad			Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales			
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 grupo	Total ejercicio 2013	Total ejercicio 2013	Aportación al sistema de ahorro durante el ejercicio
Juan Carlos Ureta Domingo	345	0		345					345	0	1
Pedro Ferreras Diez	60	0		60					60	0	0
Fundación Obra Social de la Abogacía Española	71	0		71					71	0	0
Francisco García Molina	60	0		60					60	0	0
Santiago Gonzalez Enciso	68	6		74					74	0	1
Juan Luis Lopez García	253	7		260					260	0	1
Mutualidad General de la Abogacía	71	0		71					71	0	0
Pedro Angel Navarro Martinez	60	0		60					60	0	0
Miguel Maria Primo de	0	0		0					0	0	0

Rivera Urquijo										
Sofía Rodríguez Sahagún	60	0		60				60	0	0
Jesús Sánchez-Quiñones González	255	7		262				262	0	1
Eduardo Trueba Cortés	60	0		60				60	0	0
Total	1363	20	0	1383				1383	0	4

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

En atención a la Política de Retribuciones de los consejeros de la Sociedad para el ejercicio 2013 indicada en el epígrafe C.1 anterior, únicamente determinada retribución está ligada a los resultados obtenidos por la Sociedad. En este sentido, y atendiendo a lo indicado en dicho epígrafe, determinada retribución variable quedaba condicionada al cumplimiento de los indicadores recogidos igualmente en dicho epígrafe C.1 anterior. No obstante, los consejeros ejecutivos han dado su conformidad a una retribución variable inferior a la que les correspondería, si bien ésta aún no ha sido devengada, en atención a los buenos resultados de la Sociedad y a su compromiso con la marcha de la misma, apostando con su actuación por la continuidad de los resultados positivos recogidos durante el ejercicio 2013.

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	28.306.659	69,56%

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	1.451	0,00%
Votos a favor	28.305.208	99,99%
Abstenciones	0	0,00%

E. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

- Epígrafe A.12: Los consejeros de la Sociedad no han devengado remuneración alguna diferente de la indicada en el Epígrafe A del presente informe, sin perjuicio de las cantidades indicadas en el apartado D.3 del Informe Anual de Gobierno Corporativo referente a operaciones vinculadas entre entidades de los consejeros y la propia Sociedad]
- Epígrafe D.1 iv): La Sociedad concedió una póliza de crédito a favor de D. Pedro Ángel Navarro Martínez, por importe de 1.000 miles de euros a pagar en 3 años, para financiar la compra de títulos en los mercados de valores, con garantía pignoratícia de acciones que el Sr. Navarro tiene depositadas en Renta 4. Durante el ejercicio 2013 el Sr. Navarro ha amortizado totalmente dicha póliza de crédito no quedando pendiente de amortizar ninguna cantidad al efecto.

En relación al tipo de interés, sus características esenciales y los importes devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta del consejero a título de garantía, se estará a lo indicado en el epígrafe D.1. iv).

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 20140325.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se haya abstenido en relación con la aprobación del presente informe.

Sí

No

Nombre o denominación social del miembro del consejo de administración que no ha votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos