

Informe que presenta la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al Consejo de Administración de Renta 4 Banco, S.A., en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529. novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, en relación con la propuesta de acuerdo de aprobar la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Renta 4 Banco, S.A.

I. Introducción: Marco normativo

El presente Informe se elabora por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Consejo de Administración de Renta 4 Banco, S.A. (en adelante **“Renta 4”** o la **“Sociedad”**) conforme a lo 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 **“Ley de Sociedades de Capital”**) que establece que la Política de Remuneraciones de los Consejeros se aprobará por la Junta General de Accionistas al menos cada tres años y que la propuesta de la política de remuneraciones del Consejo de Administración será motivada y deberá ir acompañada de un informe específico de la Comisión de Retribuciones (en adelante, el **“Informe”**).

En este sentido, el artículo 5 del Reglamento del Consejo de Administración de Renta 4 establece, entre las competencias del órgano de administración, la aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, a los efectos de someterla a la Junta General, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

A su vez, el artículo 32.3 del Reglamento del Consejo de la Sociedad establece que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene entre sus competencias la de revisar y proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Consejeros, altos directivos, comisiones ejecutivas consejeros delegados y en su caso, de aquellas categorías de empleados que por las funciones que desempeñen sean incluidos en la política retributiva, todo ello en los términos que en cada momento establezca la ley aplicable.

En cumplimiento de lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha acordado elevar al Consejo de Administración el presente Informe relativo a la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Renta 4 cuya aprobación se propone.

II. Sistema de Gobierno Corporativo de Renta 4: Proceso decisorio

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, consciente de la importancia que para Renta 4 tiene contar con un sistema que establezca unos estándares que orienten la estructura y el funcionamiento de sus órganos sociales en interés de la Sociedad y de sus accionistas, ha establecido como uno de sus principales objetivos la creación de valor a largo plazo. Para lograr este objetivo una de las premisas necesarias es la existencia de un sistema de gobierno corporativo adecuado.

Así, entre los mecanismos de este sistema, el Consejo de Administración cuenta con un Reglamento que, recogiendo los principios y elementos que conforman el sistema de gobierno corporativo de Renta 4, recoge las normas de régimen interno y funcionamiento del Consejo y de sus Comisiones, y los derechos y deberes de los consejeros en el desempeño de sus cometidos.

El texto del Reglamento del Consejo se encuentra a disposición de accionistas e inversores en la página web de la Sociedad (www.renta4banco.com).

Comisión de Nombramientos y Retribuciones

El Consejo de Administración de Renta 4, para el mejor desempeño de sus funciones y de conformidad con las mejores prácticas de gobierno corporativo, ha constituido distintas Comisiones que le asisten en aquellas cuestiones que correspondan a materias de su competencia. Entre las Comisiones del Consejo de Administración destaca, a los efectos de este informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones como órgano que asiste al Consejo en las cuestiones, entre otras, de carácter retributivo que le son atribuidas en el Reglamento del Consejo de Administración.

Esta Comisión, regulada en el artículo 32 del Reglamento del Consejo, estará formada por un mínimo de tres vocales que serán designados por el Consejo de Administración, quien también nombrará su Presidente. Todos sus miembros deberán ser consejeros no ejecutivos, y, al menos un tercio de ellos consejeros independientes, siendo en todo caso independiente el Presidente de la misma. A la fecha de este informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones está compuesta por tres consejeros, todos ellos no ejecutivos e independientes, cuyos nombres, cargos y condición se detallan a continuación:

Nombre y apellidos	Cargo	Condición
D. Pedro Ángel Navarro Martínez	Presidente	Independiente
D. Pedro Ferreras Díez	Vocal	Independiente
D ^a . Sofía Rodríguez Sahagún	Vocal	Independiente

Esta Comisión se reúne con la frecuencia que fuere necesaria para el cumplimiento de sus funciones, convocada por su Presidente.

Como se ha indicado, esta Comisión tienen entre sus funciones la de proponer la Política de Remuneraciones de los Consejeros. De acuerdo con lo establecido en el artículo 32 del

Reglamento del Consejo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones desempeñará las siguientes funciones:

- a) Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo, definiendo, en consecuencia, las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante y evaluando el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar bien su cometido.

Cualquier consejero podrá solicitar de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que tome en consideración, por si los considerara id neos, potenciales candidatos para cubrir vacantes de consejero.

- b) Examinar u organizar, de la forma que se entienda adecuada, la sucesión del Presidente y del primer ejecutivo y, en su caso, hacer propuestas al Consejo, para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada o bien planificada.
- c) Elevar al Consejo las propuestas de nombramiento o reelección de consejeros independientes para que éste proceda directamente a designarlos (cooptación) o las haga suyas para someterlas a la decisión de la Junta, debiendo informar previamente respecto de los restantes consejeros.
- d) Informar sobre los nombramientos y ceses de altos directivos que el primer ejecutivo proponga al Consejo.
- e) Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad y en particular, 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, la retribución individual de los consejeros ejecutivos y demás condiciones de sus contratos, y las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos. Asimismo velar por la transparencia de las retribuciones y por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad.
- f) Velar para que los procedimientos de selección de consejeros no discriminen por razón de la diversidad de género.
- g) Informar en relación a las transacciones que impliquen o puedan implicar conflictos de intereses y, en general, sobre las materias contempladas con respecto a los derechos y deberes de los Consejeros.

Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de conformidad con el Reglamento del Consejo, podrán ser asistidos, durante la celebración de sus sesiones, por las personas que, con la cualidad de asesores, consideren conveniente, los cuales podrán asistir a las reuniones con voz y sin voto.

En el ejercicio de sus funciones, la Comisión ha analizado de forma continuada la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Renta 4, contando para ello con la colaboración de los servicios técnicos de la Sociedad en materia de compensación y de los expertos externos que ha considerado necesarios en cada momento.

Como resultado de lo anterior, la Comisión ha elevado al Consejo las propuestas concretas en relación con la Política de Remuneraciones de los Consejeros y ha determinado, en aplicación

de la política aprobada, la retribución y compensación de contenido económico y condiciones contractuales de los consejeros, elevando al Consejo las correspondientes propuestas.

A lo largo del último año, la Comisión ha analizado la Política de Remuneraciones de los Consejeros en función de las modificaciones normativas, la evolución del sistema regulatorio y de supervisión y las prácticas del mercado, considerando conveniente a raíz de dicho análisis, elevar al Consejo de Administración una propuesta para adecuar la Política de Remuneraciones de los Consejeros por lo que respecta al sistema de retribución variable de los consejeros ejecutivos, a los efectos de mejorarlo, mediante:

- Aumento de los parámetros relativos a los indicadores utilizados para el cálculo de la retribución variable.
- Mayor vinculación entre la retribución variable y las métricas de riesgos, reforzando su alineamiento con una gestión prudente del riesgo.
- Mayor peso de los indicadores plurianuales en la determinación de la retribución variable y con ello refuerzo de la evaluación de los resultados a largo plazo.
- Refuerzo del período de diferimiento en el pago de la retribución variable.

Así, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Renta 4 para los miembros de su Consejo de Administración, de conformidad con lo previsto en los Estatutos Sociales, distingue entre el sistema retributivo de los consejeros en su condición de tal (consejeros no ejecutivos) y el de los consejeros ejecutivos.

Respecto a los consejeros ejecutivos se aplican los conceptos retributivos utilizados por las compañías cotizadas para remunerar a su alta dirección. Estos conceptos se incluyen en el artículo 35 de los Estatutos Sociales de Renta 4 y se corresponden con aquellos que se aplican también con carácter general para los miembros de la alta dirección de la Sociedad.

A estos efectos, los consejeros ejecutivos cuentan con un sistema retributivo que comprende:

- Una retribución fija, que tiene en cuenta el nivel de responsabilidad de sus funciones, velando porque sea competitiva con la aplicada en funciones equivalentes en el conjunto de las principales instituciones financieras, y que constituye una parte relevante de su compensación total; y
- Una retribución variable cuya cuantía está determinada sobre la base de objetivos vinculados con los resultados del Grupo, el desempeño de sus funciones y la generación de valor a largo plazo.

En cuanto a los consejeros no ejecutivos, su sistema retributivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 35 de los Estatutos Sociales, se basa en los criterios de responsabilidad, dedicación e incompatibilidades inherentes al cargo que desempeñan, consistiendo en una retribución fija anual en efectivo por desempeñar el cargo de consejero y de miembro de las diferentes Comisiones, fijándose el importe relativo según la naturaleza de la persona.

Por lo que se refiere a las modificaciones concretas propuestas a la Política de Remuneraciones de los Consejeros, como resultado del análisis continuo llevado a cabo por la Comisión, cabe señalar que estas se concretan en el sistema de remuneración variable de los consejeros ejecutivos, que es igualmente aplicable al resto del Colectivo Identificado, y, ha sido diseñado en el marco de la legislación mercantil y de la normativa específica aplicable a las entidades de crédito, recogida básicamente en la Ley 10/2014 de Ordenación, Supervisión y Solvencia que transpone la Directiva 2013/36/UE, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y

a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y empresas de inversión (la “Directiva CRD IV”); considerando las mejores prácticas y recomendaciones, y de acuerdo con lo establecido en los Estatutos Sociales de la Sociedad. Todo ello, en los términos y con el detalle que se recogen en el texto de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Renta 4 que se eleva al Consejo de Administración para su sometimiento a la Junta General.

De conformidad con lo expuesto, la Comisión considera adecuada la Política de Remuneraciones de los Consejeros planteada, reforzando su alineamiento con los riesgos y los objetivos e intereses a largo plazo del Grupo, cumpliendo con los requerimientos que en materia retributiva establece la normativa aplicable a las entidades de crédito.

* * * *