

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2016

C.I.F.

A-82473018

DENOMINACIÓN SOCIAL

RENTA 4 BANCO, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

PS. DE LA HABANA N.74 (MADRID)

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO 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 año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de 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

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. Todo ello para contribuir a que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco en que desarrolla su actividad. 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.

En este sentido, la política de remuneraciones (la "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 771/2011, la Ley 10/2014 de 26 de junio y el Real Decreto 84/2015 de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, en relación a la política de remuneración de las entidades de crédito, 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 la Circular 4/2011 y Circular 2/2016, de 2 de febrero, ambas de Banco de España.

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

- La Política de Remuneraciones de la Sociedad será de aplicación tanto a los miembros ejecutivos y no ejecutivos del Consejo de Administración de Renta 4, a los altos directivos, 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 y aquellos que ejercen funciones de control, así como a aquellas categorías de empleados de la Sociedad que reciban una remuneración global que lo 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.
- La Política de Remuneraciones 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.
- 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 las modificaciones que, en su caso, considere oportunas.
- 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.
- 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.
- 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. No obstante, en relación al 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 escalona a lo largo del periodo que se tiene en cuenta por la Política de Remuneraciones.

(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) La política de pensiones será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos y valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad.

(k) 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.

No se han producido cambios significativos en la Política de Remuneraciones respecto a la aplicada durante el año anterior, las cuales se indican en el epígrafe A.4 posterior, salvo la incorporación de un Plan de Entrega de Opciones sobre Acciones ("POA 2017") para los Consejeros ejecutivos, alta dirección y personal de la Sociedad que determine en cada momento el Consejo, Plan que se detalla en el epígrafe A.4 posterior.

Por último, en relación con la importancia relativa a los conceptos retributivos variables respecto de los fijos, los principios sobre los que se 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 ejecutivos 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 y la composición de la Comisión de Retribuciones 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 a proponer a la Junta General 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 ("CNR") 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 Junta General de 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 la Junta General de la Sociedad para su aprobación.

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, dos de ellos consejeros independientes y el restante, consejero dominical. En particular, D. Pedro Ángel Navarro Martínez, D. Pedro Ferreras Díez y la Fundación Obra Social Abogacía Española, representada por D. Rafael Navas Lancha.

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 2016 en 4 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; y en particular, revisar periódicamente y proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los consejeros, altos directivos, Comisiones ejecutivas, Consejeros ejecutivos 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 aplicación de la misma, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que su retribución individual sea proporcional a la que se pague a los consejeros y altos directivos;

-proponer al Consejo de Administración la retribución individual y los términos y condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos y las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos, todo ello acorde con la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General;

-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 de Remuneraciones 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. 29.2 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 (o se someterán) 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 los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

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:

a) Retribución fija de los consejeros por su condición como tales:

Los consejeros 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 por dichos conceptos, no excederá de la cantidad fijada al efecto por la Junta General.

En este sentido, la retribución de los consejeros consistirá en una cantidad fija anual por el desempeño de sus funciones como miembros del Consejo de Administración que asciende para el ejercicio 2017 al importe global máximo de 502.176 euros, a razón de 60.000 euros brutos por cada uno de los consejeros no ejecutivos que sean personas físicas y 71.088 euros brutos para cada uno de los consejeros no ejecutivos, personas jurídicas. No obstante si se aumenta el número de miembros del consejo en más de doce miembros, el señalado importe máximo podrá incrementarse por cada nuevo miembro del consejo de administración en la cantidad fija correspondiente (60.000 euros ó 71.088 euros) en atención a su condición de persona física o persona, hasta un máximo total de la remuneración de todos los consejeros no ejecutivos de 715.440€.

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.

b) Retribución fija de los consejeros ejecutivos

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, funciones atribuidas, el nivel de responsabilidad, grado de compromiso asumido y dedicación exigido, a los efectos de establecer compensaciones que resulten adecuadas y competitivas en el mercado.

Los únicos consejeros ejecutivos cuyo nombramiento como consejeros está asociado a sus funciones ejecutivas son:

- Presidente con funciones ejecutivas de la Sociedad: D. Juan Carlos Ureta Domingo.
- Consejero Delegado: D. Juan Luis López García.
- Consejero y Director General: D. Jesús Sánchez-Quiñones González.
- Consejero y Director Regional: D. Santiago González Enciso.

La retribución de los consejeros ejecutivos para el ejercicio 2017, atendiendo a su responsabilidad, funciones atribuidas y grado de compromiso asumido, en cuanto a retribución fija será la siguiente:

i. Presidente Ejecutivo: La retribución de D. Juan Carlos Ureta Domingo como Presidente Ejecutivo 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. El Consejero Delegado: El Consejero Delegado de la Sociedad, D. Juan Luis López García, tendrá establecida una retribución fija anual de 260.000 euros brutos.

iii. El Consejero y Director General: El Director General de la Sociedad, D. Jesús Sánchez-Quiñones González, tendrá establecida una retribución fija anual de 260.000 euros brutos.

iv. Director Regional: D. Santiago González Enciso tendrá establecida una retribución fija anual de 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 2017 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 se 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
--

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:

A) RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SU CONDICIÓN COMO TALES

Los consejeros no ejecutivos no tienen establecido actualmente un Plan de Retribución Variable.

B) RETRIBUCIÓN DEL PRESIDENTE POR SUS FUNCIONES EJECUTIVAS

El Presidente Ejecutivo en 2017 percibirá una Retribución Variable Anual ("RVA") que no podrá superar, en ningún caso, el 100% de la Retribución Fija Anual ("RFA") y consistirá en:

a) Una cantidad correspondiente al importe que se devengue en función del cumplimiento de unos Objetivos de carácter anual ("OA") vinculados al Beneficio Neto del Grupo, que se fijarán por el Consejo de Administración ("CA"), en atención a las responsabilidades y funciones propias del cargo, así como cualesquiera otras que específicamente pudiera asignar el CA al Presidente.

Los OA se calcularán en base al Beneficio Neto del Grupo Renta 4 ("BN") y para el ejercicio 2017, se han establecido conforme a la siguiente escala:

- BN menor 12 MM€ = 0% RFA
- BN 12 mayor x menor 13 MM€ = 32% RFA
- BN 13 mayor x menor 14 MM€ = 34,7% RFA
- BN 14 mayor x menor 15 MM€ = 37,3% RFA
- BN 15 mayor x menor 16 MM€ = 40% RFA
- BN 16 mayor x menor 17 MM€ = 60% RFA
- BN 17 mayor x menor 18 MM€ = 80% RFA
- BN mayor 18 MM€ = 100% RFA

La RVA se percibirá siempre y cuando los niveles de morosidad o "quebranto" del Grupo Renta 4 durante el ejercicio menor de 5% del Patrimonio Neto ("PN") al final del año y cuando dichos niveles 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 Autoridad Bancaria Europea (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.

b) Un Plan de Opciones sobre Acciones 2017 ("POA 2017") de 3 años de duración, consistente en la entrega a consejeros ejecutivos, directivos y/o empleados de un total máximo de 614.538 opciones sobre acciones, en entregas anuales del equivalente a un tercio del total máximo, es decir, 204.846 opciones, que permitirá a los beneficiarios del POA 2017 adquirir acciones de Renta 4 a un precio de 5,75 euros por acción.

El CA implementará el desarrollo del POA 2017, determinando, igualmente, cada año y a propuesta de la CNR, los beneficiarios concretos y el número de opciones que se entregarán a cada uno de ellos.

C) RETRIBUCIÓN DEL CONSEJERO DELEGADO Y DEL DIRECTOR GENERAL

El Consejero Delegado, D. Juan Luis López García y el Consejero y Director General, D. Jesús Sánchez-Quiñones González percibirán una RVA que no podrá superar, en ningún caso, el 100% de su Retribución Fija Anual ("RFA") y consistirá en:

a) Una cantidad correspondiente al importe que se devengue en función del cumplimiento de unos Objetivos de carácter anual ("OA") vinculados al Beneficio Neto del Grupo, que se fijarán por el Consejo de Administración("CA").

Los OA se calcularán en base al Beneficio Neto del Grupo Renta 4 ("BN") y para el ejercicio 2017, se han establecido conforme a la siguiente escala:

- BN menor 12 MM€ = 0% RFA
- BN 12 mayor x menor 13 MM€= 32% RFA
- BN 13 mayor x menor 14 MM€= 34,7% RFA
- BN 14 mayor x menor 15 MM€= 37,3% RFA
- BN 15 mayor x menor 16 MM€= 40% RFA
- BN 16 mayor x menor 17 MM€= 60% RFA
- BN 17 mayor x menor 18 MM€= 80% RFA
- BN mayor 18 MM€= 100% RFA

La RVA se percibirá siempre y cuando los niveles de morosidad o "quebranto" del Grupo Renta 4 durante el ejercicio sean menor al 5% del PN al final del año, y cuando dichos niveles 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 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.

b) Un Plan de Opciones sobre Acciones 2017 ("POA 2017") de 3 años de duración, consistente en la entrega a consejeros ejecutivos, directivos y/o empleados de un total máximo de 614.538 opciones sobre acciones, en entregas anuales del equivalente a un tercio del total máximo, es decir, 204.846 opciones, que permitirá a los Beneficiarios adquirir acciones de Renta 4 a un precio de 5,75 euros por acción.

El CA implementará el desarrollo del POA 2017, determinando, igualmente, cada año y a propuesta de la CNR, los beneficiarios concretos y el número de opciones que se entregarán a cada uno de ellos.

D) RETRIBUCION VARIABLE DE CONSEJERO QUE OSTENTA EL CARGO DE DIRECTOR REGIONAL

El Director Regional percibirá una RVA que no podrá superar, en ningún caso, el 100% de su Retribución Fija Anual ("RFA") y consistirá en:

a) Una cantidad correspondiente al importe que se devengue en función del cumplimiento de unos Objetivos de carácter anual ("OA") vinculados al Beneficio Neto del Grupo, que se fijarán por el Consejo de Administración("CA").

Los OA se calcularán en base al Beneficio Neto del Grupo Renta 4 ("BN") y para el ejercicio 2017, se han establecido conforme a la siguiente escala:

- BN menor 12 MM€ = 0% RFA
- BN 12 mayor x menor 13 MM€= 32% RFA
- BN 13 mayor x menor 14 MM€= 34,7% RFA
- BN 14 mayor x menor 15 MM€= 37,3% RFA
- BN 15 mayor x menor 16 MM€= 40% RFA
- BN 16 mayor x menor 17 MM€= 55% RFA
- BN 17 mayor x menor 18 MM€= 80% RFA
- BN mayor 18 MM€= 100% RFA

La RVA se percibirá siempre y cuando los niveles de morosidad o "quebranto" del Grupo Renta 4 durante el ejercicio sean menor al 5% del PN al final del año, y cuando dichos niveles 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 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.

b) Un Plan de Opciones sobre Acciones 2017 ("POA 2017") de 3 años de duración, consistente en la entrega a consejeros ejecutivos, directivos y/o empleados de un total máximo de 614.538 opciones sobre acciones, en entregas anuales del equivalente a un tercio del total máximo, es decir, 204.846 opciones, que permitirá a los Beneficiarios adquirir acciones de Renta 4 a un precio de 5,75 euros por acción, todo ello de conformidad con el acuerdo adoptado por la Junta General del 28 de abril de 2017.

El CA implementará el desarrollo del POA 2017, determinando, igualmente, cada año y a propuesta de la CNR, los Beneficiarios concretos y el número de opciones que se entregarán a cada uno de ellos.

En relación a las cantidades correspondientes al importe que se devengue en función del cumplimiento de unos Objetivos de carácter anual ("OA") vinculados al Beneficio Neto del Grupo, que se fijarán por el CA del Presidente Ejecutivo, Consejero Delegado, Director General y Director Regional, el 60% de la cuantía que les correspondiese percibir a cada uno 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 correspondiente en el que se ha devengado. 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 del año natural siguiente de cada uno de los ejercicios en los que se ha producido el diferimiento. Para el perfeccionamiento del devengo y pago del 40% de la RVA 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 y 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, y siempre y cuando la evaluación realizada a cada uno concluya que su desempeño ha sido correcto y alineado con los objetivos de la Entidad.

El abono de la RV, 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. En relación al Importe total de la RV obtenido como consecuencia de la aplicación del sistema de RV, en función del grado de cumplimiento del BN y objetivos fijados para el Presidente Ejecutivo, Consejero Delegado, Director General y Director Regional, no podrá suponer que el BN del Grupo se sitúe por debajo de 12 MM€ para el 2017. En caso contrario, el Importe Total de la RV deberá ajustarse de manera proporcional hasta que el BN del 2017 sea de al menos 12 MM€.

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:

-Presidente con funciones ejecutivas: D. Juan Carlos Ureta Domingo percibiría como máximo 300.000 € brutos.

-Consejero Delegado, D. Juan Luis López García percibiría como máximo 260.000 € brutos y el Director General, D. Jesús Sánchez-Quiñones González 260.000 € brutos.

-Director Regional: D. Santiago González Enciso percibiría como máximo 69.000 € brutos.

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, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los 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

La Sociedad no ha asumido ninguna obligación en materia de pensiones, jubilación o similares con los consejeros no ejecutivos.

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.

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

Explique las indemnizaciones

Los consejeros no ejecutivos de la Sociedad no tienen reconocido contractualmente el derecho a percibir indemnización alguna en el caso de dimisión o cese.

En relación a los consejeros ejecutivos, Renta 4 tiene establecidas unas indemnizaciones en caso de cese, despido improcedente o conclusión de la relación laboral por motivos ajenos al Consejero. En este sentido, dichas indemnizaciones se articulan para los consejeros ejecutivos de la siguiente manera:

- Presidente Ejecutivo: En caso de extinción por causas ajenas al Presidente, por su cese o no reelección como miembro del Consejo de Administración (CA) por la Junta General o por su cese o no reelección como Presidente en el CA, tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la indemnización legal prevista para el despido improcedente del régimen laboral común.

- Consejero Delegado: 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 CA por la Junta General o por su cese o no reelección como Consejero Delegado en el CA, tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la indemnización legal prevista para el despido improcedente del régimen laboral común, por el período en el que ha prestado sus servicios como Consejero Delegado. En caso de despido declarado improcedente el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la indemnización legal prevista para el despido improcedente según el régimen laboral común.

- Director General: la indemnización equivalente a la indemnización legal prevista para el despido improcedente del régimen laboral común, en caso de despido improcedente.

- Director Regional: no tiene suscrito ningún acuerdo relativo a indemnización o blindajes especiales.

Por otro lado, además de las indemnizaciones contempladas, y en relación a la retribución variable indicada en el epígrafe A.4 anterior, los consejeros ejecutivos tendrán los siguientes derechos:

El Presidente ejecutivo, en caso de que el CA acuerde su cese como Presidente Ejecutivo, o la Junta General acuerde el cese del mismo como Consejero, tendrá derecho a percibir la parte devengada y perfeccionada de la RVA según corresponda, y respecto de la parte diferida, 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 Presidente ejecutivo tendrá derecho a percibir la parte devengada y perfeccionada de la retribución variable anual (RVA), según corresponda, y respecto de la parte diferida, se entenderá devengada y perfeccionada la totalidad de la cuantía de abono diferido.

Para los consejeros ejecutivos que ostentan los cargos de Consejero Delegado y Consejero y Director General, el CA ha establecido que los mismos tendrán derecho a percibir la parte devengada y perfeccionada de la RVA, 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: (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 o (x) mutuo acuerdo de suspensión de la relación, siempre y cuando la evaluación realizada concluya que el desempeño del Consejero Delegado o Consejero y Director General ha sido correcto y alineado con los objetivos de la Entidad.

Sin embargo, en caso de (i) dimisión o baja voluntaria; (ii) desistimiento del Consejero Delegado o del 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 RVA, según corresponda, perdiendo todo derecho a percibir cuantía alguna por la parte de abono diferido.

Por último, en cuanto al consejero ejecutivo y Director Regional, el CA ha establecido que éste 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, 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; (viii) jubilación; (ix) prejubilación; (x) jubilación anticipada; o (xi) mutuo acuerdo de suspensión de la relación, siempre y cuando la evaluación realizada concluya que el desempeño del Consejero Delegado o Consejero y Director General ha sido correcto y alineado con los objetivos de la Entidad.

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, tendrá derecho a percibir la parte devengada y perfeccionada de la (RVA), 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, así como el pago como sustitución del citado plazo 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

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 revisar y proponer al CA 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 y los términos y condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos y las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos, todo ello acorde con la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.

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 Presidente Ejecutivo), D. Juan Luis López García (Consejero Delegado), D. Jesús Sánchez-Quifones González (Consejero y Director General), y de D. Santiago González Enciso (como Consejero y Director Regional):

a) Duración: Indefinidos.

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:

-Presidente Ejecutivo: Tiene derecho a percibir la indemnización equivalente a la indemnización legal prevista para el despido improcedente del régimen laboral común, en los supuestos previstos en el apartado A.6 anterior. En este sentido, el límite máximo de la cuantía de dicha indemnización ascendería, en el ejercicio 2017 a la cantidad de 1.105 miles de euros.

-Consejero Delegado: Tiene derecho a percibir la indemnización equivalente a la indemnización legal prevista para el despido improcedente del régimen laboral común, en los supuestos previstos en el apartado A.6 anterior. En este sentido, el límite máximo de la cuantía de dicha indemnización ascendería, en el ejercicio 2017, a la cantidad de 612 miles de euros.

-Director General: Tiene derecho a percibir la indemnización equivalente a la indemnización legal prevista para el despido improcedente del régimen laboral común, en los supuestos previstos en el apartado A.6 anterior. Para el 2017 el límite máximo de la cuantía de dicha indemnización ascendería a la cantidad de 877 miles de euros.

-Director Regional: percibiría la indemnización legal prevista para el despido improcedente del régimen laboral común. En este sentido, dicha indemnización ascendería, en el ejercicio 2017, a la cantidad de 220 miles de euros.

c) Plazos de preaviso: Los establecidos en el Convenio Colectivo aplicable al efecto.

d) Pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual: En los contratos suscritos con cada uno de los consejeros ejecutivos se realiza una declaración de ambas partes que establece que los cargos que desempeñan en la Sociedad son a tiempo completo, existiendo una dedicación exclusiva a la Sociedad. Asimismo, en dichos contratos (cláusula sobre el objeto) se remarca dicha exclusividad. No existen en los citados contratos pactos específicos referidos a la no concurrencia, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

En torno a estas cuestiones, el Reglamento del CA, 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.

En cuanto a los posibles conflictos de interés, el artículo 16 del Reglamento del Consejo establece que los consejeros deberán comunicar al CA 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 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

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

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 concedidas pólizas de crédito a favor de los siguientes consejeros:

- D. Francisco García Molina tiene concedido 200 miles de euros, habiendo dispuesto de 196 miles de euros y con un plazo de amortización de 3 años, que finaliza el 8 de julio de 2018.
- D. Eduardo Trueba Cortés se le ha concedido una póliza de 180 miles de euros, habiendo dispuesto de 126 miles de euros y con un plazo de amortización de 3 años que finaliza el 28 de noviembre de 2018.
- D. Pedro Ángel Navarro Martínez un importe de 1000 miles de euros, de los cuales ha dispuesto de 468 miles de euros y cuyo plazo de amortización finaliza el 14 de septiembre de 2017.
- Y por otro lado, la Sociedad Vasco Madrileña de Inversiones, S.L. de la que es accionista mayoritario D. Juan Carlos Ureta Domingo, tiene concedido un préstamo por importe de 2.000 miles y un plazo de amortización de 3 años, cuyo vencimiento está previsto será el 12 de marzo de 2018.

En relación al tipo de interés, resto de características esenciales y las obligaciones asumidas por cuenta de ellos 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 (Presidente Ejecutivo, Consejero Delegado, Director General 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 remuneración 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 Remuneraciones, adopta un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la retribución, 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 y al nivel de morosidad del Grupo Renta 4.

Por último, en relación a las fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración, se preve que en caso de que las evaluaciones se concluyera que se ha producido un deficiente desempeño, 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 analizará la evolución a posteriori según los criterios (indicados en el Epígrafe A.4 anterior), que contribuyeron a conseguir los objetivos, comparándolo con la evaluación del desempeño inicial y será aprobada por el Consejo de Administración una vez finalizado el ejercicio al que hace referencia dicha retribución variable.

B POLÍTICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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 2016

El Consejo de Administración, en su sesión celebrada el 17 de marzo de 2016 y a propuesta de la CNR, acordó, en el punto noveno del Orden del Día, aprobar la Política de Remuneraciones para el ejercicio 2016 y, a su vez, someterla a su aprobación por parte de la Junta General de Accionistas, la cual aprobó la misma en la Junta General Ordinaria de 29 de abril de 2016, atendiendo a la responsabilidad, funciones atribuidas y grado de compromiso asumido por los consejeros de Renta 4.

En este sentido las retribuciones percibidas por los consejeros en función de dicha Política de Remuneraciones para el ejercicio 2016 han sido:

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 en el caso de los consejeros que sean personas físicas y 71.088 euros para cada uno de los consejeros personas jurídicas.

D. Juan Carlos Ureta Domingo, Presidente Ejecutivo ha percibido una retribución fija anual consistente en 300.000 euros brutos, D. Juan Luis López García, Consejero Delegado y D. Jesús Sánchez-Quiñones González, Consejero y Director General, han percibido durante el ejercicio 2016 una retribución fija anual consistente en 260.000 euros brutos por cada uno de ellos y el Director Regional, D. Santiago González Enciso una retribución fija anual de 69.000 euros brutos.

B. RETRIBUCIÓN VARIABLE

1. Retribución de los consejeros no ejecutivos

La Política de Retribución 2016 establece que los Consejeros no ejecutivos no tienen concedido un Plan de Retribución Variable.

2. Retribución de D. Juan Carlos Ureta Domingo, Presidente Ejecutivo.

La Política de Remuneraciones de 2016 establece que D. Juan Carlos Ureta Domingo percibirá una Retribución Variable Anual ("RVA"), 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 las asignadas.

Adicionalmente la RVA se percibirá siempre y cuando los niveles de morosidad o "quebranto" del Grupo Renta 4 durante el ejercicio sean inferiores al 5% del Patrimonio Neto al final del año, y cuando dichos niveles 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 (Autoridad Bancaria Europea) 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.

Los objetivos anuales se calculan en base al Beneficio Neto del Grupo Renta 4 obtenido ("BN") conforme a lo siguiente:

- Beneficio Neto: x mayor de 15 MM €= 0 % RFA
- Beneficio Neto: 15 mayor de x menor de 16 MM €= 40 % RFA
- Beneficio Neto: 16 mayor de x menor de 17 MM €= 55 % RFA
- Beneficio Neto: 17 mayor de x menor de 18 MM €= 80 % RFA
- Beneficio Neto: mayor de 18 MM €= 100 % RFA

3. Retribución del Consejero Delegado y del Consejero Director General

La Política de Remuneraciones de 2016 establece que el Consejero Delegado, D. Juan Luis López García y el Consejero y Director General, D. Jesús Sánchez-Quiñones González percibirán una Retribución Variable Anual ("RVA"), 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 a las asignadas.

Adicionalmente la RVA se percibirá siempre y cuando los niveles de morosidad o "quebranto" del Grupo Renta 4 durante el ejercicio sean inferiores al 5% del Patrimonio Neto al final del año, y cuando dichos niveles 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 (Autoridad Bancaria Europea) 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.

Los objetivos anuales se calcularán en base al Beneficio Neto del Grupo Renta 4 obtenido ("BN") conforme a lo siguiente:

- Beneficio Neto: x mayor de 15 MM €= 0 % RFA
- Beneficio Neto: 15 mayor de x menor de 16 MM €= 40 % RFA
- Beneficio Neto: 16 mayor de x menor de 17 MM €= 55 % RFA
- Beneficio Neto: 17 mayor de x menor de 18 MM €= 80 % RFA
- Beneficio Neto: mayor de 18 MM €= 100 % RFA

4. Retribución variable del consejero Director Regional

El Director Regional percibirá una Retribución Variable Anual ("RVA"), 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 individuales fijados por el Consejo.

La Retribución Variable se percibirá siempre y cuando se hayan alcanzado los Objetivos Individuales y sólo si el Beneficio Neto del Grupo Renta 4 es mayor de 15 MM € y cuando los niveles de morosidad o "quebranto" del Grupo Renta 4 durante el ejercicio sean inferiores al 5% del Patrimonio Neto al final del año, y cuando dichos niveles 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 (Autoridad Bancaria Europea) 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.

El Objetivo Individual del Director Regional fue el de alcanzar un 66% de los objetivos de captación patrimonial establecido para su Área Regional, que se determina anualmente. El importe de la Retribución Variable Anual sería el 3% del Beneficio de la Red de Oficinas de su área regional, computando los ingresos al 50% y los gastos al 100%.

En relación a la retribución variable del Presidente Ejecutivo, Consejero Delegado, Director General y el Director Regional, el 60% de la cuantía que les ha correspondido 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 de 2017 (año natural siguiente al ejercicio en el que se ha devengado). 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 del año natural siguiente de cada uno de los ejercicios en los que se ha producido el diferimiento.

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.

La Retribución Variable Anual ("RVA") global ha sido calculada según lo dispuesto en la Política de Remuneraciones de 2016, en la que se establece que los consejeros ejecutivos percibirán una RVA con el límite máximo de un 100% de la RFA, en función del grado de consecución de los objetivos anuales, que se calculan en base al Beneficio Neto y al nivel de morosidad del Grupo Renta 4.

Por este motivo, a pesar de que el nivel de morosidad ha sido inferior al 5% establecido y que el BN del Grupo Renta 4 en el 2016 ha sido de 12 MM €, dicho BN ha sido inferior a los 15 MM € establecidos en la Política de Remuneraciones de 2016, como Objetivo mínimo a alcanzar para la percepción de la RVA. Por lo tanto, los consejeros ejecutivos no tienen derecho a percibir cantidad alguna sobre la RVA correspondiente al ejercicio 2016.

Por otro lado, en relación a la RVA correspondiente al ejercicio 2014, cuyo 60% fue abonado durante el primer trimestre del año 2015, difiriendo el 40% restante en los 3 años siguientes, el Consejo a propuesta de la CNR, durante el primer trimestre de 2017, ha llevado a cabo la evaluación del desempeño del Presidente Ejecutivo, del Consejero Delegado y del Consejero y Director General, en base al mantenimiento de la rentabilidad de los resultados del Grupo Renta 4, atendiendo a las circunstancias del sector durante el período evaluado, siendo el resultado de la evaluación positiva para todos ellos. Por este motivo, durante el primer trimestre de 2017, la Sociedad abonará al Presidente Ejecutivo, al Consejero Delegado y al Consejero y Director General el 13% de la RVA correspondiente al ejercicio 2014, siendo el 50% en metálico y el otro 50% en acciones.

En concreto, cada uno de ellos durante el ejercicio 2016 percibió 13.333 euros, la mitad, 6.667 euros será en metálico y la otra mitad en acciones y de la misma manera durante el 2017 de percibirán esa misma cantidad, el 50% en metálico y la otra mitad en acciones. Las cantidades restantes de la RVA correspondiente al ejercicio 2014 correspondiente al 40% diferido, se abonarán en el año 2018, según lo establecido para ello en la correspondiente Política de Remuneración.

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 Remuneraciones correspondiente. Asimismo, aprobó el Informe Anual de Remuneraciones para los Consejeros.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2016
FUNDACION OBRA SOCIAL ABOGACIA ESPAÑOLA	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
PEDRO FERRERAS DIEZ	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
FRANCISCO DE ASIS GARCIA MOLINA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
EDUARDO TRUEBA CORTES	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
SANTIAGO JOSE GONZALEZ ENCISO	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JUAN LUIS LOPEZ GARCIA	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JESUS SANCHEZ-QUIÑONES GONZALEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JUAN CARLOS URETA DOMINGO	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MUTUALIDAD GENERAL DE LA ABOGACIA	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOSE RAMON RUBIO LAPORTA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
SARAH MARIE HARMON	Independiente	Desde 26/04/2016 hasta 31/12/2016.

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	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
EDUARDO TRUEBA CORTES	0	60	0	0	0	0	0	0	60	60
FRANCISCO DE ASIS GARCIA MOLINA	0	60	0	0	0	0	0	0	60	60

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
FUNDACION OBRA SOCIAL ABOGACIA ESPAÑOLA	0	71	0	0	0	0	0	0	71	71
JOSE RAMON RUBIO LAPORTA	0	60	0	0	0	0	0	0	60	40
MUTUALIDAD GENERAL DE LA ABOGACIA	0	71	0	0	0	0	0	0	71	71
PEDRO FERRERAS DIEZ	0	60	0	0	0	0	0	0	60	60
PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ	0	60	0	0	0	0	0	0	60	60
SANTIAGO JOSE GONZALEZ ENCISO	0	69	0	0	0	0	0	0	69	69
SARAH MARIE HARMON	0	35	0	0	0	0	0	0	35	0
JESUS SANCHEZ-QUIÑONES GONZALEZ	0	260	0	0	0	0	0	0	260	310
JUAN CARLOS URETA DOMINGO	0	300	0	0	0	0	0	0	300	350
JUAN LUIS LOPEZ GARCIA	0	260	0	0	0	0	0	0	260	310

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

JESUS SANCHEZ-QUIÑONES GONZALEZ

Retribución Variable Acciones (Plan Remuneraciones 2014) Pago Diferido

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
25/03/2014	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
1.159	5,75	7	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-

Otros requisitos de ejercicio: El nº de acciones entregadas en 2016 son el pago de 1/3 de la RV acciones diferida del Plan 2014(20 miles RV total en acciones diferido, entregados en 1/3 cada uno de los 3 años siguientes al devengo)

JUAN CARLOS URETA DOMINGO

Retribución Variable Acciones (Plan Remuneraciones 2014) Pago Diferido

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
25/03/2014	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
1.159	5,75	7	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-

Otros requisitos de ejercicio: El nº de acciones entregadas en 2016 son el pago de 1/3 de la RV acciones diferida del Plan 2014(20 miles RV total en acciones diferido, entregados en 1/3 cada uno de los 3 años siguientes al devengo)

JUAN LUIS LOPEZ GARCIA

Retribución Variable Acciones (Plan Remuneraciones 2014) Pago Diferido

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
25/03/2014	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
1.159	5,75	7	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-

Otros requisitos de ejercicio: El nº de acciones entregadas en 2016 son el pago de 1/3 de la RV acciones diferida del Plan 2014(20 miles RV total en acciones diferido, entregados en 1/3 cada uno de los 3 años siguientes al devengo)

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
JUAN LUIS LOPEZ GARCIA	1	1	11	9
JESUS SANCHEZ-QUIÑONES GONZALEZ	1	1	12	11
JUAN CARLOS URETA DOMINGO	1	1	11	9
SANTIAGO JOSE GONZALEZ ENCISO	1	1	8	7

iv) Otros beneficios (en miles de €)

JUAN CARLOS URETA DOMINGO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
1,75		Crédito concedido a VASCO MADRILEÑA DE INVERSIONES (accionista mayoritario Sr. Ureta). Euribor 3 m más 1,75. Póliza con garantías pignoratícia de 2000 MM euros. Duración Desde 13/03/15 hasta 12/03/18	ninguno
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
0	0	Ninguna	Ninguna

FRANCISCO DE ASIS GARCIA MOLINA			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
1,75		Póliza de Crédito con garantías pignoratícia de 200 miles de euros. Euribor 1 año más 1,75. Importe dispuesto 196 miles de euros. Duración 3 años. Desde 9/07/15 hasta 8/07/18	Ninguno
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
0	0	Ninguna	Ninguna

PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
1,75		Póliza de Crédito con garantías pignoraticia de 1000 miles euros, de los cuales a dispuesto de 468 miles de euros. Euribor 1 año más 1,75. Plazo de amortización finaliza el 14 de septiembre de 2017	Ninguno
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
0	0	Ninguna	Ninguna

EDUARDO TRUEBA CORTES			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
1,75		Póliza de Crédito con garantías pignoraticia de 180 miles de euros. Euribor 1 año más 1,75. Importe dispuesto 126 miles de euros. Duración 3 años. Desde 29/11/2015 hasta 28/11/2018	Ninguno
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
0	0	Ninguna	Ninguna

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	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
EDUARDO TRUEBA CORTES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FRANCISCO DE ASIS GARCIA MOLINA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FUNDACION OBRA SOCIAL ABOGACIA ESPAÑOLA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JESUS SANCHEZ-QUIÑONES GONZALEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSE RAMON RUBIO LAPORTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN CARLOS URETA DOMINGO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN LUIS LOPEZ GARCIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MUTUALIDAD GENERAL DE LA ABOGACIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PEDRO FERRERAS DIEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SANTIAGO JOSE GONZALEZ ENCISO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SARAH MARIE HARMON	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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	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 2016 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 grupo	Total ejercicio 2016	Total ejercicio 2015	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
EDUARDO TRUEBA CORTES	60	0	0	60	0	0	0	0	60	64	0
FRANCISCO DE ASIS GARCIA MOLINA	60	0	0	60	0	0	0	0	60	64	0
FUNDACION OBRA SOCIAL ABOGACIA ESPAÑOLA	71	0	0	71	0	0	0	0	71	71	0
JESUS SANCHEZ-QUIÑONES GONZALEZ	260	7	0	267	0	0	0	0	267	340	1
JOSE RAMON RUBIO LAPORTA	60	0	0	60	0	0	0	0	60	40	0
JUAN CARLOS URETA DOMINGO	300	7	0	307	0	0	0	0	307	380	1
JUAN LUIS LOPEZ GARCIA	260	7	0	267	0	0	0	0	267	340	1
MUTUALIDAD GENERAL DE LA ABOGACIA	71	0	0	71	0	0	0	0	71	71	0
PEDRO FERRERAS DIEZ	60	0	0	60	0	0	0	0	60	64	0
PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ	60	0	0	60	0	0	0	0	60	60	0
SANTIAGO JOSE GONZALEZ ENCISO	69	0	0	69	0	0	0	0	69	69	1
SARAH MARIE HARMON	35	0	0	35	0	0	0	0	35	0	0
TOTAL	1.366	21	0	1.387	0	0	0	0	1.387	1.563	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 2016 indicada en el epígrafe C.1 anterior, la retribución está ligada a los resultados obtenidos por la Sociedad. En este sentido, y atendiendo a lo indicado en dicho epígrafe, determinada retribución variable queda condicionada al cumplimiento de los indicadores recogidos igualmente en dicho epígrafe C.1 anterior

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	27.583.434	67,70%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	0	0,00%
Votos a favor	27.583.434	67,70%
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.

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.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 15/03/2017.

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

Sí

No