

**POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE**  
**RENTA 4 BANCO, S.A.**

**Ejercicio 2019**

**ÍNDICE**

**I. INTRODUCCIÓN ..... 3**

**II. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN..... 4**

**III. SUPERVISIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN ..... 7**

**IV. ÁMBITO SUBJETIVO ..... 8**

**V. REMUNERACIÓN DE CONSEJEROS NO EJECUTIVOS..... 9**

**VI. REMUNERACIÓN DEL PRESIDENTE POR SUS FUNCIONES EJECUTIVAS ..... 10**

**VII. REMUNERACIÓN DEL CONSEJERO DELEGADO Y RESTO DE CONSEJEROS EJECUTIVOS ... 13**

## I. INTRODUCCIÓN

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

En virtud de las novedades legislativas introducidas por la Ley 6/2011, de 11 de abril, por el Real Decreto 771/2011, de 3 de junio (en adelante, el **“Real Decreto 771/2011”**), la Circular 4/2011 de 30 de noviembre de Banco de España, 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 con 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 por la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España se elabora la presente Política de Remuneración de la Sociedad en cumplimiento de los requisitos establecidos en la mencionada normativa de aplicación.

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

## **II. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN**

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

La presente Política de Remuneración 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 con la política de remuneración de las entidades de crédito, por la Ley 31/2014 de 3 de diciembre, que modifica la Ley de Sociedades de Capital en materia de Gobierno Corporativo, así como por las Circulares 4/2011 y 2/2016, ambas de Banco de España.

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

- (a) La Política de Remuneración de la Sociedad será de aplicación tanto a los miembros del Consejo de Administración de Renta 4, a la alta dirección, a los miembros del Comité de Dirección, empleados que asumen riesgos y aquellos que ejercen funciones de control, así como a aquellas categorías de empleados de la Sociedad que reciban una remuneración global que 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.
  
- (b) La Política de remuneraciones guardará, en todo caso, una proporción razonable con la importancia de Renta 4, la situación económica concreta en el momento actual y la prevista para el año de aplicación de esta Política, y los estándares de mercado de otras entidades de crédito. Asimismo, el sistema retributivo establecido está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de Renta 4 e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.
  
- (c) La Política de 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.

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) La remuneración de los Consejeros Ejecutivos, de la alta dirección, miembros del Comité de Dirección y de los encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento normativo será supervisada directamente por el Comité de Nombramientos y Retribuciones.
- (e) 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.
- (f) Asimismo, las remuneraciones totales establecerán un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables, y tomarán en consideración la responsabilidad y grado de compromiso que conlleva el papel que está llamado a desempeñar cada individuo, así como todos los tipos de riesgos actuales y futuros.
- (g) El componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total de modo que los componentes variables de la remuneración tengan la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible suprimir totalmente la remuneración variable.
- (h) La retribución variable únicamente será abonada o se consolidará si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la Sociedad en su conjunto, y si se justifica en función de los resultados de la misma y de la unidad de negocio y de la persona de que se trate, pudiendo la Sociedad, a estos efectos, retener la totalidad o parte de la misma. No obstante, en relación 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.

Igualmente, 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.

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

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

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

- Los fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la entidad, o por una unidad de negocio o de control del riesgo.
  - El incremento sufrido por la entidad o por una unidad de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
  - Las sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al personal responsable de aquellos. Asimismo, el incumplimiento de códigos de conducta internos de la entidad.
- (i) Las conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas. Se considerarán especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones. Los pagos por rescisión anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos por el transcurso del tiempo, estableciéndose de forma que no recompensen los malos resultados.
- (j) La política de pensiones será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos y valores y los intereses a largo plazo de Renta 4.
- (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.

### **III. SUPERVISIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN**

Conforme a las normas de gobierno corporativo de la Sociedad, corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones como órgano que asesora e informa al Consejo de Administración en las cuestiones de carácter retributivo, velar por la observancia de la Política de Remuneración establecida por la Sociedad, proponiendo en su caso las modificaciones que estime oportunas. Asimismo, y en virtud de la Ley 10/2014, de 26 de junio, le corresponde la supervisión directa de la remuneración de los miembros del Comité de Dirección, los encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento normativo.

Esta Comisión, en virtud de lo establecido en el artículo 32 del Reglamento del Consejo de Administración, está integrada por tres vocales designados por el Consejo de Administración, dos de ellos calificados como Consejeros independientes y el restante calificado como otro Consejero externo.

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

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

- la política de remuneración de los consejeros, ya sea por su condición de consejeros no ejecutivos, como las retribuciones por funciones ejecutivas que ostenten, indicando igualmente en estos casos los términos y condiciones de los contratos, la retribución fija anual y los parámetros establecidos para la determinación de la remuneración variable;
- la política de remuneración de los miembros del Comité de Dirección, de la alta dirección, empleados que asuman riesgos y los que realicen funciones de control, y en su caso, de aquellas categorías de empleados que por las funciones que desempeñen sean incluidos en la política retributiva en virtud de la normativa aplicable.

Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones velará por la transparencia de las retribuciones y por la observancia de la política 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 Remuneración al Consejo de Administración, el cual en virtud de lo establecido en la normativa de aplicación así como en los textos internos de gobierno corporativo de Renta 4, que es el órgano competente para la aprobación y/o modificación de la política de remuneración de los miembros del Comité de Dirección, de la alta dirección, empleados que asumen riesgos y aquellos que ejercen funciones de control, así como a aquellas categorías de empleados de la Sociedad que reciban una remuneración global que 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, así como proponer a la Junta General la política de remuneraciones de los consejeros, tanto por su condición de consejeros no ejecutivos como por las funciones ejecutivas que en su caso desempeñen.

#### **IV. ÁMBITO SUBJETIVO**

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

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

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



## **V. REMUNERACIÓN DE CONSEJEROS NO EJECUTIVOS**

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 al importe global máximo de 622.176 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 de consejeros no ejecutivos en más de los diez miembros no ejecutivos actuales del consejo de administración, el señalado importe máximo podrá incrementarse por cada nuevo miembro no ejecutivo del consejo de administración en la cantidad fija correspondiente (60.000 euros o 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 884.352 €.

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

## VI. REMUNERACIÓN DEL PRESIDENTE POR SUS FUNCIONES EJECUTIVAS

Atendiendo a la responsabilidad, funciones atribuidas y grado de compromiso asumido, la retribución de D. Juan Carlos Ureta Domingo como **Presidente con funciones ejecutivas** de la Sociedad se estructura de la siguiente manera:

### 1) Retribución Fija

Una Retribución Fija Anual de 300.000 euros brutos, que se satisfará en 12 mensualidades todas ellas por igual importe.

### 2) Retribución Variable Anual

La Retribución Variable Anual no podrá superar, en ningún caso, el 100% de la Retribución Fija Anual.

La Retribución Variable Anual vendrá determinada por la cantidad correspondiente que se devengue en función del grado de cumplimiento de los Objetivos de carácter anual vinculados al Beneficio Neto del Grupo, (en adelante, los “Objetivos Anuales sobre Beneficios”) que se fijarán por el Consejo de Administración, en atención a las responsabilidades y funciones propias del cargo, así como cualesquiera otras que específicamente pudiera asignar el Consejo de Administración al Presidente

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

- Beneficio Neto:  $x < 15$  millones de euros= 0 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $15 < x > 16$  millones de euros= 10 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $16 < x > 17$  millones de euros= 15 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $17 < x > 18$  millones de euros= 35 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $18 < x > 19$  millones de euros= 55 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $19 < x > 20$  millones de euros= 65 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $20 < x > 21$  millones de euros= 85 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $x > 21$  millones de euros= 100 % de la Retribución Fija Anual.

Para determinar la cuantía concreta de Retribución Variable Anual que corresponda percibir al Presidente por cada ejercicio, se llevará a cabo una evaluación del cumplimiento de los Objetivos Anuales sobre Beneficios, una vez conocidas todas las magnitudes necesarias que se han establecido como objetivos.

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

El 40% restante, 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. En todo caso, el pago diferido se adaptará a las circunstancias relativas a la actividad de Renta 4, a los riesgos asumidos por la misma y a la actividad del Presidente ejecutivo.

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

El abono de la Retribución Variable, tanto 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 caso de (i) acuerdo por el Consejo de Administración de cese como Presidente Ejecutivo, o (ii) cese por acuerdo de la Junta General como Consejero, el Presidente tendrá derecho a percibir la parte devengada y perfeccionada de la Retribución Variable Anual según corresponda, y respecto de la parte diferida, perderá todo derecho a percibir cuantía alguna por este concepto.

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

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

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

## **VII. REMUNERACIÓN DEL CONSEJERO DELEGADO Y RESTO DE CONSEJEROS EJECUTIVOS**

En este colectivo se integran los siguientes Consejeros Ejecutivos:

- **Consejero Delegado: D. Juan Luis López García**
- **Consejero y Director General: D. Jesús Sánchez–Quiñones González**
- **Consejero y Director Regional: D. Santiago González Enciso**

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

### 1) **Retribución Fija Anual**

Retribución Fija Anual correspondiente a:

- **D. Juan Luis López García** – 275.000 euros brutos
- **D. Jesús Sánchez–Quiñones González** – 275.000 euros brutos
- **D. Santiago González Enciso** – 75.000 euros brutos.

### 2) **Retribución Variable Anual**

La Retribución Variable Anual no podrá superar, en ningún caso, el 100% de la Retribución Fija Anual.

#### **1. Para D. Juan Luis López García y D. Jesús Sánchez–Quiñones González.**

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

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

- Beneficio Neto:  $x < 15$  millones de euros= 0 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $15 < x < 16$  millones de euros= 10 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $16 < x < 17$  millones de euros= 15 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $17 < x < 18$  millones de euros= 35 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $18 < x < 19$  millones de euros= 55 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $19 < x < 20$  millones de euros= 65 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $20 < x < 21$  millones de euros= 85 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $x > 21$  millones de euros= 100 % de la Retribución Fija Anual.

Para determinar la cuantía concreta de Retribución Variable Anual que corresponde percibir al Consejero Delegado y al Consejero y Director General por cada ejercicio, se llevará a cabo una evaluación del cumplimiento de los Objetivos Anuales sobre Beneficios, una vez conocidas todas las magnitudes necesarias que se han establecido como objetivos.

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

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

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

El abono de la Retribución Variable, tanto 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 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, el Consejero Delegado y el Consejero y Director General tendrán derecho a percibir la parte devengada y perfeccionada de la Retribución Variable Anual según corresponda, y respecto de la parte diferida, se entenderá devengada y perfeccionada la totalidad de la cuantía de abono diferida, siempre y cuando la evaluación realizada a cada uno de ellos concluya que su desempeño ha sido correcto y alineado con los objetivos de la Entidad.

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

## **2. Para D. Santiago González Enciso.**

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

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

- Beneficio Neto:  $x < 15$  millones de euros= 0 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $15 < x > 16$  millones de euros= 10 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $16 < x > 17$  millones de euros= 15 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $17 < x > 18$  millones de euros= 35 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $18 < x > 19$  millones de euros= 55 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $19 < x > 20$  millones de euros= 65 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $20 < x > 21$  millones de euros= 85 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $x > 21$  millones de euros= 100 % de la Retribución Fija Anual.

Para determinar la cuantía concreta de Retribución Variable Anual que corresponde percibir al Director Regional por cada ejercicio, se llevará a cabo una evaluación del cumplimiento de los Objetivos Anuales sobre Beneficios, una vez conocidas todas las magnitudes necesarias que se han establecido como objetivos.

De la Retribución Variable Anual que correspondiese percibir en su caso, un 60% de la misma se abonaría en el plazo máximo de los 15 días siguientes a la realización de la evaluación, y en todo caso, con anterioridad a la finalización del mes de marzo del año natural siguiente al ejercicio en el que se ha devengado.

El 40% restante, se sometería 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 corresponda deberá realizarse antes de la finalización del mes de marzo del año natural siguiente de cada uno de los ejercicios en los que se ha producido el diferimiento. En todo caso, el pago diferido se adaptará a las circunstancias relativas a la actividad de Renta 4, a los riesgos asumidos por la misma y a la actividad del Sr. Enciso.

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

El abono de la Retribución Variable, tanto 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 los supuestos de (i) despido declarado improcedente por los Tribunales o reconocido como improcedente por la Sociedad; (ii) despido declarado nulo por los Tribunales; (iii) resolución de la relación laboral instada por el empleado al amparo de lo previsto en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores; (iv) cambio de categoría profesional; (v) invalidez; (vi) fallecimiento; (vii) jubilación; (viii) prejubilación; (ix) jubilación anticipada, o (x) mutuo acuerdo de suspensión de la relación, el empleado tendrá derecho a percibir la parte devengada y perfeccionada de la Retribución Variable Anual según corresponda, y respecto de la parte diferida, se entenderá devengada y perfeccionada la totalidad de la cuantía de abono diferida, siempre y cuando la evaluación realizada concluya que su desempeño ha sido correcto y alineado con los objetivos de la Entidad.

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



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

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

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

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

El Director Regional no tiene suscrito ningún acuerdo relativo a la indemnización o blindajes