



 renta4banco

Memoria de sostenibilidad 2024

Índice



_03 Carta del presidente



_07 Conoce a Renta 4



_22 Nuestro compromiso



_83 Mirando al futuro



_84 Anexos

Carta del presidente

Estimados accionistas,

La estabilización de la economía y la recuperación de la confianza que se había iniciado en el año 2023 ha continuado en el ejercicio 2024, un año en el que se ha confirmado la bajada de la inflación y el aterrizaje suave de la economía, alejando los temores de una recesión económica global.

En ese contexto, los mercados financieros se han comportado bien, destacando las fuertes subidas de las Bolsas norteamericanas. El índice Standard & Poors que representa a las 500 mayores empresas norteamericanas cotizadas en Bolsa, ha subido un 23,3% en el 2024 tras un alza del 24,2% el año anterior, y el índice Nasdaq de compañías tecnológicas ha subido un 28,6% en el 2024 tras un 43,4% de ascenso el año anterior. En Europa las ganancias no han sido tan espectaculares, pero el Eurostoxx ha subido respectivamente un 19,2% y un 8,3% en los dos últimos años, y nuestro Ibex incluso más, un 22,8% en 2023 y un 14,8% en 2024.

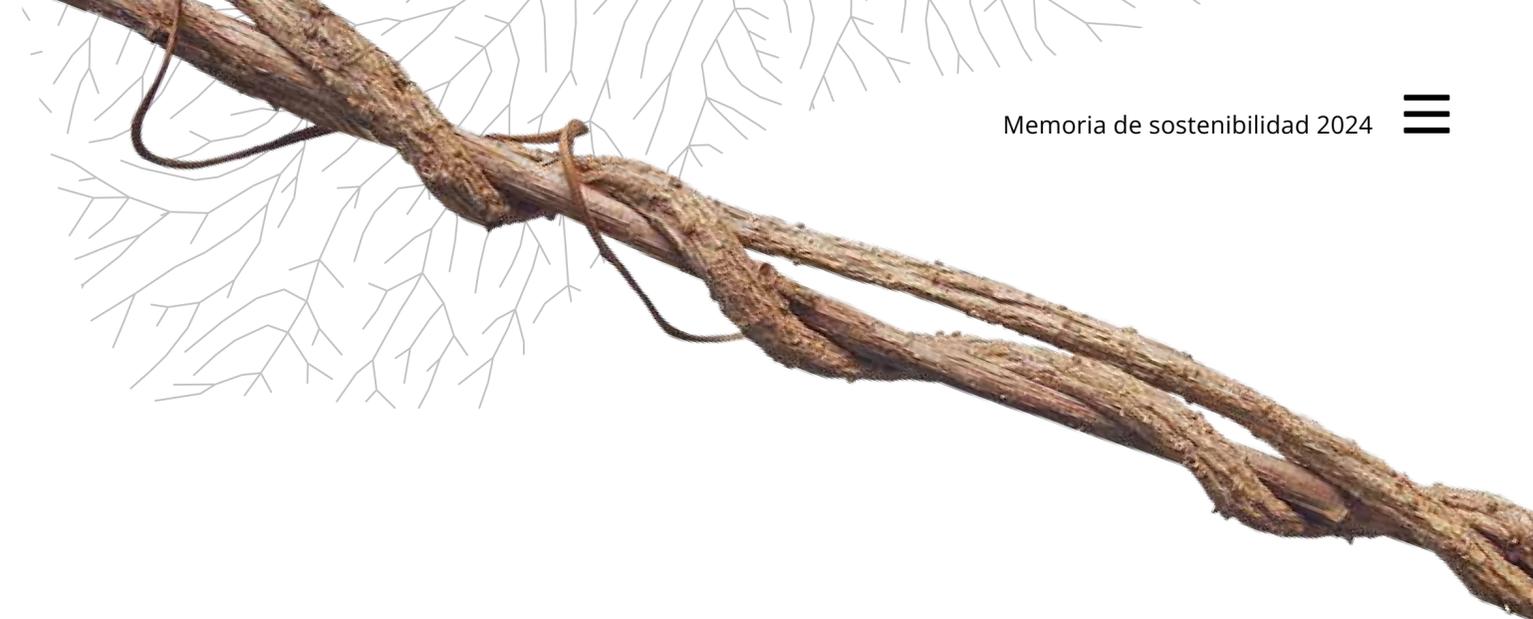
Esas cifras muestran una confianza notable en la economía global, una economía que en la última década y media ha funcionado bastante bien, y ha sido capaz de superar situaciones muy adversas, como la crisis financiera provocada por la quie-



bra de Lehman en el 2008, la pandemia en el 2020 o la subida de los tipos de interés del cero por ciento a casi el cinco por ciento en el 2023. Ninguna de esas situaciones ha provocado, como muchos temían, una recesión global. Por el contrario, en el 2024 el crecimiento del PIB mundial ha sido del 3,2% siendo especialmente destacable el crecimiento de algunas economías, entre ellas la española y la de EE.UU., India, Brasil, Indonesia o Reino Unido.

Ese buen tono de la economía unido a la ya mencionada caída de la inflación ha dibujado un escenario de “aterrizaje suave” y ha permitido a los Bancos Centrales bajar los tipos de interés, y evolucionar hacia un entorno monetario menos restrictivo. Adicionalmente, las expectativas producidas por la nueva disrupción tecnológica de la inteligencia artificial generativa han contribuido también al cambio de sentimiento y al buen tono de los mercados financieros, alimentando incluso la idea de un “superciclo” de crecimiento.

Sin embargo, la economía ha ido incubando a lo largo de esos años de bonanza algunos desequilibrios y desajustes importantes. El gasto público, y en consecuencia la deuda pública, han crecido de forma continua, sobre todo en los llamados países avanzados la deuda pública supera ya el 100% del PIB en EEUU y en varios países europeos. El comercio internacional se ha basado en un modelo que desde hace varios años da síntomas de agotamiento, en el que Estados Unidos ha venido absorbiendo entre un 40% y un 50% del superávit comercial del resto del mundo. La contrapartida es que EEUU ha tenido que financiar esas compras y lo ha podido hacer gracias a la confianza del resto del mundo en el dólar y en la economía norteamericana, pero esa es una situación frágil y de una enorme dependencia para quien debe ejercer de potencia dominante.



Carta del presidente

En ese contexto, **2024 ha estado también marcado por cambios políticos relevantes**, siendo el principal de ellos la victoria de Donald Trump en las elecciones presidenciales americanas del pasado 4 de noviembre. La nueva administración norteamericana está planteando cambios significativos en el plano geopolítico, en las políticas fiscales, en el ángulo regulatorio y en el modelo de globalización y de comercio internacional que ha venido funcionando en las últimas décadas.

Esta por ver cuál sea el resultado de todos esos cambios, y su impacto en otras economías y en otros entornos, especialmente en el europeo. Pero, en todo caso, e independientemente de cual sea el resultado final y de como se configure lo que algunos llaman el “nuevo orden internacional”, todo indica que las profundas transformaciones que se pretenden van a generar, en el corto plazo, volatilidad e incertidumbre, aunque finalmente se llegue, como sería deseable, a un nuevo equilibrio global duradero y sostenible.

Los mercados financieros han empezado ya a reflejar esa incertidumbre en los primeros meses de 2025, tras la muy entusiasta reacción inicial que siguió a las elecciones americanas, y es previsible que la inquietud y las dudas persistan hasta que se perfilen con mayor claridad las bases del nuevo acuerdo. La buena noticia es que hoy la economía no tiene problemas ni de oferta ni de demanda a nivel global, pero las profundas transformaciones estructurales en marcha necesitan ingentes recursos financieros, y esos recursos deben distribuirse de forma mas equilibrada para no volver a caer en desequilibrios como los que ahora padecemos.

No hay, por tanto, motivos para el pesimismo, pero tampoco para un optimismo ingenuo. Y por eso seguimos pensando que vamos a un mundo positivo, pero no

fácil, y que los mercados financieros están iniciando un proceso de ajuste que será largo, pero que, como decíamos el año pasado, a cambio de ser largo no va a ser, en nuestra opinión, traumático sino ordenado.

En este tipo de entornos Renta 4 Banco siempre ha crecido, ayudando a los particulares y a las empresas a tomar las mejores decisiones financieras para su patrimonio y para su crecimiento. **En el 2024 hemos seguido mejorando nuestra capacidad para atender a un número creciente de clientes** que demandan nuestros servicios. Con la integración de Sigrun Partners hemos incorporado a un equipo de primerísimo nivel en finanzas corporativas (corporate finance) que se ha integrado perfectamente con nuestro equipo anterior, complementándolo y ampliando sus capacidades.

Asimismo, hemos ampliado el equipo de activos alternativos, en todas sus variantes, un área de crecimiento fundamental de cara al futuro, que irá ocupando progresivamente una parte mayor de las carteras de los ahorradores e inversores. Hemos ampliado también nuestra oferta en criptoactivos, tanto en la tokenización de activos inmobiliarios, a través de Open Brick, como en las criptodivisas con el lanzamiento de Renta 4 Cripto FIL. Finalmente seguimos potenciando el equipo de innovación y tecnología, con el foco puesto en la nueva inteligencia artificial generativa, que sin duda va a ser el gran factor de disrupción de nuestro sector.

Especialización, cercanía y calidad son las tres señas de identidad de Renta 4 Banco, unidas a la innovación permanente. En base a ellas hemos crecido esta última década, hemos seguido creciendo en el 2024 y queremos seguir creciendo en el futuro. Frente a la aparente complejidad del mundo que viene, esos tres pilares, simples pero poderosos, nos protegen y nos hacen cada día más fuertes.

Carta del presidente

Paso a comentar las cifras del ejercicio 2024.

- / Renta 4 Banco ha obtenido un Beneficio Neto atribuido al grupo durante el ejercicio 2024 de 32,1 millones de euros, representa **un crecimiento del 23,0%** frente a los 26,1 millones de euros en el mismo periodo del ejercicio anterior.
- / El Beneficio Neto del cuarto trimestre ha ascendido a **8,9 millones de euros**, frente a 6,9 millones de euros en el mismo período de 2023, lo que supone un 29,6% más.
- / La ratio de capital **“CET1 Fully Loaded” se sitúa en el 18,22%** lo que representa un elevado margen sobre el nivel de requerimiento regulatorio y uno de los mayores niveles del sector.
- / El Retorno sobre Capital **(ROE) asciende al 21,66%**, rentabilidad sobre el capital invertido, que supera ampliamente a la media del sector.
- / **El resultado del ejercicio ha sido muy satisfactorio**, con aumento de ingresos en todas las áreas y con buen nivel de actividad comercial en todas las líneas de negocio que ha permitido que todas las variables relevantes presenten crecimientos significativos.
- / **La captación neta** de patrimonio nuevo de clientes de la red propia en 2024 se ha sido de **1.793 millones de euros**, y el número de clientes ha alcanzado la cifra de 135.530, datos que reflejan una creciente capacidad de atracción por parte del Banco.
- / **Los activos totales** de clientes sumaban al cierre del ejercicio **35.944 millones de euros**, un 16,5% más que hace un año, de los que 22.074 millones de euros

son de la red propia y 13.870 millones de euros de la red de terceros.

- / **Las filiales de Latinoamérica** continúan manteniendo una actividad comercial satisfactoria y **su aportación conjunta al resultado consolidado ha sido en este período el 11,4%**.

Gracias a estos resultados hoy proponemos a la Junta el pago de un dividendo complementario de 0,16 euros por acción, como dividendo complementario al de 0,375 euros por acciones que se repartió a cuenta el pasado noviembre. Mantendremos así nuestra política de retribución al accionista, con un aumento del dividendo de un 27% respecto al año pasado, a la vez que seguimos reforzando nuestros niveles de capital llevando a reservas un tercio de nuestro beneficio.

La cotización de las acciones Renta 4 Banco subió un 22,5% el año 2024, cerrando el 31 de diciembre en 12,5 euros por acción. La rentabilidad por dividendo sobre la cotización medida en el año fue del 4,7%.

Aunque estamos en un sector muy competitivo y siempre hay que hablar del futuro con la debida prudencia, no hay ninguna razón para que no podamos seguir mejorando estas cifras en el 2025. En el contexto que viene, el papel de Renta 4 Banco es más necesario que nunca, porque, como decíamos el año pasado, cada vez es más claro que los grandes procesos de inversión van a obtener la mayor parte de los recursos financieros necesarios a través de los mercados de capitales, incluyendo los llamados mercados de capital privado (private equity) y de deuda privada (direct lending).

Carta del presidente

Paso a referirme a la responsabilidad social corporativa.

Empezando por la creación de empleo, la plantilla media en 2024 ha ascendido a 708 personas, un 7,8% más que el año pasado.

En el 2024 la **Fundación Renta 4 ha seguido apoyando diversos programas relacionados con la educación** de personas sin recursos o discapacitadas. Mantenemos los programas con Fundaciones como A.G.H., Agua de Coco, Prodis, Asociación Granadown o Martínez Hermanos, añadiendo a estos, otros ocho programas que cada año presentan y eligen los empleados en votación abierta.

A finales del año **hemos colaborado de forma extraordinaria con la Casa Caridad de Valencia** para ayudar a los afectados por la catástrofe de la Dana en los momentos de mayor necesidad y en las labores posteriores de reconstrucción, asimismo hemos apoyado en la difusión de estas vías de colabora-

ción a través de nuestros canales de comunicación y hacia nuestros clientes.

Adicionalmente, Renta 4 promueve iniciativas de voluntariado entre sus empleados y participa en acciones puntuales de forma directa, procurando que estén siempre dentro del territorio de acción solidaria que se ha marcado la entidad, que se centra en la educación y la cultura. De nuevo, una parte de **nuestra plantilla ha colaborado con AVANZA ONG** en la elaboración y envío de cestas navideñas a familias desfavorecidas, y en el ámbito de la cultura mantenemos nuestra pertenencia a la Junta de Protectores del Teatro Real, hemos cerrado un acuerdo de colaboración con la Ópera de Bilbao y renovado el patrocinio del Festival de Música y Danza de Granada.

En el ámbito de la educación financiera seguimos realizando numerosos eventos, cursos y seminarios para promover la cultura financiera, en los que hemos tenido más de seis mil quinientos asistentes a lo largo de todo el año. Asimis-

mo, nuestro blog “De ahorrador a inversor” ha tenido más de sesenta y seis mil usuarios únicos en el 2024. Todo ello complementado con más de 200 cursos y conferencias que se imparten en de forma abierta y gratuita directamente en nuestra red de oficinas, y con la campaña “Inversión para todos”.

Finalizo ya, agradeciendo, como siempre, a nuestros accionistas y clientes su confianza, sin la que nada de lo anterior sería posible, y a todo el equipo humano de Renta 4 por su trabajo, dedicación y enorme talento, que es sin duda el activo más valioso de nuestra compañía.

Conoce a Renta 4

_ÍNDICE DE LA SECCIÓN

Historia

Objetivos, misión y visión

Principales magnitudes

- 10 Principales Líneas de negocio
- 13 Remuneración total (mediana)
- 14 Presencia geográfica

Cadena de valor

Análisis de doble materialidad

Nuestra estrategia de sostenibilidad

- 21 Compromiso con la sostenibilidad



Historia

Renta 4 es un “Marketplace” para las inversiones, pero con licencia bancaria plena cuyo objetivo es ofrecer un servicio exclusivo de forma inclusiva para ayudar a todo cliente a proteger y sacar el mayor rendimiento posible a sus ahorros e inversiones, gestionando a la vez los riesgos. Para ello, la Entidad ha establecido un modelo de negocio consecuente, que orchestra estrategias, estructuras, desarrollos y actividades, y que se resume en dos puntos:

- / **Banco especializado en el ahorro, la inversión, el patrimonio y servicios de ‘corporate’.** Con el objetivo de ofrecer calidad y excelencia de servicio de una forma escalable, es necesario focalizar la actividad.
- / **Banco de clientes.** Para Renta 4 todo inversor es un gran cliente. El objetivo, en este caso, es establecer una relación de confianza a largo plazo basado en un servicio experto, eficiente y personalizado para todo inversor.

A lo largo de su trayectoria, Renta 4 ha experimentado un notable crecimiento y evolución en el sector financiero.



- 1986 ● Entidad Delegada del Tesoro
- 1989 ● Sociedad de Valores y Bolsa
- 1991 ● Crea su Gestora de Fondos, Sociedades de Inversión y Pensiones
- 1995 ● Comercializa en España fondos internacionales
- 1999 ● Lanza Primeras plataformas de inversión online en España
- 2007 ● Empieza a cotizar en Bolsa
- 2011 ● Se transforma en Banco
- 2013 ● Inicia su presencia en Chile, y posteriormente en Perú y Colombia
- 2015 ● Crea el departamento de operaciones corporativas
- 2018 ● Incorpora en su oferta Private Equity y Private Debt
- 2020 ● Amplía su oferta de servicios bancarios básicos
- 2022 ● Se implementó el Plan MAS
- 2024 ● Se adhirió a los principios de inversión responsable

Objetivos, misión y visión de la compañía



En Renta 4 Banco estamos firmemente convencidos de que la inversión es una palanca muy potente de progreso social. La difusión de los principios de una inversión responsable y su puesta en práctica, son el mejor camino para que nuestros clientes tengan una experiencia de inversión satisfactoria y rentable.

Nuestra misión y compromiso es ofrecer a los ahorradores, familias y empresas las mejores soluciones para sus necesidades de inversión, incorporando la pedagogía a nuestra labor como gestores y asesores, y poniendo a su disposición una oferta abierta de soluciones, un equipo humano preparado y una tecnología eficaz, sencilla y accesible.

Los intereses de nuestros clientes son lo más importante. Renta 4 le ofrece, confiar en que se le cobra lo justo, confiar en que se le ofrece lo que le conviene a él y no a la Entidad. Esta confianza se transmite a través de los siguientes valores:



Compromiso con la sostenibilidad

Practicando la inversión responsable para que todos los ahorradores tengan una experiencia de inversión satisfactoria y rentable. Desempeñando así un papel significativo y comprometido en la mejora de la sostenibilidad en la economía.



Cercanía

La mejor forma de transmitir confianza es con la cercanía, el trato personal, la empatía la comunicación clara y transparente: conocer bien a tus clientes.



Experiencia

Trabajando profesionalidad y experiencia, pero también con atención y humanidad. Hay que serlo y parecerlo.



Tecnología

Para poder ofrecer a los usuarios experiencias confortables, ágiles y ubicuas, integrando los canales físicos y digitales.



Proactividad

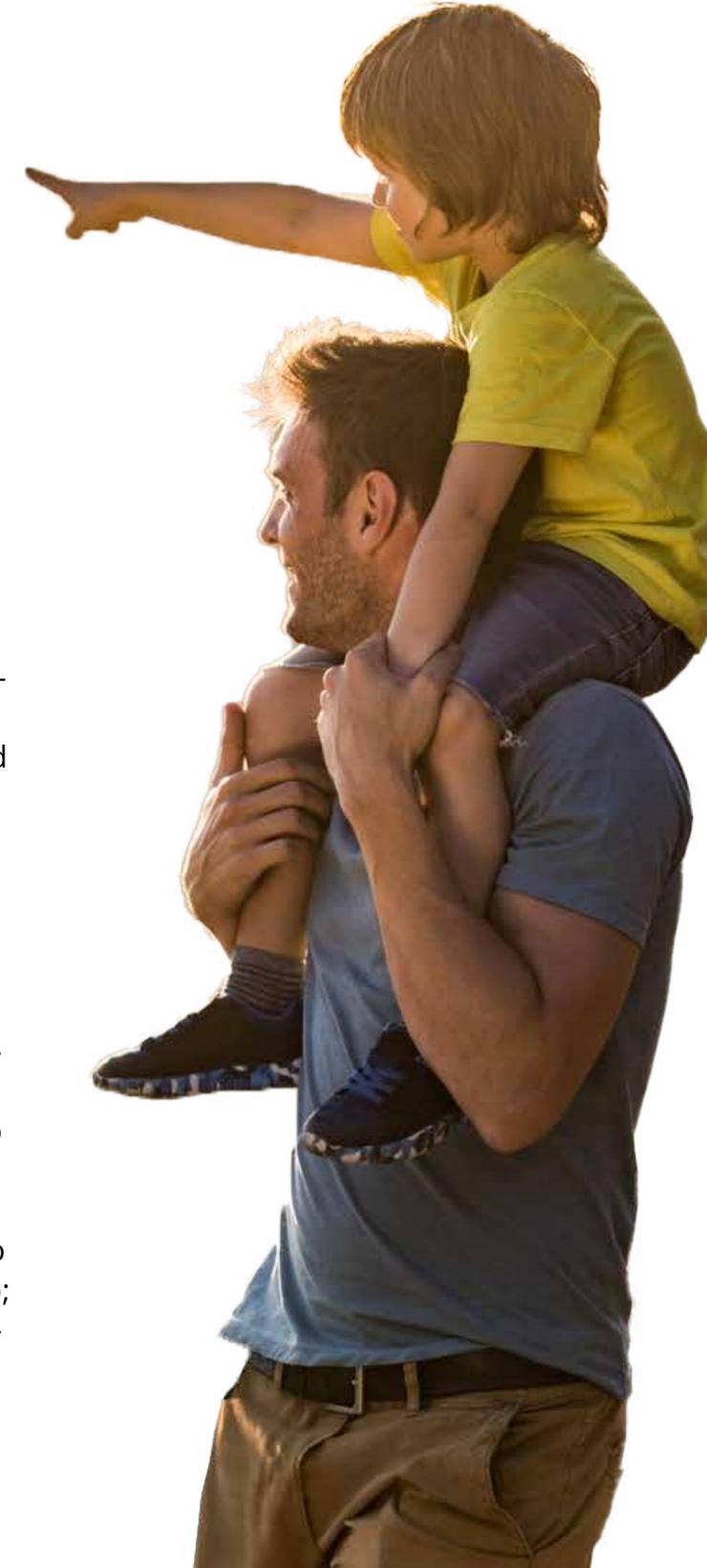
Aportando ideas y soluciones a través de conversaciones con el cliente para conocer lo que realmente necesita.



Visión de largo plazo

Seguimos la filosofía Slow Finance, una forma de entender las finanzas guiada por la serenidad y el buen criterio y alejada de lo impulsivo.

La compañía busca financiar la innovación y contribuir a una transformación positiva de la economía, ofreciendo las mejores soluciones financieras que impulsen el crecimiento empresarial y, al mismo tiempo, promuevan un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente. El cuidado del medioambiente, los factores sociales y el buen gobierno no son simplemente parte del discurso; son un pilar fundamental de la estrategia empresarial de Renta 4.



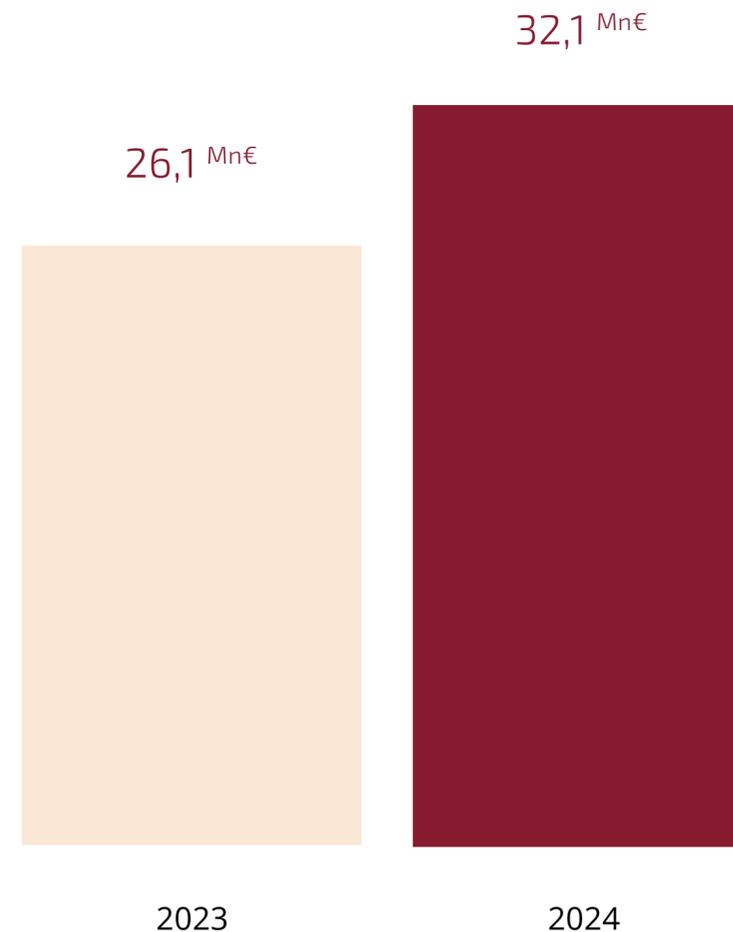
Principales magnitudes

Principales líneas de negocio

Renta 4 Banco ha reportado un Beneficio Neto atribuido al grupo de 32,1 millones de euros en 2024, lo que representa un crecimiento del 23% respecto a los 26,1 millones de euros del año anterior. La captación neta de patrimonio nuevo ha alcanzado los 1.793 millones de euros, reflejando la confianza de los inversores en la entidad.

Además, el crecimiento de clientes en la red propia y un Capital CET1 del 18,62% subrayan la solidez financiera del Banco. Por último, el Retorno sobre Capital (ROE) se sitúa en un destacado 21,66%, superando ampliamente la media del sector y evidenciando la eficiencia en la generación de beneficios.

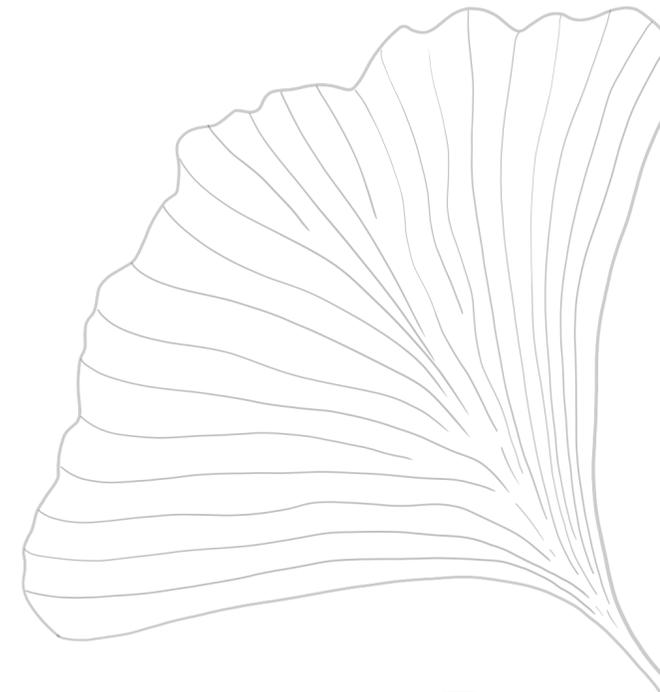
Beneficio neto



El modelo de negocio de Renta 4 ofrece servicios financieros de calidad a inversores y ahorradores proporcionando asesoramiento independiente especializado y los mejores productos disponibles en el mercado, para cubrir sus necesidades.

- / **Intermediación:** Actividades de compra y venta de valores y otros instrumentos financieros en los mercados de valores nacionales e internacionales.
- / **Gestión y comercialización de Activos:** Gestión de IIC's, ECI's, ECR y Fondos de Pensiones que gestionan las Entidades Gestoras del grupo; gestión discrecional de carteras, ya sean éstos de las gestoras del grupo o de terceras gestoras; y Comercialización de IIC's, ECI's, ECR, Inversiones alternativas y Fondos de Pensiones, gestionados por la propia entidad y de terceros.
- / **Servicios Corporativos y otros:** Servicios a empresas y otras activi-

dades no incluidas en las líneas de negocio anteriores. En este segmento se incluyen las actividades de depósito de valores, depositaría de IIC, asesoramiento corporativo, aseguramiento y colocación de emisiones y ofertas públicas, y fusiones y adquisiciones.

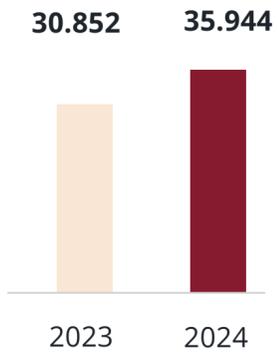


Principales magnitudes

Principales líneas de negocio

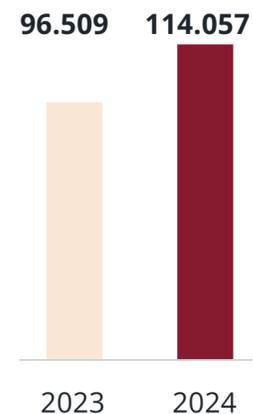
Renta 4 Grupo

Patrimonio (millones €)



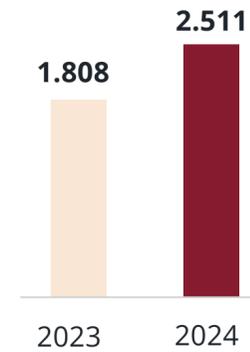
16,5%

Comisiones netas (miles €)



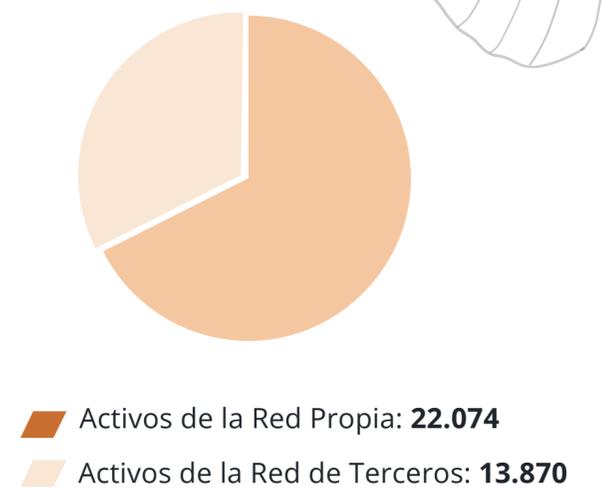
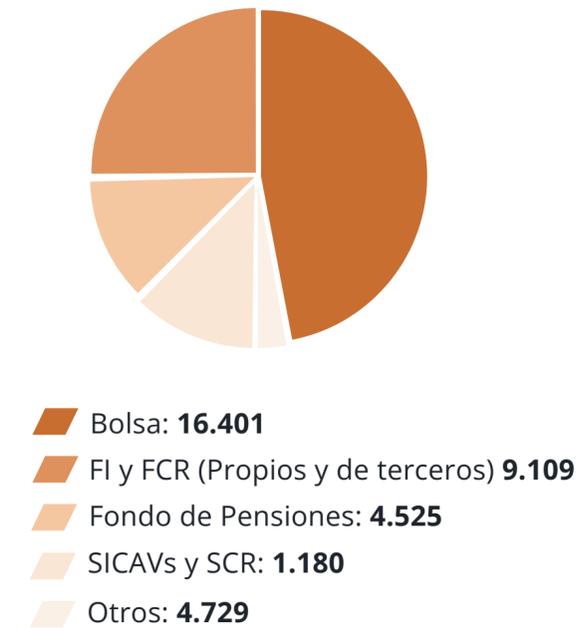
18,2%

Captación neta (millones €)



-28,59%

Distribución de activos (millones €)



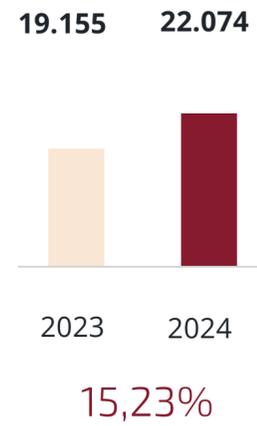


Principales magnitudes

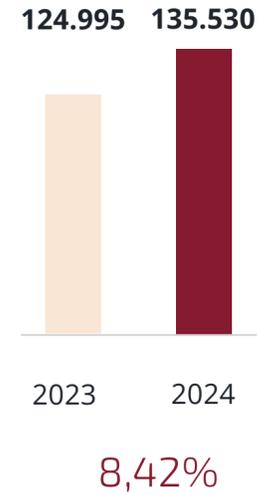
Principales líneas de negocio

Renta 4 Banco

Patrimonio (millones €)



Clientes red propia



Principales magnitudes

Remuneración total (mediana)

La remuneración total de los empleados se desglosa en diferentes categorías y niveles, mostrando variaciones significativas entre hombres y mujeres tanto a nivel internacional como nacional.

A continuación, se muestra la remuneración total (mediana) de los empleados por categoría, sexo y distinguiendo entre nacional e internacional.

Directivos

	Internacional	Nacional
♂	125.099	327.192
Brecha salarial	-	-26,06%
♀	-	412.450

Técnicos

	Internacional	Nacional
♂	31.086	52.000
Brecha salarial	31,47%	-28%
♀	21.303	50.000

Administrativos

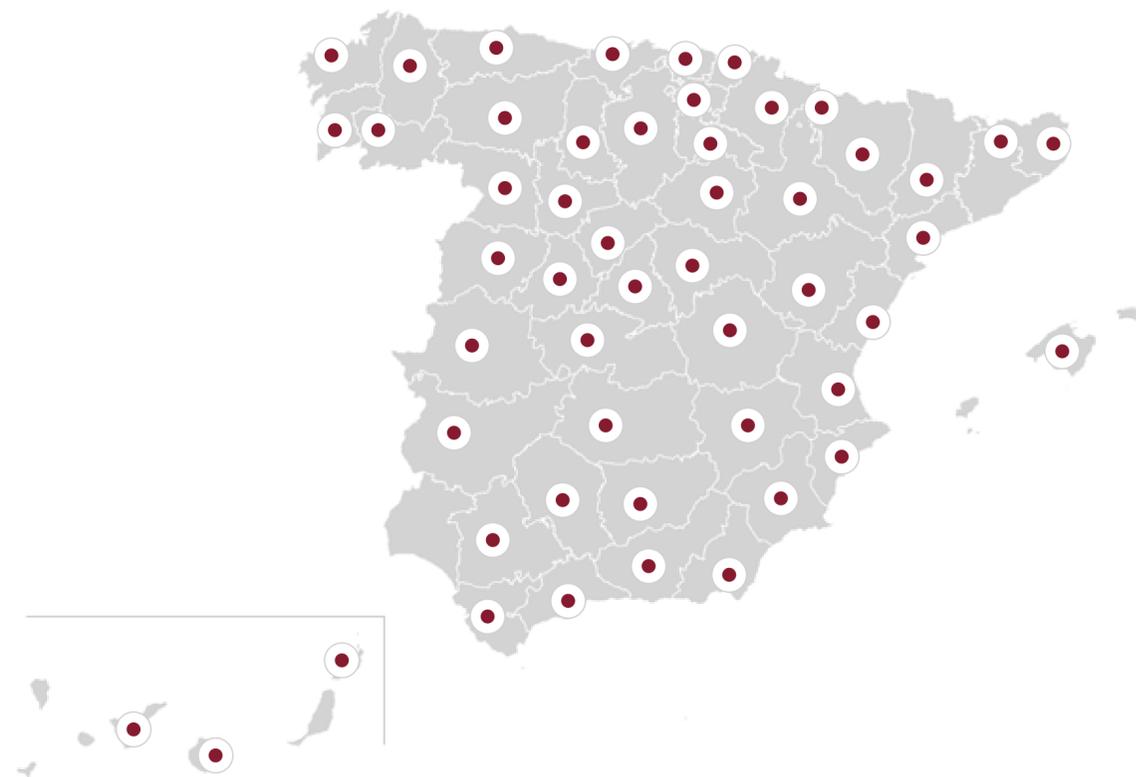
	Internacional	Nacional
♂	14.158	25.000
Brecha salarial	-31,58%	-28%
♀	18.629	32.000

[Ver info adicional](#)

Principales magnitudes

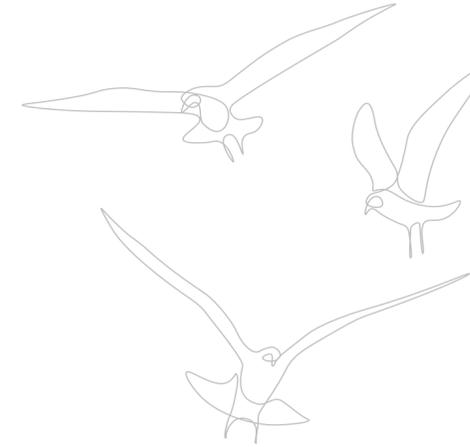
Presencia geográfica

N.º empleados		
Empresa	2024	2023
R4 SV	2	2
R4 Banco	480	462
R4 Gestora	93	90
R4 Pensiones	14	14
R4 Corporate	11	13
Sigrun Partners S.L.	17	-
Total	617	581



- / **La entidad cuenta con una red de 67 oficinas** situadas en el territorio español, cubriendo así las capitales de provincia del país.
- / **Asimismo, Renta 4 cuenta con una presencia internacional en Luxemburgo, Chile, Colombia y Perú.** Toda esta red se complementa con los agentes comerciales y los colaboradores con los que trabaja la entidad.
- / **En los territorios de Perú y Chile, los clientes cuentan con la posibilidad de contratar los productos de Renta 4** a través de su propia página web. Adicionalmente, Colombia cuenta con una oficina de representación y una entidad dedicada al negocio fiduciario. El negocio internacional de Renta 4 se completa con la sociedad gestora de IIC en Luxemburgo.





Cadena de valor

Renta 4 ha identificado la cadena de valor que incluye las actividades, recursos y relaciones esenciales para su modelo de negocio y el entorno en el que opera. Esta cadena de valor es clave para la creación y entrega de sus productos o servicios, desde la concepción hasta el final de su vida útil.



Empleados

En Renta 4, los empleados son el activo más valioso y el motor principal de la cadena de valor. Su conocimiento especializado y experiencia son esenciales para el éxito de la organización.

Los empleados de Renta 4 son los auténticos ejecutores de la estrategia y los generadores de valor y, como tal, influyen en diversas etapas del negocio, a modo de ejemplo:

Los empleados de Renta 4 comparten un elemento en común, el compromiso con la excelencia, la integridad y la creación de valor para los clientes y la empresa.



Proveedores

Los proveedores de Renta 4 son eslabones fundamentales en la cadena de valor. Su rol, en algunos casos, va más allá de la simple provisión de bienes y servicios, ya que su desempeño impacta directamente en la calidad, eficiencia y sostenibilidad de la entidad.



Clientes

Renta 4 es un banco de clientes: La entidad no discrimina a sus clientes y ofrece servicios de calidad de forma transversal. Su objetivo es establecer una relación de confianza a largo plazo, basada en un servicio experto, eficiente y personalizado para todo inversor. Esta premisa se



Accionistas

Los accionistas son actores clave en la cadena de valor de Renta 4. Si bien su rol principal es el de invertir capital y esperar un retorno financiero, su influencia en la entidad va mucho más allá de lo puramente económico. Los accionistas son los propietarios de la empresa. Como tales, tienen un interés legítimo en el éxito y la sostenibilidad de la organización.



Análisis de doble materialidad



Con el objeto de identificar los asuntos más relevantes tanto para Renta 4 como para sus grupos de interés, se ha realizado un análisis de doble materialidad:

- / **Perspectiva de impacto**, referida a los efectos materiales, reales o potenciales, positivos o negativos, de la empresa sobre las personas o el medio ambiente.
- / **Perspectiva financiera**, referida a los riesgos u oportunidades que tienen (o podría esperarse que tengan) una influencia importante en el desarrollo de la entidad, su situación financiera, su rendimiento financiero, los flujos de caja, el acceso a la financiación o el coste del capital a corto, medio o largo plazo.

Los subtemas evaluados han sido los 17 temas incorporados en la directiva CSRD más dos temas adicionales (Inversión sostenible y solvencia). Para cada uno de ellos se han identificado impactos (positivos y negativos), riesgos y oportunidades teniendo en cuenta la cadena de valor y su modelo de negocio del Grupo Renta 4. Se consideraron diferentes inputs:

- / **Reuniones con expertos** (para la evaluación de los impactos, riesgos y oportunidades): se mantuvieron reuniones con los departamentos entidad involucradas actualmente en la preparación de la divulgación de información no financiera, así como otras áreas consideradas relevantes a involucrar en el ejercicio debido a su conocimiento experto sobre las cuestiones de sostenibilidad abordadas.

- / **Encuestas a stakeholders** (para la evaluación de impactos) se mandaron encuestas a los diferentes stakeholders del Grupo Renta 4: clientes, empleados, accionistas y proveedores.
- / **Benchmarking** (para la evaluación de impactos): se consideraron los resultados obtenidos por Renta 4 en análisis de materialidad previos, así como las prácticas observadas en el mercado.

Análisis de doble materialidad

Esrs	Tema	Subtema	Materialidad de impacto	Riesgos	Oportunidades	Total
-	Específico	Solvencia	Alto	Muy bajo	Medio	Alto
E1	Cambio Climático	Energía	Muy alto	Muy bajo	Muy bajo	Muy alto
E1	Cambio Climático	Adaptación al cambio climático	Alto	Muy bajo	Medio	Alto
E1	Cambio Climático	Mitigación del cambio climático	Alto	Muy bajo	Medio	Alto
E2	Contaminación	Contaminación del agua	Medio	Muy bajo	Muy bajo	Medio
E2	Contaminación	Contaminación del suelo	Medio	Muy bajo	Muy bajo	Medio
E2	Contaminación	Contaminación del aire	Medio	Muy bajo	Muy bajo	Medio
E2	Contaminación	Contaminación de organismos vivos y recursos alimentarios	Muy bajo	Muy bajo	Muy bajo	Muy bajo
E2	Contaminación	Sustancias preocupantes	Muy bajo	Muy bajo	Muy bajo	Muy bajo
E2	Contaminación	Sustancias extremadamente preocupantes	Muy bajo	Muy bajo	Muy bajo	Muy bajo
E2	Contaminación	Microplásticos	Muy bajo	Muy bajo	Muy bajo	Muy bajo
E3	Agua y recursos marinos	Agua	Medio	Muy bajo	Muy bajo	Medio



Análisis de doble materialidad

Esrs	Tema	Subtema	Materialidad de impacto	Riesgos	Oportunidades	Total
E3	Agua y recursos marinos	Recursos marinos	Medio	Muy bajo	Muy bajo	Medio
E4	Biodiversidad y ecosistemas	Incidencias sobre la extensión y el estado de los ecosistemas	Medio	Muy bajo	Muy bajo	Medio
E4	Biodiversidad y ecosistemas	Factores de incidencia directa sobre la pérdida de biodiversidad	Medio	Muy bajo	Muy bajo	Medio
E4	Biodiversidad y ecosistemas	Incidencias sobre los servicios ecosistémicos y dependencias de estos servicios	Medio	Muy bajo	Muy bajo	Medio
E4	Biodiversidad y ecosistemas	Incidencias sobre el estado de las especies	Muy bajo	Muy bajo	Muy bajo	Muy bajo
E5	Economía circular	Residuos	Medio	Muy bajo	Muy bajo	Medio
E5	Economía circular	Entradas de recursos, incluida la utilización de los recursos	Medio	Muy bajo	Muy bajo	Medio
E5	Economía circular	Salidas de recursos relacionadas con productos y servicios	Medio	Muy bajo	Muy bajo	Medio
S1	Personal propio	Condiciones de trabajo del personal propio	Muy alto	Muy bajo	Alto	Muy alto
S1	Personal propio	Otros derechos laborales del personal propio	Alto	Muy bajo	Alto	Alto



Análisis de doble materialidad

Esrs	Tema	Subtema	Materialidad de impacto	Riesgos	Oportunidades	Total
S1	Personal propio	Igualdad de trato y oportunidades para todos para todo el personal propio	Alto	Muy bajo	Alto	Alto
S2	Trabajadores de la cadena de valor	Otros derechos laborales de los trabajadores de la cadena de valor	Alto	Muy bajo	Bajo	Alto
S2	Trabajadores de la cadena de valor	Condiciones de trabajo de los trabajadores de la cadena de valor	Alto	Muy bajo	Medio	Alto
S2	Trabajadores de la cadena de valor	Igualdad de trato y oportunidades para los trabajadores de la cadena de valor	Medio	Muy bajo	Bajo	Medio
S3	Colectivos afectados	Derechos económicos, sociales y culturales de los colectivos	Bajo	Muy bajo	Muy bajo	Bajo
S3	Colectivos afectados	Derechos civiles y políticos de los colectivos	Muy bajo	Muy bajo	Muy bajo	Muy bajo
S3	Colectivos afectados	Derechos de los pueblos indígenas	Muy bajo	Muy bajo	Muy bajo	Muy bajo
S4	Consumidores y usuarios finales	Seguridad personal de los consumidores o usuarios finales	Muy alto	Bajo	Medio	Muy alto
S4	Consumidores y usuarios finales	Inclusión social de los consumidores o usuarios finales	Alto	Muy bajo	Medio	Alto



Análisis de doble materialidad

Esrs	Tema	Subtema	Materialidad de impacto	Riesgos	Oportunidades	Total
S4	Consumidores y usuarios finales	Incidencias relacionadas con la información para los consumidores o usuarios finales	Medio	Muy bajo	Muy bajo	Medio
G1	Conducta empresarial	Cultura corporativa	Alto	Muy bajo	Bajo	Alto
G1	Conducta empresarial	Corrupción y soborno	Alto	Bajo	Bajo	Alto
G1	Conducta empresarial	Protección de los denunciantes	Alto	Muy bajo	Bajo	Medio
G1	Conducta empresarial	Gestión de las relaciones con los proveedores, incluidas las prácticas de pago	Bajo	Muy bajo	Bajo	Bajo
G1	Conducta empresarial	Compromiso político y actividades de los grupos de presión	Bajo	Muy bajo	Bajo	Bajo
G1	Conducta empresarial	Bienestar animal	Bajo	Muy bajo	Bajo	Bajo



Nuestra estrategia de sostenibilidad

Compromiso con la sostenibilidad

El compromiso de Renta 4 con la sostenibilidad es un pilar fundamental de su estrategia de compañía. Su actividad, centrada en el mundo de la inversión y que se extiende por más de tres décadas, se basa en la misión fundamental de promover el desarrollo de la sociedad y las personas a través de la inversión.

Pero la misión va más allá; tenemos la responsabilidad y el compromiso de promover prácticas de inversión sostenibles y socialmente responsables, independientemente del tamaño del patrimonio de los inversores.

Renta 4 contribuye a los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) aprobados en septiembre de 2015 por las Naciones Unidas, tanto a través de su actividad como a través de su Fundación Renta 4.

- / **En el ámbito corporativo**, se han fortalecido las políticas para fomentar la igualdad en los procesos de selección y contratación, así como la creación de un comité especializado en aspectos ESG (ambientales, sociales y de gobernanza). Este comité supervisa activamente las iniciativas relacionadas con la inversión sostenible, asegurando que se implementen prácticas que promuevan la igualdad y la sostenibilidad en todas las áreas de la organización.
- / **En lo que respecta a nuestros clientes y productos financieros**, fomentar el desarrollo de inversiones temáticas y ESG. Para Renta 4, cada inversor es único, y el compromiso va más allá de gestionar sus inversiones; Se quiere comprender

sus necesidades y aspiraciones para brindar soluciones personalizadas y que respondan a los principios de inversión responsable.

- / **Renta 4 está llevando a cabo diversas iniciativas para acercar el conocimiento financiero a la comunidad local**, empoderando a los individuos con herramientas para una toma de decisiones más informada y responsable. Este compromiso hacia la sociedad se refleja en acciones que combinan la pedagogía comercial con la ejecución de actividades formativas en educación financiera. A través de estas iniciativas, Renta 4 aspira a ser un agente de cambio en el sistema financiero, asignando recursos de manera responsable y gestionando riesgos de manera efectiva.

Nuestro compromiso

ÍNDICE DE LA SECCIÓN

Corporación

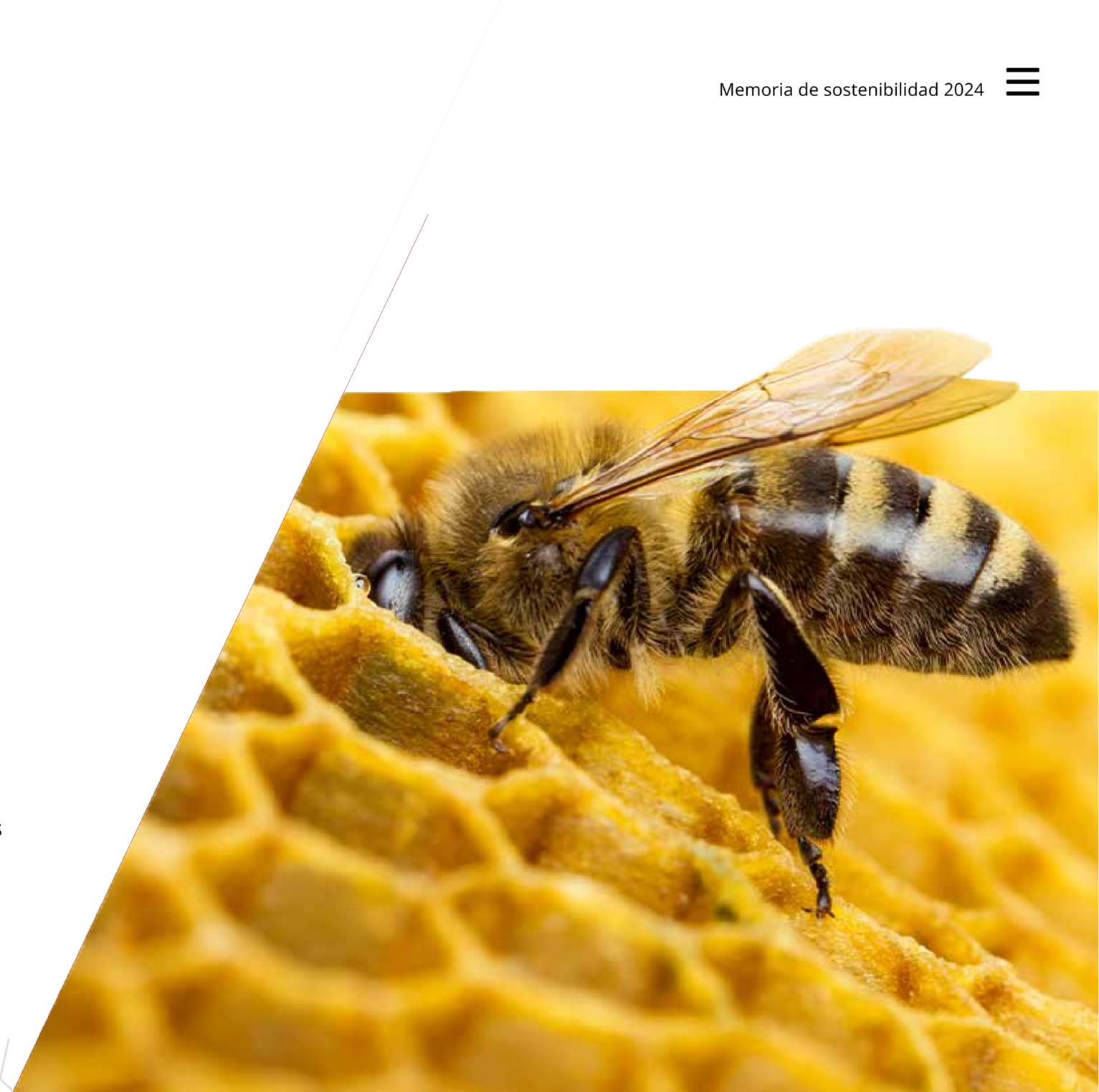
- 23 Sistema de Gobierno
- 25 Prevención de riesgos laborales
- 26 Política Desconexión Digital
- 27 Principios y valores en materia de Recursos Humanos
- 28 Políticas de selección y contratación del talento
- 29 Gestión del talento
- 30 Política Retributiva
- 32 Remuneraciones por categorías
- 34 Remuneraciones por edades
- 35 Nuevas incorporaciones
- 36 Igualdad de género en territorio nacional
- 37 Igualdad de género en territorio internacional
- 38 Plan de igualdad Programa Jóvenes
- 40 Formación
- 44 Protección del medioambiente

Clientes y productos

- 46 Plan MAS
- 47 Política de Compromiso ESG
- 48 Política ESG en el marco de Renta 4
- 49 Política ESG en Renta 4 Gestora
- 50 Integración de los criterios ESG
- 51 Cumplimiento normativo
- 52 Riesgos
- 53 Gestión de proveedores
- 56 Derechos Humanos
- 63 Corrupción y soborno
- 67 Ciberseguridad
- 69 Canales de comunicación internos y externos

Sociedad

- 70 Impacto medioambiental: huella de carbono
- 77 Donaciones
- 78 Adhesiones
- 79 Colaboración con instituciones educativas
- 80 Relación con actores locales
- 81 Formaciones a ciudadanos
- 82 Información del consumidor



Corporación

Sistema de Gobierno

Promoviendo un ambiente de trabajo compatible con el desarrollo personal

Renta 4 está comprometido con la sostenibilidad y con el bienestar de sus empleados. Para ello, El Consejo de Administración y la alta dirección participan activamente en promover estándares de conducta empresarial adecuados a la naturaleza y objetivos del Grupo Renta 4 y alineados a la normativa y buenas prácticas del sector.

Para mitigar posibles consecuencias negativas de las propias actuaciones u operaciones de los consejeros, se ha implantado en un marco de apetito al riesgo, aprobado por el más alto nivel (el Consejo de Administración). El objeto es definir los principales riesgos inherentes a las actividades del Grupo, así como los controles que permitan gestionar y evitar los riesgos.

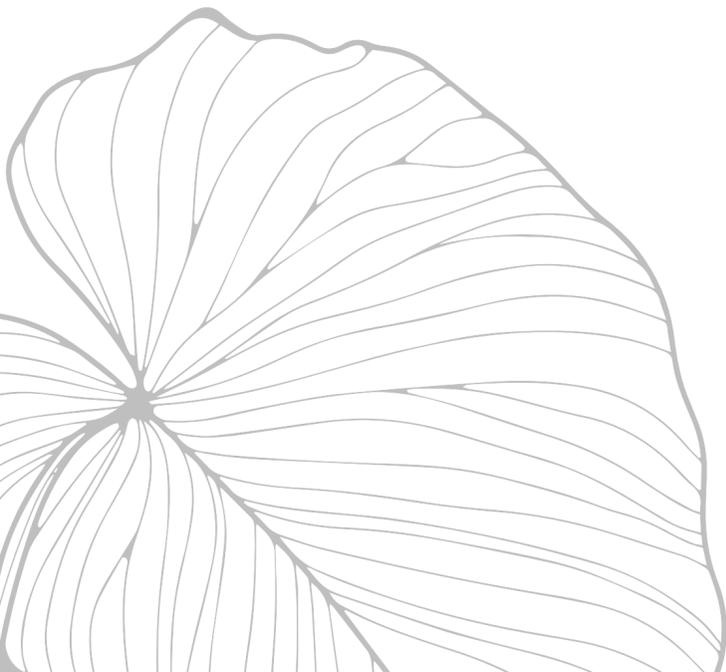
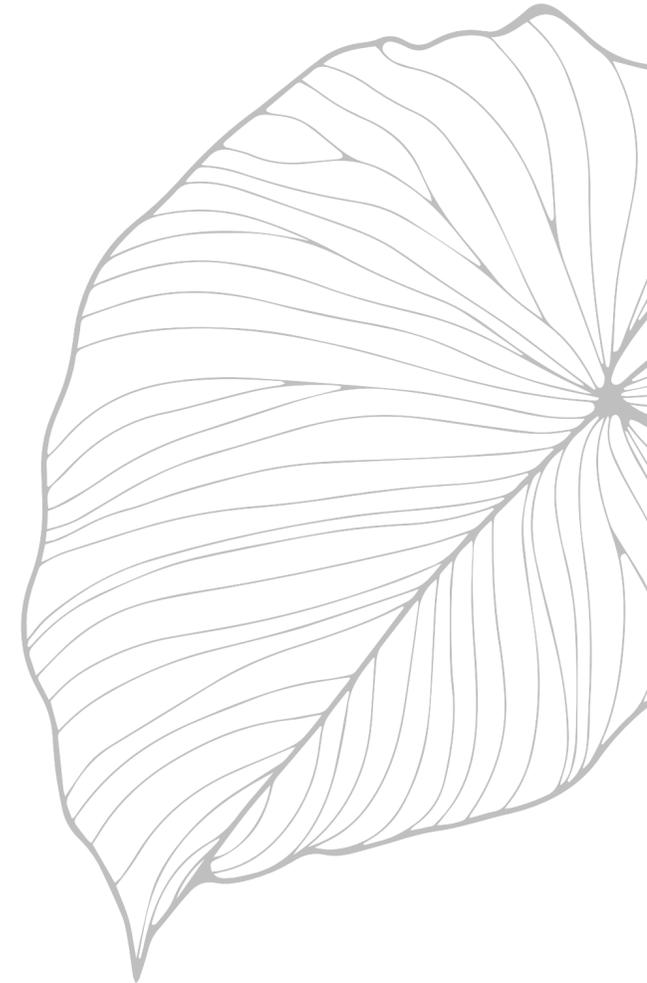
El Consejo de Administración y cada uno de los directores de la Entidad son los encargados de supervisar y aplicar el correcto funcionamiento de dicho marco en todas las áreas y departamentos de la Sociedad, incluyendo las cadenas

de suministro y posibles consecuencias negativas al medioambiente

Por lo que respecta a los órganos de dirección ejecutivos, la Entidad cuenta con un Comité de Dirección, que se reúne al menos cada quince días. En este comité se analizan aquellas materias relacionadas con las incidencias, los riesgos y las oportunidades, se deciden los medios para ponerlas en práctica y se verifica la evolución de los acuerdos alcanzados.

Por otro lado, existen otros comités de nivel inferior que implementan todas aquellas decisiones alcanzadas, bien por el Consejo de Administración o bien por el Comité de Dirección.

En cuanto a los empleados y trabajadores, estos están representados en el órgano de administración a través de los consejeros ejecutivos, siendo cuatro de un total de trece consejeros. Tanto el Comité de Dirección como el resto de los comités internos, todos sus integrantes son empleados de la Entidad.



Corporación

Sistema de Gobierno

El compromiso de Renta 4 con la sostenibilidad es un pilar fundamental de su estrategia de compañía. Su actividad, centrada en el mundo de la inversión y que se extiende por más de tres décadas, se basa en la misión fundamental de promover el desarrollo de la sociedad y las personas a través de la inversión.

Pero la misión va más allá; tenemos la responsabilidad y el compromiso de promover prácticas de inversión sostenibles y socialmente responsables, independientemente del tamaño del patrimonio de los inversores.

Comité de sostenibilidad

Entre sus funciones se encuentran:

- / **Realizar seguimiento** y asegurar la comunicación entre todas las partes intervinientes.
- / **Proponer al Consejo la aprobación de nuevas áreas** y/o líneas actuación para dar cumplimiento a la estrategia de sostenibilidad.
- / **La aprobación de nuevas medidas** sin perjuicio de informar al Consejo sobre las mismas.
- / **Evaluar y analizar las expectativas** de los grupos de interés.
- / **Revisar el informe sobre el estado de información no financiera** para verificar que su contenido se adecúa a las medidas aprobadas en el Plan Director de Sostenibilidad.
- / **Informar al Consejo de los resultados de los indicadores**, las expectativas e intereses de los distin-

tos grupos de interés, la necesidad de contar, en su caso, con mayores recursos proponiendo medidas concretas, la aprobación de nuevas áreas y/o líneas actuación etc.

- / **Evaluar el grado de progreso/cumplimiento de los hitos definidos** y proponer los ajustes que considere necesarios y valorar si los Indicadores de Seguimiento proporcionan información adecuada para entender dicho grado de progreso/cumplimiento.

Dicho Comité de Sostenibilidad tiene la obligación de informar al Comité de Auditoría y Control de cualquier desconocimiento o falta de capacidad adecuada en materia de sostenibilidad y, con base en lo reportado al Comité de Auditoría y Control, se realizan propuestas al Consejo de Administración.

El Grupo Renta 4 considera oportuno dotar a Renta 4 Banco de un comité técnico en materia de sostenibilidad. El fin último es crear un grupo de trabajo que

ponga en común los proyectos ligados a la sostenibilidad y que afectan a las sociedades del Grupo en diversos ámbitos, tales como: contratación de productos, imagen corporativa, análisis de requerimientos normativos con impacto en la entidad, seguimiento de los Principios de Inversión Responsable y cumplimiento de los reportes, etc.

Renta 4 Gestora ya dispone en la actualidad de un comité técnico de características similares a las descritas anteriormente, encargado de implementar las cuestiones de sostenibilidad en la gestión de instituciones de inversión colectiva y gestión de carteras y supervisar el grado de cumplimiento de la normativa en su actividad.

Corporación

Prevención de riesgos laborales

La prevención de riesgos laborales se refiere al conjunto de medidas y actividades diseñadas para proteger la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores en su entorno laboral.

Renta 4 ha contratado un servicio de prevención que incluye asesoramiento en las acciones a desarrollar, conforme a una programación anual de actividades.

Este servicio abarca diversas especialidades:

- / Seguridad en el Trabajo
- / Higiene Industrial
- / Ergonomía
- / Psicosociología

Las funciones incluidas en estas especialidades son:



Programación Anual de Actividades

Propuesta de actividades por la Empresa de Prevención de Riesgos Laborales.



Evaluación de Riesgos

- Evaluación y actualización de riesgos cuando se detecten daños a la salud de los trabajadores.
- Planificación de la actividad preventiva con propuestas de medidas correctoras.



Documentación Informativa

Provisión de información sobre riesgos y medidas preventivas para informar a los trabajadores.



Asesoramiento en el Plan de Prevención

Desarrollo, diseño e implementación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, conforme al artículo 16 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Riesgos Laborales (LPRL).



Formación

Capacitación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.



Medidas de Emergencia

Implementación de medidas de emergencia por parte de Renta 4.



Investigación de Accidentes

Análisis de accidentes laborales y enfermedades profesionales.



Memoria Anual

Elaboración de un informe anual sobre las actividades desarrolladas por la Empresa de Prevención de Riesgos Laborales.

Las medidas de prevención de riesgos laborales son aplicables a todos los empleados en España del Grupo Renta 4. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales es establecido y aprobado por el Comité de Dirección y la Dirección de Recursos Humanos de Renta 4.

Dicho Plan de Prevención de Riesgos Laborales viene establecido y aprobada por el Comité de Dirección y la Dirección de RRHH de Renta 4.

Corporación

Política Desconexión Digital

La prevención de riesgos laborales se refiere al conjunto de medidas y actividades diseñadas para proteger la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores en su entorno laboral.

Renta 4 ha contratado un servicio de prevención que incluye asesoramiento en las acciones a desarrollar, conforme a una programación anual de actividades.

La desconexión digital es además necesaria para hacer viable la conciliación de la vida personal y laboral.

Es un derecho de los trabajadores y una obligación de las empresas y supone la limitación del uso de la comunicación digital, ya sea mediante apps de mensajería instantánea, mails, etc.. para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de los trabajadores de la entidad.

Mediante esta política, Renta 4 pretende describir, impulsar y consolidar el derecho a la desconexión digital de sus trabajadores.

La Política de desconexión digital del Grupo Renta 4 se aplica a todos los empleados y viene establecida y aprobada por el Comité de Dirección y la Dirección de RRHH de Renta 4.



Corporación

Principios y valores en materia de Recursos Humanos



Renta 4 dispone de un modelo de gestión de recursos humanos orientado a velar por la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres, en un entorno de igualdad de trato y de oportunidades, promoviendo en todo momento dicha igualdad en todos los ámbitos de la compañía, incluido la de velar por la equidad retributiva. Se han implantado las siguientes medidas:

- / **Retribución justa y adecuada a su Personal Propio**, aplicando niveles retributivos por encima de los salarios mínimos de cada de los países en los que desarrolla su actividad y acordes con establecidos en los convenios colectivos.
- / **La promoción y desarrollo profesional de sus empleados**: Renta 4 cuenta con planes de carrera que permiten a sus empleados un crecimiento y desarrollo en la Entidad a largo plazo, reforzando así dicha estabilidad en el empleo.

- / **Impulso de las políticas basadas en la igualdad de trato y oportunidades**, en la no discriminación y medidas encaminadas a la conciliación de la vida personal y familiar.
- / **Planes de Formación** que permitan a su Personal Propio mantener y potenciar sus conocimientos y habilidades con el objeto de continuar prestando un servicio de asesoramiento de gran calidad.
- / **Fomento del sentimiento de pertenencia a la compañía** gracias entre otros a los canales de comunicación implantados que permiten una comunicación fluida y accesible.
- / **Implantación de una Política en materia de Prevención de Riesgos Laborales** encaminada a velar por la seguridad y protección de los empleados, tanto en el ámbito de la vigilancia de la salud como en la seguridad de las instalaciones y puestos de trabajo.
- / **Estabilidad en el empleo**: La contratación se realiza casi en su totalidad mediante contratos laborales indefinidos a tiempo completo, lo que permite a los empleados estabilidad en el empleo y un proyecto a largo plazo.
- / **Un bajo índice de rotación de la plantilla**: Renta 4 tiene un índice de rotación bajo, inferior al 8 % en los últimos años.

Finalmente, cabe destacar que tal y como se recoge en el Código Interno de Conducta de Renta 4, que todos los empleados de la Entidad conocen y acatan, Renta 4 está comprometida con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

Corporación

Políticas de selección y contratación del talento

Renta 4 dispone de una Política de Selección y Contratación que le permite la atracción y retención de grandes profesionales, el incremento de la productividad, y el refuerzo del sentimiento de pertenencia, así como una mejora del clima laboral.

La Política de Selección de Personal de Renta 4 se basa en:

- / **El reclutamiento de profesionales con un elevado nivel de cualificación**, formación y una experiencia adecuada a cada puesto, valorando la idoneidad de cada candidato, su capacitación y méritos profesionales, asegurando de esta manera incorporar a los mejores profesionales del sector, con el objeto de prestar servicios bancarios especializados y de gran calidad.
- / **La definición y descripción de puestos de manera neutral**, con el objetivo de ofrecer las mismas oportunidades con independencia de la identidad de género de los candidatos, valorando únicamente la adecuación del candidato al puesto requerido, valorándose únicamente en función de su experiencia previa y su formación.

- / **Adecuación del candidato-puesto**, promoviendo la selección de los profesionales mejor cualificados, que cuenten con las mejores competencias para un correcto encaje en cada puesto, todo ello bajo criterios de igualdad y no discriminación.
- / **Utilización de diferentes fuentes de reclutamiento** como plataformas y redes sociales orientadas a la selección de profesionales, así como los diferentes canales on-line de la entidad, universidades y promoción interna.

La Política de Contratación tiene entre otros objetivos, la estabilidad en el empleo, la igualdad y no discriminación, un bajo índice de rotación de la plantilla, así como la promoción y desarrollo profesional de sus empleados



Corporación

Gestión del talento

Renta 4 lleva a cabo diferentes medidas para mejorar el equilibrio y compatibilizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todos sus empleados, mejorando el clima laboral, incrementado la productividad y la retención.

- / **Flexibilidad en los horarios de entrada, salida y tiempo de descanso de comida**, para aquellos empleados cuyas características de su puesto y centro de trabajo, así lo permitan.
- / **Adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo**, incluida la prestación del trabajo en teletrabajo, en aquellos casos debidamente justificados y razonados.
- / **Modelo híbrido de teletrabajo en aquellos puestos que así lo permitan**, combinado el trabajo presencial con el telemático.
- / **Jornada laboral de 1.700 horas** que no supera lo establecido en los Convenios colectivos de aplicación.
- / **Derecho a suspender su contrato laboral**, en los supuestos de nacimiento, adopción y acogimiento en los plazos y modalidades que establece la Ley, pudiendo en los casos que así determine el trabajador, disfrutar de dichos permisos a jornada parcial, previo acuerdo con la empresa.
- / **Licencias no retribuidas** encaminadas a cubrir entre otras; necesidades familiares debidamente acreditadas, cuidado de familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, así como finalizar estudios superiores o doctorados.
- / **Derecho a solicitar periodos de excedencia por diferentes causas**, entre otras; para el cuidado de hijos y de familiares directos, con reserva de su puesto de trabajo o del mismo grupo profesional, para ejercicio de cargo público que suponga incompatibilidad con su puesto de trabajo.
- / **Derecho a una reducción de la jornada de trabajo**, por razones de guarda le-

gal y/o cuidado directo de un familiar, con un máximo de la mitad de la jornada y al menos un octavo de esta.

- / **Política de desconexión digital**, Renta 4 busca describir, impulsar y consolidar el derecho a la desconexión digital de todos sus empleados.
- / **Derecho a disfrutar de 1 hora diaria de permiso de lactancia** hasta los 9 años del hijo al principio o al final de la jornada laboral, o acumulándolo en un periodo de 15 días laborables.

- / Incapacidad Permanente
- / Nacimiento y cuidado del menor
- / Jubilación
- / Desempleo

Adicionalmente la Entidad para los empleados que prestan sus servicios en España tiene contratado un seguro de vida en caso de fallecimiento e incapacidad permanente absoluta y realiza aportaciones mensuales a un plan de pensiones de empleo de cara a la jubilación.

Protección social

En Renta 4 todos los asalariados están cubiertos por la protección social contra la pérdida de ingresos debido a acontecimientos de vital importancia:

- / Incapacidad Temporal
- / Asistencia Sanitaria
- / Accidente Trabajo – Discapacidad adquirida

[Ver info adicional](#)

Corporación

Política retributiva

La Política Retributiva de Renta 4 tiene por objeto establecer un sistema de remuneración que sea compatible con la estrategia del Grupo Renta 4, sus objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad, bajo criterios de moderación y sostenibilidad, evitando incentivar la asunción excesiva de riesgos.

La Política tiene establecido un modelo retributivo que se ajusta a la responsabilidad, dedicación y compromiso de los empleados que forman parte del Grupo Renta 4, para:

- / Compensar y remunerar a los empleados de manera justa y adecuada.
- / Ser competitivos y atractivos salarialmente, como una herramienta de atracción y retención, con el fin de contar con los mejores profesionales del sector para ofrecer así un servicio de calidad y excelencia.

De esta manera Renta 4 puede cumplir con sus objetivos estratégicos, tanto a corto como a largo plazo, de manera sostenible y cumpliendo en todo momento con la legislación vigente en cada uno de los países en los que desarrolla su actividad.

Renta 4 Banco cuenta con una política de remuneración de sus directivos, que tiene en consideración la sostenibilidad como un elemento esencial en materia

de retribución, vinculando la consecución de dichos objetivos a la remuneración variable de sus directivos.

/ Vinculación con objetivos ESG:

El total de la Retribución Variable Anual se percibirá si, además de los objetivos anuales fijados en el ámbito de negocio, se cumple de forma adecuada, con los objetivos anuales establecidos por el Consejo de Administración en materia de ESG. Con metas a corto plazo hay objetivos ESG establecidos en 3 ODS: Cuidado del medioambiente, Educación de calidad y Reducción de la desigualdad

/ Fomento de prácticas sostenibles:

Los componentes de la remuneración están diseñados para incentivar comportamientos que contribuyan a la sostenibilidad y la responsabilidad social. Al vincular una parte de la retribución al logro de objetivos ESG, se fomenta una cultura empresarial que pone en relieve la sostenibilidad en el marco de la estrategia de la compañía.

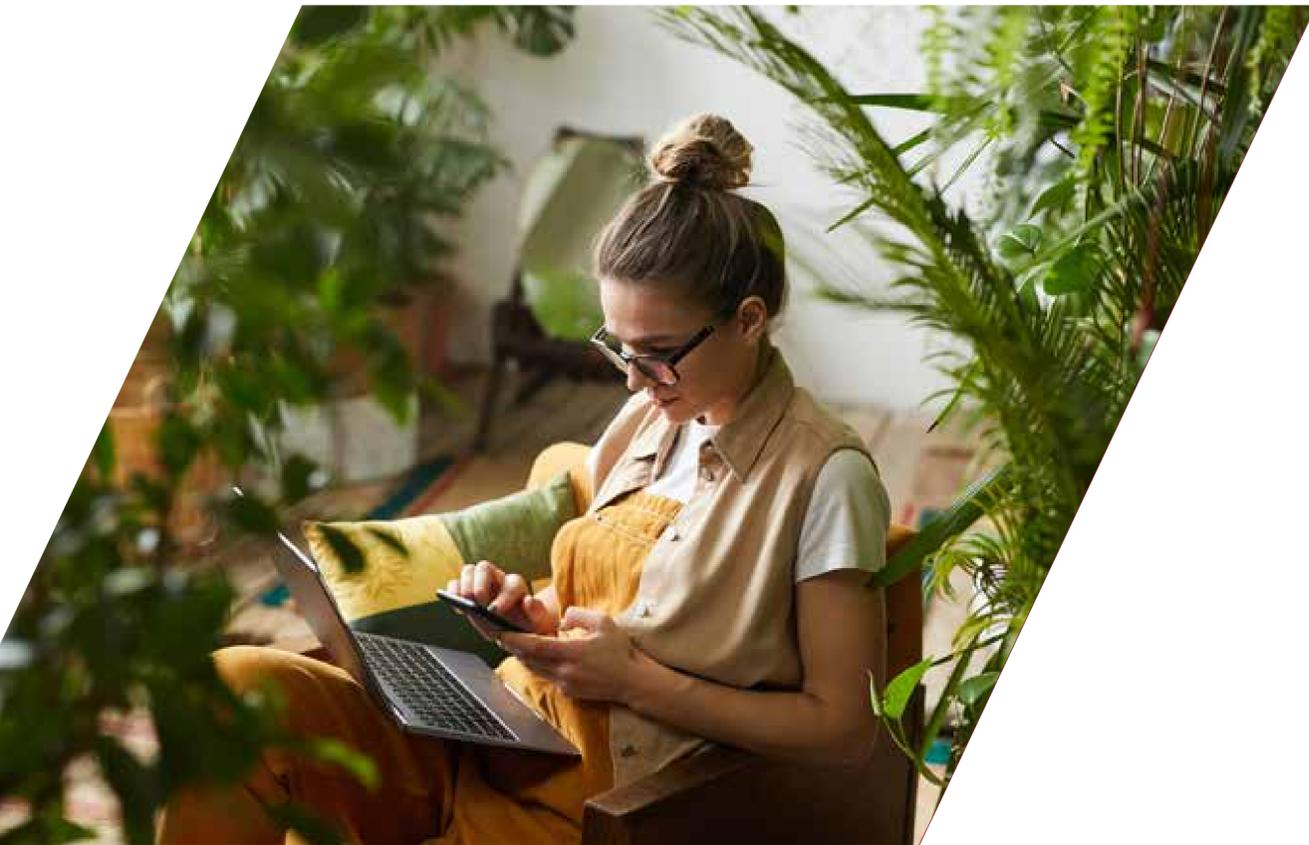
/ **Evaluación del desempeño:** El desempeño de los directivos se evalúa en función de su contribución al cumplimiento de los objetivos ESG. Esta evaluación forma parte integral del proceso de determinación de la remuneración variable.

La Política Retributiva es de aplicación a todos los empleados que forman parte del Grupo Renta 4, excepto a los consejeros no ejecutivos, consejeros ejecutivos, los miembros del comité de dirección y alta dirección, 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 a cualquier otro colectivo, a los que es de aplicación la Política de Remuneraciones de Renta 4 Banco.

Dicha Política de Remuneraciones viene establecida y aprobada por el Comité de Dirección y la Dirección de RRHH de Renta 4.

Corporación

Política retributiva



Consideraciones ESG en la remuneración

Renta 4 Banco cuenta con una política de remuneración de sus directivos, que tiene en consideración la sostenibilidad como un elemento esencial en materia de retribución, vinculando la consecución de dichos objetivos a la remuneración variable de sus directivos.

- / **Vinculación con objetivos ESG:** El total de la Retribución Variable Anual se percibirá si, además de los objetivos anuales fijados en el ámbito de negocio, se cumple de forma adecuada, con los objetivos anuales establecidos por el Consejo de Administración en materia de ESG. Con metas a corto plazo hay objetivos ESG establecidos en 3 ODS: "4. Educación de calidad", "10. Reducción de desigualdades" y "13. Acción por el clima"
- / **Fomento de prácticas sostenibles:** Los componentes de la remuneración están diseñados para incentivar

comportamientos que contribuyan a la sostenibilidad y la responsabilidad social. Al vincular una parte de la retribución al logro de objetivos ESG, se fomenta una cultura empresarial que pone en relieve la sostenibilidad en el marco de la estrategia de la compañía.

- / **Evaluación del desempeño:** El desempeño de los directivos se evalúa en función de su contribución al cumplimiento de los objetivos ESG. Esta evaluación forma parte integral del proceso de determinación de la remuneración variable.

Remuneración flexible

Renta 4 dispone de un plan de compensación flexible aplicable para todos los empleados del Grupo Renta 4 que les permite al trabajadores que parte del salario no se perciba en forma de dinero (como máximo, el 30 % de su salario). Este plan tiene un doble beneficio:

- / **El salario disponible del trabajador aumentará, al reducirse su carga fiscal.** Además, es posible que, se ofrezcan bienes y servicios a un precio inferior al de mercado, lo que supone una ventaja económica extra.
- / **Por lo que respecta a la Empresa, el plan de retribución flexible no supone un coste añadido,** ya que el importe de la retribución flexible puede salir exclusivamente del salario bruto del empleado. Además, esta política de retribución flexible ayuda a la empresa a mejorar su relación con el trabajador.

Corporación

Remuneraciones por categorías

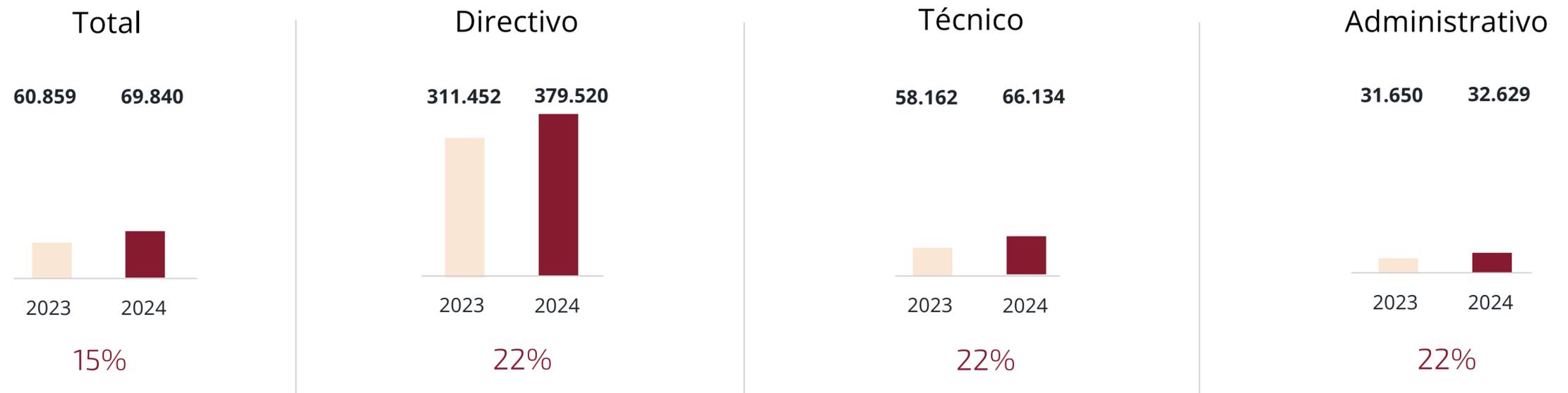
Renta 4 cuenta con una política retributiva que tiene por objeto atraer y retener el talento, incorporando a profesionales altamente cualificados, aplicando para ello los niveles retributivos acordes con el mercado, en función, entre otros, de los distintos puestos de trabajo, del nivel de responsabilidad, experiencia, cualificación y desempeño.

Renta 4 también dispone de una política de remuneraciones que 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.

Existen diferencias entre la remuneración media a nivel nacional e internacional debido a varios motivos:

- / **Heterogeneidad de los mercados laborales** en los que Renta 4 tiene implantación; España, Chile, Perú, Colombia y Luxemburgo, no son equiparables a nivel salarial.
- / **Mayor nivel de rotación** en Latinoamérica frente a España.
- / **Diversidad de los perfiles y puestos internacionales** en cuanto a las funciones, experiencia y responsabilidades.

Nacional



[Ver info adicional](#)

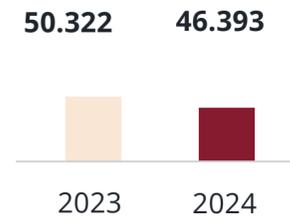


Corporación

Remuneraciones por categorías

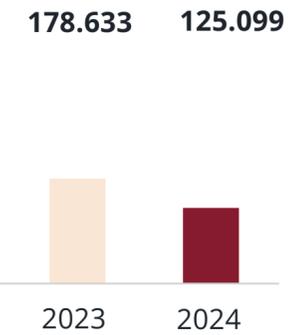
Internacional

Total



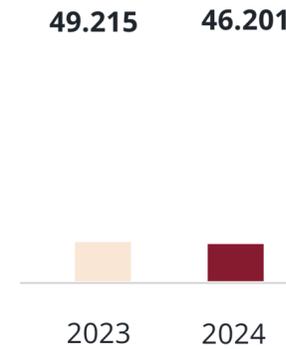
-8%

Directivo



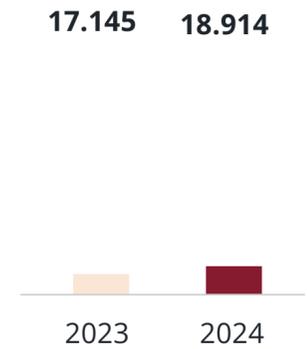
-30%

Técnico



-6%

Administrativo



10%

[Ver info adicional](#)

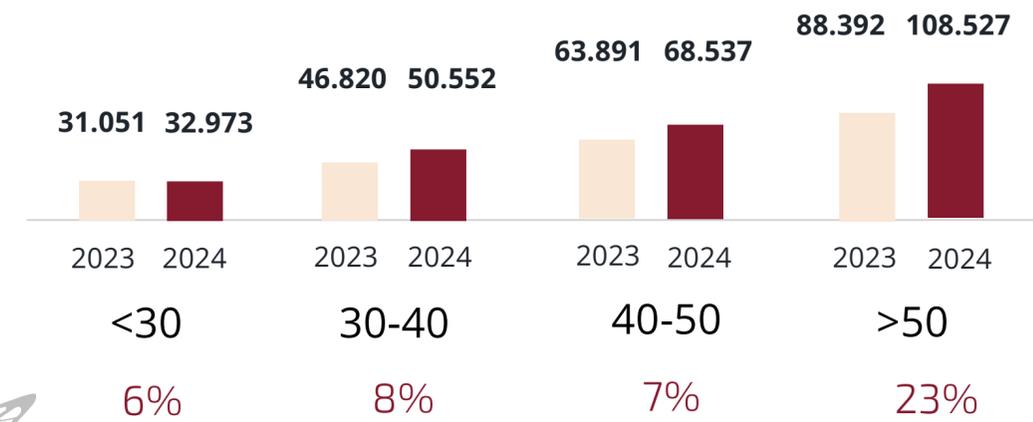


Corporación

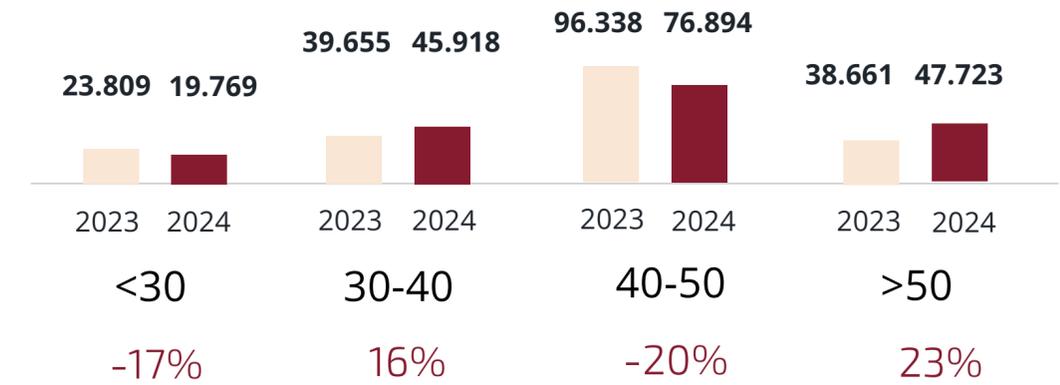
Remuneraciones por edades

En las siguientes tablas se recogen la distribución de la remuneración de los empleados por franja de edad

Nacional



Internacional



[Ver info adicional](#)

Corporación

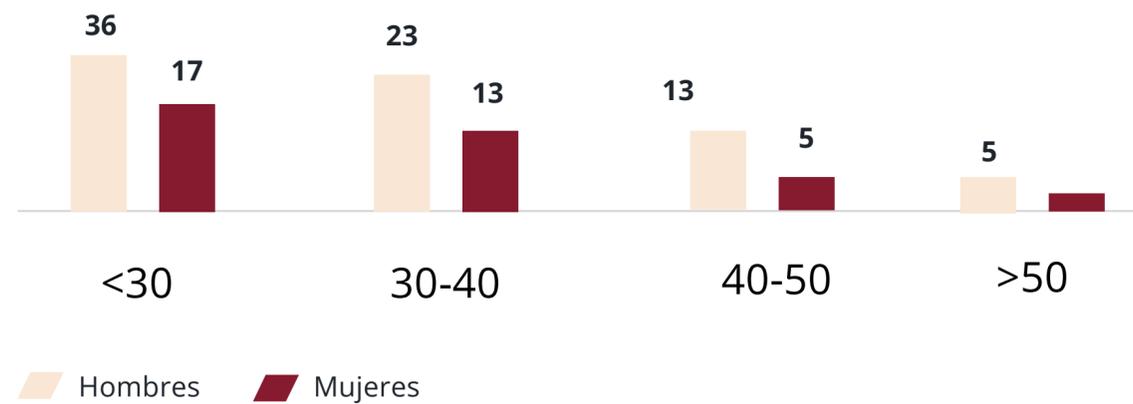
Nuevas incorporaciones



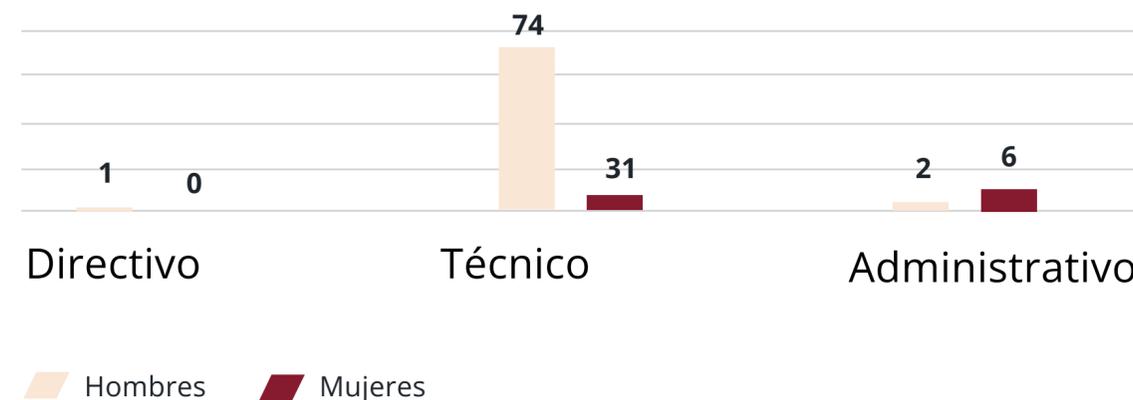
En cuanto a la distribución de los nuevos empleados por área geográfica, se incorporaron a nivel internacional el 32% del total y el 68% a nivel nacional.

El 46% de las nuevas incorporaciones tiene menos de 30 años y el 32% tiene una edad de entre 30 y 40 años, lo que permite incorporar a profesionales jóvenes con nuevas propuestas y visiones. Por otro lado, el 6% de las nuevas incorporaciones tiene una edad superior a los 50 años, aportando experiencia y conocimientos. Dicha diversidad generacional aporta enriquecimiento a la organización.

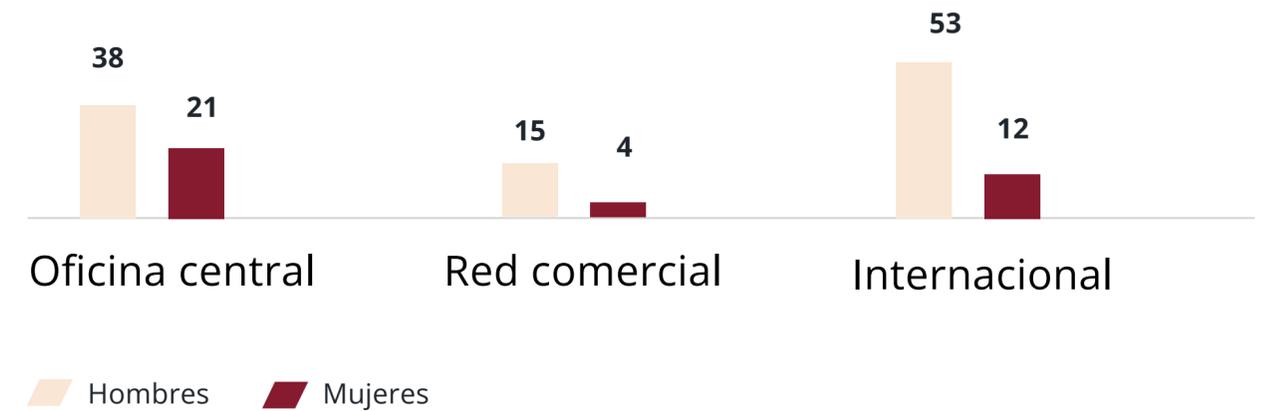
Nuevas incorporaciones por edades



Nuevas incorporaciones por puesto de trabajo



Nuevas incorporaciones por área geográfica



Corporación

Igualdad de género en territorio nacional

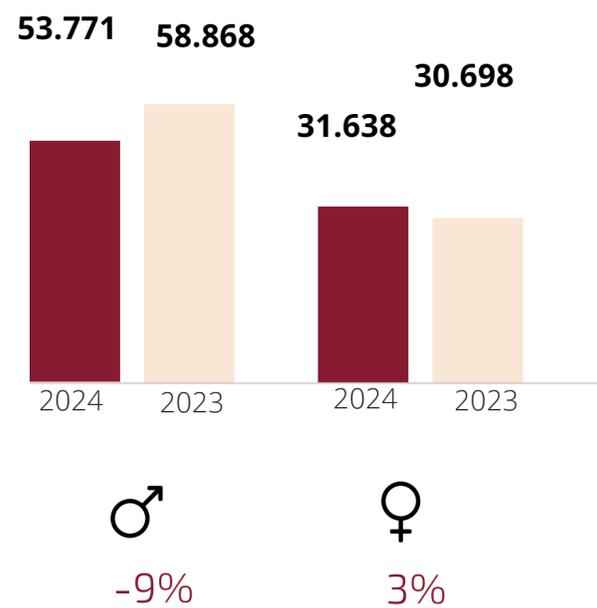
En el ámbito internacional, la Renta 4 ha mostrado un impacto positivo en la equidad salarial. En 2024, se ha observado un cambio significativo en la remuneración de hombres y mujeres.

Este cambio es un indicativo del progreso hacia la reducción de la brecha salarial y refleja un compromiso con la igualdad de género en el entorno laboral. La tenden-

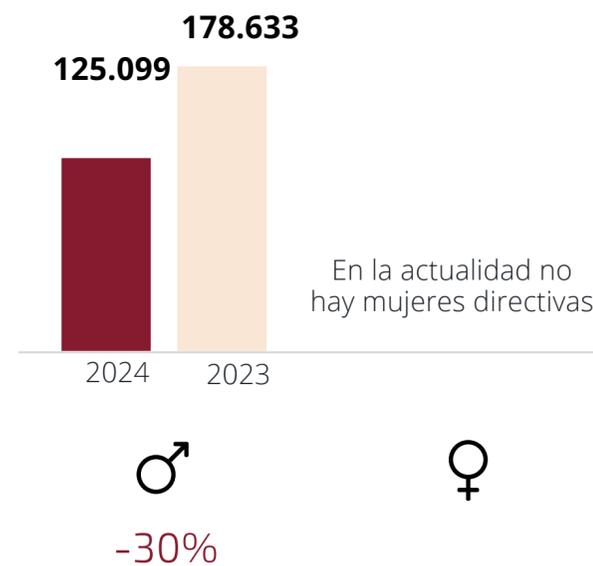
cia de aumento en la remuneración de las mujeres, a pesar de la disminución en el salario de los hombres, es un paso positivo hacia un ambiente de trabajo más equitativo y justo.

Estos avances son alentadores y demuestran que se están realizando esfuerzos significativos para promover la equidad salarial en el mercado laboral.

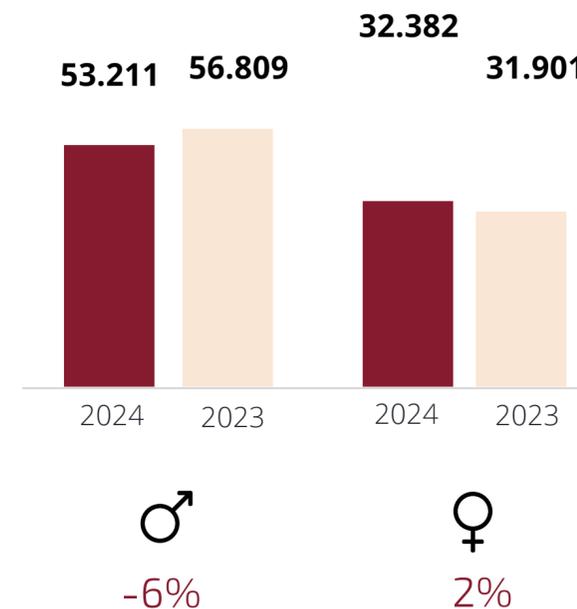
Total



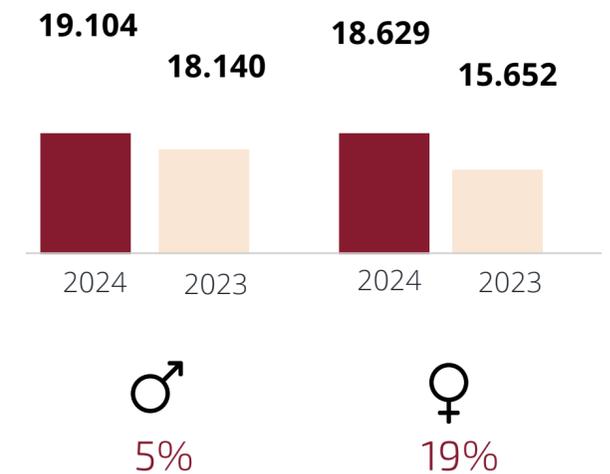
Directivo



Técnico



Administrativo

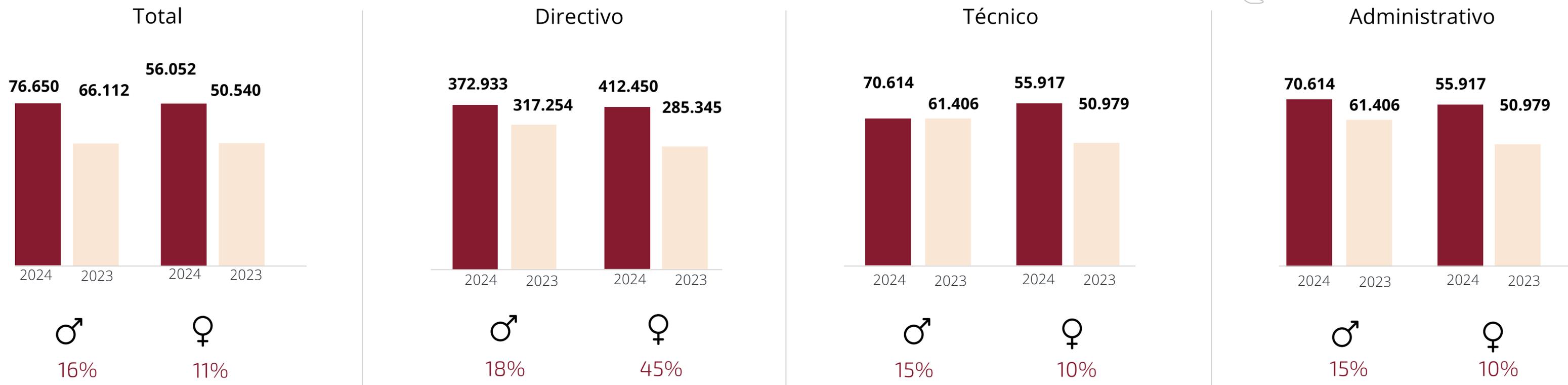




Corporación

Igualdad de género en territorio internacional

Renta 4 cuenta con una política retributiva basada en criterios de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, con la que se persigue una equidad salarial, contando para ello con un “mapa de puestos de trabajo” en el que se establecen los niveles salariales para cada uno de los puestos en función de la responsabilidad, funciones y experiencia, en el que se encuadra cada nuevo empleado que se incorpora a la entidad, con independencia del género.

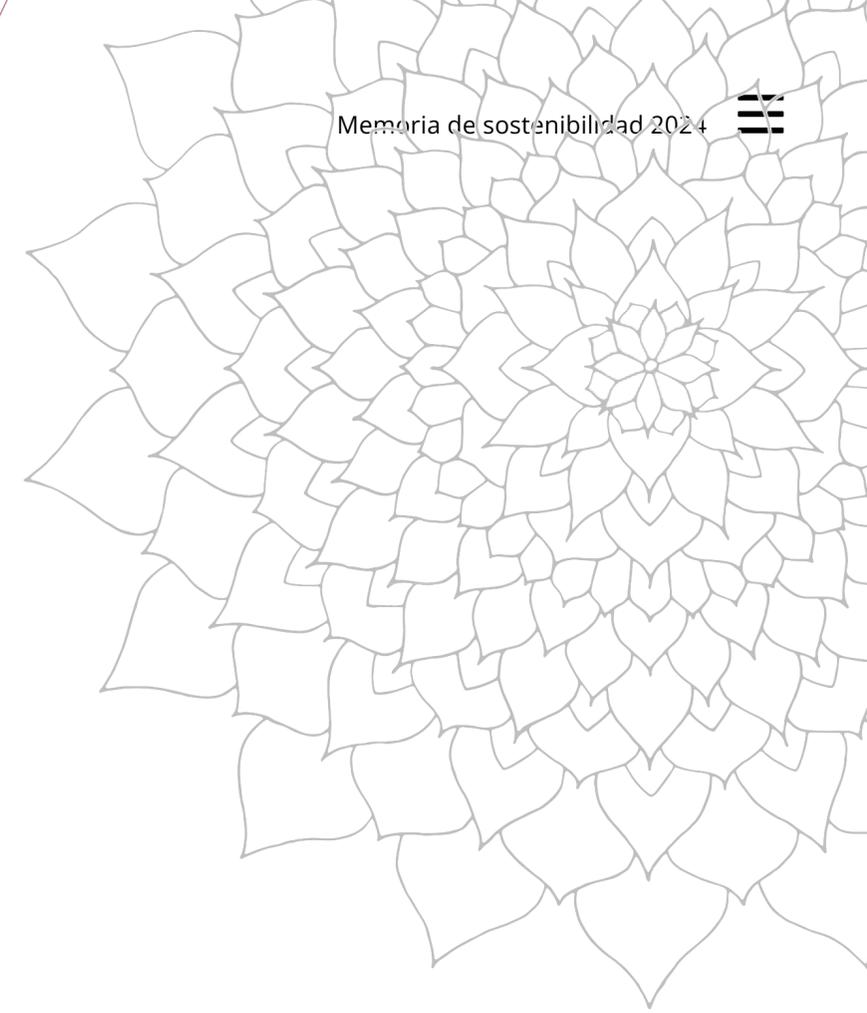


Corporación

Plan de igualdad

El plan de igualdad recoge el compromiso de Renta 4 de fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles de la compañía entre hombres y mujeres.

Renta 4 considera que promover estas políticas supone una garantía de calidad y de excelencia empresarial, un enriquecimiento organizativo que permite la retención y atracción del talento, mejoras en el clima laboral y en consecuencia un mayor incremento de la productividad.



Plantilla con una relación laboral de carácter indefinido



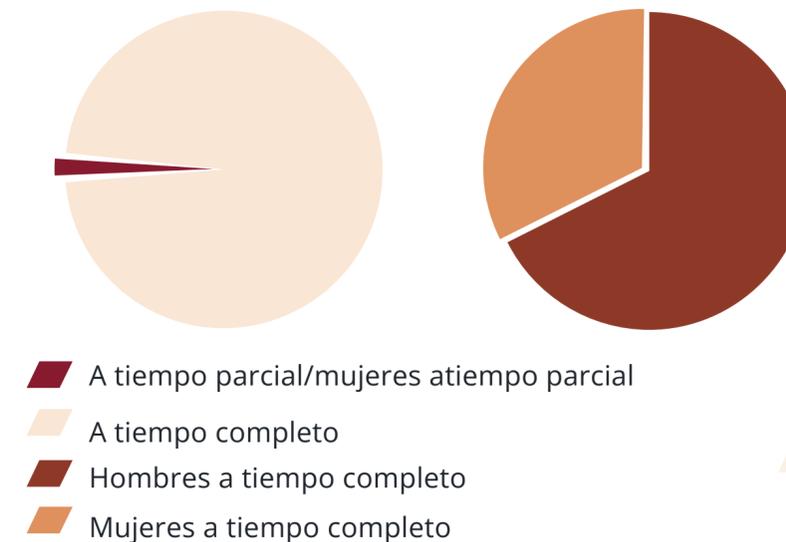
Indice de rotación 2024 **+8,01%**

Antigüedad media **9,99 años**

2 empleados con contrato temporal



726 empleados con contrato indefinido



[Ver info adicional](#)

Corporación

Plan de igualdad

Los Objetivos principales establecidos en el presente Plan de Igualdad para alcanzar dicha igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son los siguientes:

- / **Promover medidas** encaminadas a lograr la aplicación real y efectiva de los principios de igualdad de trato y oportunidades.
- / **Fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades** de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles de la compañía.
- / **Mejorar y adaptar las políticas de Renta 4** adecuándolas a los continuos cambios sociales y nuevos modelos de familia.
- / **Velar y vigilar la política retributiva** para que, en ningún caso y situación, se produzca una desviación retributiva por motivos de género.
- / **Promoción equitativa** por razón de género.

- / **Continuar implementando medidas** que favorezcan y mejoren la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados.
- / **Prevenir y sensibilizar** sobre la discriminación laboral por razón de sexo.
- / **Velar por el cumplimiento** del protocolo de prevención y actuación en materia de acoso sexual.

Renta 4 dispone de un protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso sexual por razón de sexo y actos discriminatorios. La empresa se compromete a no tolerar tales conductas y a colaborar en su prevención, detección, corrección y sanción. Para ello, cuenta con un Protocolo de Actuación interno que busca prevenir el acoso laboral y asegurar mecanismos adecuados para abordar y evitar su repetición. Los objetivos de este protocolo son:

- / **Sensibilizar al personal propio de Renta 4**, tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en el protocolo, en caso de producirse.
- / **Respetar el principio de no tolerar estas conductas**, y en caso de ser necesarias se aplicarán las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral vigente.
- / **Establecer el principio de responsabilidad** de todos los trabajadores en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellos que tengan responsabilidades directivas o de mando.
- / **Definir programas formativos y/o de comunicación**, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.
- / **Difundir los protocolos** de aplicación en Renta 4 a todos los trabajadores.
- / **El Protocolo para la prevención y eliminación del acoso sexual**, por razón de sexo y actos discriminatorios se aplica a todos los empleados del Grupo Renta 4.
- / **El Protocolo para la prevención y eliminación del acoso sexual**, por razón de sexo y actos discriminatorios viene establecido y aprobada por el Comité de Dirección y la Dirección de RRHH de Renta 4.

Corporación

Formación

Renta 4 considera la formación de sus empleados como un valor fundamental y estratégico que permite a los profesionales que forman Renta 4 contar con los conocimientos de los productos y mercados financieros y prestar a los clientes un asesoramiento especializado y de gran calidad, aportando así un valor diferenciador en el sector. Se indica a continuación el número medio de horas de formación por asalariado durante el ejercicio 2024.

Categoría Profesional	N.º Horas Formación 2024	N.º Horas Formación 2023
Directivo	50,82	39,00
Técnico	15.250,32	18.420,36
Administrativo	180,36	315,77
Total	15.481,50	18.775,13



Corporación Formación

Durante el ejercicio 2024, el número medio de horas de formación por asalariado ha sido de 42,00 horas, con 22,40 horas para hombres y 19,60 horas para mujeres.

N.º medio horas Formación por asalariado

Hombre	22,40
Mujer	19,60
Otro	0,00
No notificado	0,00
N.º Medio Total de horas de formación por asalariados	42,00

Además, Renta 4 realiza anualmente evaluaciones del rendimiento y desarrollo profesional de todos sus asalariados, con el fin de identificar talento, detectar necesidades formativas y realizar revisiones salariales adecuadas. Esta estrategia no solo mejora la productividad, sino que también favorece la atracción y retención de talento en la organización.

Durante 2024, se ha alcanzado una cobertura del 78% de las funciones de riesgo mediante programas de formación específicos, destacando el alto nivel de preparación de los empleados en temas clave de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo. Además, se proporcionó formación al 100% de los miembros

de los órganos de administración, gestión y supervisión, asegurando que estén plenamente capacitados para cumplir con sus responsabilidades

Renta 4 cuenta con un plan de formación continuo, en el que se incluyen diferentes acciones formativas dirigidas a todas las áreas y departamentos de la compañía, en función de las necesidades formativas detectadas en cada momento y que están diseñadas con el objetivo de dotar a los empleados de los conocimientos, habilidades y competencias necesarias.

Corporación Formación

A continuación, se detallan las iniciativas formativas clave:

Seguridad de la Información

- / **Se asegura que el personal reciba la formación adecuada** en materia de seguridad de la información, promoviendo una cultura de seguridad entre los empleados, a través de la implementación de planes de concienciación y formación.
- / **Se evalúan periódicamente métricas** como el porcentaje de campañas de concienciación realizadas y el porcentaje de usuarios que completan el entrenamiento post-simulacro.
- / Para gestionar la seguridad de la información de manera clara y eficiente, se establece una **estructura organizativa**.
- / **Un procedimiento fundamental es el de teletrabajo**, que regula las condiciones de seguridad para el trabajo remoto.
- / **Se mide el porcentaje de empleados** que han completado y aprobado los exámenes de formación en seguridad.

Inversión Sostenible (ESG)

- / **Se ha establecido incluir formación regular** para clientes de inversión sostenible a los proveedores, con el objetivo de fomentar el conocimiento sobre la visión del grupo en función de la evolución de las normativas aplicables (estándares ESG).
- / Estas formaciones **abordan temas como la implementación de estrategias de sostenibilidad e inversión responsable** y aspectos relacionados con la ética empresarial, la lucha contra la corrupción y el soborno, y la protección de los denunciantes.

Prevención de Riesgos Laborales

- / **Se imparte formación a los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales**, como parte del concierto de prevención contratado.

Modelo de Prevención de Riesgos Penales

- / **Se incluyen iniciativas de formación** como uno de los controles generales que contribuyen a promover la conducta empresarial.
- / **Se imparten formaciones en materias éticas**, de cumplimiento normativo y prevención de riesgos penales.
- / **Se proporciona formación específica en materias concretas** como protección de datos, seguridad de la información, prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, prevención de riesgos laborales y acoso, normativa MIFID, etc.
- / En 2024 se lanzó una **formación en prevención de riesgos penales** dirigida a los empleados del Grupo.
- / **Se recuerda a los empleados la existencia del canal de denuncias** y la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos.

- / **La formación en materia de conducta empresarial** está diseñada y gestionada por la segunda línea de defensa en colaboración con el área de Recursos Humanos.
- / **Se desarrollan cápsulas de concienciación** para reforzar el conocimiento de los empleados sobre actualizaciones normativas, buenas prácticas y otros temas relevantes.

Corporación Formación

Anticorrupción y Prevención de Blanqueo de Capitales

- / **Se realiza formación periódica sobre anticorrupción** y prevención de blanqueo de capitales para asegurar la comprensión de políticas y procedimientos, y el reconocimiento de señales de actividades sospechosas, culminando en una evaluación de efectividad.
- / **Se proporcionó formación al 100%** de los miembros de los órganos de administración, gestión y supervisión, garantizando su capacitación para cumplir sus responsabilidades.
- / **Se diseñó una formación específica para los miembros del Consejo de Administración** orientada a sus responsabilidades estratégicas, incluyendo novedades legislativas como la creación de la Autoridad Europea de Lucha contra el Blanqueo de Capitales (AMLA).
- / Se ha llevado a cabo una formación dirigida a todos los empleados para

prevenir la responsabilidad penal de la persona jurídica, abordando temas como la importancia del modelo de organización y gestión de riesgos penales, identificación de riesgos, controles, información disponible, rol de la Unidad de Cumplimiento y procedimiento del canal de denuncias.

- / En cuanto al **Manual de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo**, los nuevos empleados reciben formación inicial sobre el Código de Conducta y el Manual, impartida por el área de Cumplimiento Normativo, abarcando normas de conducta en el mercado de valores, principios de integridad de mercado, prevención de riesgos penales, protección de datos personales y prevención del blanqueo de capitales.
- / **Durante 2024, se ofrecieron cursos especializados** en protección de datos, prevención de riesgos penales, seguridad de la información y continuidad de negocio, con especial

énfasis en la identificación del titular real y el seguimiento continuo de la relación de negocio para mitigar riesgos de actividades ilícitas.

- / Además, durante el 2024, también **se actualizaron los principios del Código de Conducta** para incluir mecanismos específicos que garanticen el cumplimiento de los principios del Pacto Mundial y la nueva Política contra la Corrupción y el Soborno.

Protección de Datos

- / **Se ha lanzado un curso de formación de protección de datos** de carácter personal dirigido a todos los empleados.
- / **Estas formaciones reflejan el compromiso de la organización** con la actualización continua de sus equipos, asegurando que el conjunto de empleados, tanto existentes como recién llegados, estén debidamente formados en las mejores prácticas para conocer las obligaciones en sanciones financieras.



Corporación

Protección del medioambiente

La protección del medio ambiente es una prioridad fundamental para nuestra empresa, ya que creemos firmemente que un futuro sostenible es esencial no solo para nuestro negocio, sino también para las generaciones venideras.

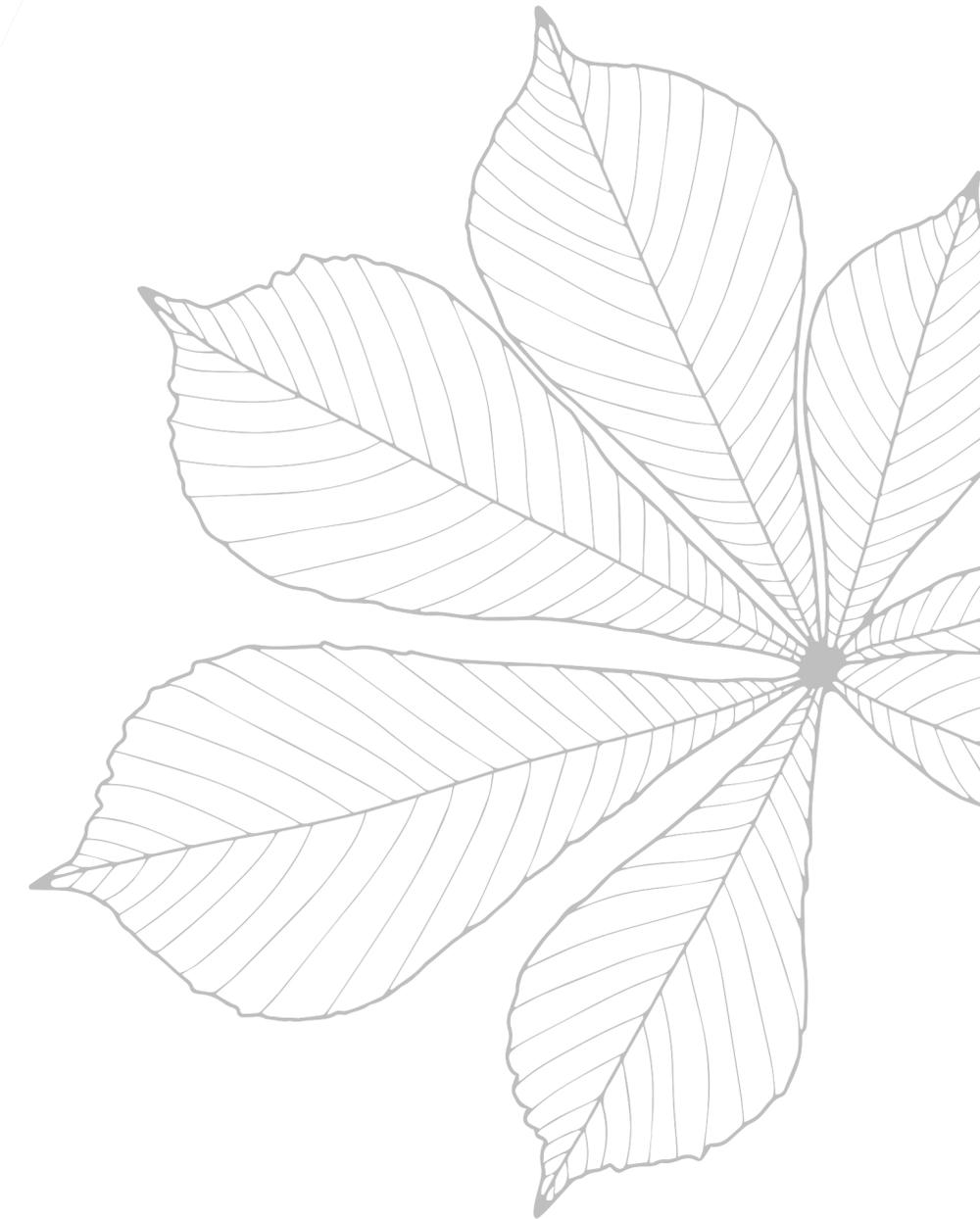
En 2024, hemos alcanzado un hito significativo en emisiones de alcance 2 al lograr que el 100% de la energía consumida en España provenga de fuentes sostenibles, misma situación que en la sede de Luxemburgo. Siguiendo esta misma línea, en Renta 4 ha conseguido que las emisiones de gases de efecto invernadero se reduzcan del año 2023 al 2024 en un 24%, pasando de 91.057,55 a 69.371,96 en mtCO₂eq. Estos logros son el resultado de nuestro compromiso continuo con prácticas sostenibles y responsables.

Para apoyar aún más la protección del medio ambiente, Renta 4 lleva a cabo diversas medidas para la protección del medio ambiente:

/ Mejora de la eficiencia energética de los servicios centrales y la Red de oficinas: A través de la concienciación a los empleados y la implementación de tecnologías y materiales que mejoran la eficiencia energética en su Red de oficinas en España y Latinoamérica y los inmue-

bles destinados a los servicios centrales, situados en Paseo de la Habana en Madrid.

- / Fomento del despliegue de energías renovables:** Trasladar todos los contratos de suministro a distribuidoras de energía renovable, fomentando su integración en la matriz energética global.
- / Neutralidad en emisiones operativas de gases de efecto invernadero para los alcances 1, 2 y 3 en 2025.** Para alcanzar esta meta, se han realizado las siguientes actuaciones asociadas directamente con la actividad operativa de la compañía (alcance 1, alcance 2 y alcance 3 operativo) lo que afecta a todas las actividades y distribución geográfica de la compañía, en el ámbito de empleados y proveedores:



Corporación

Protección del mediambiente



- **Contratación de suministro** de energía 100% renovable mediante acuerdos con proveedores. Aplicado con éxito en la totalidad de contratos en España y Luxemburgo, y pendiente de aplicación según surjan posibilidades de los mercados de energía en Latinoamérica (Chile, Perú y Colombia).
- **Promoción de programas de ayudas** económicas para la reducción de emisiones GEI para empleados, fomentando préstamos para la compra de vehículos de bajas emisiones, restauración de viviendas con sistemas más eficientes.
- **Fomentar el teletrabajo** entre los empleados para reducir los desplazamientos se ha formalizado y fomentado la posibilidad de que los empleados de Servicios Centrales (más del 50% de la plantilla) puedan teletrabajar varios días a la semana.
- **Mejora de la eficiencia energética** de las oficinas del grupo tanto por la mejora de aislamientos térmicos o la instalación de equipos más eficientes (iluminación, climatización, sensores...)
- **Adquisición de créditos de carbono** para compensar aquellas emisiones operativas que no se hayan podido eliminar.
- / **Integración de criterios climáticos en los procesos de inversión**, incluyendo actuaciones que afecta a todas las actividades y distribución geográfica de la compañía, en el ámbito de clientes, empleados y proveedores:
 - Renovación de asociaciones oficiales a las que estamos adheridos para que estén alineadas con los principios de inversión responsable (PRI) como es NZBA.
 - Incorporar un cuestionario 'Green MIFID' específico para que el cliente pueda indicar sus preferencias ESG a la hora de gestionar sus inversiones o proporcionarle asesoramiento.
 - Ofertar y ampliar la gama de productos clasificados como artículo 8 y artículo 9 de gestoras nacionales e internacionales.
 - Proporcionar herramientas, contenidos y conferencias para invertir conforme a criterios medioambientales.

Clasificación de instrumentos financieros art. 8 e incluso creación de un fondo art. 9 desde Renta 4 Gestora

Clientes y productos

Plan MÁS

En Renta 4 no somos gestores de inversiones, sino gestores de inversores

Ningún patrimonio es demasiado pequeño, ni nadie es demasiado inexperto para invertir con Renta 4

Durante el ejercicio, **Renta 4 continuo con la evolución iniciada en el ejercicio 2022 con el Plan Mas.**

- / Incrementando la oferta de servicios bancarios tradicionales (tarjetas, pagos y cobros, domiciliación, recibos, depósitos...).
- / Accediendo a nuevos segmentos de clientes, esencialmente jóvenes y nuevos ahorradores que desean invertir, pero que no sólo buscan un proveedor de productos de inversión, sino que buscan un banco que atienda todas las necesidades básicas que ofrece un banco comercial (domiciliación de nóminas y recibos, tarjeta, pagos y cobros, pagos a Hacienda...).



Clientes y productos

Política de Compromiso ESG

Se dispone de una Política de Compromiso ESG cuyo **objetivo es proporcionar un marco global en el que se recogen los principios generales y procedimientos de actuación** para la incorporación de los criterios ESG en:



Gobierno

Integración de los criterios ESG en la estrategia, toma de decisiones, roles y responsabilidades del Grupo Renta 4.



La estrategia y negocio

El Grupo Renta 4 asume el compromiso de fomentar las inversiones que minimicen los impactos negativos y de impulsar la integración de los criterios ESG en el desarrollo de su actividad a nivel corporativo.



Los productos y servicios para comercializar

Desarrollo de un catálogo de productos y servicios sostenibles que complementen su oferta actual y den respuesta a las demandas actuales del mercado dentro del ámbito de ESG.



Gestión de riesgos

Integración de los riesgos ESG en la toma de decisiones estratégicas o de inversión del Grupo Renta 4.



Transparencia

Tanto hacia nuestros clientes como hacia los grupos de interés, comunicando el posicionamiento y el desempeño del Grupo Renta 4 en ESG.

Clientes y productos

Política ESG en el marco de Renta 4

La difusión de la política ESG de Renta 4 refleja su compromiso con la sostenibilidad, una prioridad creciente para los grupos de interés en el mercado financiero.

En relación con la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo, se extraen los siguientes aspectos significativos:

- / **Compromiso:** El compromiso que adquiere Renta 4 a establecer unas políticas alineadas con los desarrollos normativos y expectativas supervisoras en el ámbito ESG se materializa en la publicación de estas políticas y en la divulgación de las adhesiones a los Principios de Inversión Responsable de las Naciones Unidas y la Net Zero Banking Allianz. Iniciativas que trabajan en la mitigación y adaptación al cambio climático, una desde la dimensión de la inversión responsable y la otra impulsando la transición hacia la neutralidad de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), tanto desde la dimensión financiera como operativa.
- / **Ámbito:** Esta política y los compromisos son de ámbito general para el Grupo Renta 4 ya sea por actividades y unidades de negocio, por zona geográfica o por agentes relevantes de la cadena de valor: Empleados, directivos, miembros de Consejo, clientes y proveedores.
- / **Objetivos:** El objetivo de la presente Política es proporcionar un marco global referente para las entidades del Grupo Renta 4 en el que se recogen de forma armonizada y homogénea los principios generales y procedimientos de actuación para la incorporación de los criterios ESG para estrategia, negocio, productos y servicios, gestión de riesgos, transparencia y Gobierno. En materia estrictamente de transición climática el objetivo que se adquiere es el indicado a través de la adhesión a Net Zero Banking Allianz de neutralidad en emisiones de GEI para 2050 con una meta a corto plazo y otra a medio plazo en 2030 que se describen en el apartado E1-4.

- / **La estructura de gobierno:** El Consejo de Administración será el responsable último para establecer principios, aprobar estrategias, promover la sensibilización, valorar y aprobar propuestas e integrar los riesgos ESG en la toma de decisiones. El Comité de Auditoría y control será responsable de supervisar el proceso de información y los sistemas internos de control, así como elevar al Consejo la información del ámbito ESG.

Por último, el Comité de Sostenibilidad será el responsable de velar por el desarrollo e implantación de las iniciativas en esta materia.



Clientes y productos

Política ESG en Renta 4 Gestora

La política ESG de Renta 4 Gestora, que están a su vez amparadas en las políticas ESG marco de Renta 4 Banco, cuyo ámbito de aplicación es en la actividad de Renta 4 Gestora y Renta 4 Pensiones, considera:



Enfoque Activo en la Propiedad

La gestora ejerce sus derechos de voto y mantiene un diálogo activo con las empresas para promover prácticas sostenibles, como la reducción de la huella de carbono.



Selección de Inversiones

Se priorizan empresas con bajas emisiones de carbono y planes ambiciosos de descarbonización.



Promoción de Energías Renovables

Se fomenta la inversión en empresas líderes en el desarrollo y generación de energías renovables.



Cobertura de Activos

Al menos el 50% del valor de los activos gestionados está sujeto a análisis ESG, asegurando una integración significativa de estos criterios en las carteras.



Clientes y productos

Integración de los criterios ESG

Renta 4 ha integrado los criterios ESG en su operativa a través de diversas estrategias y acciones, abarcando desde la toma de decisiones de inversión hasta la gestión de riesgos y la oferta de productos y servicios.

Integración en la Toma de Decisiones de Inversión:

- / **Apoyo a la Transición Verde:** Renta 4 integra activamente criterios ESG en sus procesos de toma de decisiones de inversión, tanto para su propia cartera como en los servicios que ofrece a terceros. El objetivo es fomentar inversiones que minimicen los impactos negativos en el medio ambiente.
- / **Criterios Climáticos en la Inversión:** Se han integrado criterios climáticos en los procesos de inversión, incluyendo acciones como la renovación de asociaciones oficiales (alineándolas con los principios de inversión responsable como NZBA), la incorporación de un cuestionario 'Green MIFID' para conocer las preferencias ESG de los clientes, la ampliación de la oferta de productos clasificados como artículo 8 y 9, y la provisión de herramientas y contenidos para invertir con criterios medioambientales.

Integración en la Operativa y Gestión de la Entidad:

- / **Criterios Climáticos en la Operativa:** Se han integrado criterios climáticos en la operativa a través de acciones como cambios en los acuerdos de proveedores de energía (hacia energías 100% renovables), políticas de externalización de productos y servicios (contratación de proveedores), formación y concienciación a empleados, y ayudas para la compra de vehículos de bajas emisiones.
- / **Integración de Riesgos ESG:** Renta 4 ha incorporado riesgos ESG en la gestión de la entidad, incluyendo una declaración de riesgos asociados al cambio climático en términos cualitativos dentro del Marco de Apetito al Riesgo. En el caso de riesgo de crédito, se tienen en consideración los criterios ESG como una variable más para la aceptación de la financiación.



Cuida el planeta, la sociedad y tus inversiones

Clientes y productos

Cumplimiento normativo

Renta 4 demuestra un firme compromiso con el cumplimiento de la normativa vigente a través de diversas medidas y mecanismos.

- / **Adaptación y mejora de procesos** al objeto de cumplir requerimientos normativos en materia de ESG (SFDR, Taxonomía UE; CRR y CRD IV; protección de datos y demás normativas).
- / **Adaptación de los procedimientos en materia de ciberseguridad** para el cumplimiento de la regulación de Resiliencia Operativa Digital (DORA).

- / Se llevan a cabo **auditorías externas** que permiten evaluar el grado de cumplimiento de la normativa y recibir recomendaciones y/o sugerencias de mejoras alineadas con las mejores prácticas.
- / **Formación y concienciación** tanto al personal como al Consejo de Administración.



[📎 Ver info adicional](#)

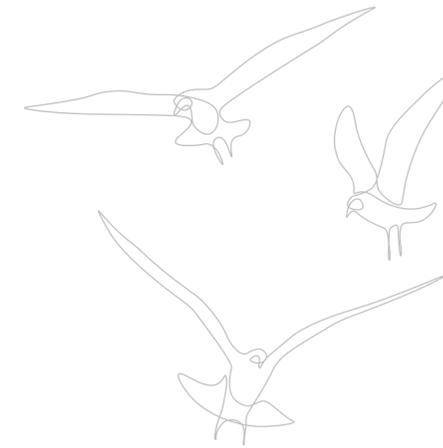
Clientes y productos

Riesgos

El Grupo Renta 4 ha llevado a cabo distintas acciones para la integración de los riesgos ESG en la gestión de la entidad, como es la incorporación dentro del Marco de Apetito al Riesgo de una declaración de riesgos asociados al cambio climático en términos cualitativos.

El enfoque seguido en gestión de riesgos de la sostenibilidad queda determinado por la declaración cualitativa incorporada en el **Marco de Apetito al Riesgo del Grupo cuyos objetivos principales son los siguientes:**

- / **Compromiso de reducción de la huella de carbono** del Grupo Renta 4 generada de manera directa e indirecta, como consecuencia del desarrollo de su actividad. Se ha establecido como objetivo a corto plazo la reducción de las emisiones netas del Grupo a nivel operativo al 0% en 2025.
- / **Apoyar la transición verde** mediante la Integración de criterios ESG dentro de sus procesos de toma de decisiones de inversión, tanto por cuenta propia, como en la prestación de servicios a terceros (gestión de carteras, asesoramiento financiero y comercialización de IICs), fomentando las inversiones que minimicen los impactos negativos en el medioambiente.
- / **Limitar o denegar financiación de clientes que puedan suponer un riesgo** material para la Entidad en caso de no cumplir sus compromisos respecto a criterios ESG.
- / Implementación de controles para evaluar y supervisar el desempeño de terceros en materia ESG. Esto incluye el análisis de prácticas sostenibles, impacto ambiental, y cumplimiento de normativas sociales y laborales en los proveedores, y verificar su alineación con los principios ESG adoptados por el Grupo.
- / **Adaptación y mejora de procesos** al objeto de cumplir requerimientos normativos en materia de ESG (SFDR, Taxonomía UE; CRR y CRD IV; protección de datos y demás normativas) así como para cumplir con los compromisos asumidos como signatarios de las iniciativas internacionales de “Principios de Inversión Responsable” (PRI) y “Net Zero Banking Alliance” (NZBA).



Cientes y productos

Gestión de proveedores

Proceso de Subcontratación

Renta 4 se compromete a llevar a cabo la selección de proveedores, contratación y subcontratación de manera que contribuya a la sostenibilidad y resiliencia operativa, cumpliendo con normativas como la Digital Operational Resilience Act (DORA) y alineándose con estándares ESG.

Criterios de Responsabilidad Social y Ambiental

El Grupo establece criterios básicos de responsabilidad social y ambiental para sus proveedores, asegurando que no tengan un impacto negativo en estas áreas. En el proceso de homologación, se consideran aspectos de conducta, cumplimiento legal y medioambiental, siendo más estrictos según el tipo de servicio prestado.

Política y Procedimiento de Externalización

Para garantizar la adecuada gestión de proveedores, se ha desarrollado una política y un procedimiento de externalización que incluye actividades de análisis, monitorización y revisión. Esto asegura que los proveedores cumplan con los requisitos mínimos para mitigar los riesgos asociados a sus funciones. Además, se ha creado una metodología que guía el proceso con los terceros a lo largo de su ciclo de vida: contratación, prestación y finalización del servicio.

Herramienta de Evaluación de Proveedores

Complementando a la política, se ha implementado una herramienta de evaluación que permite valorar los riesgos inherentes a los servicios externalizados y la idoneidad de los proveedores, considerando criterios ESG y minimizando riesgos financieros, operativos y tecnológicos.

Formación en Inversión Sostenible

Se incluye formación regular sobre inversión sostenible para los proveedores, fomentando el conocimiento sobre la visión del Grupo y la evolución de las normativas aplicables. Esta formación abarca temas como sostenibilidad, ética empresarial, lucha contra la corrupción y protección de denunciantes.

Supervisión de Proveedores

La supervisión de proveedores se realiza a través de comités de proyectos que involucran diversas áreas y son supervisados por la Dirección General y otros comités, como el de Seguridad, Resiliencia Operacional Digital, Riesgo ICT y ESG.

Selección de Proveedores

La selección de proveedores se basa en análisis transversales entre las áreas de Renta 4, organizadas en tres verticales funcionales:

- / **Tecnología** (seguridad)
- / **Negocio** (Marketing, Desarrollo Digital, entre otros)
- / **Compliance** (Cumplimiento, Riesgos, Continuidad, Privacidad, etc.)

Estos análisis son realizados por los responsables de cada proyecto y supervisados por la Dirección General.

Clientes y productos

Gestión de proveedores

Diligencia Debida

Renta 4 tiene el firme compromiso de realizar las actividades de selección de proveedores, contratación y subcontratación siguiendo los principios de aportación a la sociedad y contribución a la sostenibilidad y resiliencia operativa

Proceso de Homologación

- / Se consideran aspectos de conducta, cumplimiento legal y medioambiental.
- / Se pueden aplicar criterios más estrictos según el tipo de servicio prestado.

Formación en Inversión Sostenible

- / Se incluye formación regular para proveedores sobre inversión sostenible.
- / Se busca fomentar el conocimiento sobre la visión del Grupo y la evolución de las normativas aplicables (estándares ESG).

Política de Externalización

- / Se ha formalizado una política que incluye revisión y homologación de proveedores antes de la contratación.
- / Se consideran aspectos como certificaciones, seguridad, continuidad, protección de datos, recursos en la nube, recursos humanos, derechos humanos e igualdad.

Revisión Periódica de Homologación

- / La homologación de proveedores se revisa de forma periódica, preferentemente de manera anual.
- / Se toman en cuenta criterios de derechos humanos y sostenibilidad, con la posibilidad de certificar o auditar el cumplimiento de estos.



Clientes y productos

Gestión de proveedores

Riesgos

Los principales riesgos que afectan a la organización en materia de compromiso con subcontratistas y proveedores se organizan en dos bloques fundamentalmente: los riesgos TI (relacionados con tecnologías de la información) y los riesgos no TI.

Riesgos TI

- / **Privacidad:** una inadecuada gestión de los datos personales por parte de sus proveedores, cuyo responsable del tratamiento es Renta 4 podría llegar a suponer reclamaciones e incluso importantes sanciones de la AEPD, derivadas principalmente de la posibilidad de incumplimiento de la normativa actual de protección de datos, en especial del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), además del potencial impacto reputacional derivado.
- / **Continuidad:** riesgos derivados de una inadecuada gestión de los procesos relacionados con la resiliencia operacional de la entidad y la efectiva gestión de incidentes, pudiendo el impacto de los mismos llegar a acentuarse en caso de no disponer de un adecuado marco de actuación acordado con los proveedores/subcontratistas.
- / **Seguridad TI:** riesgos de materialización de incidentes o brechas de seguridad derivados de la implantación de una incorrecta selección de medidas de seguridad asociadas a la prestación de los diferentes servicios.

Riesgos NO TI

- / **Riesgos de calidad y cumplimiento:** son aquellos que aparecen en relación con la posibilidad de que el proveedor no cumpla con los niveles de calidad necesarios para Renta 4, así como, los diferentes SLA's establecidos.
- / **Riesgos reputacionales:** derivados de la posibilidad de que el proveedor resulte implicado en malas prácticas o actividades ilegales, así como incumplimientos regulatorios que, por ser de dominio público, afecten a la imagen de marca de Renta 4.
- / **Riesgos financieros:** son los que aparecen en caso de que la relación con el proveedor genere un impacto financiero en el grupo no alineado con el servicio o producto contratado, bien sea por un incorrecto cumplimiento derivado de la insolvencia, o por problemas de liquidez del proveedor.
- / **Riesgos operacionales:** resultantes de una falta de adecuación o de un eventual fallo de los procesos, del personal y de los sistemas internos, o bien por causa de acontecimientos externos. En particular, errores de los proveedores de información y precios, o intrusiones en los sistemas tecnológicos que puedan hacer peligrar la seguridad de las infraestructuras del Grupo.
- / **Riesgos de sostenibilidad o ESG:** comprenden, como riesgo no financiero, las pérdidas asociadas a una mala actuación, o a la falta de medidas suficientes para la consecución de una mejor protección medioambiental, de un desarrollo social con criterios de cohesión y de un crecimiento económico que genere riqueza equitativa bajo un gobierno interno de la entidad adecuado.

Clientes y productos

Derechos Humanos

Renta 4 muestra un compromiso claro con el respeto a los Derechos Humanos. Para materializar esta implicación cuenta con políticas y procedimientos internos que se aplican en todas las actividades y a todos los niveles.



/ **El Grupo Renta 4, en la relación laboral con sus empleados**, fomenta la igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Para ello, la Entidad lleva a cabo:

- (i) medidas encaminadas a lograr la igualdad de oportunidades y no discriminación en todas las políticas en materia de Recursos Humanos, con el objeto de evitar y/o corregir cualquier tipo de discriminación laboral;
- (ii) controles sobre la información publicada y las comunicaciones comerciales.

/ **Derecho a la privacidad:** El Grupo Renta 4 y todos los empleados protegerán los datos personales de las personas físicas de conformidad con los artículos 18.4 de la Constitución Española, 8.1 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión

Europea y 16.1 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Para ello se dispone de medidas y controles internos, alineados con la legislación vigente, de obligado cumplimiento.

/ **Políticas y procedimientos de desconexión digital.**

/ **Medidas destinadas a la prevención de riesgos laborales.**

/ **El Grupo Renta 4 contará en todo momento con un entorno no discriminatorio** en el que todos los empleados puedan desarrollar su trabajo en las mejores condiciones retributivas, que permita un óptimo desarrollo profesional, con la consecuente prohibición de todo tipo de acoso, discriminación, intimidación y conductas ofensivas o impropias, incluyendo propuestas o sugerencias sexuales, material gráfico y demás acciones que puedan ofender a la dignidad de la persona.

Clientes y productos

Derechos Humanos

- / **El Grupo Renta 4 aboga por la igualdad de oportunidades** en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, evitando en todo momento las situaciones de discriminación o desigualdad por razón de identidad de género, nacimiento, raza, sexo, religión u opinión y cualquier otra circunstancia personal o social. A tal efecto, se realizará una selección y promoción de su personal basada en el mérito profesional, evaluando a sus empleados de forma rigurosa y objetiva, con criterios claros y comprensibles.
- / **Diligencia debida en el uso de los recursos técnicos y materiales** puestos a disposición por el Grupo, con el fin de evitar los perjuicios derivados del mal uso, siendo responsables tanto de la custodia y adecuada conservación de estos como de su utilización de acuerdo con las leyes y normativa interna vigente.
- / **Trabajo activo contra la corrupción en todas sus formas**, incluidas la extorsión y el soborno, reafirmando nuestro compromiso con la ética empresarial, la transparencia y el cumplimiento de la legalidad.

Código interno de conducta

Renta 4 dispone de un Código de Conducta, norma interna de máximo nivel aprobada por el Consejo de Administración, coherente con los tratados, convenios y acuerdos internacionales y que enumera las pautas generales a considerar en la relación con las partes interesadas. Ha sido objeto de actualización durante el año 2024 para elevar, al máximo nivel jerárquico, todas aquellas pautas de conducta que, sin estar recogidas formalmente, se practicaban en Renta 4.

El Grupo espera de sus empleados un comportamiento íntegro, responsable, recto y transparente, alineado con los principios del Código. Todos los empleados deben aceptar y cumplir con el Código de Conducta e informar cualquier incumplimiento a la Unidad de Cumplimiento a través del Canal de denuncias habilitado. Ningún empleado, sin importar su posición, puede pedir a otro que viole el Código, ni justificar malas prácticas basándose en órdenes superiores o desconocimiento de este.

Clientes y productos

Derechos Humanos

Renta 4 tiene como objetivo fomentar la inversión para mejorar la vida de las personas, garantizando la alineación de sus procesos a las normas de conducta del mercado de valores: Para ello se llevan a cabo revisiones regulares sobre los procesos y procedimientos así como análisis para detectar la publicación de nuevas obligaciones normativas o buenas prácticas que requieran actualizar los flujos actuales.

Protección al inversor

Durante 2024, se han desarrollado **diferentes proyectos**, entre los que destacan:

- / La revisión de la categorización de los instrumentos financieros y que forman parte de la oferta de Renta 4 y del mercado destinatario definido.
- / Labor proactiva por parte de Renta 4 Banco para obtener las preferencias de sostenibilidad de los clientes de gestión discrecional de carteras.
- / Medidas de mejora en las diferentes fases del proceso de contratación con el objeto de fortalecer la protección de los inversores (ejemplo: incrementar la transparencia en la información, revisión de la mejor ejecución, gestión de los potenciales conflictos de intereses, actualización de las políticas y procedimientos, etc.).



Clientes y productos

Derechos Humanos

El trabajo que se lleva a cabo en Renta 4 para proteger los datos personales de los interesados se basa en los principios de responsabilidad proactiva, mejora continua y privacidad desde el diseño y por defecto.

Protección de datos de caracter personal y seguridad de la información

El Grupo Renta 4 trabaja para garantizar la privacidad siguiendo los principios del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y el Código de Conducta de Autocontrol en materia de comunicaciones comerciales. Las acciones se centran en la mejora continua y la responsabilidad proactiva.

Principales Acciones

- / **Privacidad desde el diseño:** Asesorar a los desarrolladores en materia de protección de datos desde el inicio de los proyectos, garantizando que la privacidad esté integrada en el diseño de los sistemas y aplicaciones.
- / **Transparencia:** Fomentar la transparencia para que los interesados tengan control sobre sus datos personales. Las políticas de privacidad se mantienen actualizadas y detallan claramente cómo se tratan los datos en el Grupo Renta 4.
- / **Cadena de valor:** Revisar la cadena de valor para asegurar que todos los encargados y subencargados de tratamiento cumplan con la normativa de protección de datos en todo momento.
- / **Evaluación de riesgos:** Evaluar los riesgos asociados al tratamiento de datos personales y seleccionar las medidas de seguridad más adecuadas para cada caso.
- / **Concienciación:** Concienciar a los empleados sobre la importancia de la protección de datos personales y su responsabilidad en el tratamiento de estos datos.



Clientes y productos

Derechos Humanos

Medidas Específicas

- / **Delegado de Protección de Datos (DPO):** El Grupo Renta 4 cuenta con un DPO registrado ante la Agencia Española de Protección de Datos. El DPO colabora con las áreas correspondientes para desarrollar políticas y procedimientos alineados con el RGPD.
- / **Canal de derechos:** Disponer de un canal para que los interesados puedan ejercer sus derechos y resolver dudas relacionadas con su privacidad. Se responde a las solicitudes en tiempo y forma, garantizando la protección de los derechos de los interesados.
- / **Código de Conducta de Autocontrol:** Renta 4 Banco está adherida al Código de Conducta de Autocontrol para los tratamientos de datos relacionados con comunicaciones publicitarias. Esto permite ofrecer una vía

de resolución extrajudicial de conflictos y demostrar el cumplimiento de la normativa de protección de datos en la actividad publicitaria.

- / **Auditorías externas:** Realizar auditorías externas para evaluar el grado de cumplimiento de la normativa de protección de datos y recibir recomendaciones de mejora alineadas con las mejores prácticas.
- / **Formación:** Lanzamiento de cursos de formación en protección de datos dirigidos a todos los empleados, para asegurar que conocen y aplican los controles y procedimientos internos necesarios en el tratamiento de datos personales.

Resultados Recientes

- / **Auditoría externa:** Se ha realizado una auditoría externa tomando como referencia los dominios establecidos por la Agencia Española de Protección de Datos. El porcentaje total de cumplimiento de la entidad es del 85%, con una mejora del 17% respecto al análisis anterior realizado en 2022.
- / **Curso de formación:** Se ha lanzado un curso de formación en protección de datos dirigido a todos los empleados, para asegurar que están informados y capacitados en materia de protección de datos.
- / **Revisiones periódicas:** Se realizan revisiones periódicas de los riesgos asociados al tratamiento de datos, el registro de actividades de tratamiento y la información dirigida a los interesados.

Durante el año 2024, no se han abierto inspecciones ni procedimientos sancionadores sobre Renta 4.



Clientes y productos

Derechos Humanos

Prevención de abuso de mercado

Renta 4 cuenta con las siguientes líneas de acción para la prevención del abuso de mercado:

- / Reglamento Interno de Conducta:** de aplicación a todos los empleados, cuyos objetivos son el cumplimiento de las diferentes obligaciones y principios establecidos en la normativa de, que entre otros son:
 - Conocer, cumplir y colaborar en la aplicación de la legislación vigente del mercado de valores que afecte a su ámbito específico de actividad y la normativa interna que lo regula.
 - Comportarse con diligencia y transparencia en el mejor interés de sus clientes y en defensa de la integridad del mercado.
 - Obtener de los clientes, incluidos los potenciales, toda la información necesaria para comprender sus datos esenciales y de conformidad con ellos evaluar la conveniencia de los productos y servicios de inversión ofrecidos por la Entidad o solicitados por el cliente o la idoneidad de las transacciones específicas recomendadas o realizadas en su nombre cuando se presten servicios de asesoramiento personalizado o de gestión de cartera.
 - Informar a sus clientes de manera clara, precisa, suficiente, no engañosa y en el momento adecuado.
 - Actuar con honestidad, imparcialidad y profesionalidad, garantizar la igualdad de trato entre los clientes.

- Desarrollar una gestión diligente, ordenada y prudente de los asuntos que le encomienden sus clientes.
- / Sistemas y procesos:** se ha continuado en la mejora de los sistemas y procesos que permiten la detección y comunicación al supervisor de operaciones sospechosas.



Clientes y productos

Derechos Humanos

Para el Grupo Renta 4, constituye un objetivo prioritario actuar siempre de acuerdo con los más altos estándares éticos y el riguroso cumplimiento del ordenamiento jurídico. El Grupo rechaza la obtención de cualquier beneficio ilícito en el desarrollo de su actividad y, en consecuencia, está comprometido con la prevención, detección y erradicación de cualquier actuación ilícita realizada en el ámbito de sus responsabilidades, en su nombre o por su cuenta y en su beneficio, por cualquiera de sus representantes legales, administradores de hecho o de derecho y empleados.

Prevención de riesgos penales

Renta 4 dispone de un modelo efectivo de organización y gestión de riesgos penales para detectar, impedir y minimizar los riesgos derivados de la posible comisión de delitos que pueden generar la responsabilidad penal en la persona jurídica.

Este modelo está formado por:

- / **Un sistema estructurado y orgánico** de políticas y procedimientos (Código de Conducta, Manual de prevención de riesgos penales, procedimiento regulador del canal de denuncias, sistema disciplinario y reglamento de la Unidad de Cumplimiento)
- / **Un mapa de actividades de control**, que se llevan a cabo de forma preventiva.

Este modelo está sujeto a las siguientes revisiones:

- / **Con carácter anual**, a través del Informe Anual de Cumplimiento, se abordan las posibles modificaciones legislativas en materia penal, los cambios en la organización que puedan tener impacto en el Modelo o la eventual materialización de riesgos penales durante el ejercicio.
- / **Con periodicidad bienal**, al menos, se procede a evaluar el grado de cumplimiento del Modelo y de los controles establecidos. En el año 2024 se ha llevado a cabo esta actualización, que ha permitido medir el grado de efectividad de los controles e introducir pequeños ajustes en el catálogo.
- / **Con carácter extraordinario**, se revisará el Modelo siempre que:
 - Se verifique la comisión de una conducta irregular o delictiva, con el objeto

de establecer medidas eficaces para prevenir y detectar actuaciones similares que en el futuro pudieran producirse;

- Se lleven a cabo reformas legislativas de carácter penal o que afecten al régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas, con el objeto de asegurar la cobertura vigente frente a nuevos riesgos penales.
- Se produzca un cambio significativo en la actividad económica de Grupo Renta 4.

Durante este ejercicio se ha lanzado una formación a todos los empleados, destinada a recordar las pautas de actuación que deben tenerse en cuenta para detectar y minimizar los riesgos.

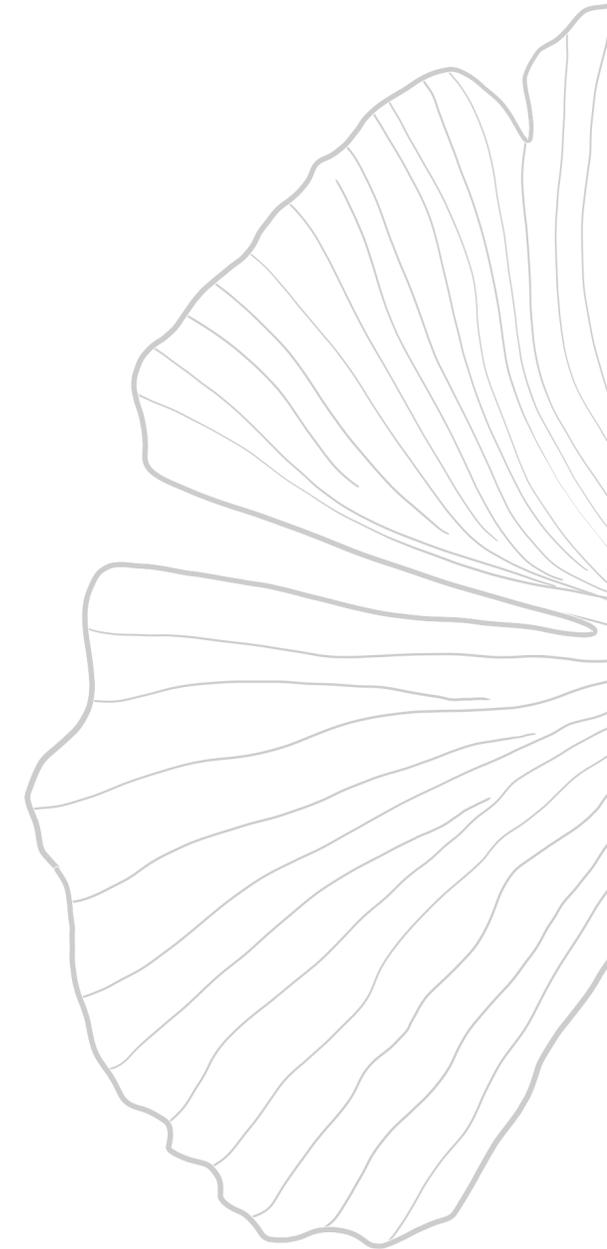
Clientes y productos

Corrupción y soborno

Renta 4 mantiene un marco de transparencia y tolerancia cero con las prácticas corruptas.

Renta 4 tiene establecido una serie de medidas internas para la lucha contra la corrupción y el soborno:

- / Elaboración de un catálogo de actividades y conductas sensibles que deben llevar a cabo los empleados del Grupo, como las relaciones con la Administración. Se han previsto controles mitigadores asociados, que se revisan periódicamente para evaluar su efectividad.
- / Implantación de un procedimiento del Canal de Denuncias establece mecanismos confidenciales y seguros para que empleados, clientes, proveedores y otros stakeholders puedan reportar conductas inapropiadas, fraudes, irregularidades o cualquier comportamiento que infrinja las políticas internas o la legislación vigente.
- / Políticas y manuales de obligado cumplimiento:
 - **Código general de conducta:** sirve de guía para gestionar los conflictos de intereses, así como establecer las pautas de comportamiento de los empleados en el mercado de valores.
 - **Manual de Procedimientos de RRHH:** Garantiza procesos de selección de personal transparentes y equitativos, conforme a los principios de idoneidad.
 - **Política de Externalización:** Proporciona un marco claro para la externalización de servicios, asegurando eficiencia operativa y mitigación de riesgos asociados.



Clientes y productos

Corrupción y soborno

- **Procedimiento de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo:** Establece directrices para detectar, prevenir y reportar actividades vinculadas al blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.
- **Política de Comunicaciones Comerciales:** Regula las prácticas de promoción de productos o servicios siguiendo principios de ética empresarial.
- **Política de Conflictos de Interés:** Establece un marco para identificar, evaluar, gestionar y mitigar conflictos de interés entre las entidades del Grupo, los clientes, empleados, miembros del Órgano de Administración, filiales y proveedores.

En diciembre de 2024, Renta 4 ha decidido perfeccionar sus políticas de conducta y ética corporativa con la aprobación de su Política Anticorrupción y Antisoborno, que establece tanto medidas preventivas como los controles necesarios para mitigar estos riesgos.

Esta política está alineada con los estándares nacionales e internacionales, incluidas las recomendaciones de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción. Además, durante el 2024, también se actualizaron los principios del Código de Conducta para incluir mecanismos específicos que garanticen el cumplimiento de los principios del Pacto Mundial y la nueva Política contra la Corrupción y el Soborno.

Ambas políticas fueron aprobadas por el Consejo de Administración en diciembre y, comunicadas a todos los empleados, así como a los miembros de los órganos de gobierno de las principales filiales del Grupo. Además, el Grupo ha publicado una declaración sobre su Política Anticorrupción en su página web, accesible a los grupos de interés, que resume los aspectos clave de dichas políticas.

Adicionalmente se han implantado diferentes controles para la lucha contra la corrupción y el soborno:

Controles para la detección:

- / Utilización de herramientas avanzadas que permiten verificar si personas relacionadas con la entidad están vinculadas a actividades ilícitas.
- / Sistema de monitoreo de transacciones que detecta patrones sospechosos y genera alertas en tiempo real sobre actividades relacionadas con el soborno, fraude o lavado de dinero.
- / Dos canales de denuncias confidenciales y anónimos, uno supervisado por la Unidad de Prevención de Blanqueo de Capitales (UOPBC) y el otro por la Unidad de Cumplimiento. Estos canales están disponibles para todos los grupos de interés para reportar posibles casos de corrupción, soborno o cualquier otra conducta ilícita.



Clientes y productos

Corrupción y soborno

Controles preventivos:

- / Renta 4 realiza formación periódica sobre anticorrupción y prevención de blanqueo de capitales, para asegurar que todos los empleados comprendan las políticas y procedimientos, y sepan reconocer señales de actividades sospechosas.

Controles reactivos:

- / Sistema disciplinario: el procedimiento sancionador se inicia en función de la gravedad del incidente, y las sanciones son impuestas por los órganos correspondientes, como el Consejo de Administración o el Departamento de Recursos Humanos, dotados de independencia frente al órgano de incoación.

Las filiales extranjeras de Renta 4 también cuentan con normativa interna alineada con su legislación y los estándares definidos por la matriz, principalmente en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

Órganos para la detección y prevención

Renta 4 ha establecido órganos clave para supervisar los resultados relacionados con la corrupción, el soborno, las conductas vinculadas al blanqueo de capitales y cualquier otro delito contemplado en su modelo de prevención de delitos, o infracción en su Código de Conducta. Estos órganos son fundamentales para garantizar la efectividad en la prevención y detección de conductas ilícitas.

Estructura de Investigación, Decisión y Supervisión

Órganos de Investigación

La Unidad de Prevención de Blanqueo de Capitales (UOPBC) es responsable de la preparación de informes y temas presentados ante el CPBC. Actúa de manera independiente de las áreas comerciales y se encarga de investigar las denuncias y conductas sospechosas, realizando un seguimiento continuo de

los casos. Su autonomía y enfoque en la objetividad aseguran investigaciones imparciales y rigurosas.

La Unidad de Cumplimiento, integrada por los directores de Riesgos, Cumplimiento y Auditoría Interna, realiza investigaciones preliminares sobre posibles delitos o infracciones al código de conducta y el modelo de prevención de riesgos penales. Si es necesario, esta unidad puede contar con asesores externos, garantizando una investigación objetiva y libre de influencias externas.

Órgano de Decisión

Existe un Comité de Prevención de Blanqueo de Capitales, con periodicidad mensual para revisar los informes y tomar decisiones sobre la prevención de ilícitos. Su composición garantiza una visión integral transversal sobre los riesgos asociados al blanqueo de capitales, el soborno y la corrupción.

- / Este comité está compuesto por representantes de áreas clave de la entidad, como el director de Tecnología, los directores Comerciales, el responsable de Tesorería, el director de Cumplimiento Normativo
- / Representantes de la Alta Dirección de la Gestora de IIC, Planes de Pensiones y Corporate.
- / El responsable del Departamento de Cuentas.



Clientes y productos

Corrupción y soborno

Órganos de Supervisión

La Comisión de Auditoría y Control supervisa directamente el CPBC y la Unidad de Cumplimiento Normativo, fortaleciendo la independencia y autonomía de los procesos de investigación y supervisión, asegurando una revisión objetiva y libre de conflictos de interés.

Adicionalmente, en la lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, el Consejo de Administración ha designado a un miembro responsable en esta materia, subrayando el compromiso de Renta 4 con los más altos estándares de cumplimiento normativo.

Órgano de Control Interno (OCI)

Un Órgano de Control Interno (OCI) de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo (PBCFT), centralizado a nivel del Grupo, que establece las políticas en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, conforme a la Ley 10/2010 y su desarrollo reglamentario, y vela por su cumplimiento. Además, cuenta con la representación de las distintas áreas de negocio de la entidad.

Centralización y Especialización

Centralizada a nivel del Grupo, con personal especializado, dedicación exclusiva y formación adecuada en materia de análisis. Su objetivo principal es definir y supervisar los procesos dentro del negocio, así como velar por el cumplimiento de la política de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.



Cientes y productos

Ciberseguridad

Renta 4 promueve el correcto funcionamiento de sus sistemas de información y la implantación de medidas de protección contra ciberataques, lo que genera un impacto positivo tanto en la entidad como en sus clientes.

Para mitigar estos riesgos, Renta 4 adopta sistemas de seguridad informática robustos y colabora con proveedores de Tier 1 y Tier 2, asegurando mecanismos de resiliencia en ciberseguridad que permiten mantener y expandir su base de clientes.

En Renta 4 se implementan diversas acciones para garantizar la seguridad de la información:

- / **Políticas de Protección:** Se establecen políticas que resguardan la información y los datos personales, asegurando su confidencialidad, integridad y disponibilidad mediante procedimientos específicos y revisiones documentales.
- / **Estructura Organizativa:** Se define una estructura clara para gestionar la seguridad de la información, incluyendo un procedimiento de teletrabajo que regula las condiciones de seguridad para el trabajo remoto.



- / **Formación del Personal:** Se asegura que el personal esté debidamente capacitado en seguridad de la información, fomentando una cultura de seguridad a través de planes de concienciación y formación continua.
- / **Clasificación de Activos:** Se protegen y clasifican adecuadamente los activos de información, manteniendo un inventario actualizado y procedimientos para la gestión de pérdidas o robos de dispositivos.
- / **Control de Acceso:** Se regula el acceso a la información y sistemas, garantizando que solo el personal autorizado tenga acceso mediante un procedimiento de gestión de usuarios.
- / **Criptografía:** Se implementa criptografía para proteger la información, regulando el uso y gestión de claves criptográficas.

Clientes y productos

Ciberseguridad

- Protección Física:** Se establecen procedimientos de control de acceso a instalaciones y equipos, asegurando la protección física de los activos.
 - Operación Continua:** Se garantiza la operación continua y segura de los sistemas mediante copias de seguridad, protección contra malware y monitorización de la capacidad y seguridad de los activos.
 - Seguridad en Comunicaciones:** Se protegen las comunicaciones internas y externas mediante un procedimiento de seguridad que establece medidas para redes y comunicaciones.
 - Desarrollo Seguro:** Se asegura que los sistemas sean seguros desde su desarrollo hasta su mantenimiento, evaluando el porcentaje de pruebas de contingencia satisfactorias.
 - Relación con Proveedores:** Se gestiona la seguridad en la relación con proveedores, asegurando que cumplan con las políticas de seguridad de la organización.
 - Respuesta a Eventos de Seguridad:** Se establecen procedimientos específicos para la gestión de eventos de seguridad, garantizando una respuesta efectiva ante incidentes.
 - Continuidad de Operaciones:** Se definen acciones para mantener la continuidad del negocio en caso de incidentes, alineando los servicios críticos con los requisitos de continuidad.
 - Cumplimiento Normativo:** Se promueve el cumplimiento de la normativa vigente mediante revisiones y auditorías programadas, adaptando los procedimientos a la regulación de Resiliencia Operativa Digital (DORA).
- Estas medidas permiten a Renta 4 no solo proteger su información, sino también consolidar su posición en el mercado como una entidad confiable y segura.



Clientes y productos

Canales de comunicación internos y externos

Los mecanismos de comunicación son una pieza clave en la mejora de los procesos y procedimientos internos. Es por ello por lo que el Grupo Renta 4 cuenta con distintos canales a través de los cuales el personal propio de la empresa puede dar a conocer sus inquietudes y necesidades.



Servicio de atención al cliente

Gestiona quejas y reclamaciones de usuarios de servicios financieros, garantizando la protección de sus derechos e intereses. Además de desarrollar la función principal de resolución de reclamaciones, quejas, incidencias, consultas y/o solicitudes, desempeña un papel de intermediación entre el Cliente y la Entidad, por lo que, tras analizar el motivo de las reclamaciones, quejas, incidencias, consultas y/o solicitudes y revisar los procedimientos, para aquellos casos en los que es factible, el Servicio colaborará con la Entidad en aquellos casos en los que sea posible, con el fin de proporcionar las recomendaciones oportunas sobre posibles mejoras en los procesos de la Entidad.



Canal de denuncias

Disponible de manera electrónica, telefónica, postal y presencial tanto para los empleados como para los grupos de interés, que permite la comunicación anónima:

- / **Poner de manifiesto cualquier inquietud o cuestión** acerca de comportamientos que puedan suponer una vulneración de la normativa o de políticas internas del Grupo.
- / **Trasladar actividades que puedan ser constitutivas** de delitos o infracciones administrativas.



Sociedad

Impacto medioambiental: huella de carbono

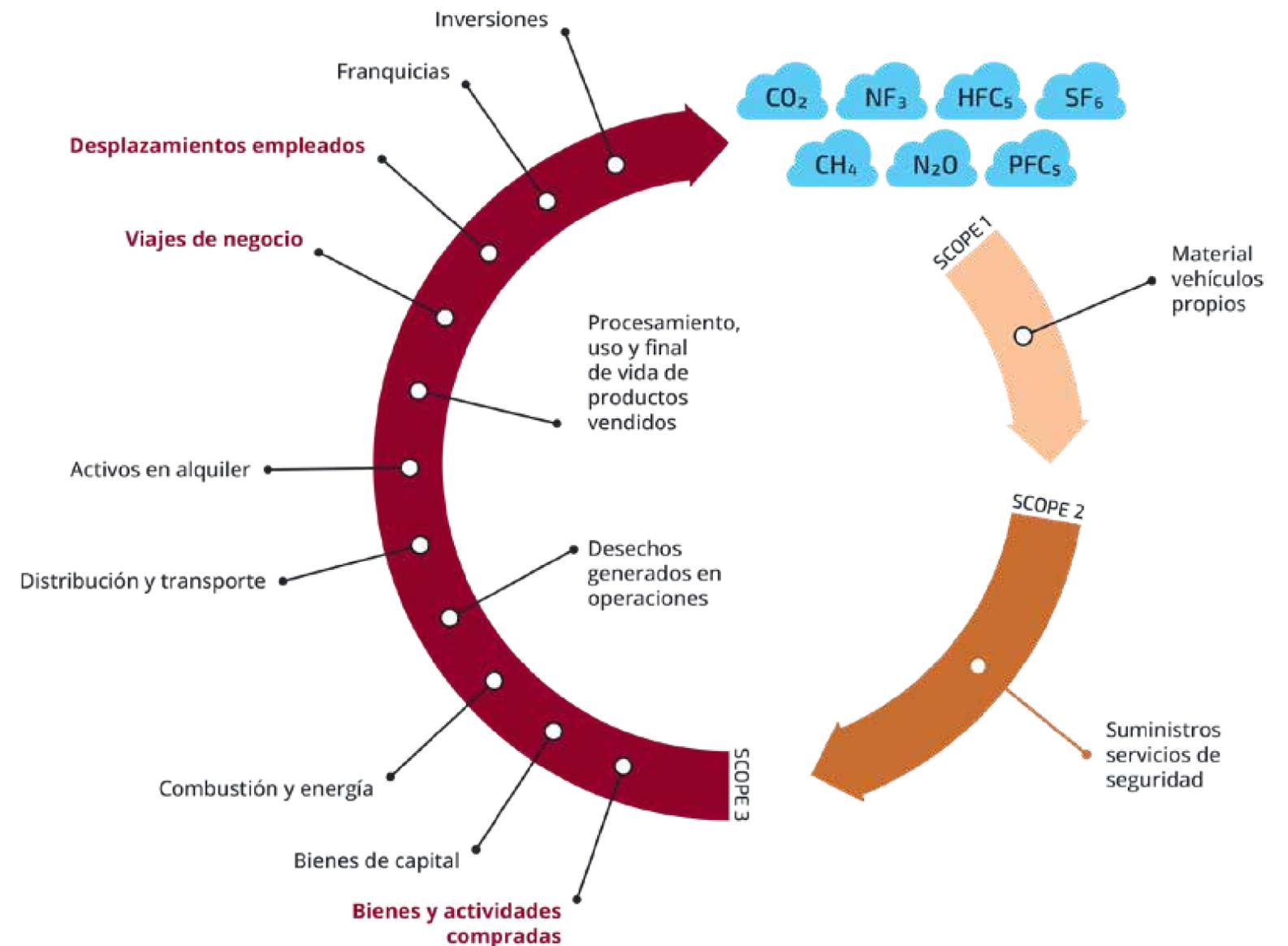
La metodología implementada en el cálculo de las emisiones de alcance 1, 2 y 3 a nivel operativo realizado por Renta 4 se basa en el GHG Protocol y en las indicaciones del MITECO. Además, se ha llevado a cabo el cálculo de las emisiones de alcance 3 financiadas en base a la guía PCAF (Partnership for Carbon Accounting Financials).

Renta 4, en línea con sus objetivos estratégicos, está llevando a cabo acciones para la puesta en marcha de medidas de descarbonización, por lo que se prevé una mejoría significativa en los resultados del cálculo de la huella de carbono con la implantación de dichas medidas.

Objetivos de Renta 4:

- / **Definir objetivos a corto y largo plazo** para alinear las inversiones con los objetivos de descarbonización.
- / **Diseñar e implementar una estrategia de descarbonización** para cumplir con estos objetivos.
- / **Continuar reportando la huella de carbono** anualmente y divulgar el progreso frente a la estrategia de transición.

A lo largo de 2024, el modelo desarrollado por Renta 4 para el cálculo de la huella de carbono, ha considerado los alcances 1, 2 y 3 operativo (bienes y servicios adquiridos, desplazamiento empleados y



Sociedad

Impacto medioambiental: huella de carbono

viajes de negocio), además del alcance 3 en relación con las emisiones relativas a las inversiones (Corporate Finance Cotizados, Instituciones de Inversión Colectiva y Bonos soberanos).

El resultado del cálculo de la huella de carbono para 2024 ha sido de **69.371,96 tCO2eq** en base al mercado, lo que supone una **reducción significativa del 23,82%** respecto al año 2023 (91.057,55tCO2eq*).

En 2024 se ha continuado con la renovación de los equipos de climatización de la red de oficinas, incluyendo la sede central de Paseo de la Habana, lo que ha supuesto un incremento de las **emisiones**

totales de Alcance 1 respecto a 2023.

En **emisiones de Alcance 2**, se ha conseguido alcanzar para España el objetivo de un consumo de energía 100% sostenible, misma situación que en la sede de Luxemburgo, con el consiguiente descenso del Grupo Renta 4 en emisiones de toneladas métricas equivalentes de CO2 pasando de 64,76 tCO2eq de 2023 a 28,42 tCO2eq en 2024, una reducción del 60,55%.

Para las oficinas de Colombia, Chile y Perú, al no contar con certificados de Garantía de Origen o energía de origen 100% renovable, las emisiones derivadas del consumo eléctrico para cada una de ellas resultan del producto de los mWh

consumidos y los factores de emisión genéricos derivados de los mix eléctricos de cada país (en base a la ubicación) obtenidos de distintas fuentes.

Respecto a las **emisiones de Alcance 3**, se ha producido un nuevo aumento de emisiones, motivado por el crecimiento en el número de empleados, un aumento del volumen de facturación considerado para el cálculo de las emisiones asociadas a la compra de bienes y servicios y un aumento de la proporción de emisiones asociadas al desplazamiento de los trabajadores de su hogar al lugar de trabajo obtenidas en base a las emisiones medias calculadas con los datos de la encuesta de movilidad de 2024.



Emisiones totales				
Emisiones de CO2	2023	2024	Var(%)	Ud.
Alcance 1	115,48 t	243,54 t	110,88%	tCO2 eq.
Alcance 2	64,76 t	28,42 t	-60,55%	tCO2 eq.
Alcance 3 operativo	739,01 t	1.103,97 t	49,38%	tCO2 eq.
Alcance 3 inversiones	90.138 t	67.996 t	-24,56%	tCO2 eq.
Total	91.057 t	69.371 t	-23,82%	tCO2 eq.

Promoviendo la inversión para el progreso de las personas y la sociedad

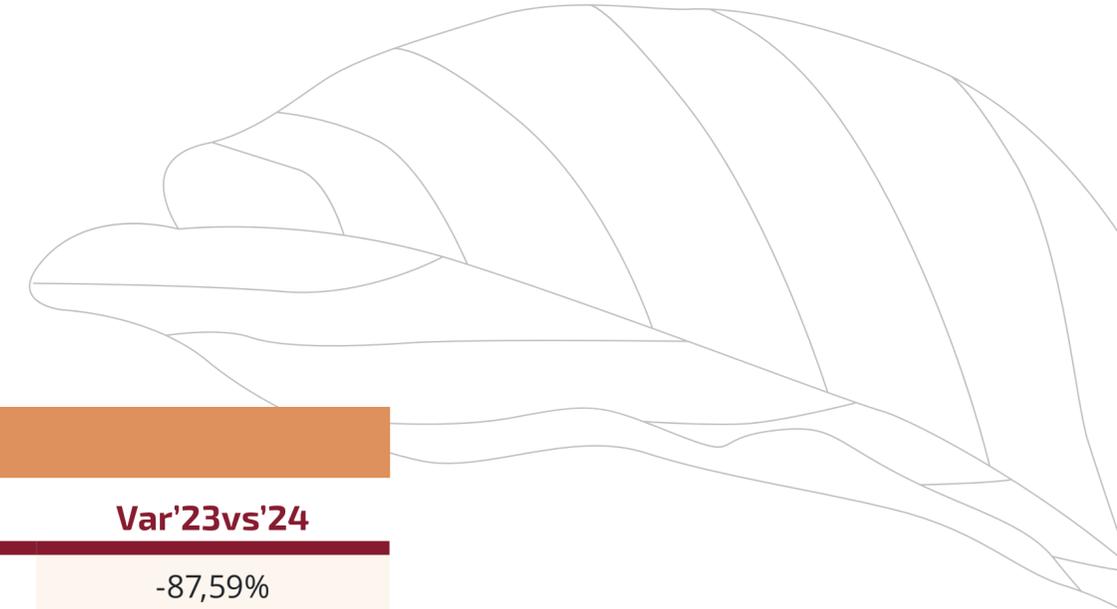
Sociedad

Impacto medioambiental: huella de carbono

Huella de carbono de alcance 1

Al igual que en años anteriores, la primera fuente en las emisiones de alcance 1 a considerar es la del generador de gasóleo del que dispone la sede central. Dicho generador se activa en caso de corte de suministro eléctrico. En 2024, el generador ha implicado un consumo de 18,28 l de combustible con su efecto de emisiones GEI de 0,05 tCO₂ eq. Al igual que en el 2023 se ha hecho uso de estos grupos electrógenos motivado ya sea por cortes de luz generales, pruebas de contingencia, o pruebas mensuales de arranque.

Por último, en el alcance 1 hay que considerar el consumo de gases fluorados que tienen los sistemas de climatización. El incremento en estas emisiones en comparación con 2023 se ha debido principalmente al aumento del 126% de la recarga de gases fluorados en el edificio de Madrid - Paseo de La Habana. El total del Alcance 1 ha sido de 243,54 t CO₂ eq, lo que representa un aumento del 110,88% respecto al año pasado.



Emisiones generadas de GEI de alcance 1			
Emisiones de alcance 1	2023 (t CO ₂ eq)	2024 (t CO ₂ eq)	Var'23vs'24
Alcance 1 (Maquinaria)	0,37	0,05	-87,59%
Alcance 1 (Gases fluorados)	115,12	243,49	111,52%
Total Alcance 1	115,48	243,54	110,88%

Emisiones de GEI brutas de alcance 1 por zonas geograficas			
Oficina	Nombre Gas	Recarga (kg)	Emisiones (t CO ₂ eq)
Alicante	R-410A	3,4	7,67
Gijón	R-410A	18,63	42,03
Guadalajara	R-410A	5,88	13,27
Madrid - Paseo de la Habana	R-410A	25,09	56,6
	R-410A	39,5	89,11
Murcia	R-410A	12,59	28,4
Terrassa	R-410A	2,84	6,41
Total	R-410A	107,93	243,49

Sociedad

Impacto medioambiental: huella de carbono

Huella de carbono de alcance 2

En España y Luxemburgo, el Grupo Renta 4 ha logrado un consumo de energía 100% sostenible, reduciendo sus emisiones de CO2 de 64,76 tCO2eq en 2023 a 28,42 tCO2eq en 2024, lo que representa una disminución del 56,11%.

Emisiones generadas de GEI de alcance 2

Emisiones de alcance 2	2023 (t CO2 eq)	2024 (t CO2 eq)	Var'23vs'24
Sucursales	25,97	0	-100%
Oficina central	3,75	0	-100%
Total nacional	29,73	0	-100%
Internacional	35,03	28,42	-18,86%
Total Alcance 2	64,76	28,42	-56,11%



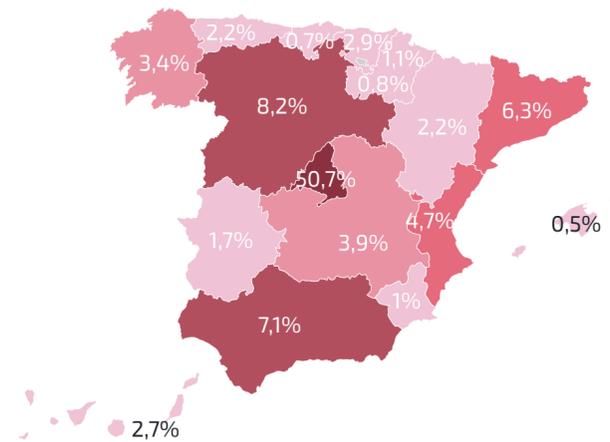
Sociedad

Impacto medioambiental: huella de carbono

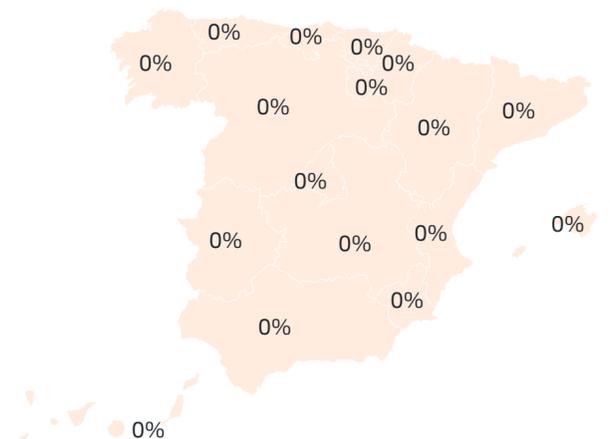
Emisiones generadas de GEI en base a la ubicación y al mercado, y emisiones evitadas en 2024 (kg de CO2 eq.)

Considerando el consumo total de energía eléctrica de Renta 4 en 2024 (2.197mWh), aquella que ha sido por fuentes de energía renovable (2.151,1 mWh) y que representan un 97,90% del total consumido, las emisiones de CO2 en el ejercicio ha sido de 28,42tCO2eq, un descenso de un 56,11% con respecto al año 2023.

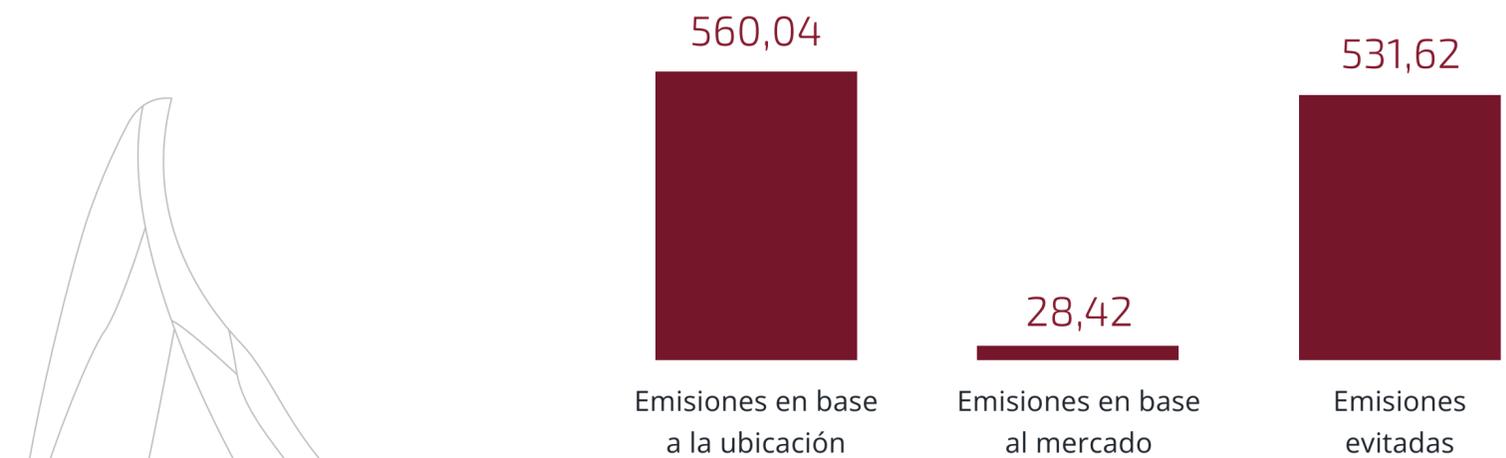
Consumos de alcance 2 por comunidad autónoma



Consumos de alcance 2 por comunidad autónoma



Emisiones generadas de GEI en base a la ubicación y al mercado, y emisiones evitadas en 2024 (Toneladas de CO2 eq.)



Sociedad

Impacto medioambiental: huella de carbono

Huella de carbono de alcance 3

Renta 4 calcula el alcance 3 de la huella de carbono conforme al GHG Protocol y al estándar de reporte PCAF. En este alcance se deben considerar las siguientes categorías:

Emisiones de GEI indirectas operativas de alcance 3

- Servicios prestados por los proveedores:** El incremento de las emisiones en un 101,24% respecto al 2023 se debe a un incremento del volumen de facturación considerado para el cálculo de las emisiones asociadas a esta categoría.
- Desplazamiento de empleados:** el aumento de emisiones responde principalmente al incremento en el número de empleados (de 670 en 2023 a 728 en 2024) y al cambio en los hábitos en los desplazamientos de los empleados.
- Viajes de negocio:** en 2024, las emisiones por viajes de negocio se redujeron en un 11,13% gracias a una disminución de los kilómetros recorridos y a que los kms que se realizaron en avión disminuyeron en un 16%.

Emisiones de GEI indirectas operativas de alcance 3

Emisiones indirectas operativas	2023 (t CO2 eq)	2024 (t CO2 eq)	Var'23vs'24
Servicios prestados por proveedores	256,55	516,28	101,24%
Desplazamiento de empleados	353,65	473,21	33,81%
Viajes de negocio	128,81	114,48	-11,13%
Total	739,01	1.103,97	49,38%



Sociedad

Impacto medioambiental: huella de carbono

Emisiones de GEI financiadas de alcance 3

Incluyen las exposiciones directas derivadas de cartera propia así como las indirectas derivadas de las garantías que actúan como colateral de los créditos a la inversión que realiza Renta 4. En este punto cabe destacar que Renta 4 no tiene poder de decisión sobre las sociedades en las que invierten los acreditados, por lo que este incremento se debe en gran medida a las preferencias de los inversores acreditado

/ CF Cotizados: considerando el alcance 1 y 2 de las empresas en las que se invierte se han incrementado las emisiones en un 569,41% debido a un incremento de la inversión crediticia del Grupo Renta 4 y de los sectores en los que se invierte.

/ Instituciones de inversión colectiva: considerando el alcance 1 y 2 de las empresas en las que se invierte, las emisiones han aumentado en un 103,48% debido al incremento del dispuesto de los créditos que se financia. En este punto cabe destacar que Renta 4 no tiene poder de decisión sobre las sociedades en las que invierten los acreditados, por lo que este incremento se debe en gran medida a las preferencias de los inversores acreditado. También podría deberse a una variación en la calidad de la información proporcionada por terceros sobre las emisiones reportadas por las empresas

/ Bonos soberanos: las emisiones de esta categoría han reducido en un 33,70% motivado por la reducción de la inversión en esta categoría.

Emisiones de GEI indirectas financiadas de alcance 3

Categoría	2023 (t CO2 eq)	2024 (t CO2 eq)	Var'23vs'24
Corporate Finance Cotizados	914,87	6.124,23	569,41%
Instituciones de Inversión Colectiva	1.981,18	4.031,24	103,48%
Bonos Soberanos	87.242,25	57.840,56	-33,70%
Total	90.138,29	67.996,03	-24,56%

Sociedad

Donaciones

En el ámbito de la solidaridad, las actividades de la Entidad se canalizan a través de donaciones realizadas a diferentes asociaciones. Durante el ejercicio 2024 Renta 4 ha donado un total de **345.376,51€** repartidos según se detalla en la siguiente tabla:

Asociación	Importe
DONAC FUNDAC SOC CONCIERTOS ALBA	1.500
DONACIÓN ABAO 09/24 BILBAO	6.000
FUND PATRONATO AVEMARIANO 03/24 DONACION	350
FUNDACION ASINDOWN 10/23 DONACION	200
DONACION SOÑAR DESPIERTO 06/24 VLC	480
DONACION COFRADIA UNIV JESUS 04/24	580
DONACION COFRAD PENIT 04/24 VLLD	325
DONACION CASA CARIDAD DE VALENCIA	80.000
DONACIÓN FUNDACIÓN RENTA 4	115.000
DONACIÓN FUNDACION TEATRO REAL	67.177
DONACION AMPAO	600
FUNDACION PABLO VI	59.164,51
ASOCIACION NORTE JOVEN	1.000
FUNDACION IESE	13.000,00
Total	345.376,51

En 2023, el total de donaciones de Renta 4 ascendió a **167.475€**, lo que representa un crecimiento del **106%** en comparación con el año anterior. Este incremento se debe en gran parte a una aportación extraordinaria de **80.000€** realizada a Cada Caridad de Valencia para colaborar con los damnificados por la catástrofe de la Dana. Una de las principales acciones solidarias de la entidad se lleva a cabo a través de la Fundación Renta 4, que en 2024 recibió aportaciones de **115.000€** por parte de Renta 4 Banco, lo que supone un aumento del **16%** respecto al año anterior.

La Fundación Renta 4 (Renta 4 Banco representa el 100% de las aportaciones) destina sus donaciones anuales a proyectos que promueven la educación en poblaciones desfavorecidas en España, África y Latinoamérica, con el objetivo de que la educación llegue al mayor número posible de jóvenes, garantizando calidad y transparencia. En su labor, la Fundación implica a los empleados de la entidad, quienes son responsables

fundaciónrenta4

de realizar propuestas de proyectos y asociaciones que pueden participar en el proceso de selección. El patronato de la Fundación analiza todas las candidaturas para asegurarse de que cumplen con los requisitos establecidos, y aquellas que son validadas entran en una votación entre todos los empleados para elegir las más votadas.

Actualmente, la Fundación realiza aportaciones anuales de 6.000€ a 14 proyectos. Estas asignaciones deben ser revalidadas anualmente, aunque 7 de ellas ya cuentan con un compromiso de continuidad, dada la trayectoria positiva de los proyectos desarrollados en ellas.



Sociedad

Adhesiones

Renta 4 evidencia su compromiso con la promoción e integración de factores ESG, tanto en la compañía como en la sociedad, a través de la adhesión a las principales iniciativas internacionales en materia ESG.



Principios de Inversión Responsable

Desde 2021, Renta 4 Gestora es signatario de los Principios de Inversión Sostenible de las Naciones Unidas (PRI) comprometiéndose así a incorporar factores medioambientales, de carácter social y de buen gobierno en la toma de decisiones de inversión.

Este acuerdo permite que Renta 4 Gestora tome decisiones de inversión con una mayor precisión y fiabilidad a la hora de gestionar los riesgos y la rentabilidad de los fondos que gestiona.

En marzo de 2023, Renta 4 Banco se adhiere como Grupo a los PRI, integrando entre sus objetivos de sostenibilidad, además, el objetivo de descarbonización.



Alianza Bancaria Net-Zero

Renta 4 entiende que las metas estratégicas destinadas a mitigar el cambio climático deben estar alineadas con los objetivos del Acuerdo de París. Con este compromiso, la entidad se ha adherido desde 2023 a la Net Zero Banking Alliance (NZBA). En este sentido, Renta 4 asume el objetivo de alcanzar la neutralidad de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) para 2050, y las metas necesarias para lograr dicho objetivo estarán contenidas en el Plan de Transición de Mitigación del Cambio Climático. Este plan está en desarrollo y se presentará en 2025 para su aprobación.

Sociedad

Colaboración con instituciones educativas

Renta 4 viene colaborando desde hace muchos años con las universidades, al considerar que la formación es un pilar fundamental en materia de RRHH. Por este motivo, **Renta 4 mantiene convenios de colaboración con la mayoría de las universidades de todo el territorio nacional**, así como algunas universidades internacionales, en Estados Unidos, Reino Unido y Francia. En 2024, se ha aliado con Traders Business School para potenciar el acceso a la educación financiera de calidad y hacerla accesible para todos.

Anualmente, **Renta 4 dota becas de formación en diferentes departamentos, áreas y oficinas de la Entidad**, en las que los estudiantes realizan un periodo de prácticas curriculares o extracurriculares, en las que aprenden entre otros temas sobre los mercados y diferentes productos financieros, fiscalidad, los procedimientos del departamento u oficina en el que realizan la beca, así como el funcionamiento de un banco de inversión.

El currículo de aquellos estudiantes que realizan un gran desempeño durante el periodo de prácticas se incorpora a la base de datos de posibles candidatos, participando en los procesos de selección de puestos que puedan surgir, siendo las becas otra de las fuentes de reclutamiento que Renta 4 utiliza para la selección de candidatos en los procesos de selección.



Sociedad

Relación con actores locales

Renta 4 es un referente nacional en servicios de inversión y mercado de capitales, la presencia a lo largo de toda la geografía española, en cada capital de provincia, es muestra del compromiso que adquiere esta entidad con toda la sociedad, para democratizar la inversión, fundamentado en la convicción de que la inversión es uno de los principales motores para mejorar la vida de las personas.

Adicionalmente, Renta 4 Banco ha seguido trabajando a lo largo del 2024 en integrar herramientas de información y de operativa que permiten a los inversores realizar su actividad de inversión considerando, de forma cada vez más detallada, factores ESG. El objetivo es introducir datos y elementos para poder filtrar y seleccionar los activos y los agentes que se adapten a sus criterios de ISR.

La actividad de Corporate de Renta 4 incluye el análisis y acceso de financiación a pequeñas empresas para su crecimiento y eventual salida a Bolsa.

Esta actividad se combina con la presencia de las oficinas para ofrecer a las Pymes locales estas posibilidades.

La entidad, participa de la iniciativa para la educación pedagógica financiera para jóvenes “Tus Finanzas, Tu futuro”, promovida por la AEB en la que los empleados realizan un voluntariado en colegios o institutos impartiendo formación financiera a estudiantes de entre 15 y 17 años. Asimismo, Renta 4 es miembro del programa Madrid Futuro,

donde se generan junto a otras entidades cambios de impacto. En este sentido, se realizan multitud de actividades formativas con el objeto de sensibilizar a la ciudadanía local sobre la cultura financiera.

La contribución total del Grupo Renta 4 a asociaciones sectoriales sin ánimo de lucro durante el año 2023 ha ascendido a 139.068,20€.

Renta 4 también establece alianzas con asociaciones de diferentes sectores en las comunidades en las que opera, apoyándose en las mismas con el fin de identificar y procurar dar respuesta a las necesidades del entorno local.

En relación con Renta 4 Gestora SGIC SA y Renta 4 Pensiones SGFP SA, éstos son miembros ordinarios de INVERCO, la Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones, patronal española que agrupa a las instituciones de inversión colectiva. Sus miembros son las entidades españolas que gestionan fondos de inversión y planes de

pensiones, y las extranjeras que estén debidamente inscritas y controladas por la CNMV. Las cuotas que se pagaron en 2023 fueron de 15.540 euros y 25.570 euros respectivamente.



Sociedad

Formaciones a ciudadanos

Promovemos la inversión como instrumento de progreso de la sociedad

Dentro de nuestro compromiso con la sociedad y el desarrollo sostenible, Renta 4 asume un papel activo en su labor pedagógica y de difusión sobre la importancia de las finanzas y el ahorro de los ciudadanos. Distintos canales para aprender sobre inversión:



Formación presencial

En las oficinas de Renta 4 se imparten cursos de todos los niveles.



Formación online

Con diferentes cursos y conferencias de expertos.



Guías formativas

Para aprender los aspectos básicos de los productos de inversión.



Videos tutoriales

Con toda la información sobre el funcionamiento de los productos y servicios financieros de Renta 4 Banco.



Boletines

Con la actualidad en los mercados.



Sociedad

Información del consumidor

Renta 4, es una entidad especializada en la prestación de servicios de inversión y gestión de activos de calidad, cuyos principios se basan en la cercanía con los clientes y especialización, ofreciendo una amplia gama de productos y un asesoramiento de calidad a sus clientes, siendo la satisfacción del cliente uno de los principales objetivos para Renta 4.

Tal y como establece la Orden ECO/734/2004 de 11 de marzo, El SAC (Servicio de Atención al Cliente de Renta 4) tiene como principal función la atención y resolución de las quejas y reclamaciones que presentan los clientes.

En primer lugar, se determina si la reclamación presentada por cualesquiera de los canales indicados es admitida o no a trámite, para posteriormente una vez admitida a trámite proceder a su estudio y análisis pormenorizado de cada una de las cuestiones planteadas, revisando los procedimientos establecidos por Renta 4.

Finalmente, se dicta la correspondiente resolución o bien se insta a las partes a llegar a un acuerdo sobre las circunstancias.

Las quejas o reclamaciones se deberán dirigir por escrito a: Servicio de Atención al Cliente de Renta 4 Banco, S.A. (Defensor) Titular: Yeray Campos Chica.

Canales para la efectiva presentación de quejas y/o reclamaciones:

- / **Correo electrónico** defensor@renta4.es
- / **Página web** de Renta 4 <https://www.r4.com/> a través de la cuenta logada del cliente (con certificado digital)
- / **Correo postal:** Paseo de la Habana nº 74 28036 Madrid
- / **Presencialmente** en cualquiera de las oficinas de Renta 4
- / Los clientes o usuarios también pueden reclamar ante las oficinas de **Consumo de su Ayuntamiento o Comunidad Autónoma**.

Dentro del primer trimestre de cada año, el Servicio de Atención al Cliente presentará ante el Consejo de Administración de la Entidad un Informe explicativo del desarrollo de su función durante el ejercicio precedente. El Informe Anual tendrá el siguiente contenido mínimo respecto de cada una de las entidades del grupo Renta 4 al que le sea de aplicación el Reglamento para la Defensa del Cliente del Grupo Renta 4:

- / **Resumen estadístico de las quejas y reclamaciones atendidas**, con información sobre su número, admisión a trámite y razones de inadmisión, motivos y cuestiones planteadas en las quejas y reclamaciones, y cuantías e importes afectados.
- / **Resumen de las decisiones dictadas**, con indicación del carácter favorable o desfavorable para el reclamante.
- / **Criterios generales** contenidos en las decisiones.

- / **Recomendaciones o sugerencias** derivadas de su experiencia, con vistas a una mejor consecución de los fines que informan su actuación.

Mirando al futuro

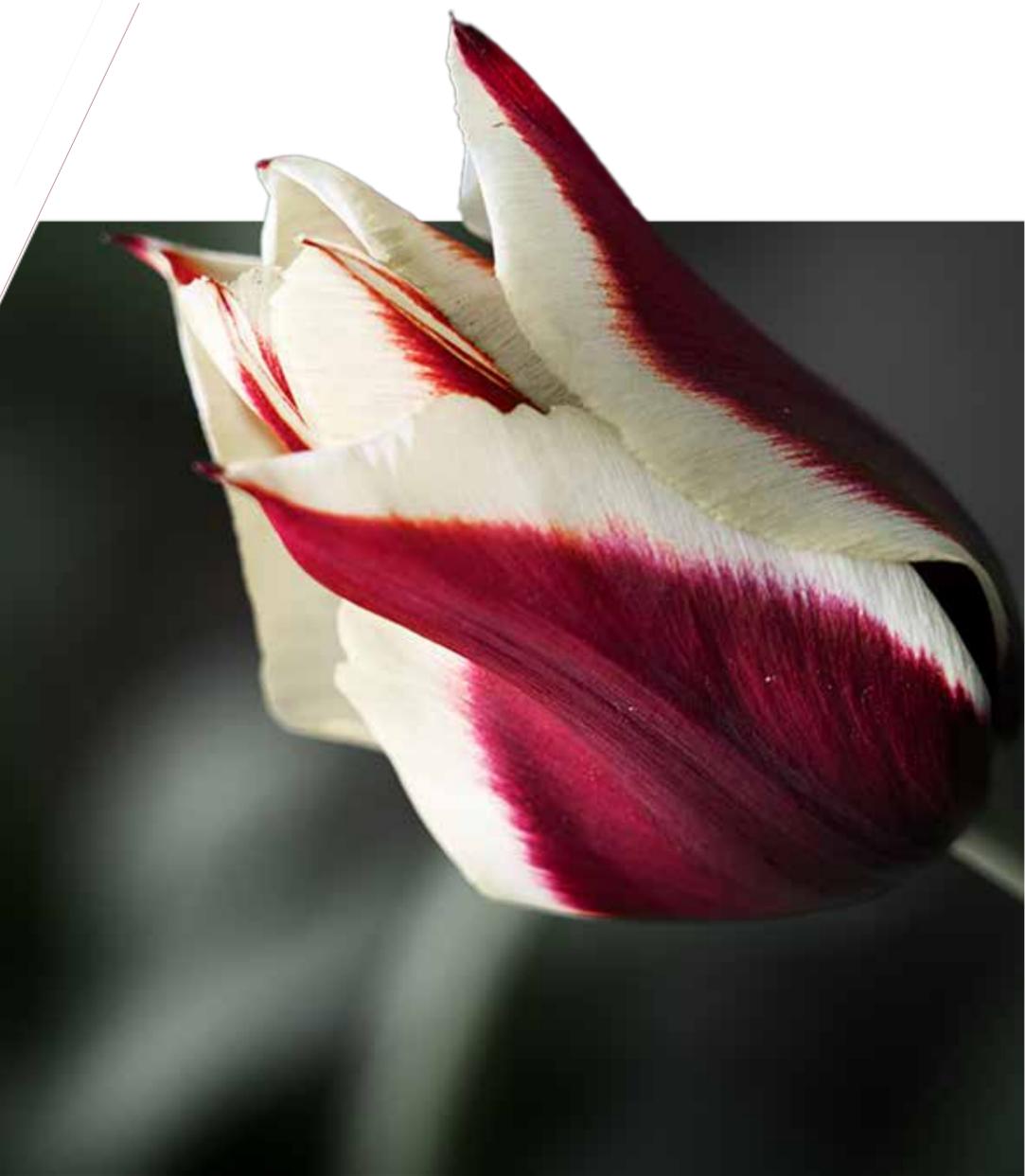
Renta 4 ha establecido las siguientes acciones con el objetivo de contribuir al desarrollo de la sostenibilidad.

Acciones a Medio Plazo (2026-2030):

- / Definición y ejecución de la estrategia de descarbonización para las emisiones financieras de alcance 3.
- / Establecimiento de objetivos de reducción de emisiones para las emisiones financieras de alcance 3 en torno a un 30%.
- / Adaptación del plan a las nuevas regulaciones y tendencias del mercado.

Acciones a Largo Plazo (a partir de 2031):

- / Establecimiento de mecanismos de gobernanza y seguimiento para la correcta implementación del plan de transición.



Anexos

ÍNDICE DE LA SECCIÓN

Taxonomía EU

85 Información cuantitativa

86 Información cualitativa

Gestión social y del personal

87 Estructura y evolución de la plantilla

87 Distribución de la plantilla

88 Distribución por tipo de contrato y género

88 Distribución por tipo de contrato y categoría

89 Distribución por tipo de contrato y edad

89 Antigüedad media del personal

90 Promedio de contratos por género

90 Promedio de contratos por categoría

91 Promedio de contratos por edad

91 Edad media

92 Remuneración por categoría y área geográfica

93 Remuneración fija por categoría, género y área geográfica

94 Remuneración por edad y área geográfica

94 Remuneración por edad y área geográfica-Nacional

95 Remuneración por edad y área geográfica-Internacional

96 Remuneración fija y variable, por categoría y área geográfica

98 Brecha salarial nacional. Remuneración fija total

98 Brecha salarial internacional. Remuneración fija total

99 Remuneración del Consejo de Administración

100 Relaciones sociales

100 Bajas laborales por categoría

101 Bajas laborales por edad

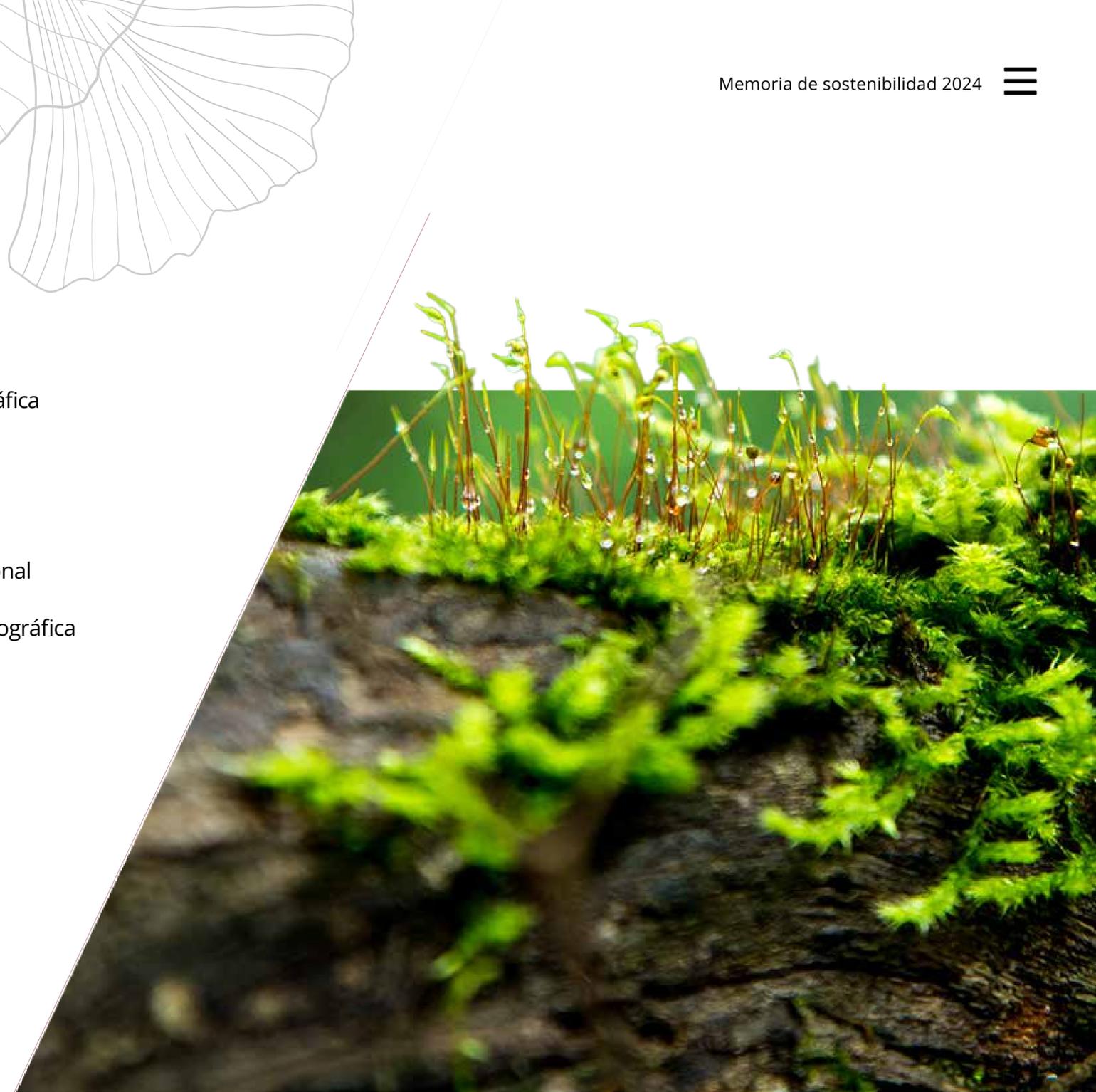
101 Comparativa de las bajas no voluntarias

102 Bajas no voluntarias por categoría y edad

102 Bajas laborables por áreas geográficas

Sociedad

103 Información fiscal



Taxonomía EU

Información cuantitativa

Renta 4, en cumplimiento de los requerimientos de elegibilidad y alineamiento desarrollados en el Reglamento Delegado UE 2021/2178 y su posterior modificación en el Reglamento Delegado UE 2023/2468 en desarrollo del Reglamento UE 2020/852, ha cumplimentado las plantillas correspondientes al Anexo VI del Reglamento Delgado UE 2021/2178. En el cuadro siguiente se presenta un resumen con la información de los indicadores clave de resultados en los que se desarrollan los siguientes datos:

/ **indicador de resultados de los GAR (ratio de activos verdes)** considerando como indicadores clave de resultados las exposiciones, el indicador del volumen de negocio y el indicador de CAPEX.

/ **Porcentaje de cobertura de activos totales**, así como los porcentajes de activos excluidos del numerador y del denominador en los Ratios de Activos verdes en términos de stock y de flujo.

Indicador Clave de Resultados principal	Total de activos mediambientalmente sostenibles (en millones de euros)	Indicador clave de resultados de volumen de negocio	Indicador clave de resultados de CAPEX	% de cobertura sobre activos totales	% de activos excluidos del numerador de la GAR	% de activos excluidos del denominador de la GAR
Ratio de Activos Verdes (GAR) en términos de Flujo	0,3002	0,0411%	0,9140%	0,559%	28,950%	70,491%
Ratio de Activos Verdes (GAR) en términos de stock	0,0894	0,0300%	2,1627%	0,001%	91,615%	6,814%
Cartera de Negociación*	0,00000	0,0000%	0,0000%	-	-	-
Garantías Financieras	0,00000	0,0000%	0,0000%	-	-	-
Activos Gestionados	10240,14830	5,0426%	6,6366%	-	-	-
Ingresos por Honorarios y Comisiones*	0,00000	0,0000%	0,0000%	-	-	-

* Los indicadores clave de resultados de los honorarios y comisiones y de la cartera de negociación solo serán de aplicación a partir de 2026.

Taxonomía EU

Información cualitativa

Para una mayor comprensión de la evaluación del grado en que las actividades económicas de Renta 4 son elegibles y están alineadas con la taxonomía ESG se incluye la siguiente información:

El modelo de negocio de Renta 4 se basa principalmente en la intermediación y gestión de activos de la clientela, de tal manera que la financiación recibida de nuestros clientes es materializada principalmente en emisiones de deuda de Administraciones Centrales y Regionales, a corto y medio plazo, así como en cuentas del Eurosistema y en cuentas corrientes de Entidades de Crédito, sometidas a supervisión prudencial y domiciliadas en Estados pertenecientes a la Unión Europea, con el objeto de preservar el valor para el cliente.

Adicionalmente, el Grupo Renta 4 y de manera menos relevante, realiza la **actividad de inversión crediticia**. Esta operativa de financiación, al no tener por objetivo la financiación de actividades económicas del acreditado, no constituye una de las actividades económicas consideradas elegibles, ni alineadas a la taxonomía europea.

De esta manera, a cierre del ejercicio 2024 aproximadamente el 70,5% de las exposiciones del balance se encuentran excluidos a efectos del cálculo del numerador y denominador del GAR representando las exposiciones frente a bancos centrales un 51,7%, las exposiciones frente a administraciones centrales y emisores supranacionales un 17,2%, y las exposiciones clasificadas como cartera de negociación un 1,2%.

En el ejercicio 2024, entre las contrapartes financieras y no financieras que cumplan los requisitos para incluirse en el numerador del GAR, se ha verificado que no existe ninguna que publique datos estimados respecto a la elegibilidad de cada uno de los cuatro objetivos medioambientales regulados por el Reglamento Delegado UE 2023/2024.

En cumplimiento de la información a divulgar de acuerdo con el Reglamento UE 2022/1214 respecto a la actividades económicas relacionadas con la energía nuclear y el gas fósil, cabe destacar que el Grupo Renta 4 no tiene ninguna exposición ni financia directa ni indirectamente las actividades citadas. Si se quiere se puede poner el cuadro adjunto en este punto en el informe de sostenibilidad.



Gestión social y del personal

Estructura y evolución de la plantilla

		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	% Plantilla
Nacional	Central	193	219	223	242	251	278	306	320	340	370	60%
	Red	204	198	204	214	214	219	228	233	241	247	40%
	Total Nacional	397	417	427	456	465	497	534	553	581	617	85%
Internacional		31	44	42	49	57	63	74	80	89	111	15%
TOTAL		428	461	469	505	522	560	608	633	670	728	100%
Variación Anual Plantilla			7,70%	1,70%	7,70%	3,40%	7,30%	8,60%	4,10%	5,80%	5,80%	

Distribución de la plantilla a cierre del ejercicio por genero y categoría

	2023			2024			Variación Plantilla 2024/2023		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Dirección	11	2	13	12	2	14	9,09%	0,00%	7,69%
Técnicos	417	189	606	459	206	665	10,07%	8,99%	9,74%
Administrativos	18	33	51	16	33	49	-11,11%	0,00%	-3,92%
Total	446	224	670	487	241	728	9,19%	7,59%	8,66%

Gestión social y del personal

Distribución por tipo de contrato y género

Tipo de Contrato	2024				2023			
	Hombre	Mujer	Total	% Total	Hombre	Mujer	Total	% Total
Contrato Indefinido TC	485	232	717	98,49%	444	212	656	97,90%
Contrato Indefinido TP	1	8	9	1,24%		10	10	1,50%
Contrato Temporal TC	1		1	0,14%	2		2	0,30%
Contrato Temporal TP	0	1	1	0,14%	1	1	2	0,30%
Total	487	241	728	100,00%	447	223	670	100,00%
% Total	67%	33%			67%	33%		

Distribución por tipo de contrato y categoría

Tipo de Contrato	2024				2023			
	Directivo	Técnico	Administrativo	Total	Directivo	Técnico	Administrativo	Total
Contrato Indefinido TC	14	659	44	717	13	599	44	656
Contrato Indefinido TP		5	4	9		4	6	10
Contrato Temporal TC			1	1		2		2
Contrato Temporal TP		1		1		1	1	2
Total	14	665	49	728	13	606	51	670
% Total	2%	91%	7%		2%	90%	8%	

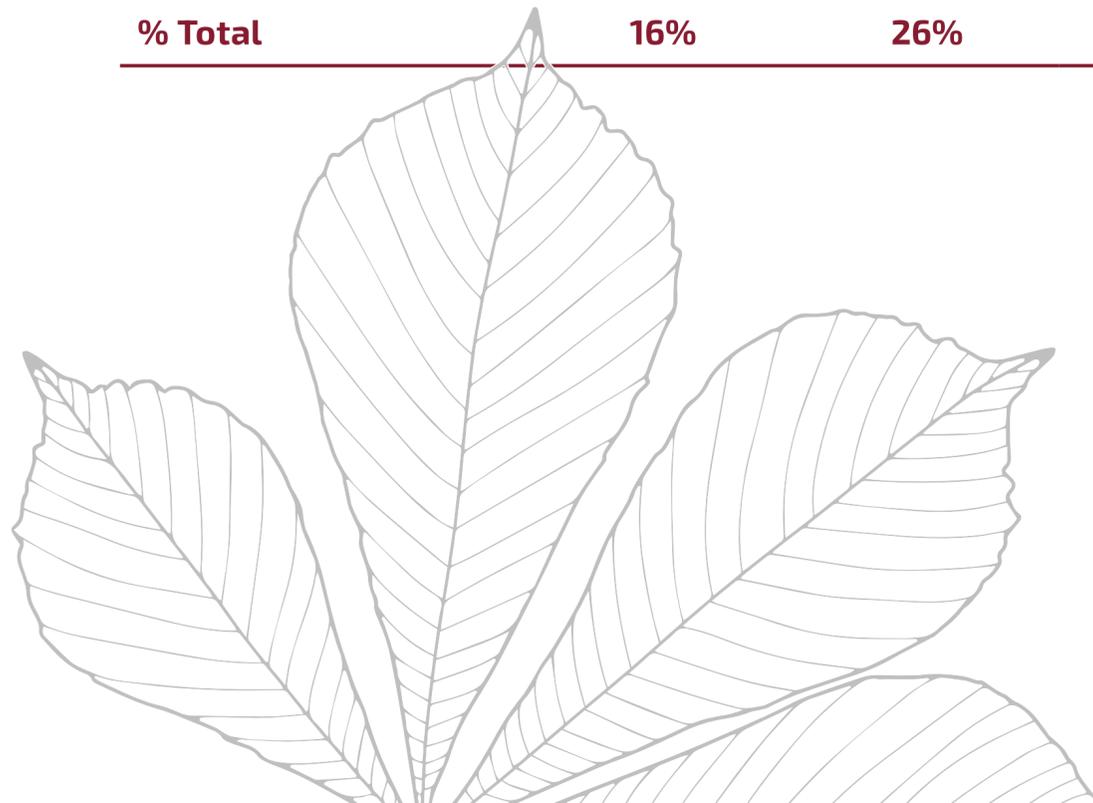
Gestión social y del personal

Distribución por tipo de contrato y edad

Tipo de Contrato	2024					2023				
	<30	[30-40]	[40-50]	>50	TOTAL	<30	[30-40]	[40-50]	>50	TOTAL
Contrato Indefinido TC	113	191	242	171	717	108	166	231	151	656
Contrato Indefinido TP	2		2	5	9	2	2	1	5	10
Contrato Temporal TC				1	1	1		1		2
Contrato Temporal TP				1	1				2	2
Total	115	191	244	178	728	111	168	233	158	670
% Total	16%	26%	34%	24%		17%	25%	35%	24%	

Antigüedad media del personal

Área		2024			2023		
		Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Nacional	Central	9,16	9,5	9,28	8,9	9,3	9,1
	Red	12,86	17,39	14,25	12,9	16,6	14
Internacional		3,14	2,64	2,97	3,2	2,9	3,1
Media Total		9,54	10,9	9,99	9,6	11	10,1



Gestión social y del personal

Promedio de contratos por género

Tipo de Contrato	Hombre	Mujer	TOTAL
Contrato Indefinido TC	472,33	222,83	695,16
Contrato Indefinido TP	0	9,42	9,42
Contrato Temporal TC	1,42	0	1,42
Contrato Temporal TP	0,58	1	1,58
TOTAL	474,33	233,25	707,58

Promedio de contratos por categoría

Tipo de Contrato	Directivo	Técnico	Administrativo	TOTAL
Contrato Indefinido TC	13,83	636,58	44,75	695,16
Contrato Indefinido TP	0	4,5	4,92	9,42
Contrato Temporal TC	0	1,34	0,08	1,42
Contrato Temporal TP	0	1	0,58	1,58
Total	13,33	643,42	50,33	707,58



[Retorno](#)

Gestión social y del personal



Promedio de contratos por edad

Tipo de Contrato	<30	[30-40]	[40-50]	>50	TOTAL
Contrato Indefinido TC	106	180,16	238	171	695,16
Contrato Indefinido TP	2	1,42	1	5	9,42
Contrato Temporal TC	0,33	0	1	0,09	1,42
Contrato Temporal TP	0	0,17	0	1,41	1,58
Total	108,33	181,75	240	177,5	707,58

Edad media

		Hombre	Mujer	TOTAL
Nacional	Central	42,04	40,73	41,59
	Red	43,31	47,39	44,56
Internacional		39,37	36,42	38,39
Total		42,08	42,14	42,1

Gestión social y del personal

Remuneración media por categoría y área geográfica

	2024	2023	Variación % Periodo
* Remuneración, incluye remuneración variable			
Internacional	46.393	50.322	-8%
Directivo	125.099	178.633	-30%
Técnico	46.201	49.215	-6%
Administrativo	18.914	17.145	10%
Nacional	69.840	60.859	15%
Directivo	379.520	311.452	22%
Técnico	66.134	58.162	14%
Administrativo	32.629	31.650	3%
Remuneración Media Total*	66.265	59.459	11%



Gestión social y del personal

Remuneración media fija por categoría, género y área geográfica

	2024			2023			Variación % Periodo 24/23	
	Hombre	Mujer	Diferencia H vs M	Hombre	Mujer	Diferencia H vs M	Hombre	Mujer
Internacional	43.407	29.588	13.819	37.238	27.576	9.662	17%	7%
Directivo	121.726	0	121.726	120.697		120.697	1%	
Técnico	42.203	30.214	11.989	35.329	28.623	6.706	19%	6%
Administrativo	18.901	18.629	272	17.864	14.488	3.376	6%	29%
Nacional	61.163	49.448	11.715	58.747	47.279	11.468	4%	5%
Directivo	197.500	182.500	15.000	211.667	182.500	29.167	-7%	0%
Técnico	58.712	50.899	7.813	56.184	48.458	7.726	4%	5%
Administrativo	29.819	32.861	-3.042	28.693	32.357	-3.664	4%	2%
Remuneración Media Total	58.465	46.399	12.066	55.764	44.894	10.870	5%	3%

Gestión social y del personal

Remuneración media por edad y área geográfica

	Nacional			Internacional		
	2024	2023	Variación % Periodo	2024	2023	Variación % Periodo
	* Remuneración, incluye remuneración variable					
<30	32.973	31.051	6%	19.769	23.809	-17%
[30-40]	50.552	46.820	8%	45.918	39.655	16%
[40-50]	68.537	63.891	7%	76.894	96.338	-20%
>50	108.527	88.392	23%	47.723	38.661	23%
Remuneración Media Total	69.570	60.859	14%	48.649	50.322	-3%

Remuneración media por edad y área geográfica-Nacional

	2024			2024			Variación % Periodo	
	Hombre	Mujer	Diferencia H vs M	Hombre	Mujer	Diferencia H vs M	Hombre	Mujer
	* Remuneración, incluye remuneración variable							
<30	33.090	32.679	411	31.685	29.806	1.879	4%	10%
[30-40]	51.419	48.903	2.516	47.393	45.755	1.638	8%	7%
[40-50]	72.983	58.916	14.067	68.546	53.344	15.202	6%	10%
>50	131.901	68.790	63.111	103.337	63.012	40.325	28%	9%
Remuneración Media Total	76.312	56.052	20.260	66.112	50.540	15.572	15%	11%

[Retorno](#)

Gestión social y del personal

Remuneración media por edad y área geográfica-Internacional

	2024			2023			Variación % Periodo	
	Hombre	Mujer	Diferencia H vs M	Hombre	Mujer	Diferencia H vs M	Hombre	Mujer
<30	21.708	16.473	5.235	21.122	30.720	-9.598	3%	-46%
[30-40]	49.529	39.899	9.630	44.691	32.101	12.590	11%	24%
[40-50]	89.951	37.724	52.227	123.018	31.544	91.474	-27%	20%
>50	54.829	26.403	28.426	42.327	23.996	18.331	30%	10%
Remuneración Media Total	56.718	31.638	25.080	58.868	30.698	28.170	-4%	3%

Gestión social y del personal

Remuneración fija y variable, por categoría y área geográfica

	2024	2023	Variación % Periodo
Internacional	38.801	34.307	13%
Directivo	121.726	120.697	1%
Técnico	38.168	33.285	15%
Administrativo	18.792	16.513	14%
Nacional	57.290	54.879	4%
Directivo	195.000	206.364	-6%
Técnico	56.331	53.781	5%
Administrativo	31.963	31.162	3%
Remuneración Fija Total	54.471	52.146	4%



Gestión social y del personal

Remuneración fija y variable, por categoría y área geográfica

	2024	2023	Variación % Periodo
Internacional	18.880	16.769	13%
Directivo	61.169	57.936	6%
Técnico	18.968	16.747	13%
Administrativo	122	632	-81%
Nacional	12.591	6.042	108%
Directivo	184.520	105.089	76%
Técnico	9.839	4.432	122%
Administrativo	667	488	37%
Remuneración Variable Total	13.552	7.424	83%
Remuneración Fija Total	54.471	52.146	4%



Gestión social y del personal

Brecha salarial nacional. Remuneración fija total

	Mediana 2024			Mediana 2023		
	Hombre	Mujer	Brecha Salarial 2024	Hombre	Mujer	Brecha Salarial 2024
Directivo	200.000	182500	8,75%	200.000	182500	8,75%
Técnico	48.000	47.000	2,08%	45.500	43.500	4,40%
Administrativo	25.000	32.000	-28,00%	26.078	31.000	-18,87%
Total Nacional	48.000	43.000	10,42%	45.000	41.000	8,89%

Brecha salarial internacional. Remuneración fija total

	Mediana 2024			Mediana 2023		
	Hombre	Mujer	Brecha Salarial 2024	Hombre	Mujer	Brecha Salarial 2024
Directivo	121.726	.		120.697	.	
Técnico	28.119	21.303	24,24%	23.235	24.239	-4,32%
Administrativo	13.548	18.629	-37,50%	13.527	14.488	-7,10%
Total Internacional	28.719	21.497	25,15%	23.450	21.531	8,18%

[Retorno](#)

Gestión social y del personal

Remuneración de los miembros del Consejo de Administración

	2024			2023			Variación Remuneración Media 2024/2023		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Consejeros Ejecutivos (2)	635.463	-	635.463	535.425		535.425	18,70%		18,70%
Consejeros No Ejecutivos (1)	86.667	100.000	92.000	90.000	95.000	92.000	-3,70%	5,30%	0,00%
Remuneración Media Total	306.185	100.000	247.275	268.170	95.000	218.693	14,20%	5,30%	13,10%
Directivo			0			0			
Técnico	8	1	9	9	3	12	-11%	-67%	-25%
Administrativo	2	1	3	1	2	3	1	-50%	0%
Total	10	2	12	10	5	15	0%	-60%	-20%

Gestión social y del personal

Relaciones sociales

Nº Asalariados (EJC) cubiertos convenio colectivo	610	84,7%
Nº Total Asalariados	720	

Bajas laborales por categoría

Categoría	Hombres	Mujeres	Nº Bajas	% Plantilla
Directivo			0	0%
Técnico	34	16	50	89%
Administrativo	3	3	6	11%
Total	37	19	56	



Gestión social y del personal

Bajas laborales por edad

Horquilla Edad	Hombres	Mujeres	Nº Bajas	% Plantilla
<30	16	12	28	50%
[30-40]	12	4	16	29%
[40-50]	5	2	7	13%
>50	4	1	5	9%
Total	37	19	56	

Comparativa de las bajas no voluntarias por categoría y género

	2024			2023			Variación %		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Directivo			0			0			
Técnico	8	1	9	9	3	12	-11%	-67%	-25%
Administrativo	2	1	3	1	2	3	1	-50%	0%
Total	10	2	12	10	5	15	0%	-60%	-20%

[Retorno](#)

Gestión social y del personal

Bajas no voluntarias por categoría y edad

	2024									
	<30		[30-40]		[40-50]		>50		Total	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Directivo									0	0
Técnico	2		1		2		2	1	7	1
Administrativo	1	1	2						3	1
Total	3	1	3	0	2	0	2	1	10	2

Bajas laborables por áreas geográficas

Área Geográfica	Nº Bajas	Hombre	Mujer	% Tipo Bajas
Internacional	Baja Voluntaria	14	11	3
	Baja No Voluntaria	12	10	2
Nacional	Baja Voluntaria	30	16	14
	Total Nacional	42	26	16
Total Bajas		56	37	19

Sociedad

Información fiscal

Cifras en miles de euros	Total	Luxemburgo	Colombia	Chile	Perú	España
Resultado antes de Impuestos	44.664	-79	1.236	1.749	2.067	39.691
Impuesto sobre beneficios (*)	-12.286	0	-444	-381	-324	-11.137
Resultado después de Impuestos	32.378	-79	792	1.368	1.743	28.554
Cuota a pagar del ejercicio	2.184	0	-154	254	248	1.836





Memoria de sostenibilidad 2024