

Memoria de sostenibilidad



2023 >

Índice



01

Carta del
Presidente

02

Renta 4
Conócenos

03

Nuestro
compromiso

04

Próximos
Pasos

05

Información
Adicional

Juan Carlos Ureta

Presidente de Renta 4 Banco



Este informe refleja el firme compromiso de Renta 4 con la integración de la sostenibilidad en el entorno que nos rodea. El objetivo de Renta 4 es lograr democratizar la inversión en la sociedad de forma que toda persona, familia, empresa o institución pueda beneficiarse por igual, de un servicio de calidad para operar en los mercados financieros y gestionar sus ahorros e inversiones.

Nuestro compromiso con los clientes y la sociedad, además de con el impacto social y medioambiental de las inversiones, se ve reflejado a lo largo de nuestra trayectoria. Prueba de ello es la adhesión a diferentes iniciativas internacionales como el programa de los Principios de Inversión Responsable de las Naciones Unidas y de la iniciativa de Net-Zero Banking Alliance, que impulsan las diferentes acciones en las que Renta 4 está trabajando.

Estas acciones se representan en tres dimensiones que consideramos prioritarias:

- /// En el ámbito corporativo se han fortalecido las políticas para fomentar la igualdad en los procesos de selección y contratación, así como se han llevado a cabo iniciativas bajo la supervisión del comité ESG en relación con la inversión sostenible y la descarbonización de las operaciones propias.
- /// En lo que respecta a nuestros clientes y productos financieros, se implementa el Plan MAS, el cual se centra en fomentar el desarrollo de inversiones temáticas y ESG. En este sentido, Renta 4 dispone de un equipo para trabajar de forma específica en el ámbito de la inteligencia artificial y la robotización.

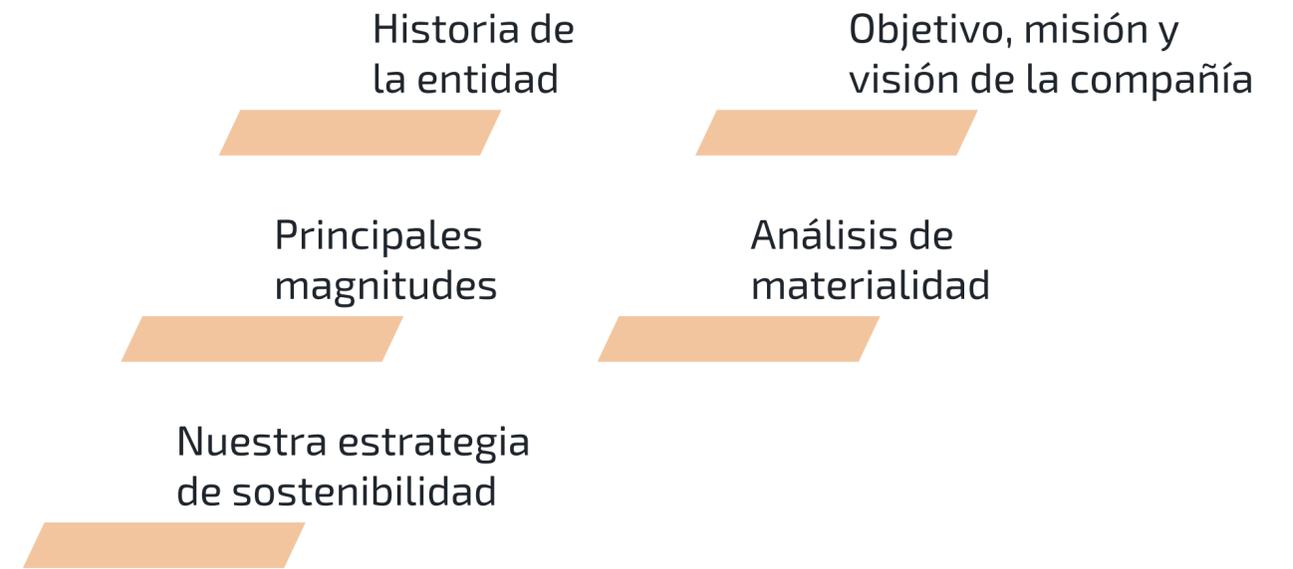
/// El compromiso hacia la sociedad, que se refleja en acciones que combinan la pedagogía comercial con la ejecución de actividades formativas en educación financiera para acercar el conocimiento financiero a la comunidad local. En esta línea, Renta 4 ha establecido el objetivo de incrementar progresivamente la donación a proyectos culturales o de educación a colectivos más desfavorecidos.

Nos encontramos ante una profunda transformación hacia una economía más sostenible, de la que Renta 4 aspira a jugar un papel importante, asignando recursos de manera responsable y gestionando riesgos de manera efectiva. El compromiso es ofrecer 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 es simplemente una parte del discurso; es un pilar fundamental de nuestra estrategia empresarial.

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

02 Conócenos



Historia de la entidad

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

Banco especializado

En el ahorro, la inversión, el patrimonio y servicios de 'corporate'

Para poder ofrecer calidad y excelencia de servicio de una forma escalable, es necesario focalizar la actividad

Banco de Clientes

Todo inversor es un gran cliente

Establecer una relación de confianza a largo plazo basado en un servicio experto, eficiente y personalizado para todo inversor.

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:

- 1986** Entidad Delegada del Tesoro.
- 1990** Sociedad de Valores y Bolsa
- 1991** Definición del modelo. Presencia nacional. Red de oficinas
- 1999** 1999: Plataforma online trading. R4.com
- 2007** Salida a bolsa
- 2011** y transformación en Banco
- 2011** Transformación de la red bajo el modelo de Banco de gestión de ahorro y de mercado de capitales
- 2013** (hasta 2017)
- 2017** Inicio expansión Latam. Gestora expande con Renta 4 Luxemburgo
- 2017** Hacia un modelo integral de banca de GP, MC e I.Plan FO, E, I
- 2021**
- 2022** Plan MAS
- 2023** Adhesión al grupo PRI



Objetivos, misión y visión de la compañía

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

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:

Sostenibilidad

Desempeñando 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

La experiencia que da estar especializado y llevar más de 35 años dedicándose día a día, exclusivamente a esto.

Calidad del servicio

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.

Pedagogía

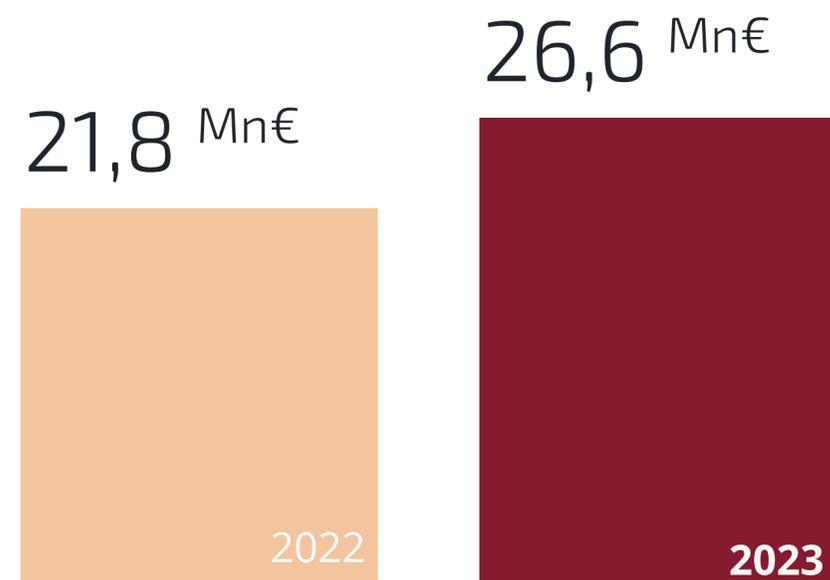
Considerar la educación y formación financiera de nuestros clientes como una responsabilidad social y trasladarlo a todos los puntos de contacto del flujo relacional.

Proactividad

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

Principales magnitudes

- ✓ Aumento del Beneficio Neto + 21,9% (total 26,6 Mn€)
- ✓ Captación neta de patrimonio nuevo + 2.588 Mn€
- ✓ Crecimiento de Clientes red propia + 5,4% (total 124.995)
- ✓ Capital CET1 18,62%
- ✓ Retorno sobre capital (ROE) 18,8%



Principales Líneas de negocio

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.

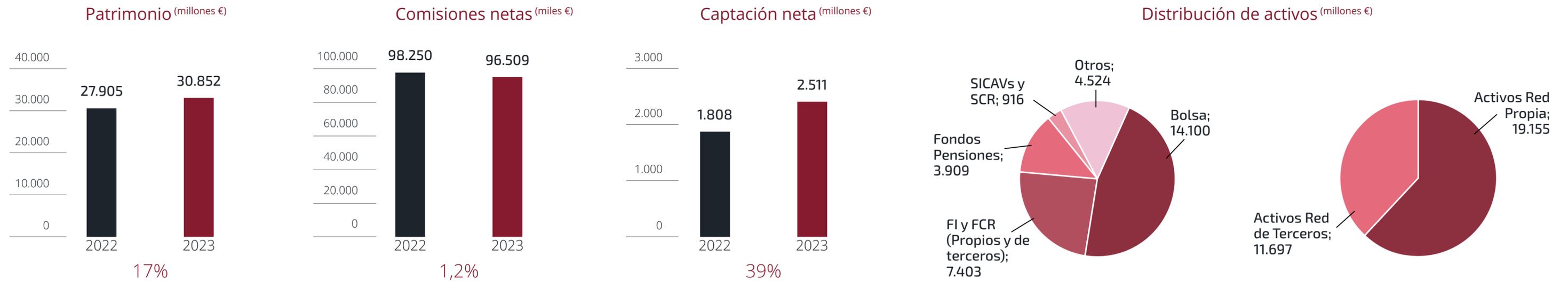
Servicios Corporativos y otros

Servicios a empresas y otras actividades 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.

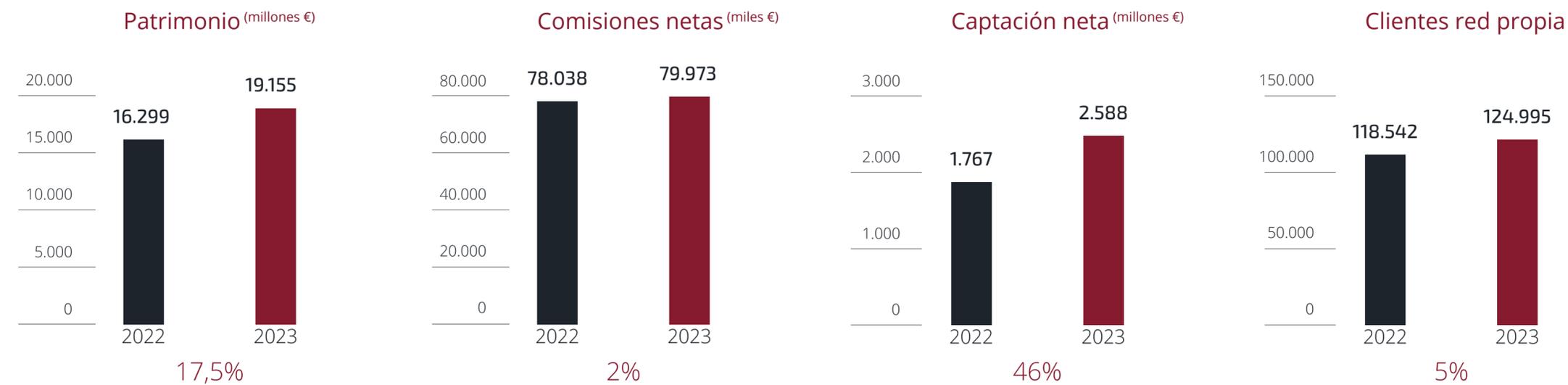


Principales magnitudes

Renta 4 Grupo



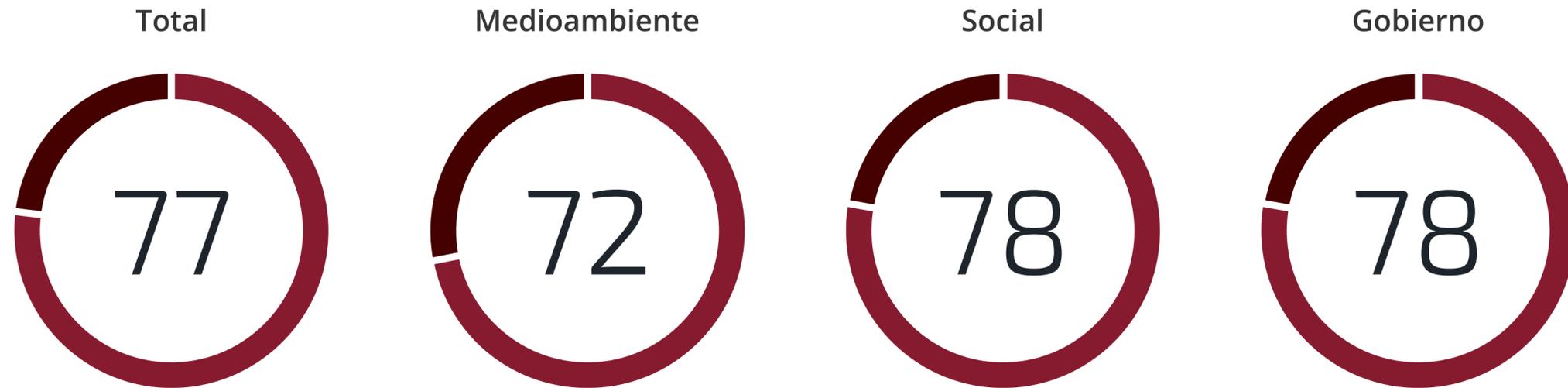
Renta 4 Banco



Principales magnitudes

Score Clarity

Renta 4 ha utilizado la herramienta de Clarity para evaluar su desempeño en el ámbito de sostenibilidad.



	Total	Medioambiente	Social	Gobierno
Cuantitativo	71	n/a	67	76
Políticas	81	72	93	79
Controversias	n/a	n/i	n/a	n/a

Principales magnitudes

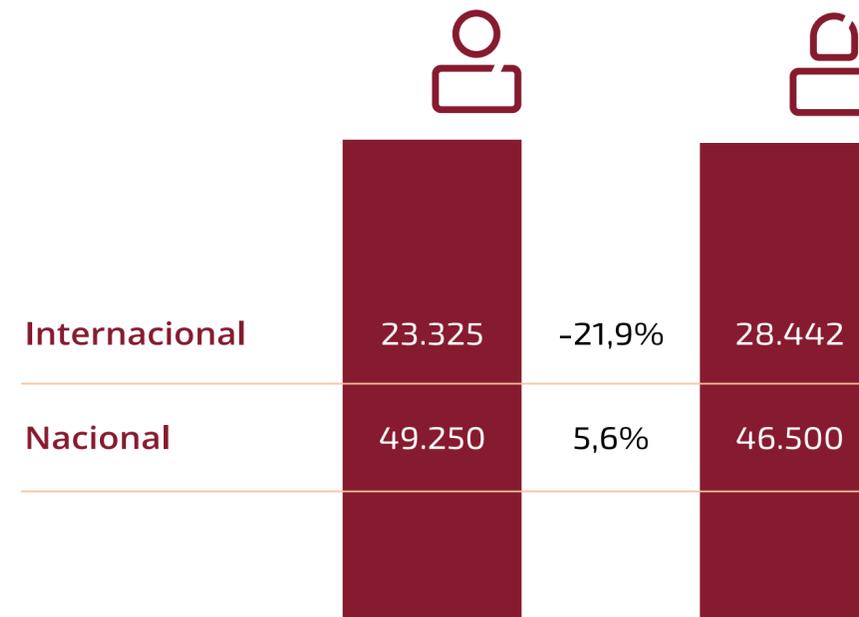
Remuneración total (Mediana)

Directivos



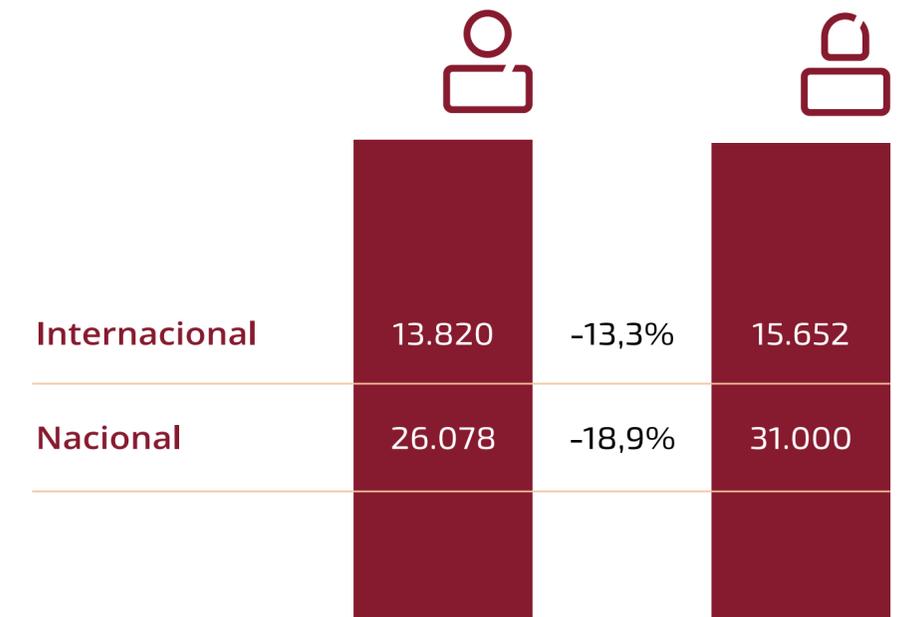
Brecha salarial

Técnicos



Brecha salarial

Administrativos



Brecha salarial

*Remuneración Media = Remuneración Fija y Variable.

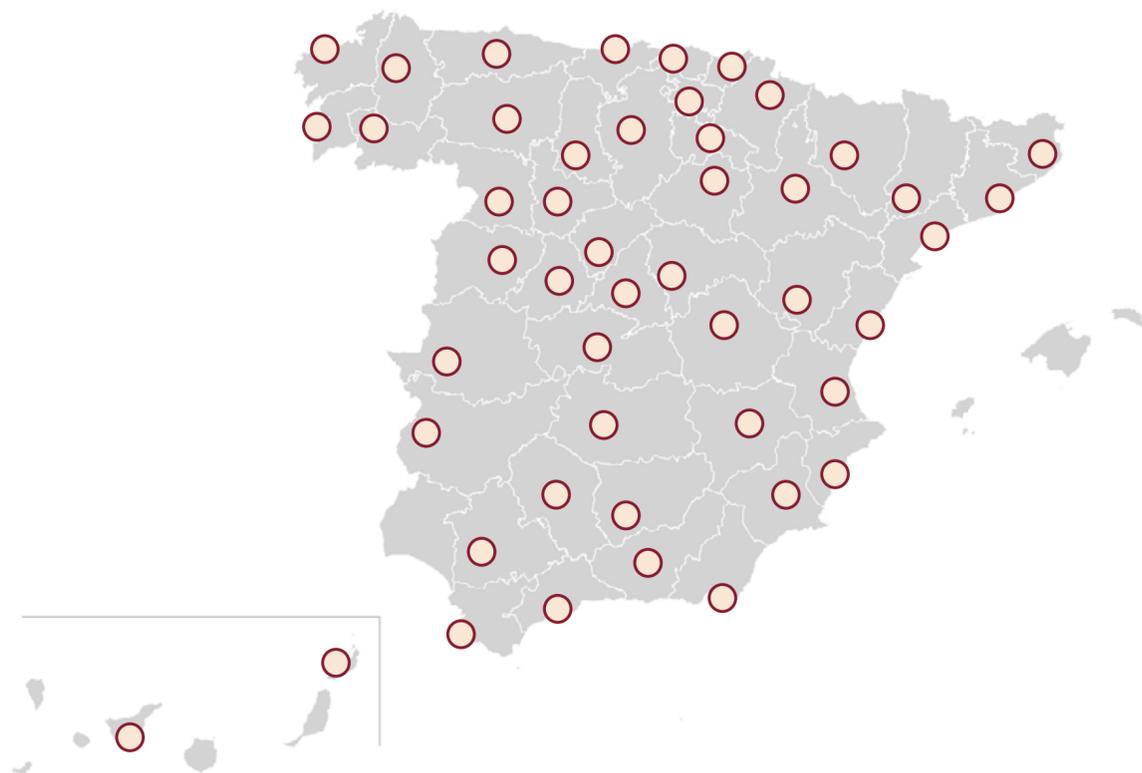
Principales magnitudes

Presencia geográfica

La entidad cuenta con una red de 63 oficinas situadas en las principales capitales de provincia española. La red de distribución se complementa con los agentes comerciales y los colaboradores.

Nº Empleados

Empresa	2023	2022
R4 SV	2	3
R4 Banco	462	445
R4 Gestora	90	78
R4 Pensiones	14	14
R4 Corporate	13	13
Total	581	556



Renta 4 desarrolla su actividad principalmente en **España**, si bien, mantiene una parte de su actividad en **Chile, Colombia, Perú y Luxemburgo**.

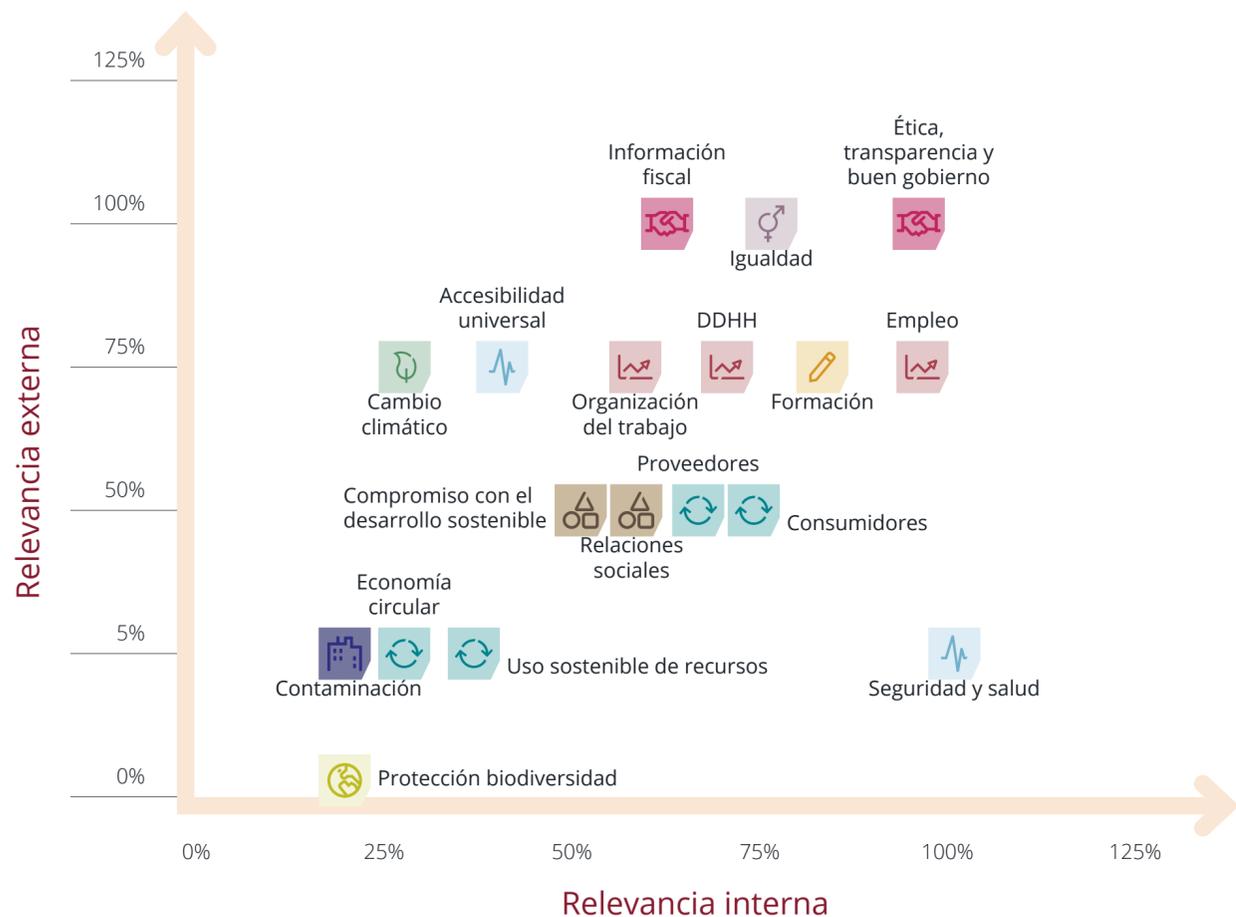
En los territorios de Perú y Chile, los clientes cuentan con la posibilidad de contratar los productos de Renta 4 a través de una web propia. Adicionalmente, Colombia cuenta con una oficina de representación y una entidad dedicada al negocio fiduciario. El negocio internacional de Renta 4 se completa con la sociedad gestora de IIC en Luxemburgo.



Análisis de Materialidad

Percepción de los Grupos de Interés

Con el objeto de identificar los asuntos más relevantes tanto para la compañía como para nuestros grupos de interés, se ha realizado un análisis de materialidad, a través de entrevistas, cuestionarios y procesos de diálogo con los responsables de las áreas más relevantes de la Entidad y los principales grupos de interés. De esta manera, podemos definir nuestras prioridades estratégicas para avanzar en materia de Responsabilidad Social Corporativa.



DDHH: Derechos Humanos

Como muestra la matriz de materialidad, los aspectos **más relevantes para los grupos de interés externos** son:

1. Ética, transparencia y buen gobierno
2. Igualdad
3. Información fiscal
4. Cambio climático
5. Accesibilidad de personas con discapacidad
6. Organización del trabajo
7. Derechos Humano
8. Formación
9. Empleo

Mientras que los aspectos **más relevantes para la compañía** son:

1. Seguridad y salud
2. Ética, transparencia y buen gobierno
3. Empleo
4. Formación
5. Igualdad

Nuestra estrategia de sostenibilidad

Compromiso con la sostenibilidad

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.



Corporación

Fortalecimiento de las políticas para fomentar la igualdad en los procesos de selección y contratación.

Creación de un comité especializado en aspectos ESG sostenible.



Clientes / productos

Cada inversor es único, y nuestro compromiso va más allá de gestionar sus inversiones; nos dedicamos a comprender sus necesidades y aspiraciones para brindar soluciones personalizadas y respondan a los principios de inversión responsable.



Sociedad

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.



03 Nuestro compromiso



Renta 4 y la sostenibilidad

Corporación

Clientes y productos

Sociedad

Corporación

Promoviendo un ambiente de trabajo compatible con el desarrollo personal

- / Sistema de Gobierno
- / Salud y Bienestar
- / Principios y valores en materia de Recursos Humanos
- / Selección del talento
- / Gestión del talento
- / Política de remuneración
- / Remuneraciones por categorías
- / Remuneraciones por edades
- / Nuevas incorporaciones
- / Plan de igualdad
- / Igualdad de género en territorio nacional
- / Igualdad de género en territorio internacional
- / Programa Jóvenes Mujeres en Inversión
- / Formación
- / Protección del medioambiente

Sistema de gobierno

Renta 4 está comprometido con la sostenibilidad y con el bienestar de sus empleados y con el transcurso de los años ha mejorado y ha puesto en marcha diversas iniciativas, entre ellas:



Asignación de funciones ESG a empleados

En las diferentes áreas estratégicas de la entidad para que asuman sus responsabilidades de definición y puesta en práctica de las políticas y procedimientos.

Establecimiento de un comité ESG

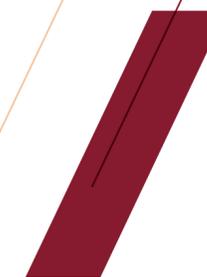
Responsable de la coordinación y supervisión de las iniciativas relacionadas con la inversión sostenible.

Contratación de un consultor externo especializado

Especializado en el sector financiero, para hacer puntos de control de documentación y requerimientos normativos, reportes y, al mismo tiempo, formar a las áreas.

Definición y revisión periódica de una política ESG

A nivel de grupo y, siempre que sea necesario, políticas ESG a nivel de unidad de negocio o departamento, así como la definición de procedimientos de inversión alineados con estas políticas.



Sistema de gobierno

Comité de sostenibilidad

Renta 4 cuenta con un comité ESG que asume la responsabilidad y supervisión del proceso de información y de los sistemas internos de control en materia ESG, y de elevar al Consejo de Administración para su aprobación la información en este ámbito. Entre sus funciones se encuentran:



Miembros

Juan Carlos Ureta

(Presidente de Renta 4 Banco)

Enrique Sánchez del Villar

(Presidente de Renta 4 Gestora y Pensiones)

Gema Aznar Cornejo

(Consejera Independiente)

Alex Baixas

(Director del Comité de Sostenibilidad)

- /// 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 distintos 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.

Salud y bienestar

En materia de Salud y Seguridad en el trabajo, Renta 4 cuenta con los servicios de prevención de riesgos laborales a través de la entidad, Valora Prevención con el que tiene contratado tanto la prestación de servicios de las actividades preventivas en materia de vigilancia de la salud, como de riesgos laborales.



Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Ajeno

Renta 4 cuenta con los servicios de VALORA PREVENCIÓN, para la prestación de servicios de las actividades preventivas en materia de vigilancia de la salud y de riesgos laborales, así como para confirmar la aptitud de los empleados de cara a su desempeño en el trabajo.

De esta manera, Renta 4 cumple con la normativa en materia de prevención, realizando la evaluación de riesgos en las instalaciones de las 63 oficinas con las que cuenta a nivel nacional, así como la evaluación de riesgos de los diferentes puestos de trabajo que existen en la compañía.

Reconocimiento médico completo anual a empleados

Renta 4 ofrece a todos sus empleados la posibilidad de realizarse un reconocimiento médico completo de manera anual.

Dichos reconocimientos médicos voluntarios tienen por objeto que los empleados puedan conocer su estado de salud, adicionalmente en los últimos años la Entidad ha incorporado en las analíticas pruebas adicionales con el objeto de detectar de manera preventiva posibles patologías y enfermedades que pudieran padecer los empleados.

Plan de Prevención de Riesgos, Memoria Anual de actividades, Plan de Emergencias

Renta 4 realiza entre otras actividades, cursos de formación para empleados sobre riesgos y primeros auxilios.

Estos cursos son impartidos por un proveedor externo a través del contrato de prevención de riesgos laborales y dichas formaciones se imparten con la periodicidad que viene recomendada por la normativa y según la necesidad de cada área u oficina en cada ejercicio, motivo por el cual, no están incluidos dentro del Plan de Formación Continua indicado anteriormente.

Evaluación de Riesgos Psicosociales (Encuesta de Clima)

Durante el ejercicio 2023 Renta 4 ha llevado a cabo una Evaluación de Riesgos Psicosociales (Encuesta de Clima) por una empresa externa, cuyo objetivo es identificar y medir las condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo y los riesgos que puedan causar para la salud. Los resultados fueron tratados de forma colectiva y anónima con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo en caso de ser necesario. Renta 4 obtuvo una amplia participación de sus empleados y unos resultados positivos, considerando que el clima laboral es adecuado.

Principios y valores en materia de Recursos Humanos

Renta 4 centra su misión en democratizar la inversión promoviendo para ello prácticas de inversión sostenibles y socialmente responsables. Entre los valores fundamentales como la especialización, independencia y la cercanía, en un entorno tecnológico y digital, se une en los últimos años un compromiso con el impacto social y medioambiental. Por todo ello, las Políticas de RRHH de Renta 4 se basan en los siguientes principios y valores:



Orientación al cliente-Confianza:

estableciendo relaciones a largo plazo basadas en el "buen hacer".

Sostenibilidad:

llevando a cabo un asesoramiento en inversiones sostenibles y socialmente responsables, ampliando para ello la gama de este tipo productos que Renta 4 ofrece a sus clientes y formando a sus profesionales en materia ESG.

Cercanía:

tanto a través de oficinas físicas en todas las capitales de provincia como a través de diferentes canales y plataformas tecnológicas.

Formación y Alto nivel de cualificación:

los profesionales de Renta 4 están en un proceso constante de formación continua para el desempeño de su trabajo y estar permanentemente actualizados.

Estabilidad en el empleo:

impulsando las contrataciones de carácter indefinido para atraer y retener a los mejores profesionales y estableciendo relaciones con sus empleados a largo plazo.

Igualdad:

en todos los ámbitos de la compañía, incluido la de velar por la equidad retributiva.

Selección del talento

Renta 4 basa su política de selección de talento en el reclutamiento de profesionales con un elevado nivel de formación y una experiencia adecuada a cada puesto, valorando la idoneidad de cada candidato, su capacitación y méritos profesionales, asegurando de esta manera la adecuación de cada candidato al puesto, con el fin de prestar.



/ Definición del puesto de trabajo y perfil profesional de manera neutra, evitando asociar habilidades al género, identificándolas siempre como competencias profesionales y no habilidades personales innatas.

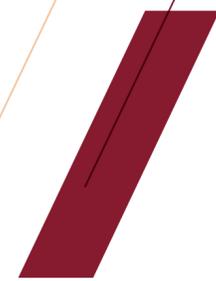
En los procesos de selección se utilizan fuentes de reclutamiento como plataformas y redes sociales orientadas a la selección de profesionales, así como los diferentes canales on-line de la entidad, universidades y promoción interna.

/ Descripción de los requisitos de los puestos y perfiles profesionales de los candidatos asociados a dichos puestos, siendo lo más precisos posible y ajustados a las necesidades reales del puesto.

Los procesos de selección se realizan principalmente de manera interna por parte del departamento de RRHH, si bien en casos de requerimiento de un elevado nivel técnico el proceso de selección se externaliza a empresas especializadas en consultoría de reclutamiento.

/ Valoración de la experiencia y otras competencias específicas del puesto.

Durante el 2023 se han llevado a cabo procesos de selección bien para cubrir bajas de empleados, por propia rotación de la plantilla, o para cubrir puestos de nueva creación o de refuerzo. A raíz de dichos procesos se han incorporado 65 profesionales.



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.



/ **Medidas de flexibilidad en los horarios de entrada, salida**

y tiempo de descanso de comida, siempre y cuando las características del puesto y centro de trabajo, así lo permitan.

/ **Modelo híbrido de teletrabajo**

en aquellos departamentos de los servicios centrales, donde por el tipo de trabajo y sistemas utilizados es factible, combinado el trabajo presencial con el telemático, sin superar el 30% de tiempo de teletrabajo.

/ **Adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo,**

incluida la prestación de su trabajo a distancia.

/ **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 legal y/o cuidado directo de un familiar, con un máximo de la mitad de la jornada y al menos un octavo de la misma.

/ **Política de desconexión digital.**

/ **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.

Política de remuneración

La **Política de Remuneración** de Renta 4 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** y por otro, contribuir a que la Entidad pueda **cumplir sus objetivos estratégicos**, cada uno dentro del marco en que desarrolla su actividad.



Por todo ello, nuestra política de remuneraciones se basa en los siguientes principios:

- / Ser compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, valores e intereses de la Sociedad a largo plazo.
- / Las retribuciones se ajustarán a criterios de moderación y adecuación con los resultados de la compañía y deberán favorecer una gestión de riesgos sólida y efectiva, y evitar los conflictos de intereses.
- / Las retribuciones establecerán un equilibrio de modernización y adecuación a los resultados de la compañía.
- / Las retribuciones establecerán un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables.
- / La retribución variable vendrá determinada por la consecución de objetivos que se fijan periódicamente, no estando ligados a la asunción de riesgos elevados.
- / Los objetivos para evaluar serán individuales y estratégicos.
- / La evaluación de los objetivos, su grado de consecución y del desempeño se analizará anualmente.
- / El abono de la retribución variable dependerá del grado de consecución de los objetivos fijados, ajustados a los resultados obtenidos por la Entidad.
- / La Política de Remuneración será compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promoviendo siempre dicha gestión, no ofreciendo en consecuencia incentivos por una asunción de riesgos que sobrepase el nivel de riesgo tolerado por la Sociedad.

Remuneración media por categoría

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.

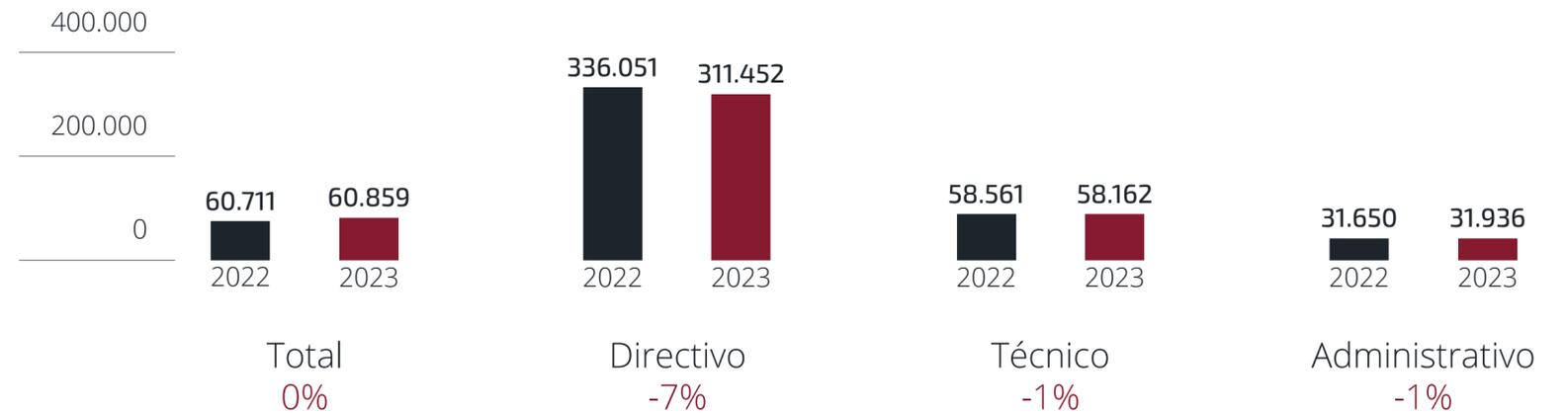


Renta 4 también dispone de una política de remuneraciones que persigue establecer un esquema retributivo adecuado a la dedicación y responsabilidad asumidas por las personas a las que resulte de aplicación, con el fin de, por un lado, atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados, y por otro, contribuir a que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco en que desarrolla su actividad.

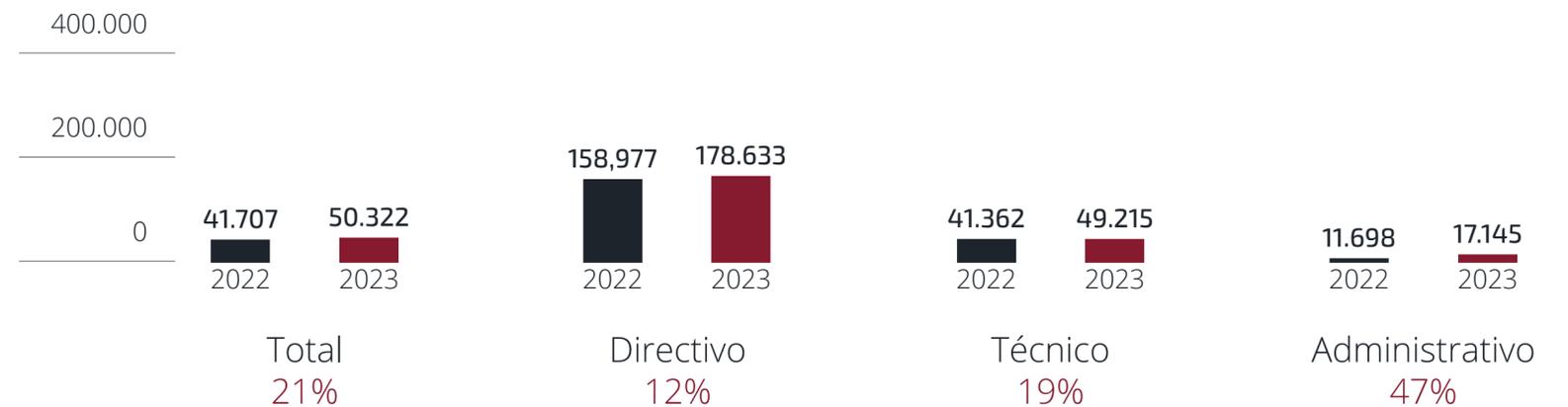
Existen diferencias entre la **remuneración media a nivel nacional e internacional** debido a varios motivos:

- ✓ 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.
- ✓ Tipo de cambio aplicado en cada ejercicio.

Nacional



Internacional

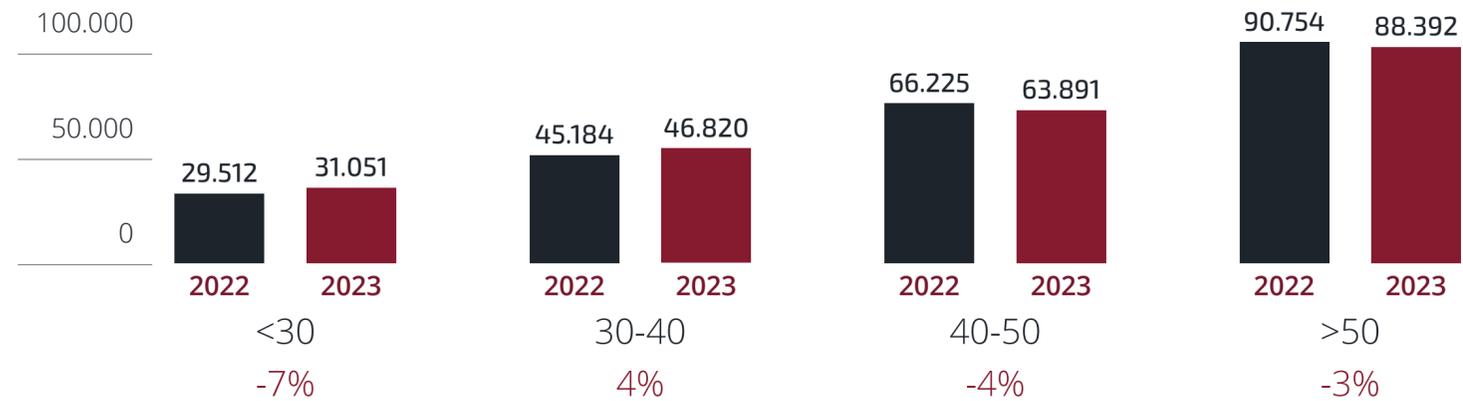


Remuneración media por edad

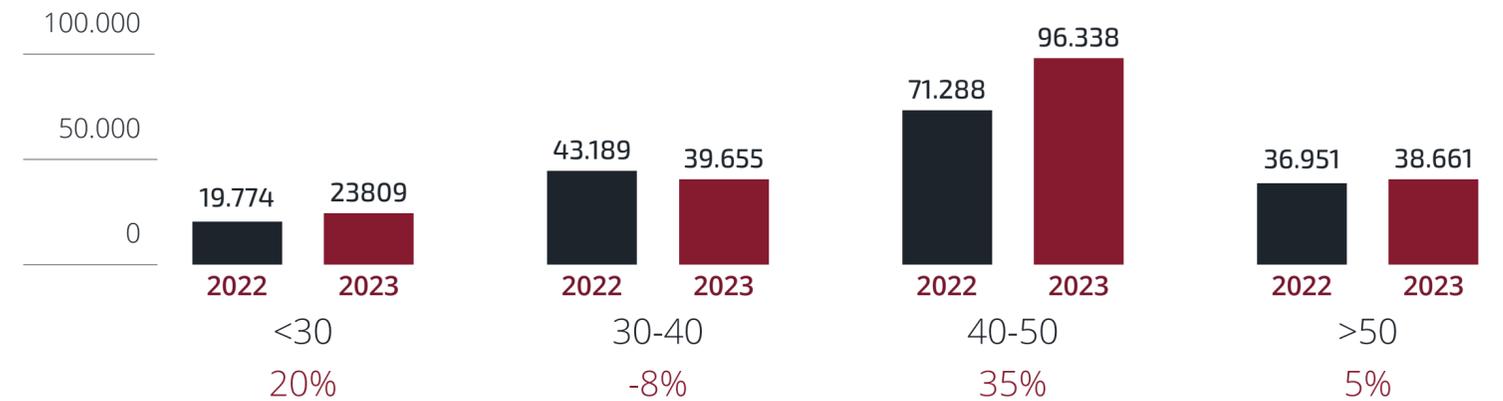
En las siguientes tablas se recogen la distribución de la remuneración de los empleados por franja de edad.



Nacional



Internacional



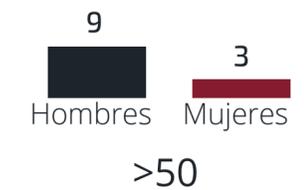
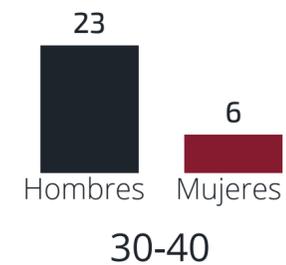
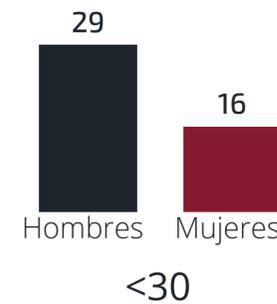
Nuevas incorporaciones

En cuanto a la distribución de los nuevos empleados por área geográfica, se incorporaron a nivel internacional el 29% del total y el 71% a nivel nacional.



El 45% de las nuevas incorporaciones tiene menos de 30 años y el 29% 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 12% de las nuevas incorporaciones tiene una edad superior a los 50 años, aportando experiencia y conocimientos. Dicha diversidad generacional aporta enriquecimiento a la organización.

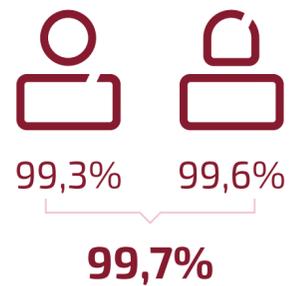


Plan de igualdad

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.



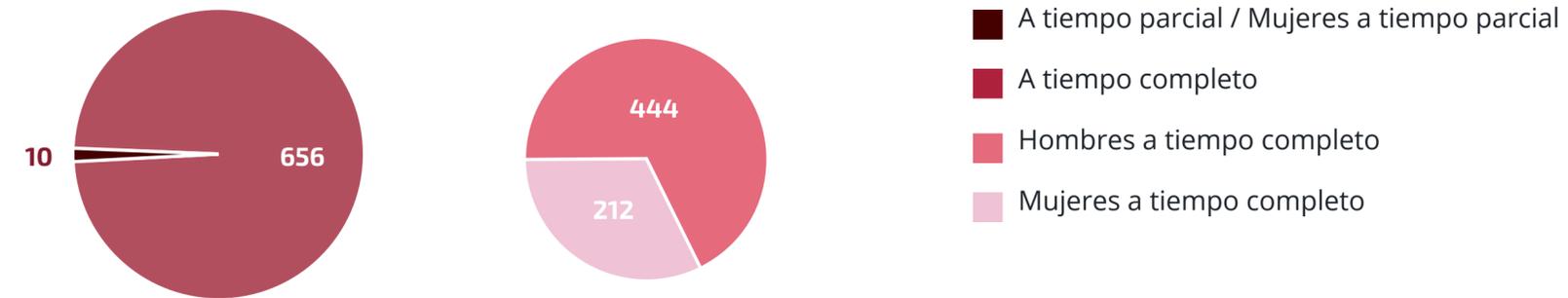
Plantilla con una relación laboral de carácter indefinido



Índice rotación 2023 +2,30%
Antigüedad media 10,1 años

Renta 4 dispone de un **protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso sexual** por razón de sexo y actos discriminatorios.

666 empleados con contrato indefinido

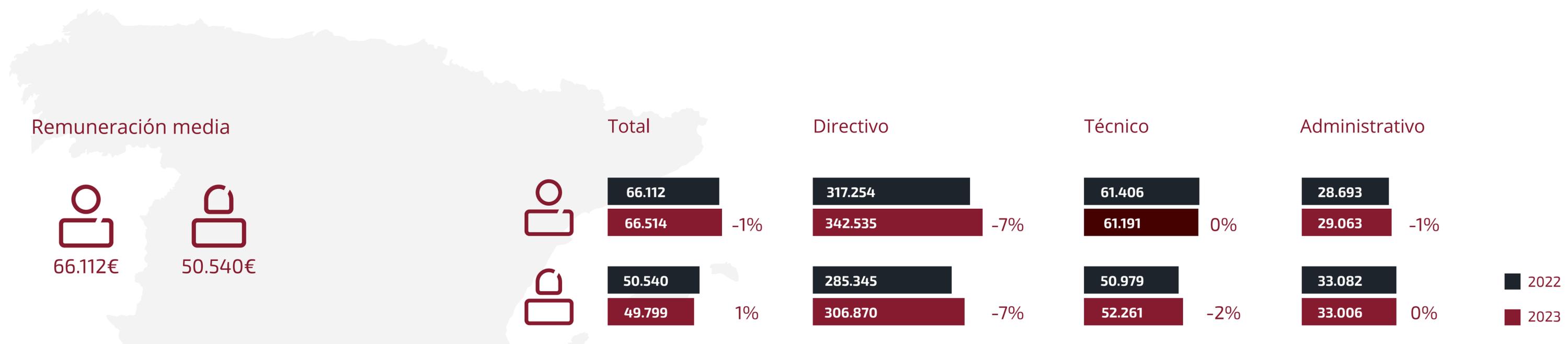


4 empleados con contrato temporal



Igualdad de género en territorio nacional

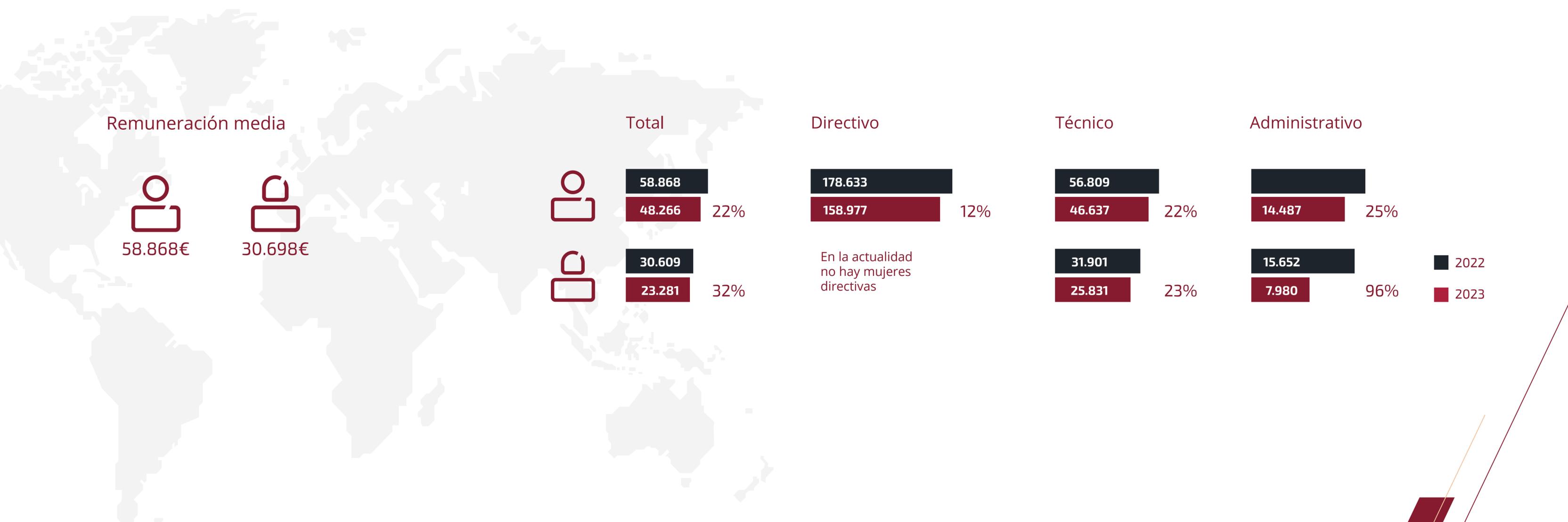
Renta 4 cuenta con una política retributiva basada en criterios de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, con la que se persigue una equidad salarial, contando para ello con un “mapa de puestos de trabajo” en el que se establecen los niveles salariales para cada uno de los puestos en función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



*Remuneración Media = Remuneración Fija y Variable.

Igualdad de género en territorio internacional

Renta 4 indicada anteriormente también es de aplicación para el territorio internacional. En el ejercicio 2023 se ha producido un incremento salarial de un 21% provocado principalmente por el aumento de la plantilla en los países de Latinoamérica, que ha sido de un 19% y destacando, que el incremento salarial ha sido mayor en la remuneración de las mujeres que en los hombres, reduciendo con ello la brecha salarial con respecto al 2022.



*Remuneración Media = Remuneración Fija y Variable.

Programa Jóvenes Mujeres en Inversión nacional

El programa jóvenes mujeres en inversión es una iniciativa que permite seleccionar la excelencia y el talento de las mejores candidatas y contar con ellas en nuestros los profesionales de las entidades financieras colaboradoras.



Brinda a mujeres la oportunidad de seguir una carrera en el sector financiero y recibir ofertas de trabajo a tiempo completo.

La iniciativa ofrece la oportunidad a mujeres jóvenes de trabajar en dos campus de formación. Estas actividades se llevan a cabo en el campus de formación financiera intensiva, impartido por Fitch, donde se incluye un currículo de aprendizaje virtual con el objetivo de desarrollar habilidades financieras y comerciales básicas.

Simultáneamente, las candidatas realizaron un periodo de prácticas remunerado en Renta 4 y otras entidades colaboradoras, dentro de áreas estratégicas donde pudieron completar la formación recibida.

José Luis de Mora, presidente de CFA Society Spain, indica que esta iniciativa “es un paso más en la dirección correcta para hacer que la igualdad de género sea la norma en la industria de la inversión”

Prácticas remuneradas **en Renta 4**

En colaboración con el **CFA Institute**



Formación

Renta 4 considera la formación de sus empleados como un valor fundamental y estratégico en un entorno de transformación digital, siendo necesaria para la prestación de servicios de inversión especializados y de calidad, así como un factor diferenciador en el sector bancario y financiero.



Plan de formación.

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.

+13.500 horas de formación en 2023

+95% plantilla formada en el ámbito ESG

Formación en MiFID II.

El **93%** de los empleados posee alguna de las titulaciones consideradas válidas por CNMV. De los cuales, el 80% poseen algunas de las siguientes titulaciones: European Financial Advisor (EFA), European Financial Planner (EFP), European Information Planner (EIP) o son miembros de European Financial Planning Association (EFPA) y obtienen la certificación a través de esta. Anualmente, Renta 4 proporciona a todos los empleados que están en posesión de alguna de dichas titulaciones y que prestan servicios de asesoramiento a clientes, la formación continua para que puedan realizar las 30 horas de recertificación que exige dicha normativa. En 2023 el número de horas de formación continua que han realizado dichos empleados ha ascendido a 13.719 horas.

De la misma manera, el restante 20% tienen otro tipo de títulos como Gestor Patrimonial, Analista Financiero o cualquier otra de las titulaciones consideradas válidas por CNMV en cumplimiento de MIFIDII.

Formación de acceso a la distribución de seguros.

Desde el ejercicio de 2022 Renta 4 ofrece a sus clientes productos de seguros, en concreto seguros de banca e inversión, y para ello ha impartido a sus empleados una formación específica, con el objeto de obtener la titulación de Formación de Acceso a la Distribución de Seguros Nivel 2, que certifica la obtención de dichos conocimientos y que permite la comercialización de dichos productos a los clientes de Renta 4.

Adicionalmente, anualmente Renta 4 pone a disposición de dichos empleados formación continua de 25 horas, que acredita la recertificación de dicho título en seguros, como así exige la normativa de aplicación.

A 31 de diciembre de 2023, un total de 119 empleados están en posesión del título de Formación de Acceso a la Distribución de Seguros Nivel 2, pudiendo comercializar dichos seguros.

Formación

Renta 4 ha adoptado las medidas necesarias para que los empleados tengan conocimiento de las políticas, procedimientos y controles internos establecidos en el Manual de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo.



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.

Con este objetivo, hemos desarrollado formaciones, en las que se ha fortalecido el conocimiento sobre las sanciones financieras, de cara a entender las obligaciones a las que la Entidad se encuentra sometida. En el año 2023, esta formación ha sido dirigida de manera prioritaria a la totalidad de empleados de la Gestora de Instituciones de Inversión Colectiva (IIC) y planes, así como a las filiales extranjeras. Además, se ha extendido a los nuevos empleados de todas las áreas que se incorporaron después de la última sesión formativa.

En relación con la formación de **Prevención y Detección de la Corrupción o el Soborno**, indicar que a través de la formación impartida en el ámbito de la prevención de blanqueo de capitales se facilitó contenido vinculado a la detección de delitos vinculados con la corrupción y soborno, bajo el prisma de la prevención de blanqueo.

La sesión formativa se lanzó a finales de 2023 y ha seguido activa hasta finales de enero de 2024, contando con un **46%** de los empleados formados.

Estas iniciativas no solo fortalecen la seguridad interna, sino refuerza la posición de la empresa en la promoción de una **conducta ética y legal** en todos los niveles de operación.



Protección del medioambiente

Renta 4 lleva a cabo diversas medidas para la protección del medio ambiente



Consumo eficiente de la energía



- / Sustitución de iluminación por Led, colocación de estores y modificaciones en la iluminación y confort térmico.
- / Implantación de sistemas de caudal de regulación variable.
- / Proyecto en el edificio de Paseo de la Habana con el objetivo de obtener una etiqueta con letra A.

Eficiencia de uso de agua



- / Instalación de griferías temporizadas, dispensadores automáticos de gel hidroalcohólico e inodoros de doble cisterna en determinadas oficinas para la mejora de la eficiencia de este recurso.

Eficiencia de consumo de papel y tóner



- / Realización de campañas de concienciación a los empleados vía intranet, mail y cartelería.
- / Configuración de las impresoras para su impresión a doble cara por defecto.

Gestión medioambiental de residuos / economía circular

- / Reutilización del mobiliario existente y donación a organizaciones benéficas del que ya no es útil.
- / Botellas de agua con el sello de productos 100% reciclables.
- / Certificado con el sello FSC y Ecolabel para el 100% de la compra de folios.

Reducción de emisión de GEI



- / Energía de origen 100% renovable en las oficinas de España desde abril de 2023.
- / Objetivo de neutralidad de emisiones GEI operativas para finales de 2025.

Biodiversidad

- / Renta 4, debido a su naturaleza y su ubicación en zonas urbanas, no tiene impacto alguno en la biodiversidad.

Análisis de riesgos del impacto medioambiente



- / En proceso la incorporación del riesgo ESG como riesgo no material en el MAR.
- / Integración de criterios ESG en las inversiones y financiación.

Ingresos por actividades en relación con el medioambiente



- / Análisis de ingresos netos de clientes que operan en actividades relacionadas con el petróleo, gas o carbón.



Cientes y productos

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

- / Plan MAS
- / Compromiso ESG
- / Integración de los criterios ESG
- / Cumplimiento normativo
- / Gestión del talento
- / Riesgos
- / Gestión de proveedores
- / Derechos Humanos
- / Corrupción y soborno
- / Ciberseguridad
- / Monitorización
- / Canales de comunicación internos y externos

Plan MAS

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

Plan MAS es parte de una nueva etapa de crecimiento de Renta 4 Banco. El objetivo es acceder a los jóvenes y nuevos ahorradores que desean invertir y que buscan un banco que atienda todas sus necesidades básicas comerciales. El plan se estructura en 3 ejes:



Prestación de nuevos servicios bancarios básicos.

Facilitar a los clientes que puedan tener una sola cuenta bancaria en la que aglutinen sus inversiones y las funcionalidades bancarias cotidianas.

Lanzamiento de soluciones digitales avanzadas de inversión.

Plataformas digitales sencillas con oferta de inversión adaptadas a todos los segmentos.

Desarrollo de inversiones temáticas y ESG.

La inversión temática es más necesaria que nunca en el nuevo mundo de la inversión post COVID, por ello, el Plan MÁS, presta especial atención a la inversión sostenible.

Compromiso ESG

Política ESG.

Renta 4 dispone de una política ESG que establece la sostenibilidad como una prioridad, integrando aspectos ESG en su estrategia de negocio y cultura corporativa. Por otro parte, implementa a su vez una política ESG propia para Renta 4 Gestora y Gestión de activos.



Estrategia y negocio.

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.

Productos y servicios.

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

Gestión de riesgos.

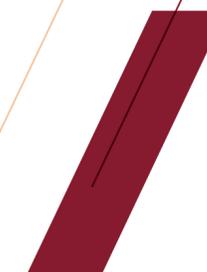
Integración de los riesgos ESG en la toma de decisiones estratégicas o de inversión de Renta 4.

Transparencia.

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

Gobierno.

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



Integración de los criterios ESG

Cuida el planeta, la sociedad y tus inversiones

La integración de los criterios ESG en las políticas del grupo colaboran en el cuidado del planeta, la sociedad y de las inversiones de nuestros clientes.



Además de criterios financieros, se aplican criterios de Inversión Socialmente Responsable (ESG), que siguen estrategias de inversión basadas en criterios excluyentes y valorativos.

Renta 4 Banco

Ofrecemos a nuestros clientes una serie de productos de inversión responsable seleccionados a través de un análisis cualitativo sobre la aplicación de los criterios ESG (tanto a nivel gestora como a nivel fondo de inversión) e información cuantitativa proporcionada por proveedores externos.

Renta 4 se encuentra en un proceso integración de los criterios ESG y riesgos sostenibles, para servicios ofrecidos a la sociedad, como son la gestión de cartera o el asesoramiento, en el que se preguntan sus preferencias de inversión sostenible.

Renta 4 Gestora

A través de mapas de materialidad, proporcionados por proveedores externos se analizan los criterios que tienen mayor relevancia en cada uno de los sectores.

Estos análisis se complementan con un dialogo entre los gestores y analistas con las empresas en las que se invierte.

El 100% de los fondos gestionados por Renta 4 integran los criterios ESG.



Cumplimiento normativo

Durante el 2023, Renta 4 ha trabajado en dar cumplimiento a los siguientes requerimientos regulatorios:



Anexos de sostenibilidad

Requeridos por la CNMV a las gestoras para cada fondo que promueva o tenga como objetivo inversiones sostenibles.

Cálculo de la huella de carbono

Se ha establecido una metodología para el cálculo de la huella de carbono (alcances 1, 2 y 3) de acuerdo con el GHG Protocol, el MITECO y el PCAF. Se ha desarrollado el modelo de cálculo de las emisiones para 2021 y se ha aplicado ya para el cálculo de 2022 y 2023.

Formación y concienciación

Se han promovido una serie de sesiones de formación y concienciación del Consejo de Administración, así como del personal que integra la organización. Estas sesiones se repiten periódicamente en función de normativas y requerimientos.

Principales incidencias adversas

Se realiza el reporte oportuno de las principales incidencias adversas sobre los activos financieros, tanto desde Renta 4 Banco como desde Renta 4 Gestora.

Test de idoneidad

Implantación de los cambios requeridos en la información a clientes, implantación de los procesos para atender a los requerimientos normativos que, con la información disponible, puede darse cumplimiento.

Taxonomía de la UE



Se ha mejorado la consistencia y trazabilidad de las bases de datos, así como se han adaptado los sistemas a los cambios de la taxonomía.



Riesgos

Incorporación del riesgo ESG en el Marco de Apetito al Riesgo

Se están estableciendo los procedimientos para incorporar el Marco de Apetito al Riesgo, como riesgo no material, el riesgo ESG, definiendo su perfil riesgo base a los siguientes términos:



Compromiso con la reducción de la huella de carbono de Renta 4

Generada de manera directa e indirecta, como consecuencia del desarrollo de su actividad. Para ello se ha desarrollado un modelo para el cálculo de la huella de carbono considerando el alcance 1, 2 y 3 incluyendo emisiones financiadas.



Integración de criterios ESG en la financiación de clientes

Limitar o denegar financiación de clientes que puedan suponer un riesgo material para la Entidad de no cumplir sus compromisos respecto a criterios ESG.



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 IIC).



Requerimientos normativos

Adaptación y mejora de procesos al objeto de cumplir requerimientos normativos en materia de ESG (SFDR, MIFID, solvencia y otras normativas bancarias).

Gestión de proveedores

Proceso de subcontratación

En todo proceso de externalización es necesario la elaboración de un "Request for proposal" (solicitud de propuesta) en el cual se incluyen los requerimientos asociados al producto o servicios, con el fin de disponer de una referencia objetiva en cuanto a la idoneidad de los proveedores valorados.



Fases

1. Evaluación de la oportunidad.
2. Análisis y aprobación.
3. Licitación y adjudicación.
4. Implementación.
5. Monitorización.
6. Reporting.
7. Salida o Renovación.

Comités

1. Comité de seguridad: evalúa los proyectos o mantenimiento de actividades desde el punto de vista de seguridad de la información.
2. Comité de proveedores: gestiona los riesgos IT de los proveedores, en coordinación con las áreas implicadas.
3. Comité ESG: aprueba los procedimientos en materia relacionada con ESG o similares.

Análisis transversal

Análisis transversal de impacto entre las distintas áreas de Renta 4 representadas en 3 ejes:

- /// Tecnología (área seguridad)
- /// Negocio (Marketing, Desarrollo Digital y otros)
- /// Compliance (Cumplimiento, Riesgos, Continuidad, Privacidad y otros).

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 de la misma.

Gestión de proveedores

Diligencia debida

Renta 4 evalúa los siguientes criterios a la hora de llevar a cabo la diligencia debida respecto de un posible proveedor de servicios:



Se ajusta a los valores y al Código de Conducta de Renta 4

Actúa de manera ética y con responsabilidad social

Respeta las normas internacionales

sobre los derechos humanos, protección al medio ambiente y condiciones de trabajo apropiadas, incluida la prohibición de trabajo infantil

Cuenta con una reputación y cultura compatible con los estándares de Renta 4

Cuenta con un modelo de responsabilidad de la prevención

Tiene unos principios éticos,

de comportamiento y de Responsabilidad Social exigentes en función de su profesión, sector de actividad y jurisdicción

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

Derivados de una inadecuada gestión de los datos personales puesto que puede llegar a suponer reclamaciones e incluso sanciones ante el posible incumplimiento de la normativa de protección de datos.

Continuidad

Derivados de una inadecuada gestión de los procesos relacionados con la resiliencia operacional de la entidad y la efectiva gestión de incidentes.

Seguridad TI

Derivados de incidentes causados por una incorrecta selección de medidas de seguridad asociadas a la prestación de diferentes servicios.

Riesgos No TI

Calidad y cumplimiento

Derivados de que el proveedor no cumpa con los niveles de calidad necesarios.

Reputacionales

Derivados de que el proveedor resulte implicado en malas prácticas, actividades ilegales o incumplimientos regulatorios.

Financieros

Derivados de que el proveedor genere un impacto financiero en el grupo no alineado con el producto o servicio contratado.

Operacionales

Derivados de una falta de adecuación o de un eventual fallo de los procesos, del personal y de los sistemas internos, o bien por acontecimientos externos.

De sostenibilidad o ESG

Derivados de una mala o insuficiente actuación para la protección ESG.

Derechos humanos

Código de conducta

Renta 4 dispone de Código de Conducta, norma interna de máximo nivel aprobada por el Consejo de Administración, coherente con los tratados, convenios y acuerdos internacionales. Se está trabajando en extender el Código de Conducta a las filiales extranjeras, con el objeto de que se adhieran y puedan alinear su normativa interna a los valores y principios de aquél.



Esta norma establece, además de la misión y los valores del Grupo Renta 4, las pautas generales de actuación. Entre ellas, se incluyen:

- // El comportamiento ético.
- // La igualdad y la no discriminación, con la consecuente prohibición de todo tipo de acoso, intimidación, conductas ofensivas o impropias (incluyendo propuestas o sugerencias sexuales) y demás acciones que puedan afectar a la dignidad de la persona.
- // Conciliación de la vida profesional y familiar.
- // Seguridad de la información.
- // Confidencialidad.
- // Respeto del derecho a la intimidad y protección de datos de carácter personal.
- // Respeto de la propiedad intelectual.
- // Prevención de riesgos laborales.
- // Responsabilidad, que se debe reflejar también en el ámbito de la contabilidad y la defensa de la competencia.
- // Diligencia debida en el uso de los recursos.
- // Buenas prácticas en los concursos públicos.

Derechos humanos

Código 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.



Responsabilidad con los clientes

Renta 4 se basa en la transparencia de la información y en la actuación en su mejor interés. Estas pautas de conducta llevan aparejadas la protección del inversor, la salvaguarda de activos y fondos, la responsabilidad financiera y la protección de datos de carácter personal.

Responsabilidad con los proveedores

En los procesos de homologación, selección y contratación de proveedores Renta 4 asegurará la concurrencia, evitando cualquier tipo de interferencia que pudiera comprometer tanto la imparcialidad como la transparencia del proceso de selección de proveedores, conforme a la Política de externalización.

Responsabilidad con los empleados

La relación con los empleados es clave para salvaguardar los derechos fundamentales, tanto mediante la protección de los derechos de terceros como promoviendo un ambiente de trabajo compatible con el desarrollo personal.

Responsabilidad con la Admón. Pública y Organismos oficiales

Renta 4 apuesta por la colaboración y diligencia en las relaciones con las autoridades competentes, la transparencia fiscal y la prohibición de la corrupción y el soborno.

Derechos humanos

Protección al inversor

Renta 4 tiene como objetivo fomentar la inversión para mejorar la vida de las personas. Para ello, se ha comprometido en el avance hacia un mundo más sostenible y eficiente que contribuya al progreso de la sociedad. En el sistema financiero, el Grupo busca participar en la innovación y la transformación positiva de la economía.



Principales líneas de trabajo

- ✓ Análisis de las obligaciones normativas que buscan la protección del inversor y el desarrollo interno de proyectos que permitan mejorar las políticas, procedimientos y procesos.
- ✓ Incorporación de buenas prácticas en el sector.
- ✓ Implantación de las recomendaciones y sugerencias de mejora del supervisor y los auditores.
- ✓ Revisión del buzón del Servicio de Atención al Cliente como un pilar para aumentar la calidad de los servicios.

Implementando las finanzas sostenibles en el ámbito inversor

- ✓ Adaptación de la evaluación de idoneidad incorporando un bloque en el que el cliente pueda indicar sus preferencias de sostenibilidad.
- ✓ Revisión de la información que se facilita a los clientes de forma previa a la contratación de productos y servicios para incorporar, en su caso, las características de sostenibilidad.
- ✓ Seguimiento de la información normalizada sobre el mercado destinatario de los productos sostenibles.

Guía CNMV de evaluación de conveniencia y buenas prácticas

Los nuevos procesos han permitido incrementar la protección al inversor minorista en varias fases del proceso de contratación:

- ✓ Determinación de si un producto resulta o no adecuado conforme a los conocimientos y experiencia del cliente.
- ✓ Mejora de la transparencia en la información a clientes
- ✓ Ajuste de los procedimientos de distribución de determinados productos.

Derechos humanos

Protección de datos de carácter personal y seguridad de la información

El trabajo que desde Renta 4 se lleva a cabo 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.



Política de Seguridad de la Información y protección de datos personales

- ✓ Salvaguardar los activos de información de Renta 4.
- ✓ Asegurar la confidencialidad, autenticidad, trazabilidad y disponibilidad de la información sensible de Renta 4 y sus clientes.
- ✓ Anualmente o en caso de cambio o evento significativo, se revisa el cuerpo normativo de seguridad, haciéndose llegar a los empleados y terceros pertinentes que se adhieran.

La Alta Dirección en la seguridad de la información

- ✓ Trimestralmente el Comité de Seguridad de la Información trata, entre otros, cambios en el entorno, incidentes de seguridad e iniciativas de seguridad y privacidad.
- ✓ Anualmente el Comité de Seguridad establece la estrategia y objetivos anuales en materia de seguridad de la información y privacidad.
- ✓ Bianualmente el Consejo de Administración realiza un seguimiento regular de la ciberseguridad.
- ✓ Periódicamente el Responsable de Seguridad prepara y expone los principales temas de seguridad de información.

Estrategia de compromiso

- ✓ Alinear los estándares aplicables a las entidades del Grupo para cumplir con la regulación local y los principios de la normativa interna.
- ✓ Fortalecer la transparencia.
- ✓ Cumplir en tiempo y forma con la gestión de los derechos de acceso, rectificación, oposición, supresión (“derecho al olvido”), limitación del tratamiento, portabilidad y de no ser objeto de decisiones individualizadas.
- ✓ Las solicitudes recibidas en 2023 se han gestionado de forma satisfactoria.

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

Esta norma interna, que ha dejado de ser de carácter obligatorio, se mantiene y mejora para difundir entre los empleados los procedimientos internos para:

- /// Evitar y gestionar conflictos de intereses.
- /// Efectuar operaciones personales.
- /// Comunicar los indicios de manipulación de mercado y uso de información privilegiada.

El RIC actualizado se ha aprobado por el Consejo de Administración de todas las sociedades españolas que forman Renta 4.

Sistemas y procesos

Se ha trabajado en la mejora de los sistemas y procesos que permiten la detección y comunicación al supervisor de operaciones sospechosas.

Gobierno corporativo

La información relativa a los temas de gobierno corporativo se refleja, principalmente, en dos documentos:

- /// El Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.
- /// El Informe Anual de Gobierno Corporativo. Ambos documentos son de carácter público en la web de la CNMV. (<https://www.cnmv.es/Portal/Consultas/DatosEntidad.aspx?nif=A-82473018>)
- /// Formaciones a todos los empleados de la red comercial para concienciar sobre la necesidad de detectar operaciones sospechosas y comunicarlas a los departamentos oportunos para su análisis.
- /// Identificación de las actividades sensibles y prohibidas para prevenir los riesgos de incurrir en los delitos regulados en el Código Penal.



Derechos humanos

Prevención de riesgos penales

Renta 4 dispone de un modelo efectivo de organización y gestión de riesgos penales, a través del cual se han identificado las actividades sensibles y prohibidas en las que se pueden ver involucradas las entidades del Grupo Renta 4 y que podrían dar lugar a delitos contra la integridad moral, de acoso sexual o de odio y enaltecimiento:



Relaciones interpersonales entre profesionales del mismo o diferente rango en el ejercicio de la actividad social de Grupo Renta 4.

Relaciones interpersonales de los integrantes del Grupo Renta 4 con terceros en el ejercicio de la actividad social de Grupo Renta 4.

Comunicaciones públicas o a través de redes sociales y medios de comunicación por parte del personal de Grupo Renta 4.

Para mitigarlos, Renta 4 dispone de controles generales y específicos:

Controles generales

- / Código de Conducta.
- / Estructura del Grupo Renta 4.
- / Canal de Denuncias.
- / Procedimiento regulador del Sistema Interno de Información.
- / Protocolo de actuación ante el incumplimiento del Modelo.
- / Sistema disciplinario.
- / Reglamento de la Unidad de Cumplimiento.
- / Auditorías.
- / Formación y concienciación.
- / Procedimientos de selección y homologación de proveedores.

Controles específicos

- / Políticas en materia de igualdad y no discriminación.
- / Políticas en materia de prevención del acoso laboral.
- / Canal de comunicación especialmente orientado al mejor tratamiento de acoso.
- / En la selección del personal, se establece como factor determinante la adecuación del candidato al puesto requerido, la cual se valora únicamente en función de su experiencia previa y su formación.
- / En la promoción interna, se establece un sistema de evaluación anual del desempeño basado en criterios objetivos de mérito y capacidad.

Corrupción y soborno

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

Renta 4 dispone de un modelo efectivo de organización y gestión de riesgos penales, a través del cual se han identificado las actividades sensibles y prohibidas en las que se pueden ver involucradas las entidades del Grupo Renta 4 y que podrían dar lugar a delitos contra la integridad moral, de acoso sexual o de odio y enaltecimiento:



Principio general de actuación

Ningún empleado de la Entidad ofrecerá, pagará, solicitará cualquier pago, dádiva, promesa o compensación con la finalidad de obtener un trato favorable en la actividad comercial o en el proceso de toma de decisiones. Asimismo, los empleados del Grupo se abstendrán de aceptar regalos, atenciones o cualquier tipo de compensación, ofrecida por otros empleados del Grupo, clientes, proveedores, contrapartes, intermediarios o cualquier tercero con el que tengan relación.

A tales efectos, se entiende como pago, dádiva, promesa o compensación aquello que supere los usos habituales, sociales y de cortesía, favores o servicios que impliquen privilegio o ventaja injustificada a personas físicas o a las entidades o que puedan condicionar el desarrollo de las funciones. Los empleados de Grupo Renta 4 no podrán realizar en nombre o por cuenta de aquél, ni directa ni indirectamente donaciones a los partidos políticos ni contribuir en modo alguno a su financiación.

Los principios generales de conducta para todos los empleados son:

01/

La contabilización fiel de las transacciones y su adecuado reflejo en la información financiera publicada por el Grupo.

02/

La abstención de cualquier acto que comprometa la reputación del Grupo, realizando prácticas contrarias a la Ley, cuando se participe en concursos públicos.

Corrupción y soborno

Renta 4 tiene establecidas unas pautas de actuación con las autoridades competentes y los organismos oficiales.



Bases

Intercambio de información

- ✓ Las comunicaciones deben estar presididas por el respeto institucional y se desarrollarán bajo criterios de máxima colaboración y cumplimiento de la Ley.
- ✓ Los requerimientos serán tramitados con diligencia.
- ✓ Está prohibida la entrega, promesa u ofrecimiento de cualquier clase de pago, comisión, regalo o retribución a cualesquiera autoridades, funcionarios públicos o empleados o directivos de empresas u organismos públicos de España o de cualquier otro país.

Obligaciones tributarias

- ✓ Evitar las prácticas que supongan la ilícita elusión del pago de tributos en perjuicio de la Hacienda Pública.
- ✓ Identificar y definir las actividades profesionales en los países o territorios calificados como paraíso fiscal de acuerdo a la normativa española, en caso de que se desarrollen.

Medidas

/ Reglamento Interno de Conducta

Revisado y actualizado a lo largo de 2023, sirve de guía para gestionar los conflictos de intereses, así como establecer las pautas de comportamiento de los empleados en el mercado de valores.

/ Modelo de organización y control

Durante el año 2023 se destaca la actualización del levantamiento de riesgos y controles de los siguientes delitos. Para la mitigación de estos riesgos se dispone de controles mitigadores específicos, tal y como:

- Política de incentivos actualizada en el año 2023.
- Código de Conducta.
- Procedimiento de justificación de gastos corporativos.
- Publicación de información financiera y Auditoría de cuentas.
- Manual interno de Prevención de Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo.
- Procedimientos de control y de comunicaciones de la información.

/ Política de externalización

En el proceso de homologación de terceros, se tienen en cuenta aspectos como:

- Si el proveedor cuenta con un modelo de prevención de riesgos penales.
- Si dispone de una Política de Responsabilidad Corporativa.
- Si sus principios y valores están alineados con el Código de Conducta de Renta 4.

Corrupción y soborno

Prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo

Renta 4 mantiene distintas medidas para luchar con el blanqueo de capitales y financiación del terrorismo las cuales se encuentran asentadas en tres pilares básicos: los más altos estándares internacionales, su adecuación y cumplimiento a través de las políticas globales, y los sistemas tecnológicos que permiten dicho cumplimiento.



Políticas

Establecimiento de normas y procedimientos de obligado cumplimiento dirigidos a cumplir con la normativa vigente en cada momento sobre prevención de blanqueo de capitales y con las recomendaciones emitidas por los organismos internacionales, el Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI) y las autoridades nacionales e internacionales.

Entre estas políticas se encuentra, la política de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo, que se revisa y actualiza periódicamente para su adaptación a los cambios organizativos, legales y funcionales que puedan producirse en el Grupo. Estas modificaciones son aprobadas por el Comité de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo y el Consejo de Administración.

Análisis del riesgo

Se realiza y documenta un análisis de riesgo específico con carácter previo al lanzamiento de un nuevo producto, de la prestación de un nuevo servicio o de un nuevo canal de distribución o el uso de una nueva tecnología o alta de un nuevo cliente. Estos serán clasificados en niveles de riesgo con el objetivo de diseñar e implementar medidas y controles para mitigar el riesgo.

Control sobre filiales

Renta 4 ha aumentado el control sobre las filiales extranjeras, reforzando sus obligaciones de reporting a la matriz de cara a obtener información relevante en especial, en las áreas de detección de operaciones sospechosas, altas de los clientes de riesgo alto, coincidencias contra listas de personas con responsabilidad pública.

Auditorías

Las políticas y manuales implantados por la Entidad son revisadas mediante auditorías, tanto internas y externas, con la finalidad de verificar el correcto funcionamiento del sistema de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

Comunicación a empleados

Renta 4 ha adoptado las medidas necesarias para que los empleados tengan conocimiento de las políticas, procedimientos y controles internos establecidos en el Manual de prevención del blanqueo de capitales de la financiación del terrorismo. Durante el 2023 se ha llevado a cabo formación y concienciación en materia de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

Corrupción y soborno

Prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo

Renta 4 cuenta con una estructura organizativa para la prevención de blanqueo de capitales y financiación que permite gestionar adecuadamente el riesgo de incumplimiento normativo, que lleva aparejado un relevante riesgo reputacional, con un potencial impacto negativo en la relación con los clientes, los mercados, los empleados y las autoridades. En especial, el incumplimiento normativo puede dar lugar a sanciones, daños o anulación de contratos, con el consiguiente perjuicio para la imagen que proyecta la entidad.



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.

Unidad Técnica de Prevención de Blanqueo de Capitales

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.

Un representante ante el SEPBLAC

Con cargo de administración y nombrado a su vez por el Consejo de Administración, que es el máximo responsable del cumplimiento de las obligaciones de información establecidas en la Ley 10/2010, de 28 de abril.

Ciberseguridad

Renta 4 está concienciado en la lucha junto a la ciberseguridad para conseguir unos niveles de protección óptimos y adecuados en sus sistemas. Para ello se preocupa en avanzar y mejorar constantemente su nivel obtenido en seguridad.



La concienciación y formación a empleados y clientes es un pilar fundamental en la gestión de la seguridad de la información. Es así que se realizan las siguientes acciones:

Empleados

- Plan de formación y concienciación anual a empleados.
- Pautas de seguridad junto con Política de Seguridad de la Información y Protección de Datos Personales.

Clientes

- Contenido formativo y de concienciación publicado en la página web.
- Envío regular de consejos y mejores prácticas de ciberseguridad mediante a través de comerciales.

Principales líneas de acción del 2023

- Llevar a cabo reuniones trimestrales del Comité de Seguridad de la Información.
- Colaborar de manera coordinada con los departamentos de privacidad, riesgos y continuidad para lograr una adecuada seguridad de la información.
- Mantener actualizado todo el sistema documental del Grupo, orientando todo su contenido a los estándares de seguridad del mercado.
- Evaluar, mejorar y mantener la seguridad de las instalaciones del centro de procesamiento de datos.
- Elaborar el inventario de activos de Renta 4 mediante la participación de todas las áreas de Renta 4.
- Clasificar los activos de Renta 4 utilizando las cinco dimensiones (Autenticidad, Confidencialidad, Integridad, Disponibilidad y Auditabilidad) y MAGERIT
- Desarrollar mejoras en el proceso de teletrabajo.
- Elaborar el plan de formación y concienciación anual en base a la seguridad de la información para Renta 4.
- Mejorar las normas y procedimientos para la gestión y notificación de eventos.

Ciberseguridad

Para dar continuidad a las líneas de trabajo definidas durante el 2023, Renta 4 ha establecido los siguientes próximos objetivos:



Continuar **formando y concienciando** a todos los empleados en materia de Seguridad de la Información.



Implementar en el inventario todo el **etiquetado de activos** del Grupo a través de una herramienta automática.



Iniciar la **certificación en el estándar de buenas prácticas** ISO 27001:2022.



Realizar **pruebas del plan de contingencia tecnológica** el que se incluyan eventos con componentes de ciberseguridad.



Implementar **todas las normas y procedimientos** desarrollados en materia de Seguridad de la Información.



Realizar un análisis de **madurez del sistema documental** en materia de Seguridad de la Información.



Mantener una **coordinación constante entre los países del Grupo** para conseguir un correcto nivel en materia de Seguridad de la Información.

Monitorización

La diligencia debida es un proceso necesario para integrar mejoras, ya que permite identificar los riesgos para prevenirlos y mitigarlos con prontitud, evaluar la eficacia de los controles y detectar los procesos y procedimientos que se han de actualizar. Entre las principales líneas de trabajo llevadas a cabo en el año 2023 se destacan las siguientes:



Código de Conducta

Adhesión al mismo y establecimiento de procedimientos para el refuerzo de la comunicación a empleados en las filiales extranjeras.

Protección de datos de carácter personal

- Implementación de recomendaciones de la auditoría voluntaria de 2022.
- Avance en la revisión de los análisis de riesgos de los tratamientos de datos de los que Renta 4 es responsable y aprobación de un procedimiento para la revisión de medidas de protección de datos.
- Seguimiento de las políticas y procedimientos del área de privacidad.
- Capacitación a los trabajadores sobre los procedimientos de protección de datos y desarrollo en esta línea de una formación para 2024.

Seguridad de la información

- Reuniones trimestrales del Comité de Seguridad de la Información.
- Colaboración de los departamentos de privacidad, riesgos y continuidad.
- Actualización del sistema documental.
- Monitorización de la seguridad del centro de procesamiento de datos.
- Clasificación de activos en base a las 5 dimensiones y MAGERIT.
- Desarrollo de mejoras en el proceso de teletrabajo.
- Plan de formación en base a seguridad de la información.
- Mejoras en procesos para la gestión y notificación de eventos.
- Sistema de etiquetado mediante solución AIP.

Prevención de abuso de mercado

Revisión del Reglamento Interno de Conducta.

Normas de conducta

Actualización de las políticas de cumplimiento normativo, clasificación de clientes, gobernanza de productos, incentivos, comunicaciones comerciales, registros mínimos y grabaciones.

Formación

Abuso de mercado a red comercial; Prevención blanqueo de capitales y financiación del terrorismo; Seguridad de la información.

Prevención de riesgos penales

Revisión del modelo de organización y control para la prevención de riesgos penales.

Concienciación

Riesgos de externalización; Protección de datos personales; Normas de conducta del mercado de valores; Canal de denuncias.

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 que Renta 4 pone a disposición de sus clientes, empleados y grupos de interés los siguientes canales de comunicación:



Canales de comunicación externos

Servicio de atención al cliente

Encargado de atender todas las quejas y reclamaciones que los clientes puedan presentar relacionadas con sus intereses o derechos legalmente reconocidos.

Canales de comunicación externos e internos

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.

Ejercicio de los derechos asociados a la protección de datos personales

Mediante un canal puesto a disposición de los interesados.

Sociedad

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

- / Impacto medioambiental: huella de carbono
- / Donaciones
- / Adhesiones
- / Networking
- / Colaboración con instituciones educativas
- / Relación con actores locales
- / Formaciones a ciudadanos
- / Información del consumidor

EDUCACIÓN
DE CALIDAD



REDUCCIÓN DE
DESIGUALDADES



ACCIÓN POR
EL CLIMA



Impacto medioambiental:

Huella de carbono

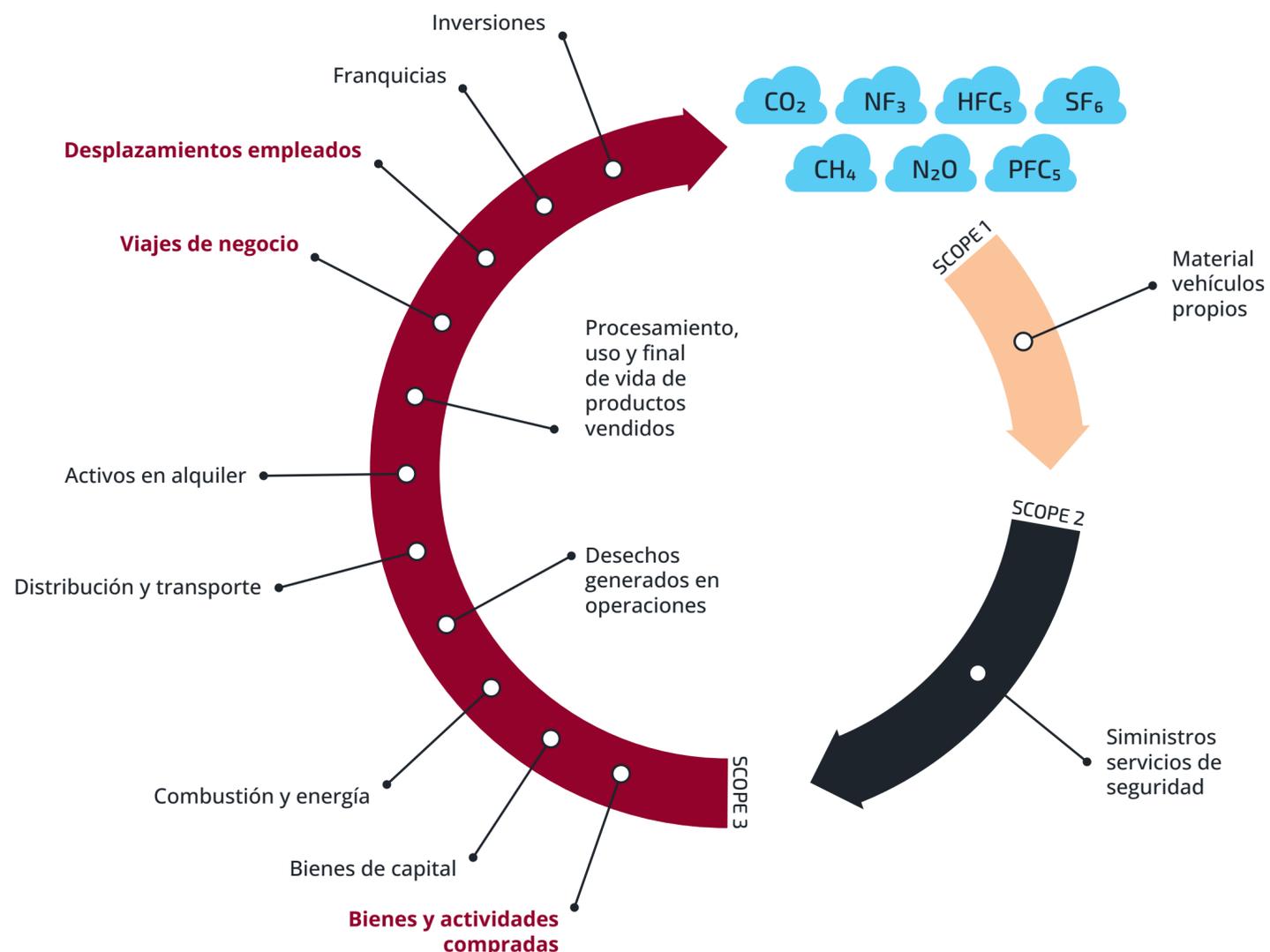


La metodología implementada en el cálculo de las emisiones de alcance 1, 2 y 3 a nivel operativo realizado por Renta 4 se basa en el **GHG Protocol** y en las **indicaciones del MITECO**. Además, se ha llevado a cabo el cálculo de las emisiones de alcance 3 financiadas en base a la guía **PCAF (Partnership 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 mejora significativa en los resultados del cálculo de la huella de carbono con la implantación de dichas medidas.

Objetivos de Renta 4:

1. Neutralidad de emisiones de GEI operativas para 2025.
2. Definir objetivos a corto y largo plazo para alinear las inversiones con los objetivos de descarbonización.
3. Diseñar e implementar una estrategia de descarbonización para cumplir con estos objetivos.
4. Reportar la huella de carbono anualmente y divulgar el progreso frente a la estrategia de transición.



A lo largo de 2023, 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 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).

Impacto medioambiental:

Huella de carbono



El resultado del cálculo de la huella de carbono para 2023 ha sido de 123.887,1 tCO₂eq, un 41,69% menos respecto al 2022 (212.479,3 tCO₂eq).

En cuanto a las emisiones operativas, en 2023 éstas han sido de 1.024,95 tCO₂eq, un 2,5% más que en 2022 (999,91 tCO₂eq), correspondientes a la suma de las emisiones de alcance 1, 2 y alcance 3 operativo.

Si bien este resultado es muy positivo, es importante analizar bien las causas de la reducción obtenidas entendiendo que las emisiones de CO₂ correspondientes al alcance 3 por la actividad financiera representa el 99% del total de emisiones y su reducción en 2023 responde a un efecto de contexto.

Además, hay que reseñar que en este año ha habido significativas correcciones en las emisiones comunicadas respecto al informe del año anterior debido a cambios en la metodología de cálculo, ajustes de emisiones recibidas en 2023 que correspondían al ejercicio 2022 y una mayor profundidad de la información disponible.

Emisiones de CO₂

	2022	2023	Var (%)	Ud.
Alcance 1	87,0 t	98,5 t	13%	tCO ₂ eq.
Alcance 2	109,1 t	72,1 t	-34%	tCO ₂ eq.
Alcance 3 operativo	803,1 t	854,4 t	6%	tCO ₂ eq.
Alcance 3 inversiones	211.480,4	122.862,1	-42%	tCO ₂ eq.
Total	212.479,3 t	123.887,1 t	-42%	tCO₂ eq.

- /// Tal y como se aprecia en la tabla anterior, en el 2023 han aumentado las emisiones de **Alcance 1**. Esto responde principalmente a un incremento en la renovación de los equipos de climatización.
- /// En relación con el **Alcance 2**, se ha producido un descenso significativo de emisiones en respuesta al plan de colaboración llevado a cabo desde 2023 junto a la compañía ALPE ENERGY para alcanzar el objetivo de un consumo de energía 100% sostenible.
- /// Respecto al **Alcance 3 operativo**, se percibe un aumento de emisiones principalmente a raíz del incremento en el número de viajes de negocio realizados, motivado por el crecimiento en el número de empleados y el aumento en el número de viajes llevados a cabo en avión. Sin embargo, las emisiones derivadas de la adquisición de bienes y servicios se han reducido en un 34% al haber disminuido las emisiones del conjunto de proveedores de determinados sectores y motivado por una mejora en la calidad de los datos respecto a las emisiones de GEI por sector.
- /// En cuanto al **Alcance 3 inversiones**, motivado tanto por las características del negocio de Renta 4 como por la disponibilidad de metodología se han considerado las categorías de activos de Corporate Finance Cotizados, Instituciones de Inversión Colectiva y Bonos soberanos (detallados más adelante). Las emisiones relativas a estas inversiones han disminuido debido a una variación considerable en la cartera de Renta 4, que ha reducido significativamente sus inversiones en bonos soberanos, principal componente de la huella de carbono.

Impacto medioambiental:

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 2023, el generador ha implicado un consumo de 147,25 l de combustible con su efecto de emisiones GEI de 0,37 tCO₂ eq.

Por último, en el alcance 1 hay que considerar el consumo de gases fluorados que tienen los sistemas de climatización. En el 2023, en las renovaciones de oficinas, se han sustituido más sistemas de climatización por sistemas más eficientes, en concreto se han renovado 8 equipos, 2 equipos de climatización más que en 2022, de ahí el incremento de gases fluorados en el periodo. En este apartado la contribución es de 98,13 tCO₂ eq, un 12,76% más que en 2022.

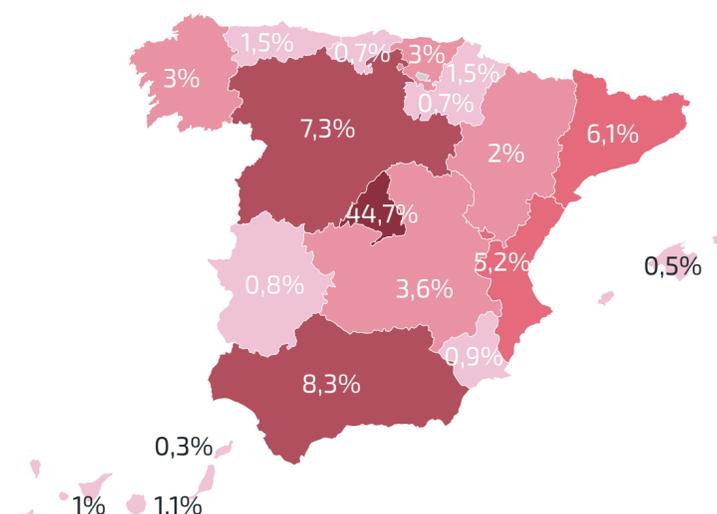
Cabe destacar que las emisiones eléctricas, además de estar vinculadas a los consumos, dependen del mix eléctrico contratado en cada oficina que puede incluir una proporción variable de energía de fuentes renovable.

Esto se refleja en que algunas regiones presentan consumos considerables, pero emisiones nulas debido a que las oficinas de la región tienen contratada energía proveniente de fuentes 100% renovables (p.ej. Castilla La Mancha). En total en 10 regiones no se han emitido gases de efecto invernadero por consumo eléctrico.

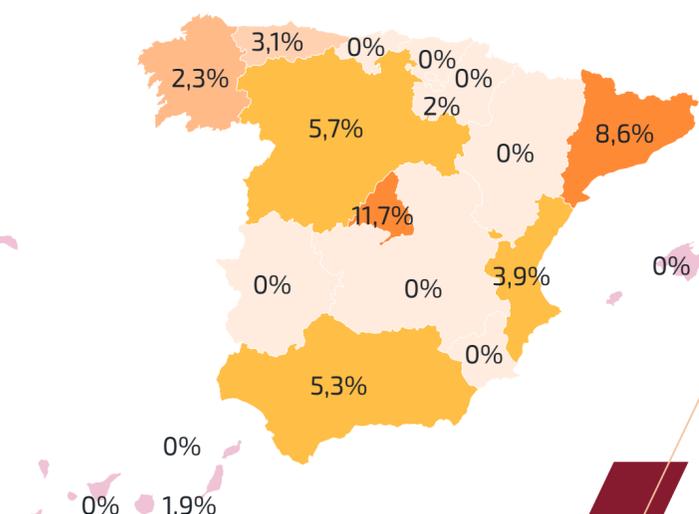
Emisiones generadas de GEI de alcance 1

	2022 tCO ₂ eq	2023 tCO ₂ eq	Var'22vs'23
Alcance 1 (Maquinaria)	-	0,37	100%
Alcance 2 (Gases fluorados)	87,02	98,12	13%
Total Alcance 1	87,02	98,49	13%

Consumos de alcance 2 por comunidad autónoma



Consumos de alcance 2 por comunidad autónoma



Impacto medioambiental:

Huella de carbono de alcance 2

Gracias al aumento en la proporción de contratación de energía de origen 100% renovable, además de la obtención del certificado GdO para una de sus comercializadoras, Renta 4 ha emitido menos GEI que la media nacional.



En el pasado 2023, el consumo eléctrico total de la red nacional de oficinas fue de 1.923.805 kWh, de los cuales un 93,9% (1.805.661 kWh) provenía de fuentes de energía renovables, mientras que en 2022 tan solo representaba el 80,2% del total. En **España** se han **emitido 32 tCO₂** en 2023, un **67,7% menos** que en 2022.

En la red internacional, **Luxemburgo** también ha traspasado sus contratos a fuentes de energía renovable siendo, por lo tanto, sus **emisiones de 0 tCO₂eq**.

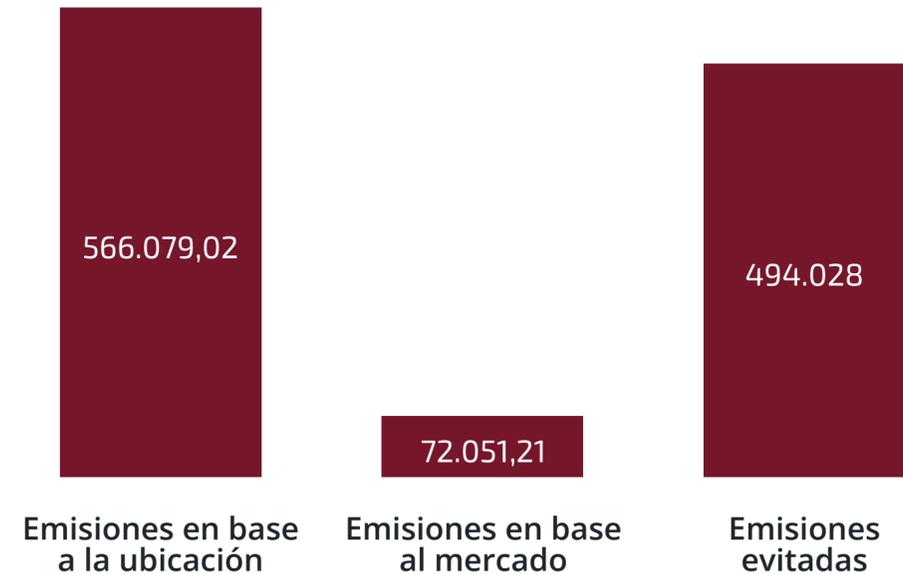
En la red de **Latinoamérica** no ha habido cambios aún a este respecto. El consumo de energía eléctrica de 2023 ha supuesto una **emisión de 40,06 tCO₂eq**. El incremento con respecto a las 10,81 tCO₂eq reportadas en 2022 es debido a que ese año no se pudo medir el consumo eléctrico de la oficina de Chile. Si no consideramos ésta, las emisiones serían de 11,23 tCO₂eq, un **3,7% más** que el año anterior.

Considerando el consumo total de energía eléctrica de Renta 4 en 2023 (2.087.372 kWh), aquella que ha sido por fuentes de energía renovable (1.807.704 kWh) y que representan un 86,60% del total consumido, **las emisiones de CO₂ en el ejercicio ha sido de 72,05 tCO₂eq**, un **descenso de un 34,35%** con respecto al año 2022.

Emisiones generadas de GEI de alcance 2

	2022 tCO ₂ eq	2023 tCO ₂ eq	Var'22vs'23
Sucursales	85,11	28,04	-67%
Oficina central	13,84	3,95	-71%
Total nacional	98,95	31,99	-68%
Internacional	10,81	40,06	270%
Total Alcance 2	109,76	72,05	-34%

Emisiones generadas de GEI en base a la ubicación y al mercado, y emisiones evitadas en 2023 (kg de CO₂ eq.)



Impacto medioambiental:

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:** la reducción en las emisiones se debe principalmente a una menor facturación dirigida a proveedores pertenecientes a la industria manufacturera, sector más contaminante en España, y a una mejora en la calidad de los datos derivando en una disminución de las emisiones de GEI del sector de construcción en España.
- Desplazamiento de empleados** del domicilio al lugar de trabajo: el aumento de las emisiones responde principalmente al incremento en el número de empleados de 633 en 2022 a 670 en 2023.
- Viajes de negocio:** el aumento de las emisiones se debe a un incremento del 8% en el número de viajes realizados, respecto a los cuales ha aumentado en un 14% el desplazamiento en avión, además de a un incremento del 17% en el número de kilómetros totales recorridos.

Emisiones indirectas operativas	2022	2023	Var'22vs'23
	tCO ₂ eq	tCO ₂ eq	
Servicios prestados por proveedores	303,27	199,74	-34%
Desplazamiento de empleados	331,88	361,98	9%
Viajes de negocio	167,99	292,68	74%
Total	803,13	854,32	6%

Emisiones de GEI indirectas financiadas de alcance 3

- CF Cotizados:** considerando las emisiones de alcance 1, 2 y 3 de las empresas en las que se invierte en patrimonio o deuda se han reducido las emisiones de Renta 4 en un 34% al disminuir en un 73% la inversión en esta categoría de activos en 2023.
- Instituciones de Inversión Colectiva:** si bien ha aumentado la inversión indirecta a través de IIC en un 59% en 2023, la reducción de las emisiones del 49% podría deberse a una variación en la calidad de la información proporcionada por Clarity sobre las emisiones reportadas por las empresas.
- Bonos soberanos:** motivado por una reducción de la inversión en un 37% en 2023, las emisiones por consumo de los países donde se ha invertido en renta fija soberana excluyendo sectores LULUCF (uso de la tierra y silvicultura) han disminuido en un 42%.

La reducción en estas emisiones se debe a la significativa disminución de la inversión en bonos soberanos, principal componente de la huella de carbono.

Categoría	2022	2023	Var'22vs'23
	tCO ₂ eq	tCO ₂ eq	
Corporate Finance Cotizados	7.155,80	4.738,87	-34%
Instituciones de Inversión Colectiva	3.919,22	1.981,18	-49%
Bonos Soberanos	200.405,42	116.142,07	-42%
Total	211.480,44	122.862,12	-42%

Donaciones



Renta 4 Banco cubre el 100% de las aportaciones que recibe la **Fundación Renta 4**, en 2023 esta aportación ha sido de **99.000,00€** para realizar su actividad.

La Fundación Renta 4 dedica aportaciones anuales a proyectos que promueven la **educación en las poblaciones más desfavorecidas de España, África y Latinoamérica.**

La Fundación Renta 4 implica a sus empleados de forma que son ellos quienes realizan las propuestas de proyectos y asociaciones que pueden participar en el proceso de selección y es el patronato de la fundación quien revisa que se cumplan los requisitos establecidos.

Actualmente la Fundación realiza **aportaciones anuales de 6.000€ a 14 proyectos.** Estas asignaciones se tienen que revalidar de forma anual, aunque hay 7 de ellas que ya tienen una continuidad comprometida, dada la trayectoria que tenemos con los proyectos desarrollados en ellas.

En la tabla de la derecha, se muestran **las cantidades que Renta 4 ha donado durante el ejercicio 2023.**

Donaciones en euros

Fundación Renta 4	99.000
Donación Constitución Fundación Techo	2.308
Club Deportivo Ciclo Turista	45
Fundación Teatro Real	64.377
Asoc de Empresarios de La Costa Tropical	25
Fundación Ampao	600
Cofrad Penit de Nuestro Padre Jesus Nazaret	325
Real Sociedad Económica Amigos Del País	360
Universidad de Valladolid	125
Fundación Alfonso Sese Tena	310
Total	167.475

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.

En línea con nuestra ambición de alcanzar las emisiones netas de carbono, en enero 2023, Renta 4 Banco se adhirió a la **Net Zero Banking Alliance (NZBA)**. Se trata de una alianza clave para el sector financiero a la hora de impulsar la transición hacia la neutralidad climática.

En este sentido, Renta 4 ha definido un plan de descarbonización que se ha llevado a cabo durante el año 2023 y se está avanzando hacia el primer objetivo marcado de neutralidad en emisiones GEI operativas para finales del 2025.



Networking



En 2023 el Grupo Renta 4 ha estado presente en 12.315 publicaciones en prensa escrita, web y papel, radios y televisión.

De esta manera, el Grupo apuesta por **fomentar el diálogo con sus grupos de interés** y consolidarse en las plataformas como un referente de información y formación financiera. Como en ejercicios anteriores, se ha medido la reputación del Grupo con el objeto de detectar posibles focos de riesgo reputacional, nivel de confianza entre usuarios, identificar temáticas más habituales e incrementar el posicionamiento de la marca.

En este sentido cabe destacar que el año 2023 ha sido un año positivo en cuanto a reputación y presencia en medios:

- ✓ En este año, el Grupo Renta 4 sigue avanzando para convertirse en referente de la información económica y de mercados.
- ✓ A través de la **campaña de la Cuenta Easy**, Renta 4 ha duplicado la inversión anual en presencia, vía campañas y contenidos de pago.
- ✓ En 2023 Renta 4 ha instalado la **primera lona gigante** en el edificio en obras de Paseo de la Habana con un mensaje indicando **“Un banco donde cualquier inversor es un gran cliente”**.
- ✓ La **campaña “Inversión para todos”** para la concienciación sobre la accesibilidad de la inversión para cualquier persona.

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.

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.

En 2023 Renta 4 ha formalizado un total de 69 becas, 22 de ellas en las oficinas de la red comercial y 47 becas en los servicios centrales, en diferentes departamentos como gestión de activos, análisis, corporate, control interno, etc. y con periodo medio de duración de entre tres (3) y seis (6) meses.

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.

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

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.

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 15.000 euros y 25.000 euros respectivamente.



Formaciones a ciudadanos



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.

Los contenidos difundidos en materia de sostenibilidad incluyen artículos en el blog, píldoras audiovisuales, conferencias, webinars, cursos, etc.

106 cursos de formación y de información sobre productos de inversión.

-13%
respecto a 2022

Sin embargo, esta concentración ha seleccionado mejor las temáticas y ha movilizado más inscripciones. La **media de inscritos** por curso ha **aumentado en un 20%** a 35,3.



41 webinars con 13.217 asistentes en directo y 57.649 en diferido.

+11%
respecto a 2022



i más info

“Promovemos la inversión como instrumento de progreso de la sociedad”

Con los empleados

Fomentando el desarrollo profesional a través de cursos de formación, con políticas de concienciación familiar, aplicando modelos híbridos con posibilidad de teletrabajo.

Con los clientes

Poniendo en práctica los Principios de Inversión Responsable basados en la filosofía de “Slow Finance” y con un ambicioso proyecto de “Paperless”

Con la sociedad

Acercando la inversión a todos los ahorradores, pequeños o grandes, principiantes o experimentados, a través de más de 500 cursos de formación gratuitos online y presenciales basados en la filosofía de “Slow Finance” y con un ambicioso proyecto de “Paperless”

Información al 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.

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

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



más info

04 Próximos pasos



Próximos pasos

Además de las acciones identificadas a lo largo del documento, Renta 4 ha establecido los siguientes objetivos y medidas en relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible:



Proporcionar educación de calidad

- Renta 4 está comprometido con este objetivo, convencido de que hay dos palancas que favorecen el progreso de la sociedad y las personas: la inversión y la educación.
- Renta 4 incrementará progresivamente las donaciones a proyectos culturales y de educación para los colectivos más desfavorecidos hasta llegar a representar el 0,7% de los beneficios netos en el 2025.
- Cabe destacar el compromiso continuo de Renta 4 con la financiación de proyectos, en 2023 donó un total de 167.475,00€, siendo los beneficios netos en el año de 26,6 Mn €, lo que supone un 0,63% del beneficio neto. Estos resultados son clave para seguir progresando con la ayuda y mejora de la educación.

Neutralidad de emisiones GEI

- Renta 4 quiere alcanzar la neutralidad de emisiones GEI operativas en 2025.
- Para ello, seguirá llevando a cabo un modelo para calcular la huella de carbono de los alcances 1 y 2 y de las actividades relevantes para Renta 4 del alcance 3.
- Renta 4 continuará integrando estrategias para consolidar los contratos de suministro eléctrico de energía como ha ocurrido en España y Luxemburgo para que sean 100% renovables, gracias a lo cual se han reducido en un 34,4% las emisiones de alcance 2 entre 2023 y 2022. Ésta es de las medidas más satisfactorias dado que buscan la neutralidad no por compensación de GEI sino directamente por la no emisión de CO2.

Democratización de la inversión

- Renta 4 ha adoptado un compromiso firme es con la reducción de la desigualdad.
- Con la visión de la entidad “Promoviendo la inversión para el progreso de las personas y la sociedad”, Renta 4 cree que la inversión es una palanca de progreso social e individual, y que la sociedad y las personas deben poder acceder a la inversión sin que los conocimientos, el tiempo o el tamaño de sus ahorros sean un impedimento.
- Renta 4 ha agregado entre sus objetivos para democratizar la inversión, impactar de forma acumulada hasta el 2025, al menos al 7 % de la población activa con el mensaje de que el acceso a los servicios y productos de inversión está al alcance de todos.

05 Información adicional



Taxonomía UE

Gestión social y del personal

Protección del medioambiente

Sociedad

Taxonomía UE

Información cuantitativa

Renta 4, en cumplimiento de los requerimientos de elegibilidad y alineamiento desarrollados en el Reglamento Delegado UE 2178/2021 y su posterior modificación en el Reglamento Delegado UE 2486/2023 en desarrollo del Reglamento UE 852/2020, ha cumplimentado las plantillas correspondientes al Anexo VI del Reglamento Delgado UE 2178/2021.

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:

- /// Total de activos/actividades medioambientalmente sostenibles desglosados por objetivos climáticos y de forma global.
- /// Resultados de los GAR considerando como indicadores clave de resultados las exposiciones, el indicador del volumen de negocio y el indicador de CAPEX.
- /// Porcentaje de cobertura para cada indicador clave de resultado sobre los activos totales del Grupo.

	Total de activos medioambientalmente sostenibles (miles de €)	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 en términos de stock	0,04650	0,0080%	0,0085%	4,338%	22,100%	73,562%
Ratio de Activos Verdes en términos de flujo	0,02540	0,0298%	0,0323%	0,381%	72,747%	19,342%
Cartera de Negociación	0,00000	0,0000%	0,0000%	1,441%	-	-
Garantías Financieras	0,00000	0,0000%	0,0000%	1,441%	-	-
Activos Gestionados	0,02540	0,3042%	0,3294%	1,441%	-	-
Ingresos por Honorarios y Comisiones	0,00000	0,0000%	0,0000%	1,441%	-	-

Taxonomía UE

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, aproximadamente el 73% de las exposiciones del balance se encuentran excluidos a efecto del cálculo del GAR (exposiciones a bancos centrales del 41%, a administraciones centrales y emisores supranacionales del 30% y a cartera de negociación del 2%).

Taxonomía UE

Información cualitativa



En el presente cuadro, se estima el grado potencial de elegibilidad de las actividades económicas de las contrapartes para cada uno de cuatro objetivos medioambientales regulados por el Reglamento Delegado UE 2486/2023, mediante la correspondencia entre el NACE de la contraparte y las actividades elegibles en la taxonomía para cada uno de los objetivos.

Grado potencial de elegibilidad por indicador de volumen de negocio (millones €) con respecto a los 6 objetivos ambientales	Préstamos y anticipos, valores representativos de deuda e instrumentos de capital no elegibles para el cálculo de GAR	Garantías financieras activos gestionados
Mitigación del cambio climático	-	-
Adaptación al cambio climático	0,0204	-
Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos	0,0239	-
Transición hacia una economía circular	0,1696	0,3915
Prevención y control de la descontaminación	-	-
Protección y recuperación de la biodiversidad y los ecosistemas	-	-

Gestión social y del personal

Estructura y evolución de la plantilla

Evolución y distribución Geográfica Plantilla Renta 4

		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	% Plantilla
Nacional	Central	193	219	223	242	251	278	306	320	340	59%
	Red	204	198	204	214	214	219	228	233	241	41%
	Total Nacional	397	417	427	456	465	497	534	553	581	87%
Internacional		31	44	42	49	57	63	74	80	89	13%
Total		428	461	469	505	522	560	608	633	670	
Variación %			8%	2%	8%	3%	7%	9%	4%	5,8%	

Gestión social y del personal

Estructura y evolución de la plantilla

Evolución y distribución por género y categoría Plantilla Renta 4

Categoría	2022			2023			Variación Plantilla 2023vs. 2022		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Directivo	11	2	13	11	2	13	0,0%	0,0%	0,0%
Técnico	386	157	543	417	189	606	8,0%	20,4%	11,6%
Administrativo	23	54	77	18	33	51	-21,7%	-38,9%	-33,8%
Total	420	213	633	446	224	670	6,2%	5,2%	5,8%

Gestión social y del personal

Tipo de contrato según género

Evolución Número de contratos según género

Tipo de contrato	Tiempo	2022				2023			
		Hombres	Mujeres	Total	% Total	Hombres	Mujeres	Total	% Total
Contrato indefinido	Tiempo completo	418	199	617	97,5%	444	212	656	97,9%
	Tiempo parcial	0	11	11	1,7%	0	10	10	1,5%
Contrato temporal	Tiempo completo	0	2	2	0,3%	2	0	2	0,3%
	Tiempo parcial	2	1	3	0,5%	1	1	2	0,3%
Total		420	213	633	100%	447	223	670	100%
% Total		66%	34%	-	-	67%	33%	-	-

Gestión social y del personal

Tipo de contrato según categoría

Evolución Número de contratos según categoría

Tipo de contrato	Tiempo	2022				2023			
		Directivo	Técnico	Administrativo	Total	Directivo	Técnico	Administrativo	Total
Contrato indefinido	Tiempo completo	13	537	67	617	13	599	44	656
	Tiempo parcial	0	4	7	11	0	4	6	10
Contrato temporal	Tiempo completo	0	1	1	2	0	2	0	2
	Tiempo parcial	0	1	2	3	0	1	1	2
Total		13	543	77	633	13	606	51	670
% Total		2%	86%	12%	-	2%	90%	8%	-

Gestión social y del personal

Tipo de contrato según edad

Evolución Número de contratos según edad

Tipo de contrato	Tiempo	2022					2023				
		<30	[30-40]	[40-50]	>50	Total	<30	[30-40]	[40-50]	>50	Total
Contrato indefinido	Tiempo completo	104	170	210	133	617	108	166	231	151	656
	Tiempo parcial	0	5	3	3	11	2	2	1	5	10
Contrato temporal	Tiempo completo	1	0	1	0	2	1	0	1	0	2
	Tiempo parcial	0	0	0	3	3	0	0	0	2	2
Total		105	175	214	139	633	111	168	233	158	670
% Total		17%	28%	34%	22%	-	17%	25%	35%	24%	-

Gestión social y del personal

Promedio de contratos

Promedio de contratos según género a 31/12/2023

Tipo de contrato	Tiempo	Hombre	Mujer	Total
Contrato indefinido	Tiempo completo	435,25	202,75	638,00
	Tiempo parcial	-	12,50	12,50
Contrato temporal	Tiempo completo	1,67	1,33	3,00
	Tiempo parcial	1,83	1,00	2,83
Total		438,75	217,58	656,33

Promedio de contratos según categoría a 31/12/2023

Tipo de contrato	Tiempo	Directivo	Técnico	Administrativo	Total
Contrato indefinido	Tiempo completo	13,00	579,33	45,67	638,00
	Tiempo parcial		5,58	6,92	12,50
Contrato temporal	Tiempo completo		2,00	1,00	3,00
	Tiempo parcial		1,67	1,16	2,83
Total		13,00	588,58	54,75	656,33

Gestión social y del personal

Promedio de contratos

Promedio de contratos según edad a 31/12/2023

Tipo de contrato	Tiempo	<30	[30-40]	[40-50]	>50	Total
Contrato indefinido	Tiempo completo	98,08	163,59	224,25	152,08	638,00
	Tiempo parcial	1,58	4,50	1,92	4,50	12,50
Contrato temporal	Tiempo completo	1,25	-	1,75	-	3,00
	Tiempo parcial	-	0,17	-	2,66	2,83
Total		100,91	168,26	227,92	159,24	656,33



Gestión social y del personal

Antigüedad media del personal

Años Antigüedad Media

Ámbito	2021			2022			2023		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Central	9,3	8,1	8,8	9,1	8,7	9,0	8,9	9,3	9,1
Red	12,2	16,1	13,4	12,4	16,8	13,7	12,9	16,6	14,0
Internacional	3,1	2,4	2,9	3,1	2,8	3,0	3,2	2,9	3,1
Antigüedad Media General	9,6	10,2	9,8	9,6	10,8	10,0	9,6	11,0	10,1

Gestión social y del personal

Remuneraciones

Remuneración Media

Categoría	2022			2023			Variación Remuneración Media 2023 vs. 2022		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Consejeros Ejecutivos	415.000	-	415.000	379.250	-	379.250	-8,6%	-	-8,6%
Consejeros No Ejecutivos (1)	80.000	80.000	80.000	90.000	95.000	92.000	12,5%	18,8%	15,0%
Remuneración Media Total	214.000	80.000	176.000	205.700	95.000	174.071	-3,9%	18,8%	-1,1%

(1) Remuneración Total es la remuneración como miembro del Consejo y adicionalmente, aquellos consejeros no ejecutivos que sean miembros de alguna de las comisiones del consejo percibirán una remuneración adicional.

Gestión social y del personal

Remuneraciones

Remuneración Mediana – Nacional

Categoría	2022			2023		
	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	Hombres	Mujeres	Brecha salarial
Directivo	314.536	306.870	2,44%	313.093	285.345	8,86%
Técnico	50.000	48.000	4,00%	49.250	46.500	5,58%
Administrativo	27.000	31.500	-16,67%	26.078	31.000	-18,88%
Total	48.000	40.500	15,62%	49.000	43.935	10,34%

Remuneración Mediana – Internacional

Directivo	158.977	-	-	178.633	-	-
Técnico	25.975	20.615	20,64%	23.325	28.442	-21,94%
Administrativo	10.634	5.901	44,51%	13.820	15.652	-13,26%
Total	25.975	17.919	31,01%	23.642	21.531	8,93%

Gestión social y del personal

Remuneraciones

Remuneración Fija Media - Nacional

Categoría	2022				2023				Hombres	Mujeres	Total
	Hombres	Mujeres	Total	Var Hombre vs. Mujer	Hombres	Mujeres	Total	Var Hombre vs. Mujer			
Directivo	342.535	306.870	204.091	35.665	317.254	285.345	206.364	31.909	-7%	-7%	1%
Técnico	61.191	52.261	52.615	8.930	61.406	50.979	53.781	10.427	0%	-2%	2%
Administrativo	29.063	33.006	30.854	-3.943	28.693	33.082	31.162	-4.389	-1%	0%	1%
Total	66.514	49.799	52.874	16.715	66.112	50.540	54.879	15.572	-1%	1%	4%

Remuneración Fija Media - Internacional

Directivo	158.977	-	113.359	158.977	178.633	-	120.697	178.633	12%	-	6%
Técnico	46.637	25.831	28.360	20.806	56.809	31.901	33.285	24.908	22%	23%	17%
Administrativo	14.487	7.980	11.547	6.507	18.140	15.652	16.513	2.488	25%	96%	43%
Total	48.266	23.281	29.014	24.985	58.868	30.698	34.307	28.170	22%	32%	18%

Gestión social y del personal

Remuneraciones

Remuneración Fija Mediana – Nacional

Categoría	2022			2023		
	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	Hombres	Mujeres	Brecha salarial
Directivo	200.000	182.500	8,75%	200.000	182.500	8,75%
Técnico	45.000	44.667	0,74%	45.500	43.500	4,40%
Administrativo	27.000	31.500	-16,67%	26.078	31.000	-18,88%
Total	45.000	38.481	14,49%	45.000	41.000	8,89%

Remuneración Fija Mediana – Internacional

Directivo	113.359	-	-	120.697	-	-
Técnico	24.113	20.615	14,51%	23.235	24.239	-4,32%
Administrativo	10.634	5.901	44,51%	13.527	14.488	-7,11%
Total	24.113	17.195	28,69%	23.450	21.531	8,18%

Gestión social y del personal

Remuneraciones

Remuneración Variable - Nacional

Categoría	2022	2023	Variación % Periodo
Directivo	131.960	105.089	-20%
Técnico	5.946	4.432	-25%
Administrativo	1.082	488	-55%

Remuneración Variable - Internacional

Categoría	2022	2023	Variación % Periodo
Directivo	45.618	57.936	27%
Técnico	13.003	16.747	29%
Administrativo	152	632	316%

Gestión social y del personal

Formación

Denominación Acción Formativa	N.º Horas
Curso de especialización en futuros y opciones de renta variable	66,00
Curso de Mercado Eléctrico	8,00
Curso Monográfico sobre Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo	22,67
Formación de acceso a la distribución de seguros Nivel 2	6.013,75
Formación de acceso para la distribución de Seguros Nivel II Módulo IBIPS	50,00
Horas recertificación ESG (EFPA)	218,50
Horas recertificación LCCI (EFPA)	285,00
Horas recertificación MIFID (EFPA)	6.093,50
Horas recertificación Seguros (EFPA)	1.188,00

Denominación Acción Formativa	N.º Horas
Máster en Doble Titulación (Blockchain Management y Blockchain Engineering) 2023	190,00
OTC'S Tipos De Interés - Estructurados De Equity	446,00
Presentaciones eficaces	72,00
Prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo. Aplicación práctica de la norma	82,24
Productos de inversión basados en seguros IBIP's	342,75
Programa de Formación Continua MIFID (IEAF)	300,00
Programa de Marco Estratégico del Grupo Familiar: Family Offices	986,10
Programa Superior en Gestión Patrimonial, Nivel I+II, PSGP. 2023	2.410,62
Total formación	18.775,13

Gestión social y del personal

Cursos oficinas y Webinars

Cursos

	2021	2022	2023	2023 vs. 2022
Total de cursos realizados	102	122	106	-13,1%
Total apuntados	3.902	3.586	3.740	4,3%
Media de apuntados por curso	38,3	29,4	35,3	20,0%

Webinars

	2021	2022	2023	2023 vs. 2022
Total de webinars realizados	24	37	41	10,8%
Total apuntados	7.814	16.691	13.217	-20,8%
Total de apuntados por curso	325,6	451,1	322,4	-28,5%
Total de visualizaciones on demand	29.153	28.755	57.640	100,5%

Gestión social y del personal

Relaciones sociales

Convenio colectivo	Empresa	Empleados	% Empleados
Convenio Mercado de Valores de Madrid	R4 SV	5	0,75%
Convenio Colectivo del Sector de Banca	R4 Banco	461	68,81%
Convenio Oficinas y Despachos de Madrid	R4 Gestora	115	17,16%
	R4 Pensiones		
	R4 Corporate		
No Convenio	Chile	89-90	13,28%
	Perú		
	Colombia		
	Luxemburgo		



Gestión social y del personal

Organización del trabajo

Nº Horas Absentismo por nacimiento y cuidado de menor

Tipo de suspensión	2022	2023	2023 vs. 2022
Nacimiento y cuidado del menor	11.524,25	12.777,81	11%
Hombre	6.324,00	8.321,56	32%
Mujer	5.200,25	4.456,25	-14%
Nacimiento y cuidado del menor tiempo parcial	937,75	1.549,76	65%
Hombre	705,25	1.240,00	76%
Mujer	232,50	309,76	33%
Total	12.462,00	14.327,57	15%

Nº Horas Absentismo por accidente laboral

Tipo Accidente Laboral	2022	2023
In itinere	-	237,34
Hombre	-	-
Mujer	-	237,34
Resto	1.655,11	-
Hombre	1.348,50	-
Mujer	306,61	-
Total	1.655,11	237,34

Gestión social y del personal

Organización del trabajo

N.º Accidentes Laborales

Tipo de accidente	2022			2023		
	N.º de accidentes	Índice de Gravedad	Índice de Frecuencia	N.º de accidentes	Índice de Gravedad	Índice de Frecuencia
In itinere	4	0,000	0,000	3	0,022	0,895
Hombre	2	0,000	0,000	2	0,000	0,000
Mujer	2	0,000	0,000	1	0,022	0,895
Resto	3	0,210	2,788	3	0,000	0,000
Hombre	2	0,162	1,859	2	0,000	0,000
Mujer	1	0,048	0,929	1	0,000	0,000
Total	7	0,210	2,788	6	0,022	0,895

Gestión social y del personal

Organización del trabajo

Total de Bajas Laborales por Área Geográfica

		2023				
Área geográfica		N.º de bajas	Hombres	Mujeres		% Tipo de Bajas
Internacional	Voluntarias	20	16	4	31%	77%
Nacional	Voluntarias	29	16	13	66%	23%
	No voluntarias	15	10	5	34%	
Total Nacional		44	26	18	69%	
Total bajas		64	42	22		
			66%	34%		

Total de Bajas Laborales por Categoría

		2023			
Área geográfica		Hombres	Mujeres	Nº Bajas	% Plantilla
Directivo		1	-	1	0%
Técnico		38	14	52	15%
Administrativo		3	8	11	3%
Total		42	22	64	

Gestión social y del personal

Organización del trabajo

Total de Bajas Laborales por Edad

Horquilla Edad	2023			
	Hombres	Mujeres	Nº Bajas	% Plantilla
<30	14	7	21	33%
[30-40]	17	9	26	41%
[40-50]	3	3	6	9%
>50	8	3	11	17%
Total	42	22	64	



Gestión social y del personal

Organización del trabajo

Comparativa de las Bajas No Voluntarias por Categoría y Género

Tipo de accidente	2022			2023			Variación % 2023-2022		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Directivo	-	-	0	-	-	0	-	-	-
Técnico	5	6	11	9	3	12	80%	-50%	9%
Administrativo	-	1	1	1	2	3	-	100%	200%
Total	5	7	12	10	5	15	100%	-29%	25%

Gestión social y del personal

Organización del trabajo

Bajas No Voluntarias por Categoría y Edad

Categoría	<30		[30-40]		[40-50]		>50		Total	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Directivo	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0
Técnico	1	1	4	2	1	-	3	-	9	3
Administrativo	1	-	-	-	-	1	-	1	1	2
Total	2	1	4	2	1	1	3	1	10	5

Gestión social y del personal

Monitorización de los derechos humanos

Información sobre la situación de los derechos humanos derivado de los trabajos de monitorización	N.º Horas
Multas materiales, sanciones e indemnizaciones por daños y perjuicios como consecuencia de violaciones a factores sociales y de derechos humanos	0
Número de problemas graves de derechos humanos e incidentes relacionados con la propia fuerza de trabajo	0
Número de graves problemas e incidentes relacionados con los derechos humanos relacionados con la propia fuerza de trabajo que son casos de incumplimiento de los Principios Rectores de las Naciones Unidas y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales	0
Cuantía de multas materiales, sanciones e indemnizaciones por graves problemas e incidentes relacionados con los derechos humanos. Número de incidentes de discriminación	0
Número de graves problemas e incidentes relacionados con los derechos humanos relacionados con la propia fuerza de trabajo que son casos de incumplimiento de los Principios Rectores de las Naciones Unidas y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales	0
Número de casos graves de derechos humanos en los que la empresa desempeñó un papel en la obtención de reparación para los afectados	0

Gestión social y del personal

Principales indicadores en relación con la detección de delitos vinculados con la corrupción y el soborno

Indicadores relativos a delitos vinculados con la corrupción y el soborno

Número de procedimientos judiciales pendientes por mora	0
Número de incidentes confirmados relacionados con contratos con socios comerciales que se rescindieron o no se renovaron debido a violaciones relacionadas con la corrupción o el soborno	0
Número de condenas por violación de las leyes anticorrupción y antisoborno	0
Número de condenas por violación de las leyes anticorrupción y antisoborno	0

Gestión social y del personal

Información recibida a través de los canales internos y externos

N.º Denuncias recibidas

Canal de denuncias: número de denuncias recibidas

0

Número de derechos asociados a la protección de datos personales

50

Número de quejas presentadas a través de los canales para que las personas de su propia fuerza laboral planteen inquietudes

0

Número de denuncias presentadas ante los Puntos Nacionales de Contacto para Empresas Multinacionales de la OCDE

0

Protección del medioambiente

Consumo de agua y Consumo de tóner

Detalle de consumo de agua (m3)

	2021	2022	2023	2023 vs. 2022	
Nacional	Sucursales	1.437	1.852	1.958	5,71%
	Oficina central	1.749	2.418	2.694	11,40%
	Total nacional	3.186	4.270	4.652	-6,02%
Internacional	133	830	780	6,50%	
Total	3.319	5.100	5.431	5,71%	

Detalle de consumo de tóner (ud)

	2021	2022	2023	2023 vs. 2022	
Nacional	Sucursales	44	49	53	8,2%
	Oficina central	223	264	388	47,0%
	Total nacional	267	313	441	40,9%
Internacional	26	17	32	88,2%	
Total	293	330	473	43,3%	
Número de empleados	595	633	670	5,8%	
Total por empleado	0,492	0,521	0,706	35,4%	

Protección del medioambiente

Consumo de papel

Detalle de consumo de agua (m³)

	2022		2023		2023 vs. 2022	2023		
	Consumo total páginas	Kilos papel (5g/u)	Consumo total páginas	Kilos papel (5g/u)		Páginas impresas	Páginas en modo Dúplex	*Ahorro de hojas de papel
Sucursales	1.110.231	5.551,2	749.035	3.745,2	-32,5%	1.216.507	934.944	472.317
Oficina central	781.492	3.907,5	424.056	2.120,3	-45,7%	569.312	290.512	152.876
Total nacional	1.891.723	9.458,6	1.173.091	5.865,5	-38,0%	1.785.819	1.225.456	625.193
Chile	-	-	142.663	-	-	-	-	-
Perú	15.994	-	16.707	-	4,5%	-	-	-
Colombia	5.516	-	6.128	-	11,1%	-	-	-
Luxemburgo	-	-	-	-	-	-	-	-
Total internacional	21.510	107,50	165.488	827,40	669,4%	-	-	-
Total	1.913.233	9.566,2	1.338.579	6.692,9	-30,0%	1.785.819	1.225.456	625.193

* Este número se obtiene directamente por la información que ofrecen directamente los paneles de control de las impresoras, considerando que no representa la resta entre las impresiones y las dúplex porque cuando las páginas a imprimir son impares, hay una página que no afecta el modo dúplex

Protección del medioambiente

Impresión

Impresión Total Renta 4

	2022	2023	2023 vs. 2022
Consumo total de papel (páginas)	1.913.233	1.338.579	-30,0%
Número de empleados	633	670	5,8%
Consumo de papel por empleado	3.022,5	1.997,9	-33,9%



Protección del medioambiente

Reducción del consumo energético

Consumo eléctrico (kWh)

		2021	2022	2023	2023 vs. 2022
Nacional	Sucursales	1.173.680	1.134.618	1.082.017	-4,64%
	Oficina central	646.671	717.836	841.788	17,27%
	Total nacional	1.820.351	1.852.454	1.923.805	3,85%
Internacional	Lima	-	37.545	44.192	17,70%
	Santiago de Chile	-	0	95.873	-
	Bogotá	-	20.231	21.459	6,07%
	Luxemburgo	-	2.566	2.043	-20,38%
	Total internacional	22.183	60.341	163.567	-
Total	1.842.534	1.912.795	2.087.372	9,13%	

Protección del medioambiente

Promoción del respeto al medio ambiente con una transición hacia una economía baja en carbono

Consumo eléctrico no renovable (kWh)

		2021	2022	2022 % no renovable/total	2023	2023 % no renovable/total
Nacional	Sucursales	1.042.507	313.394	27,63%	103.613	9,58%
	Oficina central	46.805	50.902	7,09%	14.531	1,73%
	Total nacional	1.089.312	313.861	17,42%	118.144	6,14%
Internacional	Lima	22.183	60.341	100,00%	161.524	98,75%
Total		1.111.495	435.178	22,23%	279.668	13,40%

Consumo eléctrico renovable (kWh)

		2021	2022	2022 % renovable/total	2023	2023 % renovable/total
Nacional	Sucursales	131.172	820.684	72,37%	978.404	90,42%
	Oficina central	599.867	666.933	92,91%	827.257	98,27%
	Total nacional	731.039	1.487.617	82,85%	1.805.661	93,86%
Internacional	Lima	0	0	0,00%	2.043	1,25%
Total		731.039	1.487.617	77,77%	1.807.704	86,60%

Protección del medioambiente

Ingresos por actividades relacionadas con el medioambiente

Descripción	Valor 2023
Ingresos netos de actividades empresariales con riesgo de transición material	0
Ingresos netos de clientes que operan en actividades relacionadas con el carbón	6.572 €
Ingresos netos de clientes que operan en actividades relacionadas con el petróleo	71.832 €
Ingresos netos de clientes que operan en actividades relacionadas con el gas	105.489 €
Porcentaje de los ingresos netos de los clientes que operan en actividades relacionadas con el carbón	0,02%
Porcentaje de los ingresos netos de los clientes que operan en actividades relacionadas con el petróleo	0,20%
Porcentaje de los ingresos netos de los clientes que operan en actividades relacionadas con el gas	0,29%
Porcentaje de los ingresos netos de las actividades empresariales con riesgo de transición de materiales	0
Ahorros de costes esperados de las acciones de mitigación del cambio climático	0
Ahorro de costes previsto gracias a las medidas de adaptación al cambio climático	0

Sociedad

Evolución Reclamaciones presentadas ante SAC - Clasificación por tipo Resolución

Clasificación por Tipo de Resolución	2020		2021		2022		2023	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Desfavorable para el Cliente	15	34%	23	61%	19	49%	11	37%
Favorable para el Cliente	5	11%	4	11%	3	8%	6	20%
Propuesta de Avenimiento del SAC (Acuerdo)	15	34%	6	16%	13	34%	8	27%
Desistimiento del Cliente	1	2%	3	8%	1	3%	3	10%
No Admitido a trámite / Suspensión	1	2%	-	-	1	2%	0	0%
Pendientes de Resolución	7	16%	2	5%	2	5%	2	6%
Total	44		38		39		30	

Sociedad

Información fiscal

	Total	Luxemburgo	Colombia	Chile	Perú	España
Resultado antes de Impuestos	36.365	-119	1.188	3.171	794	31.331
Impuesto sobre beneficios	-9.802	0	238	-378	-111	-9.551
Resultado después de Impuestos	26.563	-119	1.426	2.793	683	21.780
Cuota a pagar del ejercicio 2022	1.895	0	-505	265	107	2.028

En lo referente a la información fiscal, según lo dispuesto en la Ley 11/2018, en su apartado primero, dos V, Renta 4 Banco SA, opera en España, Chile, Perú, Colombia y Luxemburgo. Renta 4 Banco paga impuestos soportados directamente (impuestos propios) y recauda otros de terceros generados por el desarrollo de su actividad económica, en base a su función de entidad colaboradora con las administraciones tributarias (impuestos de terceros). El Banco y el resto de sociedades del Grupo son sujetos pasivos de otros tributos, además del Impuesto sobre beneficios, el Impuesto más importante es el Impuesto sobre los Depósitos de Entidades de crédito que asciende a 528 miles de euros. Durante 2023, Renta 4 Banco S.A., no ha percibido subvenciones por temas fiscales, ni ayudas públicas.



Memoria de sostenibilidad 2023