



**ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2022**

**GRUPO RENTA 4**

**Febrero 2023**



## **INDICE DE CONTENIDOS**

<b>1. BASES PARA LA FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA .....</b>	<b>3</b>
<b>2. INFORMACIÓN GENERAL .....</b>	<b>5</b>
<b>3. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD .....</b>	<b>10</b>
<b>4. PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE .....</b>	<b>11</b>
<b>5. GESTIÓN SOCIAL Y DEL PERSONAL .....</b>	<b>19</b>
<b>6. DERECHOS HUMANOS .....</b>	<b>36</b>
<b>7. CORRUPCIÓN Y SOBORNO.....</b>	<b>43</b>
<b>8. SOCIEDAD .....</b>	<b>48</b>
<b>9. COMPROMISO ESG .....</b>	<b>61</b>
<b>10. TAXONOMÍA UE 2022 RENTA 4 DE FINANZAS SOSTENIBLES .....</b>	<b>67</b>
<b>ANEXO I. ÍNDICE DE REQUERIMIENTOS DE LA LEY 11/2018.....</b>	<b>71</b>



## **Estado de información no financiera de Grupo Renta 4**

### **1. BASES PARA LA FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA**

De conformidad con la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, el Consejo de Administración de Renta 4 Banco, S.A. (la Sociedad dominante) y sus sociedades dependientes del grupo, en adelante Renta 4, emite el presente Estado de Información No Financiera (EINF) para el ejercicio de 2022 como anexo al Informe de Gestión Consolidado que se presenta con las cuentas anuales consolidadas.

Este informe es de carácter público y puede ser consultado en la web corporativa <https://www.renta4banco.com/es>

Renta 4 ha analizado la materialidad de los requerimientos de la Ley 11/2018, teniendo en cuenta la opinión de sus principales grupos de interés. A estos efectos, el Grupo ha identificado los siguientes grupos de interés: clientes, profesionales, accionistas, medio ambiente y proveedores.

El modelo de negocio del Grupo Renta 4, basado en la cercanía y relación con la sociedad, permite tener un acceso continuo a estos grupos de interés por parte de todas las líneas operativas, áreas de control (riesgos, cumplimiento normativo y auditoría interna), y especialmente, por parte de la alta dirección y miembros del Consejo de Administración, siendo plenos conocedores de los aspectos más relevantes en el ámbito económico, social y medioambiental.

Como resultado de esta interrelación continua, se dispone de un conocimiento de las necesidades de cada uno de estos grupos de interés, estableciéndose líneas de actuación al objeto de dar oportuna respuesta a las mismas.

El Consejo de Administración de Renta 4 Banco, S.A. se configura como responsable último de todos aquellos aspectos que se derivan de la gestión y control de los riesgos inherentes a la actividad que desarrolla el Grupo Renta 4. De esta forma, a instancias del Consejo de Administración, se ha configurado un Marco de Apetito al Riesgo, diferentes políticas de gestión de riesgos, así como el establecimiento de estructuras de control de riesgos, que velan por la correcta aplicación de las mismas.

El Marco de Apetito al Riesgo se configura como una declaración del nivel agregado de los tipos de riesgos que el Grupo Renta 4 está dispuesto a aceptar, o evitar, para lograr sus objetivos del negocio. Asimismo, se configura como una herramienta que monitoriza mediante métricas cada uno de los riesgos, estableciéndose diferentes políticas para la adecuada gestión del riesgo.



A estos efectos, el Marco de Apetito al Riesgo recoge el compromiso con la sostenibilidad económica y social, prestando especial énfasis al cumplimiento de políticas de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, ESG, cumplimiento normativo, código de conducta en los mercados de valores (Reglamento Interno de Conducta) y tratamiento de reclamación de clientes.

Tal y como se muestra en el Anexo I, *“Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre”*, el EINF se elabora siguiendo los Estándares *Global Reporting Initiative (GRI)* seleccionados, para aquellos requerimientos considerados materiales para el negocio.

El alcance de la información reportada engloba a Renta 4 Banco, S.A. (la Sociedad dominante) y sus sociedades dependientes del grupo para el ejercicio 2022 y tanto a nivel nacional, como internacional.



## **2. INFORMACIÓN GENERAL**

Renta 4 está compuesto por un número de sociedades dedicadas a la prestación de servicios de inversión y gestión de activos, en el que Renta 4 Banco S.A. constituye la entidad matriz. Las sociedades más representativas a nivel ingresos y servicios ofertados dentro del Grupo son:

- Renta 4 Banco S.A.
- Renta 4 Gestora SGIIC S.A.
- Renta 4 Pensiones SGFP S.A.
- Renta 4 S.V. S.A.
- Renta 4 Corporate S.A.

Renta 4 desarrolla su actividad principalmente en el territorio nacional, si bien, mantiene una parte no significativa de su actividad en Chile, Colombia, Perú y Luxemburgo, siendo la tipología de su clientela y los productos ofertados similares en todos los territorios.

Las principales líneas de negocio del Grupo son:

- Intermediación bursátil
- Gestión de carteras
- Gestión y comercialización de fondos de inversión y otras instituciones de inversión colectiva
- Gestión de fondos de pensiones
- Asesoramiento y Corporate financiero
- Desarrollo de soluciones basadas en modelos algorítmicos

### **Estructura del Grupo**

La actividad de Renta 4 Banco, S.A. se centra principalmente en la prestación de servicios de inversión y gestión de activos. La entidad cuenta con una red de 66 oficinas, de las cuales 62 se encuentran situadas en las principales capitales de las provincias españolas, y las 4 restantes, en cada país descrito anteriormente, con una plantilla media total de 633 trabajadores.

La red de distribución se complementa con los agentes comerciales y los colaboradores.



Adicionalmente, el Grupo dispone de una página web, [www.r4.com](http://www.r4.com), y una APP, las cuales ofrecen la posibilidad a sus clientes de operar en mercados nacionales e internacionales.

Además, tiene numerosos servicios de ayuda para los clientes, entre otros; un servicio de atención al cliente telefónico con un amplio horario de atención a los clientes, acceso permanente a noticias del mercado, acceso a bases de datos de analistas sobre empresas de todas las principales Bolsas, servicios de alertas, acceso a comentarios técnicos y a herramientas gráficas.

El Grupo también dispone de oficinas físicas en Perú y Chile, además de ofrecer la posibilidad a los clientes de estas dos regiones de contratar los productos de Renta 4 a través de una web propia. Complementariamente en Colombia hay 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.

## **Historia de la entidad**

Renta 4 comienza su actividad en 1986 como una entidad de servicios de inversión. Sus comienzos estuvieron orientados a la compra/venta de Deuda Pública. En 1989 la entidad se transforma en Sociedad de Valores y Bolsa, registrándose con el número 1 ante la Comisión Nacional del Mercado de Valores, ampliando el abanico de inversión de la Deuda Pública a la intermediación en Bolsa. En 1987 se constituye Renta 4 Gestora SGIIC, S.A. pero hasta 1991 no se comienza con la actividad de gestión de IIC, con la constitución del primer fondo de inversión. En 1997 se constituye Renta 4 Pensiones S.G.F.P.

En los años noventa comienza un proceso de apertura de nuevas oficinas por todo el territorio nacional, hasta conformar la actual red de distribución propia. En el periodo 1990-1995 se abrieron 11 nuevas oficinas, partiendo de las 3 existentes en 1990.

La estrategia de expansión territorial y la filosofía multicanal llevó al desarrollo en 1999 de la plataforma en Internet [www.renta4.com](http://www.renta4.com), lo que permitió la contratación de los productos y servicios a través de la red de internet.

En 1999 se constituyó un holding, bajo la denominación de Renta 4 Servicios Financieros, S.L., que aglutinó los negocios de gestión de IIC y fondos de pensiones. En el año 2000 se integró el negocio de intermediación en el holding.

A partir del año 2002 y hasta el 2004 Renta 4 comienza un proceso de racionalización de la red mediante la adquisición y posterior fusión de varias sociedades en las que participaban agentes del Grupo Renta 4, dando lugar así a una estructura comercial totalmente integrada.



En el 2004, como parte de la política de crecimiento de la compañía, se crea Renta 4 Corporate y se adquiere Gesdinco y Padinco en 2006.

El 29 de septiembre de 2007, se produce su salida a bolsa, siendo la primera empresa de servicios de inversión en hacerlo.

En 2012 Renta 4 comienza a operar como banco al adquirir la ficha bancaria al Banco Alicantino de Comercio, S.A. y constituirse la sociedad Renta 4 Banco, S.A., resultante de este proceso, se produjo una escisión parcial de Renta 4 Sociedad de Valores, S.A. en favor de Renta 4 Banco, S.A.

El 25 de junio de 2015 la Comisión Nacional del Mercado de Valores designa a Renta 4 Gestora, SGIIC, S.A. como Sociedad Gestora provisional de las IIC que hasta la fecha eran gestionadas por Banco Madrid Gestión de Activos, SGIIC, S.A., actualmente ya no realiza esta gestión.

En 2015 constituyó una sociedad gestora de IIC en Luxemburgo y a principios de 2020 Renta 4 Gestora firmó su adhesión al programa de Inversión Sostenible de las Naciones Unidas, el llamado PRI (*Principles for Responsible Investment*), por el que se compromete a incorporar factores medioambientales, de carácter social y de buen gobierno corporativo (la llamada ESG) en la toma de decisiones de inversión.

## **Objetivo, misión y visión de la compañía**

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. En otras palabras, 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.

En el contexto actual de los mercados financieros y ante la incertidumbre a la que se enfrenta el sector, conecta con la misión como Banco y como compañía de inversiones, que es fomentar la inversión para mejorar la vida de las personas. Vamos hacia un mundo de inversores en el que la inversión puede y debe jugar un papel esencial para avanzar hacia un mundo más sostenible y más eficiente, y contribuir al progreso de la sociedad. La Entidad quiere jugar un papel importante en ese nuevo sistema financiero que va a financiar la innovación y la transformación positiva de la economía. Y lo va a hacer como siempre lo ha hecho, asignando bien los recursos y gestionando bien los riesgos, ayudando a los clientes a invertir bien y ayudando a las empresas a encontrar las mejores soluciones financieras para su crecimiento.

Esta visión se traduce en un lema que se comunica y transmite de forma interna (empleados) y externa (sociedad): *"PROMOVIENDO LA INVERSIÓN PARA EL PROGRESO DE LAS PERSONAS Y LA SOCIEDAD"*.



Para lograr el éxito en su propósito de compañía, en Renta 4 se ha establecido un modelo de negocio consecuente, que orquesta estrategias, estructuras, desarrollos y actividades, y que se resume en dos puntos:

- (1) **Ser un banco especializado** (en el ahorro, la inversión, el patrimonio y servicios de 'corporate'): porque para poder ofrecer calidad y excelencia de servicio de una forma escalable, es necesario focalizar la actividad. Ser los mejores en una actividad y, en torno a ello, siendo "UN BANCO ESPECIALIZADO EN INVERSIÓN".
- (2) **Ser un banco de clientes:** Establecer una relación de confianza a largo plazo basado en un servicio experto, eficiente y personalizado para todo inversor. Una premisa que se expresa como "UN BANCO DONDE TODO INVERSOR ES UN GRAN CLIENTE".

Este modelo de negocio permite a Renta 4 ocupar con su marca un espacio diferencial en el mapa de entidades bancarias o de banca privada.

Renta 4 es un "marketplace" para las inversiones, pero con licencia bancaria plena, esa es su diferencia. De los grandes bancos universales se diferencia por ser especialistas en la gestión patrimonial y en los mercados de capitales. De las casas de inversión más pequeñas, tipo "boutique" se diferencia porque ofrece al cliente una gama mucho más completa de soluciones a las necesidades financieras de los clientes. Esto permite dirigirse a un segmento muy amplio de ahorradores, desde los grandes patrimonios a inversores más modestos o a "millennials". En definitiva, es un Banco con todas las ventajas que da serlo, pero opera como una casa de inversión especializada. Por eso Renta 4 es un "marketplace" que agrega soluciones de inversión para una gama muy variada de clientes. No hay ningún otro Banco especializado en inversiones que cotice en Bolsa en España.

El modelo de negocio debe reforzar esta diferenciación como clave de su consistencia y competitividad. Un modelo que, cuando se trata de los ahorros y las inversiones de las personas, fundamenta su éxito y condición de permanencia en lograr transmitir *CONFIANZA*.

Renta 4 tiene una máxima que transmite esta misma idea: "En Renta 4 no somos gestores de inversiones, sino gestores de inversores". Los intereses de sus clientes es lo más importante. Un inversor quiere confiar en que siempre habrá alguien a quien recurrir si tiene algún problema, confiar en que en lo que invierte es adecuado para a él, confiar en que quien le asesora sabe de qué está hablando, confiar en la calidad y reputación de los productos y servicios que 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 (no somos colocadores de producto). Esta *CONFIANZA* se transmite a través de:

- (1) **La 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*.
- (2) **La experiencia:** La experiencia que da estar especializado y llevar más de 35 años dedicándose día a día, exclusivamente a esto.





- (3) **La calidad de servicio:** Porque cuando se trata de dinero el cliente quiere notar que las cosas se hacen bien, con profesionalidad y experiencia, pero también con atención y humanidad. Hay que serlo y parecerlo.

Y, por último, estos valores deben estar rodeados de otros aspectos que en el contexto actual son complementarios, pero fundamentales para adaptarse a la sociedad actual: sus hábitos y sus expectativas.

- (1) **La tecnología:** Un servicio de calidad exige un alto nivel de eficiencia, que sólo se consigue a través de la tecnología, para que este modelo sea rentable, y por tanto viable; pero, además, la tecnología es necesaria para ofrecer a los usuarios experiencias cómodas, ágiles y ubicuas que exigen. El escenario de crecimiento sólo se puede dar si se logra la integración entre canales físicos y digitales.
- (2) **La proactividad:** Renta 4 considera que no hay que esperar a que el cliente lo pida. La mayor satisfacción viene cuando nota que se aportan soluciones, ideas, conversamos con el cliente para interpretar mejor lo que realmente necesita y así facilitarle las decisiones de inversión.
- (3) **La 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. Desde los primeros contactos de consulta e información, hasta los propios procesos comerciales presenciales en las oficinas.
- (4) **La sostenibilidad:** Más allá de la idea de inversión sostenible, las entidades bancarias cubrimos un espacio relevante en la sociedad y, como tal, debemos jugar un papel significativo y comprometido en la mejora de la sostenibilidad del planeta.

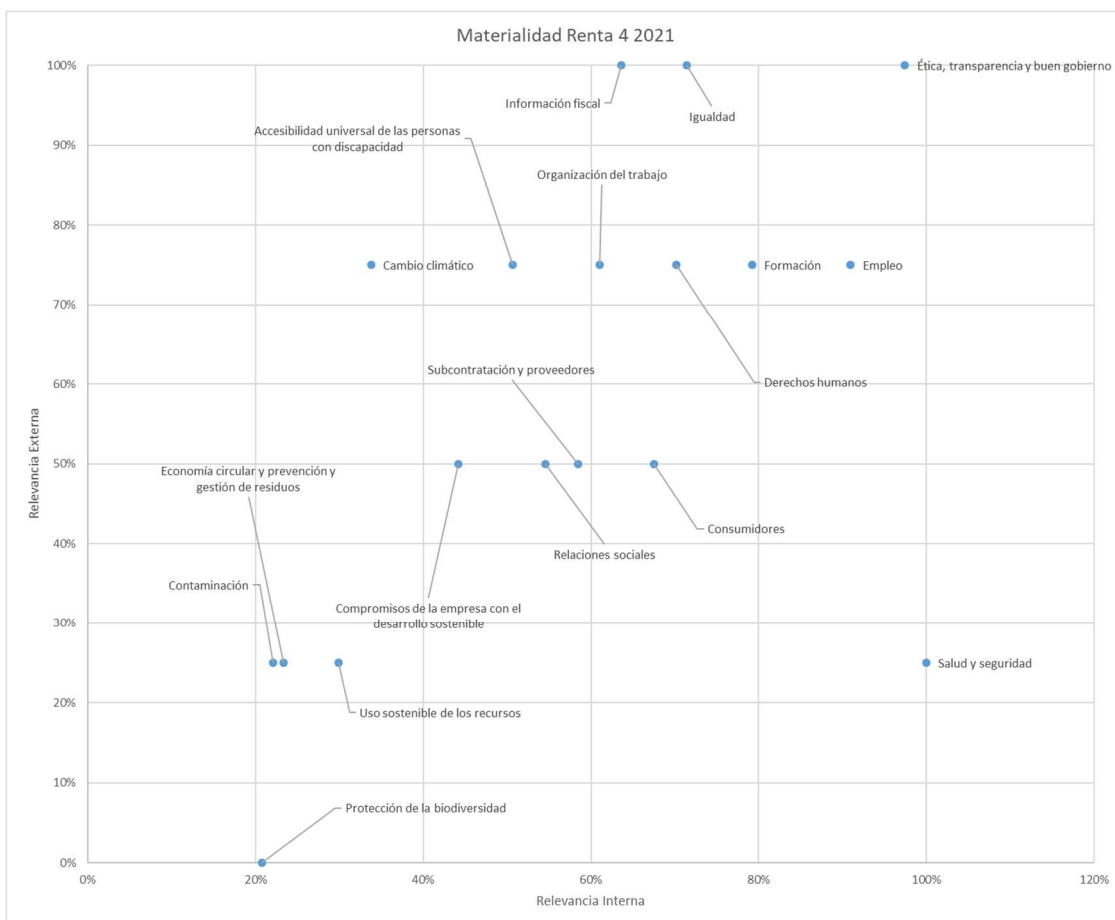


### 3. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

Renta 4 ha realizado un análisis de materialidad con el objeto de identificar los asuntos más relevantes para la compañía y poder así definir sus prioridades estratégicas para avanzar en materia de Responsabilidad Social Corporativa.

Dicho análisis se ha realizado desde una perspectiva interna y externa. Para llevar a cabo el análisis interno Renta 4 ha realizado entrevistas con los responsables de las áreas más relevantes de la Entidad y para el análisis externo se han considerado los grupos de interés más relevantes para el banco.

Los resultados de dicho análisis se reflejan en la siguiente gráfica sobre la Materialidad:





## 4. PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE

Renta 4 continúa implantando y mejorando las características de la política ambiental que ha buscado implantar estos años.

Se debe precisar que, debido a la actividad de Renta 4, la contaminación no es un impacto material. Más bien se deben considerar los gases emitidos, contaminación lumínica y ruido. Igualmente, por este motivo no es necesario suscribir provisiones ni garantías para riesgos ambientales, así como tampoco sería necesario realizar acción alguna para evitar el desperdicio de alimentos.

En este documento se presenta información relativa a Renta 4 a nivel nacional e internacional, incluyendo su sede central, sus sucursales nacionales y en Latinoamérica.

Continuando con el compromiso medioambiental adquirido por Renta 4 estos últimos años, se sigue manteniendo una estrategia integral que abarca los siguientes ámbitos de actuación:

1. Reducción del consumo energético
2. Eficiencia del uso del agua
3. Oficina digital - Reducción del uso de papel, tóner y espacio de almacenamiento
4. Gestión medioambiental de residuos buscando alternativas a los generados dentro del contexto de economía circular.
5. Promoción del respeto al medio ambiente con una transición hacia una economía baja en carbono.
6. Biodiversidad

### 1. Reducción del consumo energético

En el pasado 2021, el consumo eléctrico total de toda la red de oficinas incluyendo la sede de Paseo de la Habana a nivel nacional fue de 1.820.347,50 kWh. A nivel internacional, el consumo fue de 22.182,88 kWh <sup>1</sup>

En este año 2022, el consumo eléctrico total de toda la red incluyendo la sede central ha sido de 1.739.511,31 kWh. A nivel internacional, el consumo fue de 60.341,26 kWh <sup>1</sup>.

NACIONAL	2021		2022	2022vs.2021
KWH SUCURSALES	1.173.679,74	KWH SUCURSALES	1.123.625,59	-4,26%
CENTRAL KWH	646.667,71	CENTRAL KWH	615.885,73	-4,76%
KWH TOTALES	1.820.347,45	KWH TOTALES	1.739.511,31	-4,44%

<sup>1</sup> No se han podido incluir los datos de la oficina de Renta4 Chile



Analizando exclusivamente el consumo energético, cabe destacar que, en lo que atañe al consumo interno, el ahorro de energía en todas las sucursales y la sede central se ha reducido en 80.836,14kWh, lo que supone un ahorro de 4,44% con respecto al último año, incluso a pesar de haber aumentado los m2 de sucursales a nivel nacional, haber vuelto a retomar la actividad normal post pandemia y con una plantilla que se ha incrementado en un 6,7% hasta los 633 empleados. En este aspecto, cabe destacar que parte de la reducción ha venido favorecida por las políticas de teletrabajo que se han adoptado en la compañía, añadidas a las acciones de optimización de la eficiencia energética.

Esta eficiencia energética también se comprueba en la sede central de Renta4, en Paseo de la Habana, la cual suele acaparar gran parte del consumo nacional, observamos que, mientras que en el año 2021 el consumo se situó en los 646.668 kW, en este año 2022 este consumo se ha reducido hasta los 615.885,7kw, lo cual supone una disminución del 4,76%.

Continuando con la estrategia para el ahorro energético aplicada otros años, tanto en la sede central, como en las nuevas sucursales, se ha sustituido la iluminación existente por iluminación Led de mayor eficiencia energética, se han colocado estores y se han realizado modificaciones en el diseño centradas en mejorar la iluminación natural y el confort térmico en las siguientes sucursales:

- Oficina Renta4 Cullera  
*Passatge de l'Ullel, 2-Bj, Ed. Manantial, 46400, Cullera, Valencia*
  
- Oficina Renta4 Burgos  
*Calle Vitoria, 28, Bajo, 09004 Burgos*
  
- Oficina Renta4 Almería  
*Rambla Federico García Lorca, esq. Poeta Paco Aquino, 04005 Almería*
  
- Oficina Renta4 Valencia  
*C/ Pintor Sorolla, 18-20, 46002 Valencia*

Buscando reducir el consumo energético, en el año 2022, se ha sustituido el sistema de climatización convencional existente por un sistema de caudal de regulación variable (sistemas VRV) en estas mismas 4 oficinas. De esta manera se ha optimizado notablemente el rendimiento de los sistemas con el consiguiente ahorro energético que se ha calculado entre un 25% y un 30% respecto a los anteriores sistemas centralizados ON/OFF.

## 2. Eficiencia del uso del agua

En su estrategia para una gestión inteligente de los recursos naturales, Renta 4 sigue implementando las mejoras establecidas en años posteriores, para poder establecer una estrategia y objetivos concretos en este aspecto del cuidado y compromiso con el medio ambiente.

En relación con este compromiso se ha realizado el seguimiento del consumo de agua de su red de oficinas, obteniendo los siguientes datos:

DETALLE CONSUMO AGUA (m <sup>3</sup> )				
	2019(*)	2020(**)(***)	2021(**)	2022(**)
CONSUMO AGUA RED OFICINAS NACIONAL	1.666	1.601	1.437	1.585
CONSUMO AGUA RED INTERNACIONAL	Sin datos	228	133	312
CONSUMO AGUA SEDE RENTA4	1.399	1.500	1.749	2.418
CONSUMO AGUA SEDE RENTA4 + RED NACIONAL	3.065	3.101	3.186	4.003
CONSUMO AGUA SEDE RENTA4 + RED NACIONAL E INTERNACIONAL	3.065	3.329	3.319	4.315

(\*) Solo contabilizadas 23 oficinas, ninguna internacional

(\*\*) Sin datos de Sevilla, Guadalajara, Segovia, Cuenca, Serrano, Almagro, Recoletos, Tarragona, Fuenlabrada, Perú, Lleida, Tarragona, Gran Canaria, Logroño, Málaga, Soria, Lleida, Guadalajara, Segovia, Cuenca, Almagro, Recoletos, Chile, Luxemburgo y Perú

(\*\*\*) confinamiento

Por el momento, cada uno de los años analizados tienen factores que los diferencian del resto (2019 fue el primer año donde se realizó este análisis y los datos no eran del todo completos, 2020 estuvo marcado por el confinamiento establecido debido a la pandemia del COVID19 y 2021 tuvo un alto índice de teletrabajo). En 2022 se mantiene un alto nivel en la recopilación de información, pero aún hay un número significativo que no han podido ser incluidas (esto se debe a que el consumo de estas se abonan de manera indirecta dentro de las respectivas comunidades en las que se encuentran dichas oficina en cuestión).

La estrategia para un consumo responsable del agua está aún por determinar. Mientras tanto, se están aplicando progresivamente mejoras en las instalaciones de todas las oficinas para mejorar la eficiencia en el uso de este recurso (griferías temporizadas e inodoros de doble cisterna). En 2022, estas mejoras se han aplicado a las siguientes oficinas:

- Oficina Renta4 Cullera  
*Passatge de l'Ullel, 2-Bj, Ed. Manantial, 46400, Cullera, Valencia*
- Oficina Renta4 Burgos  
*Calle Vitoria, 28, Bajo, 09004 Burgos*
- Oficina Renta4 Almería  
*Rambla Federico García Lorca, esq. Poeta Paco Aquino, 04005 Almería*
- Oficina Renta4 Valencia  
*Plaza de San Agustín, 2, 46 Valencia*

### 3. Oficina digital - Reducción del uso de papel, tóner y espacio de almacenamiento

Una de las medidas más importantes que se han establecido en Renta 4 y que tienen repercusión de forma directa en el medio ambiente es la digitalización de la oficina, buscando reducir el consumo de tinta y papel con el consiguiente ahorro económico que supone.

Con respecto al consumo de tóner de tinta, los tres años de los que disponemos datos son dispares y no reflejan una situación normalizada respecto al confinamiento y la pandemia. El 2021 todavía se contempla como un año con una amplia implantación del teletrabajo, mientras que en 2022 se ha reducido el teletrabajo, motivo por el cual se ha incrementado el consumo de tóner en 2022.

En relación con estos datos se ha elaborado la siguiente tabla:

DETALLE CONSUMO TONER (ud)				
	2019	2020*	2021	2022
CONSUMO TONER RED OFICINAS NACIONAL	No se dispone de datos	257	223	264
CONSUMO TONER RED INTERNACIONAL	No se dispone de datos	9	26	17
CONSUMO TONER SEDE RENTA4	No se dispone de datos	51	44	49
CONSUMO TONER SEDE RENTA4 + RED NACIONAL	No se dispone de datos	308	267	313
CONSUMO TONER SEDE RENTA4 + RED NACIONAL E INTERNACIONAL	No se dispone de datos	317	293	330

\*confinamiento por COVID19

Para entender bien el uso de este consumible es importante relacionarlo con el crecimiento de la compañía, estableciendo un indicador en función del número de empleados. Analizando este indicador vemos como el valor de 2022 comparativamente con años de confinamiento (2020) y de teletrabajo (2021), cae un 11% o crece un 5,5% respectivamente, mientras el personal crece un 17% respecto a 2020 y un 6,7% respecto a 2021.

TONER - Total Renta 4	2020	2021	2022	2022 vs. 2020	2022 vs. 2021
Uds. toner	317	293	330	4,1%	12,6%
Nº Medio Total Empleados	541	593	633	17,0%	6,7%
ud. Toner/empl.	0,59	0,49	0,52	-11,0%	5,5%

TONER - Servicios Centrales	2020	2021	2022	2022vs.2020	2022vs.2021
Uds. toner	51	44	49	-3,9%	11,4%
Nº Medio Empleados Servicios Centrales	262	299	321	22,5%	7,4%
ud. Toner/empl.	0,19	0,15	0,15	-21,6%	3,7%

Estas mejoras son aún más significativas cuando analizamos exclusivamente la sede central. Estos datos demuestran que las medidas tomadas en este sentido están teniendo un efecto positivo y consistente. Se analizará la continuidad y mejora de las mismas.

Con respecto al consumo de papel, se ha elaborado la siguiente tabla:

	DETALLE CONSUMO PAPEL					
	2020(*)(**)		2021(***)		2022(***)	
	Nº HOJAS A4	KILOS PAPEL (5g/u)	Nº HOJAS A4	KILOS PAPEL (5g/u)	Nº HOJAS A4	KILOS PAPEL (5g/u)
CONSUMO RED NACIONAL DE OFICINAS	869.677	4.348	1.187.134	5.936	1.110.231	5.551
CONSUMO RED INTERNACIONAL DE OFICINAS	No se dispone de datos		5.520	28	21.510	108
CONSUMO SEDE CENTRAL RENTA 4 P. DE LA HABANA	636.111	3.181	707.993	3.540	781.492	3.907
CONSUMO SEDE CENTRAL + RED NACIONAL	1.505.788	7.529	1.895.127	9.476	1.891.723	9.459
CONSUMO SEDE CENTRAL + RED NACIONAL+RED INTERNACIONAL	1.505.788	7.529	1.900.647	9.503	1.913.233	9.566

(\*) confinamiento por COVID19

(\*\*) No se dispone de datos de Latam y Luxemburgo

(\*\*\*) No se dispone de datos de Chile y Luxemburgo

Si bien se observa un leve aumento de consumo en el año 2022 con respecto a 2021 (+0,7%). Cabe mencionar que la información es mucho más detallada estos dos últimos años. El año 2020 estuvo marcado por el confinamiento estricto provocado por la pandemia, y 2021 con una actividad de teletrabajo aún muy intensiva. 2022 es el primer año tras la pandemia que se puede decir que la actividad es la propia de la “nueva normalidad”.

Por lo tanto, podemos establecer la información obtenida durante el año 2022 como una base fiable para futuras observaciones y para poder desglosar si las medidas adoptadas están surtiendo efecto a corto y medio plazo.

De la misma forma, para entender bien el uso de este consumible es importante relacionarlo con el crecimiento de la compañía, estableciendo un indicador en función del número de empleados. Analizando este indicador vemos como el valor de 2022 comparativamente con 2021, cae un 5,7% mientras el número medio anual de empleados aumenta un 6,7%, lo que indica que las medidas puestas en práctica están obteniendo un uso mucho más responsable y eficiente de este consumible. Si se analiza solo la Sede Central, este indicador aumenta un 2,8%, pero el personal aumenta en un 7,4%, lo que sigue demostrando que se está realizando un consumo responsable de papel en toda la organización.

IMPRESIÓN TOTAL RENTA 4	2021	2022	2022vs.2021
Páginas	1.900.647	1.913.233	0,7%
Nº Medio Total Empleados	593	633	6,7%
páginas/empl.	3.205	3.022	-5,7%

IMPRESIÓN SERVICIOS CENTRALES	2021	2022	2022vs.2021
Páginas	707.993	781.492	10,4%
Nº Medio Empleados Servicios Centrales	299	321	7,4%
páginas/empl.	2.368	2.435	2,8%

Los datos son positivos y, siguiendo con el objetivo del proyecto PAPERLESS, seguiremos planteando iniciativas para que estos indicadores sigan disminuyendo.

En relación a Latinoamérica aún no se tienen datos suficientemente fiables para poder establecer objetivos de mejora y eficiencia concretos.

#### **4. Gestión medioambiental de residuos buscando alternativas a los generados dentro del contexto de economía circular.**

Renta 4 mantiene su compromiso de “reducir” la cantidad de residuos generados, “reutilizar” en la medida de lo posible los productos existentes y “reciclar” los que ya hayan dejado de dar servicio y no puedan ser útiles.

Siguiendo esta línea, Renta 4 continúa reutilizando la mayor parte del mobiliario existente, mientras que el mobiliario que ya ha dejado de ser útil para los propósitos requeridos es donado a asociaciones benéficas sin ánimo de lucro.

Durante el ejercicio del 2022 Renta 4 ha seguido apostando por una gestión y destrucción de residuos informáticos segura, siguiendo todos los procedimientos necesarios que aseguren una óptima seguridad en el proceso. Evitando de esta manera cualquier tipo de brecha de seguridad en referencia a la información del Grupo.

Para dicha destrucción Renta 4 siempre cuenta con profesionales en el sector, certificados que aseguren una correcta destrucción de los residuos informáticos. Además, el personal técnico interno se encarga siempre de mandar a destruir estos residuos una vez hayan pasado por un previo proceso de análisis, reseteados y pre-destrucción asegurando de esta manera que los residuos quedan inutilizados.

Por último, se continúan utilizando materiales certificados que garantizan que su obtención, fabricación y reciclado se encuentra sujeta a una serie de requisitos medioambientales buscando reducir la huella de carbono generada por los mismos y valorándose los aspectos de respeto medioambiental y social en la realización de los productos y servicios contratados.



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

En el pasado 2021, el consumo eléctrico total de toda la red de oficinas incluyendo la sede de Paseo de la Habana a nivel nacional fue de 1.820.347,50 kWh (tal y como se ha indicado anteriormente), de los cuales un 86,79% (1.579.891,69 kWh) provenían de fuentes de energía renovables<sup>2</sup>. Este consumo supuso una emisión de 63,41tCO<sub>2</sub><sup>3</sup>.

NACIONAL (RED OFICINAS Y SEDE)	2021	2022	%
KWH RED OFICINAS	1.173.679,74	1.123.625,59	-4,26%
SEDE CENTRAL KWH	646.667,71	615.885,73	-4,76%
KWH TOTALES	1.820.347,45	1.739.511,31	-4,44%
RED OFICINAS KWH <b>NO</b> RENOVABLES	195.189,02	287.959,41	47,53%
SEDE CENTRAL KWH <b>NO</b> RENOVABLES	45.266,74	50.902,40	12,45%
TOTAL KWH <b>NO</b> RENOVABLES	240.455,76	338.861,81	40,92%
% <b>NO</b> RENOV. RED OF..	20,5%	25,6%	5,14%
% <b>NO</b> RENOV TOTAL	13,2%	19,5%	6,27%
RED OFICINAS KWH RENOVABLES	978.490,72	835.666,18	-14,60%
SEDE CENTRAL KWH RENOVABLES	601.400,97	564.983,33	-6,06%
TOTAL KWH RENOVABLES	1.579.891,69	1.400.649,51	-11,35%
% RENOV TOTAL	86,79%	80,52%	-6,27%
RED INTERNACIONAL KWH	22.182,88	60.341,26	172,02%
CONSUMO TOTAL NACIONAL + INTERNACIONAL KWH	1.842.530,33	1.799.852,57	-2,32%
TOTAL KWH RENOVABLES	1.579.891,69	1.400.649,51	-11,35%
% RENOV TOTAL	85,75%	77,82%	-7,93%

En este año 2022, el consumo eléctrico de toda la red nacional incluyendo la sede central, ha sido de 1.739.511,31 kWh, de los cuales un 80,52% (1.400.649,51 kWh) provenían de fuentes de energía renovables. Este consumo supuso una emisión de 68,56 tCO<sub>2</sub><sup>3</sup>.

Latinoamérica por su parte, ha consumido 60.341,26 kWh en 2022, de los cuales la totalidad ha sido energía no renovable. Este consumo ha generado un total de 11,6 tCO<sub>2</sub>.

Debido a que a principio de año ciertas compañías distribuidoras de energía cambiaron su generación

<sup>2</sup> Se ha realizado un análisis más exhaustivo sobre los consumos de energía, que han permitido reportar correctamente los porcentajes de consumo eléctrico de fuentes de energía renovable.

<sup>3</sup> Se contabilizan las emisiones de Alcance 2 al existir únicamente consumo eléctrico. Estas han sido calculadas a partir de los factores de emisión proporcionados por el ministerio. (Fuente CNMC (Comisión Nacional de los Mercados y Competencia), <http://gdo.cnmc.es/CNE/resumenGdo.do?>) y factores de emisión específicos de proveedores de energía.

a un mix combinado con otras fuentes de energía, Renta 4 reaccionó de inmediato y se renegociaron los contratos, para recuperar lo antes posible la generación eléctrica por fuentes de energía renovable. Para evitar estos posibles cambios de política de generación eléctrica de los proveedores y poder garantizar una reacción ágil e inmediata en la renegociación, se ha contratado a la compañía ALPE ENERGY.

En este sentido, si se prosigue con el plan que se ha establecido a principios de 2023 junto a la compañía ALPE ENERGY, en 2024 el 100% de la electricidad consumida por Renta 4 Banco en España (sede central y red nacional de oficinas) estará generada por fuentes de energía renovable.

Si consideramos otras posibles fuentes de generación de CO2:

- ✓ Al igual que en años anteriores, la sede dispone de un generador de gasóleo que se activa en caso de corte de suministro eléctrico, el cual no ha tenido que entrar en funcionamiento en los últimos años.
- ✓ Por otro lado, la empresa no dispone de vehículos propios. Por todo ello, el consumo de gasóleo en 2022 por estas fuentes ha sido nulo.

En 2022 se ha dado un paso muy relevante en la búsqueda de la descarbonización. Renta 4 ha establecido una metodología para el cálculo de la huella de carbono de acuerdo con el GHG Protocol, para el cálculo de los alcances 1, 2 y 3 conforme a la definición establecida en el mismo. Se ha probado este modelo con el cálculo de la huella de carbono para 2021 y, según se actualicen los datos de MITECO, se recalculará la huella correspondiente a 2022. Este cálculo detallado de la huella de carbono se realizará y reportará en delante de forma anual para poder establecer la descarbonización como un ODS de la entidad.

## **6. Biodiversidad**

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

## **5. GESTIÓN SOCIAL Y DEL PERSONAL**

### **Principios y valores en materia de RRHH**

Renta 4 como entidad especializada en banca de inversión; gestión y asesoramiento patrimonial, intermediación en mercados de capitales y asesoramiento corporativo a empresas, tiene entre sus valores la especialización, calidad, orientación al cliente y cercanía y todo ello, en un entorno tecnológico y digital.

En línea con lo anterior, con el objeto de cumplir con dichos valores las Políticas de RRHH de Renta 4 buscan contar con profesionales que aunen entre otras las siguientes cualidades:

- ✓ Profesionales de alta cualificación para poder prestar así servicios de gran calidad y excelencia.
- ✓ Vocación Comercial, en la que el conocimiento de cada Cliente sea la base para prestar el mejor asesoramiento, estableciendo así una relación de confianza a largo plazo.
- ✓ Desarrollo profesional a largo plazo, en la que los empleados puedan desarrollar un Plan de Carrera en la Entidad.

Dichas políticas de RRHH están encaminadas a retener y atraer el talento, para contar con profesionales con profundos conocimientos financieros y una dilatada experiencia en el sector, al considerar el capital humano de Renta 4, como garantía de calidad en los servicios bancarios que presta a sus clientes y de excelencia empresarial.

Todo ello en un entorno de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, promoviendo en todo momento la igualdad en los procesos de selección y de contratación, en el desarrollo y planes de carrera de sus profesionales, así como implementando políticas retributivas que velen por la equidad.

Por otro lado, otro de los principios en los que se basa las Políticas de RRHH de Renta 4 es la estabilidad en el empleo, impulsando las contrataciones de carácter indefinido, con el objeto de establecer relaciones profesionales a largo plazo en las que sus empleados puedan desarrollar su carrera profesional en la Entidad.



## **Selección del Talento**

En materia de Selección de Personal Renta 4 se basa 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 servicios bancarios especializados y de calidad.

Dicha Política de Selección tiene como uno de sus principios fundamentales la igualdad, promoviendo la selección de los profesionales mejor cualificados para cada puesto, no asociando las habilidades requeridas al género.

El modelo que se sigue a la hora de definir los puestos es:

- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ Valorar la experiencia y otras competencias específicas del puesto.

## **Estructura y Evolución Plantilla**

El grupo Renta 4, tal y como se ha indicado anteriormente, está compuesto por las siguientes empresas:

- RENTA 4 BANCO, S.A. (Matriz del Grupo)
- RENTA 4 GESTORA SGIIC, S.A.
- RENTA 4 PENSIONES SGFP, S.A.
- RENTA 4 CORPORATE, S.A.
- RENTA 4 S.A. S.V.

A nivel internacional, Renta 4 mantiene implantación en Chile, Perú, Colombia y Luxemburgo.

La distribución de los empleados en cada una de estas empresas es la siguiente:

<u>Empresa</u>	<b>Nº Empleados 31-12-2022</b>	<b>Nº Empleados 31-12-2021</b>
R4 SV	3	3
R4 Banco	445	423
R4 Gestora	78	76
R4 Pensiones	14	13
R4 Corporate	13	14
R4 Investment Solutions		5
Chile	33	30
Peru	21	21
Colombia	23	20
Luxemburgo	3	3
<b>TOTAL PLANTILLA</b>	<b>633</b>	<b>608</b>

En cuanto a la evolución de la plantilla Renta 4 cabe destacar que desde su nacimiento en 1986 la plantilla ha ido creciendo de manera constante, buscando que dicho crecimiento fuera estable, estructural y acorde al crecimiento de la Entidad.

La plantilla de Renta 4 está distribuida, tal y como se refleja en el siguiente cuadro, entre España, Chile, Peru, Colombia y Luxemburgo. A nivel nacional, en los Servicios Centrales se encuentran 320 empleados y 233 empleados en las 62 oficinas distribuidas por todo el territorio nacional y a nivel internacional en las 3 oficinas de Latinoamérica y la que existe en Luxemburgo. El 87% de la plantilla se encuentra en España y el 13% en el extranjero.

La evolución de la plantilla en los últimos ejercicios ha sido positiva, incrementándose a un ritmo moderado, adecuándose en todo momento a las necesidades que han ido surgiendo en las diferentes áreas, nuevas líneas de negocio e incremento de su actividad.

#### **Evolución y distribución Geográfica Plantilla Renta 4**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	% Plantilla
<b>Internacional</b>	<b>31</b>	<b>44</b>	<b>42</b>	<b>49</b>	<b>57</b>	<b>63</b>	<b>74</b>	<b>80</b>	<b>13%</b>
<b>Nacional</b>	<b>397</b>	<b>417</b>	<b>427</b>	<b>456</b>	<b>465</b>	<b>497</b>	<b>534</b>	<b>553</b>	<b>87%</b>
Central	193	219	223	242	251	278	306	320	51%
Red	204	198	204	214	214	219	228	233	37%
<b>TOTAL</b>	<b>428</b>	<b>461</b>	<b>469</b>	<b>505</b>	<b>522</b>	<b>560</b>	<b>608</b>	<b>633</b>	
Δ Variación %		8%	2%	8%	3%	7%	9%	4%	

En este sentido, el incremento neto anual de la plantilla durante el año 2022 con respecto al ejercicio 2021 ha sido de un 4,11%, ralentizándose con respecto a los dos ejercicios anteriores.



Por otro lado, Renta 4 busca la estabilidad en el empleo, por ser esta uno de los principios en los que se basan las políticas de RRHH de Renta 4, al considerarla una garantía en la calidad del servicio bancario que se presta y pilar fundamental de la confianza con los Clientes.

Esta estabilidad se refleja a 31 de diciembre de 2022 en que un 99,2% de la plantilla tiene una relación laboral de carácter indefinido, manteniendo con ello la tendencia de los últimos años.

A continuación, se indica la tipología de contratos, clasificados por sexo, edad y categorías profesionales para los ejercicios 2022 y 2021:

**Nº Contratos Final Periodo 2022-2021**

<b>Tipo de Contrato según Género</b>	<b>2022</b>				<b>2021</b>			
	Hombre	Mujer	Total	% Total	Hombre	Mujer	Total	% Total
Contrato Indefinido TC	418	199	617	97,5%	389	199	588	96,7%
Contrato Indefinido TP		11	11	1,7%	1	11	12	2,0%
Contrato Temporal TC		2	2	0,3%	4	2	6	1,0%
Contrato Temporal TP	2	1	3	0,5%	1	1	2	0,3%
<b>TOTAL</b>	<b>420</b>	<b>213</b>	<b>633</b>	<b>100,0%</b>	<b>395</b>	<b>213</b>	<b>608</b>	<b>100,0%</b>

<b>Tipo de Contrato según Categoría</b>	<b>2022</b>				<b>2021</b>			
	Directivo	Tecnico	Administrativo	Total	Directivo	Tecnico	Administrativo	Total
Contrato Indefinido TC	13	537	67	617	13	509	66	588
Contrato Indefinido TP		4	7	11	0	4	8	12
Contrato Temporal TC		1	1	2	0	3	3	6
Contrato Temporal TP		1	2	3	0	1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>543</b>	<b>77</b>	<b>633</b>	<b>13</b>	<b>517</b>	<b>78</b>	<b>608</b>

<b>Tipo de Contrato según Horquilla Edad</b>	<b>Horquillas Edad</b>									
	<b>2022</b>					<b>2021</b>				
	<30	[30-40]	[40-50]	>50	TOTAL	<30	[30-40]	[40-50]	>50	TOTAL
Contrato Indefinido TC	104	170	210	133	617	99	162	206	121	588
Contrato Indefinido TP		5	3	3	11	1	5	4	2	12
Contrato Temporal TC	1		1		2	4	0	1	1	6
Contrato Temporal TP				3	3	0	0	0	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>105</b>	<b>175</b>	<b>214</b>	<b>139</b>	<b>633</b>	<b>104</b>	<b>167</b>	<b>211</b>	<b>126</b>	<b>608</b>

PROMEDIO Contratos 31-12-2022

Promedio Tipos de Contrato según género	Género		TOTAL	% Total
	Hombre	Mujer		
Contrato Indefinido TC	409,34	203,83	613,17	96,9%
Contrato Indefinido TP	1,00	11,00	12,00	1,9%
Contrato Temporal TC	3,58	2,50	6,08	1,0%
Contrato Temporal TP	1,00	0,67	1,67	0,3%
<b>TOTAL</b>	<b>414,92</b>	<b>218,00</b>	<b>632,92</b>	<b>100,0%</b>

Promedio Tipo de Contrato según Categoría	Categorías			Total
	Directivo	Tecnico	Administrativo	
Contrato Indefinido TC	13,00	533,75	66,42	613,17
Contrato Indefinido TP	-	4,00	8,00	12,00
Contrato Temporal TC	-	3,25	2,83	6,08
Contrato Temporal TP	-	1,00	0,67	1,67
<b>TOTAL</b>	<b>13,00</b>	<b>542,00</b>	<b>77,92</b>	<b>632,92</b>

Promedio Tipo de Contrato según Horquillas Edad	Horquillas Edad				Total
	<30	[30-40]	[40-50]	>50	
Contrato Indefinido TC	99,25	171,17	208,50	134,25	613,17
Contrato Indefinido TP	1,00	5,00	3,00	3,00	12,00
Contrato Temporal TC	4,25	-	1,00	0,83	6,08
Contrato Temporal TP	-	-	-	1,67	1,67
<b>TOTAL</b>	<b>104,50</b>	<b>176,17</b>	<b>212,50</b>	<b>139,75</b>	<b>632,92</b>

\* El promedio anual de contratos se ha calculado como una media del nº de contratos al final de cada uno de los meses

Otro de los indicadores de estabilidad en el empleo en Renta 4 es la antigüedad de su plantilla, situándose en 2022 en una media de 10 años de antigüedad.

Años Antigüedad Media	2022			2021		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Central	9,1	8,7	9,0	9,3	8,1	8,8
Red	12,4	16,8	13,7	12,2	16,1	13,4
Internacional	3,1	2,8	3,0	3,1	2,4	2,9
<b>Antigüedad Media General</b>	<b>9,6</b>	<b>10,8</b>	<b>10,0</b>	<b>9,6</b>	<b>10,2</b>	<b>9,8</b>



Asimismo, la edad media de la plantilla es de 40 años, reflejando todo ello que un elevado porcentaje de empleados desarrolla su carrera profesional en Renta 4, tal y como se refleja a continuación:

Por lo que respecta a las bajas laborales producidas en el ejercicio 2022 a nivel nacional, han sido un total de 39, de las cuales 12 han sido bajas no voluntarias. Se desglosa a continuación el detalle de las bajas no voluntarias producidas por categoría, género y edad:

**BAJAS no voluntarias 2022-2021**

Categoría	2022			2021			% variación
	Hombre	Mujer	TOTAL	Hombre	Mujer	TOTAL	
Directivo			0	0	0	0	0%
Técnico	5	6	11	6	2	8	38%
Administrativo		1	1	1	0	1	0%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	

Categoría	2022									
	<30		[30-40]		[40-50]		>50		TOTAL	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Directivo			0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico		1	1	1	2	3	2	1	5	6
Administrativo			0	0	0	0	0	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>

Categoría	2021									
	<30		[30-40]		[40-50]		>50		TOTAL	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Directivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico	2	0	1	1	1	0	2	1	6	2
Administrativo	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>2</b>

Por otro lado, Renta 4 cuenta con un nivel de rotación bajo, un 1,93 % para el ejercicio 2022 similar al ejercicio 2021 que fue 1,03%, calculados únicamente con las bajas no voluntarias, siendo un nivel de rotación considerado como “saludable”.

En este punto, destacamos también que durante el ejercicio 2022, Renta 4 no ha llevado a cabo ningún ERTE, ni ERE.





## Remuneraciones

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.

Dicha Política retributiva se basa en criterios de igualdad y no discriminación, persiguiendo la equidad retributiva. En este sentido, Renta 4 establece unos niveles salariales en los que se aúna la equidad interna dentro de la compañía y la equidad externa, con el objeto de ser competitivos y atractivos salarialmente en el mercado y con un sistema de evaluación del desempeño de carácter anual, todo ello con el fin de contar con los mejores profesionales del sector, para ofrecer así un servicio de calidad y excelencia.

Renta 4 en todo momento aplica la normativa legal vigente en cada uno de los países en los que desarrolla su actividad y tiene implantación, así como los diferentes convenios colectivos que son de aplicación a nivel nacional, destacando que, en términos generales, los niveles salariales de los empleados de Renta 4 son superiores a los establecidos en dichos convenios o normativa.

En el presente EINF se emplea la misma clasificación de las categorías profesionales que se viene utilizando en las Cuentas Anuales en las que se recoge la información financiera de la Sociedad y en los diferentes estados financieros reportados a los supervisores.

Las remuneraciones medias de los empleados y su evolución, se recoge en los siguientes cuadros según su distribución geográfica, edad, sexo y clasificación profesional:

Remuneracion Media - Horquillas Edad-Area	Nacional			Internacional		
	2022	2021	Variacion % Periodo	2022	2021	Variacion % Periodo
<30	29.512	28.441	4%	19.774	15.040	31%
[30-40]	45.184	43.251	4%	43.189	41.118	5%
[40-50]	66.225	62.535	6%	71.288	47.379	50%
>50	90.754	85.511	6%	36.951	34.856	6%
<b>Remuneracion Media Total</b>	<b>60.711</b>	<b>57.082</b>	<b>6%</b>	<b>41.707</b>	<b>33.859</b>	<b>23%</b>

Remuneracion Media - Categoria-Areas	2022	2021	Variacion % Periodo
<b>Internacional</b>	<b>41.707</b>	<b>33.859</b>	<b>23%</b>
Directivo	158.977	126.754	25%
Tecnico	41.362	32.998	25%
Administrativo	11.698	15.309	-24%
<b>Nacional</b>	<b>60.711</b>	<b>57.082</b>	<b>6%</b>
Directivo	336.051	282.394	19%
Tecnico	58.561	55.845	5%
Administrativo	31.936	30.050	6%
<b>Total general</b>	<b>58.309</b>	<b>54.255</b>	<b>7%</b>

Remuneracion Media - Categoria-Areas	2022		2021		Variacion % Periodo	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<b>Internacional</b>	<b>48.266</b>	<b>23.281</b>	<b>37.908</b>	<b>22.926</b>	<b>27%</b>	<b>2%</b>
Directivo	158.977		126.754	-	25%	
Tecnico	46.637	25.831	36.297	24.385	28%	6%
Administrativo	14.487	7.980	17.514	9.796	-17%	-19%
<b>Nacional</b>	<b>66.514</b>	<b>49.799</b>	<b>63.447</b>	<b>45.835</b>	<b>5%</b>	<b>9%</b>
Directivo	342.535	306.870	291.485	241.483	18%	27%
Tecnico	61.191	52.261	59.059	48.607	4%	8%
Administrativo	29.063	33.006	27.722	30.901	5%	7%
<b>Total general</b>	<b>63.951</b>	<b>47.184</b>	<b>59.956</b>	<b>43.684</b>	<b>7%</b>	<b>8%</b>

En cuanto a la remuneración media de los empleados recogido en los cuadros anteriores, cabe destacar, por un lado, que existe una diferencia entre la remuneración media a nivel nacional e internacional, debido a varios motivos, (i) a la heterogeneidad de los mercados laborales en los que Renta 4 tiene implantación; España, Chile, Peru, Colombia y Luxemburgo, que no son equiparables a nivel salarial, (ii) al nivel de rotación existente en Latinoamérica que es muy superior al de España, (iii) a la diversidad de los perfiles y puestos internacionales en cuanto a las funciones, experiencia y responsabilidades y (iv) al tipo de cambio aplicado en cada ejercicio.

Por otro lado, existe una diferencia en la remuneración media a nivel nacional entre hombres y mujeres, en concreto en la categoría profesional de grupo *Técnico*, donde se concentra el mayor número de empleados de la Entidad, un 85% de la plantilla, siendo el motivo de dicha diferencia la gran variedad de puestos de trabajo que se encuadran en dicha categoría, con diferentes tipos de funciones, responsabilidad, experiencia y antigüedad y, por tanto, una amplia horquilla de remuneraciones.

Sin embargo, tal y como se ha indicado anteriormente, 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. Asimismo, anualmente se realiza una evaluación del desempeño individual en el que se establecen objetivos cuantitativos y/o cualitativos para cada departamento y área, determinando así el grado de consecución de dichos objetivos, en función del desempeño individual y de la misma manera con independencia del género.

Por otro lado, destacamos que a nivel nacional, tal y como se refleja en el cuadro anterior, los incrementos salariales producidos en el año 2022 con respecto al 2021, han sido superiores en mujeres que, en hombres, reduciendo así la diferencia del nivel salarial medio.

En relación a la brecha salarial, es decir la diferencia % entre el salario medio de los hombres y las mujeres, Renta 4 ha calculado dicha brecha salarial tomando para ello la mediana de cada una de las distintas categorías profesionales, diferenciando el ámbito nacional del internacional, cuyos resultados se reflejan en los siguientes cuadros:

**REMUNERACION TOTAL <sup>(1)</sup> 2022-2021**

<u>Internacional</u>	MEDIANA		Brecha Salarial 2022	MEDIANA		Brecha Salarial 2021	Variación Brecha Salarial 2022/2021
	2022			2021			
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer		
Directivo	158.977	-	(2)	126.754	-	(2)	
Técnico	25.975	20.615	20,6%	23.063	22.652	1,8%	1061%
Administrativo	10.634	5.901	44,5%	12.971	9.796	24,5%	82%

<u>Nacional</u>	MEDIANA		Brecha Salarial 2022	MEDIANA		Brecha Salarial 2021	Variación Brecha Salarial 2022/2021
	2022			2021			
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer		
Directivo	314.536	306.870	2,4%	257.414	241.483	6,2%	-60,6%
Técnico	50.000	48.000	4,0%	47.000	45.000	4,3%	-6,0%
Administrativo	27.000	31.500	-16,7%	26.000	30.000	-15,4%	8%

(1) Remuneración Total incluye la Remuneración Fija y Remuneración Variable

(2) No existe Brecha salarial al no contar con mujeres en la categoría de Directivo

Los diferentes factores que pueden influir en los resultados de la brecha salarial a nivel nacional, tal y como se ha expuesto anteriormente son, que en dichas categorías profesionales se enmarcan distintas subcategorías y puestos de trabajo con diferentes funciones, responsabilidades, experiencia, antigüedades y por tanto, remuneraciones. En el ejercicio 2022 cabe destacar la reducción de la brecha salarial con respecto a 2021 en las categorías de Directivo y Técnico, que son en las que se encuentra el mayor número de empleados.



A nivel internacional, adicionalmente influye el tipo de cambio y los diversos niveles salariales y la diferencia de los mercados laborales que existen en cada uno de los países en los que Renta 4 tiene implantación internacional, aunque en todos ellos, Renta 4 aplica la normativa y niveles salariales vigentes en cada uno de ellos. En este sentido, en 2022 además se ha producido un incremento en la brecha salarial que ha venido motivado por un incremento en la rotación de la plantilla femenina y a su vez, por la incorporación de profesionales mujeres con un nivel de experiencia menor, siendo por tanto su remuneración menor pero acorde con el nivel de experiencia aportado. En este sentido, destacar que en todo momento se cumple estrictamente con la normativa de cada uno de los países en los que Renta 4 tiene implantación, en los que además se aplica una la Política de Igualdad, en la que se aplica una equidad retributiva.

Por otro lado, se indican a continuación la remuneración media en euros percibida durante el 2022, por los miembros del Consejo de Administración de Renta 4 según el género:

Remuneración Media	2022				2021				Variación Remuneración Media 2022/2021			
	Hombre	Mujer	P. Jurídica	Total	Hombre	Mujer	P. Jurídica	Total	Hombre	Mujer	P. Jurídica	Total
Consejeros Ejecutivos	415.000	-	-	415.000	354.000	-	-	354.000	17%			17%
Consejeros No Ejecutivos (1)(2)	80.000	80.000	-	80.000	60.000	60.000	71.000	61.000	33%	33%	*	31%
<b>Remuneración Media Total</b>	<b>214.000</b>	<b>80.000</b>	<b>-</b>	<b>176.000</b>	<b>207.000</b>	<b>60.000</b>	<b>71.000</b>	<b>145.000</b>	<b>3%</b>	<b>33%</b>		<b>21%</b>

(1) Remuneración Anualizada Ejercicio 2021 y 2022

(2) Remuneración como miembro del Consejo. Adicionalmente, los consejeros no ejecutivos que sean miembros de alguna de las comisiones del consejo percibirán una remuneración adicional

(\*) A 31-12-22 Renta 4 no cuenta con ningún consejero no ejecutivo en la categoría de persona jurídica

Cabe destacar que los Consejeros no ejecutivos perciben una remuneración por su condición de miembros del Consejo y adicionalmente, aquellos que sean miembros y participen en las comisiones del Consejo perciben una remuneración adicional por este concepto. Mientras que la retribución de los Consejeros Ejecutivos está vinculada y asociada a sus funciones ejecutivas en Renta 4 y no por su condición de consejeros.



## **FORMACION**

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.

En relación con el cumplimiento de la normativa *MiFIDII* en materia de cualificación y certificación de los profesionales que asesoran e informan a los clientes, cabe destacar que actualmente el 93% de los empleados de la red comercial o que realizan funciones de asesoramiento en Renta 4, se encuentran en posesión de alguna de las titulaciones consideradas válidas por CNMV para cumplir con dicha normativa. De ellos, el 77% cuenta con el título *European Financial Advisor (EFA)*, *European Financial Planner (EFP)* y/o *European Information Planner (EIP)*, son miembros de *European Financial Planning Association (EFPA)* y obtiene la recertificación a través de la misma. Adicionalmente, Renta 4 ofrece acciones formativas continuas a los trabajadores que han obtenido la formación a través de otras escuelas, aunque admitidas como titulaciones consideradas válidas por CNMV.

Por otro lado, menos del 7% de la red comercial o que realizan funciones de asesoramiento no cuentan con ninguno de los títulos considerados válidos. No obstante, Renta 4 cuenta con medidas para: (i) fomentar la formación de estos empleados, (ii) para que presten los servicios a los clientes bajo la supervisión de un compañero que reúna los requisitos de formación y experiencia y (iii) para que durante los siguientes ejercicios puedan realizar la formación específica que les permita obtener alguna de estas titulaciones.

En este sentido destacar que desde 2006, muchos años antes que surgiera la normativa *MiFID II*, que hacía obligatorio que los profesionales del sector financiero contaran con certificaciones homologadas por los organismos reguladores, Renta 4 venía formando a todos los profesionales de su red comercial que asesoran a clientes, con el objeto de que obtuvieran la titulación EFA, por considerar que dicha formación en productos financieros, fiscalidad, planificación financiera, normativa y demás aspectos básicos de los mercados, era una garantía en la calidad en el asesoramiento a los clientes.

Durante el ejercicio 2022 además de formación dirigida a la obtención de EFA u otras titulaciones similares válidas por CNMV, Renta 4 ha impartido para empleados de los distintos colectivos de la Entidad, diferentes acciones formativas que han supuesto más de 12.400 horas de formación.

Además, 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.



En concreto, durante el ejercicio 2022 se han realizado las siguientes acciones formativas y número de horas, así como distribuidas por categorías:

Categoría	Nº Horas
Tecnico	11.388,43
Administrativo	1.019,35

**TOTAL HORAS FORMACION 12.407,78**

Denominación Acción Formativa	Nº Horas
“Asesoramiento Telefónico” Actitudes y prácticas de venta telefónica	60,00
Curso de Contabilidad Práctica	39,00
ELASTIC STACK	126,00
FORMACIÓN BACKEND JAVA DEVELOPER	720,00
Formación Data - Pentaho	58,00
Formación de acceso para la distribución de Seguros Nivel 2 - Grupo I	7.842,91
Formación Online en Flutter	40,00
IMPULSO COMERCIAL - GRUPO 13	170,64
IMPULSO COMERCIAL - GRUPO 14	158,29
IMPULSO COMERCIAL - GRUPO 15	155,51
IMPULSO COMERCIAL - GRUPO 16	159,17
IMPULSO COMERCIAL - GRUPO 17	166,89
IMPULSO COMERCIAL - GRUPO 18	183,35
Máster en Doble Titulación (Blockchain Management y Blockchain Engineering)	50,00
Programa Superior en Gestión Patrimonial PSGP - 2022	2.086,02
PROGRAMMATIC DEVELOPMENT APEX & VISUALFORCE IN LIGHTNING EXPERIENCE	320,00
PROMETHEUS-GRAFANA	72,00

**TOTAL HORAS FORMACION 12.407,78**

Por último, cabe destacar que desde el año 2021 Renta 4 ha venido formando a sus empleados en materia de ESG (*Environmental, Social y Governance*) y actualmente más del 95% de ellos cuentan con dicha formación.



## **RELACIONES SOCIALES**

Renta 4 no cuenta con un convenio colectivo a nivel empresarial, la Entidad aplica a cada una de las empresas y trabajadores a nivel nacional, el convenio colectivo correspondiente según su sector de actividad, siendo los convenios de aplicación los siguientes:

<b>Empresa</b>	<b>Convenio Colectivo</b>
R4 SV	Convenio Mercado de Valores
R4 Banco	Convenio Banca
R4 Gestora	Convenio Oficinas y Despachos de Madrid
R4 Pensiones	Convenio Oficinas y Despachos de Madrid
R4 Corporate	Convenio Oficinas y Despachos de Madrid
Chile	No Convenio
Peru	No Convenio
Colombia	No Convenio
Luxemburgo	No Convenio

A 31 de diciembre de 2022 el 87,36% de los trabajadores de Renta 4 están cubiertos por alguno de los convenios de ámbito nacional arriba indicados, mientras que el resto de la plantilla, un 12,64%, no está cubierta por dichos convenios, al prestar sus servicios en empresas de la Entidad en el extranjero. En este sentido, cabe destacar que Renta 4 cumple y aplica en todo momento con la normativa vigente en cada uno de dichos países; Chile, Perú, Colombia y Luxemburgo. A pesar de la heterogeneidad de los convenios colectivos de aplicación, se intentan aplicar criterios y medidas homogéneas en materias de organización del trabajo, buscando siempre el beneficio de todos los empleados de Renta 4, en un entorno de equidad interna y externa, tanto en el ámbito nacional, como en el internacional.

En cuanto a las relaciones Sociales Renta 4 no cuenta con representación legal de los trabajadores. Sin embargo, la Entidad mantiene debidamente informados a todos sus empleados sobre las diferentes políticas y medidas que la Compañía aplica en los diferentes ámbitos de actuación, a través de los distintos canales de comunicación con los que cuenta para ello; el Portal del Empleado, la intranet corporativa, así como mediante el envío de comunicados por correo electrónico.

La Entidad dispone de un Plan de Igualdad, según la normativa española de aplicación, cuyo objetivo principal es alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, adoptando e implementando diferentes políticas encaminadas a tal fin, entre otras; fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles de la compañía, adaptación de las políticas a los diversos cambios sociales, así como velar por la equidad en la política retributiva.

De la misma manera, Renta 4 cuenta también con un Protocolo para la prevención tratamiento y eliminación del acoso sexual por razón de sexo y actos discriminatorios.

Por otro lado, a 31 de diciembre de 2022 Renta 4 tiene contratadas en plantilla a 5 personas que han acreditado algún tipo de discapacidad.



## **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

Renta 4 siempre ha tenido por objeto 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 medidas encaminadas a la retención del talento, para ello se han venido implementado en los últimos años distintas medidas, como han sido:

- ✓ Una jornada laboral (en cómputo anual de 1.700 horas) que no supera lo establecido en los Convenios colectivos de aplicación. 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.
- ✓ Adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, incluida la prestación de su trabajo a distancia, debidamente justificadas y razonadas.
- ✓ Durante el ejercicio 2022 se ha mantenido un 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.
- ✓ Todos los trabajadores tendrán 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.
- ✓ Los empleados podrán disfrutar de la ausencia de 1 hora diaria de permiso de lactancia, hasta que su hijo cumpla 9 meses, pudiéndolo fraccionar en dos periodos, uno al principio y otro al final de la jornada de trabajo. De misma manera, podrán sustituir el permiso de lactancia, acumulándolo en un periodo de 15 días laborables. Y este permiso se podrá ampliar hasta los 12 meses de edad del menor, siempre y cuando lo disfruten de manera simultánea, con la reducción proporcional del salario.
- ✓ Los trabajadores tendrán 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, con una reducción proporcional del salario, con las especificaciones establecidas en los convenios colectivos y normativa de aplicación.
- ✓ Los trabajadores tendrán 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, con la regulación establecida en cada caso en los convenios colectivos y normativa de aplicación.



- ✓ Los empleados podrán solicitar 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.
- ✓ Renta 4 tiene implantada una Política de Desconexión Digital.

En cuanto a las cifras de absentismo relativos a las suspensiones por nacimiento y cuidado del menor (maternidad y paternidad), así como las relativas a accidentes laborales, a continuación, se indican los datos sobre el número de horas de ausencia producidas durante el año 2022 y 2021:

**Nº Horas Absentismo por nacimiento y cuidado de menor**

	2022	2021
Tipo suspensión	Horas totales de absentismo (*)	Horas totales de absentismo (*)
Maternidad	5.200,25	7.099,00
Maternidad tiempo parcial	232,50	
Paternidad	6.324,00	2.619,50
Paternidad tiempo parcial	705,25	
<b>TOTAL</b>	<b>12.462,00</b>	<b>9.718,50</b>

*\*El nº de horas de absentismo se ha calculado, considerando el nº de horas diarias de trabajo efectivas (7,75 horas diarias a jornada completa o su equivalente a jornada parcial) por el nº de días laborables de ausencia*

Durante el ejercicio 2022 se han producido un total de 7 accidentes de trabajo, de los cuales únicamente 3 han conllevado una baja médica.

Por lo que respecta a las bajas diagnosticadas como COVID-19, en el ejercicio 2022 se han producido un total de 29 que, aunque según la normativa vigente se consideran una Incapacidad Temporal por Contingencia Común, se asimila a baja laboral por Accidente de Trabajo en cuanto a la prestación, motivo por el cual se incluyen en la presente clasificación, además de por la relevancia que en los últimos años ha venido teniendo en cuanto a horas de absentismo que causa. Destacando la reducción en la incidencia de dicha enfermedad durante el ejercicio 2022.

En los siguientes cuadros se recoge el número de accidentes de trabajo según su tipología, gravedad y frecuencia, así como el número de horas de ausencia que han supuesto dichos accidentes, distribuidas por género y en el que se incluye la tipología COVID-19.

**Nº Horas Absentismo por Accidente Laboral**

Tipo Accidente Laboral	Horas totales de absentismo (*)	
	2022	2021
<b>In itinere</b>		<b>353,87</b>
Hombre		98,12
Mujer		255,75
<b>Resto</b>	<b>790,50</b>	-
Hombre	775,00	-
Mujer	15,50	-
<b>COVID-19</b>	<b>864,61</b>	<b>2.363,78</b>
Hombre	573,50	1.488,00
Mujer	291,11	875,78
<b>TOTAL</b>	<b>1.655,11</b>	<b>2.717,64</b>

\*El nº de horas de absentismo se ha calculado, considerando el nº de horas diarias de trabajo efectivas (7,75 horas diarias a jornada completa o su equivalente a jornada parcial) por el nº de días laborables de ausencia

Índice de gravedad= (Días de baja\*1.000)/(Nº horas trabajadas en el periodo\*media trabajadores)

Índice de frecuencia= (Nº de accidentes laborales con baja\*1.000.000)/(Nº horas trabajadas en el periodo\*media trabajadores)

**Nº Accidentes Laborales**

Tipo Accidente Laboral	2022			2021		
	Nº de accidentes	Índice de Gravedad	Índice de Frecuencia	Nº de accidentes	Índice de Gravedad	Índice de Frecuencia
<b>in itinere</b>	<b>4</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>4</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>
Hombre	2	0,000	0,000	2	0,000	0,000
Mujer	2	0,000	0,000	2	0,000	0,000
<b>Resto</b>	<b>3</b>	<b>0,100</b>	<b>2,788</b>	<b>1</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>
Hombre	2	0,093	1,859	1	0,000	0,000
Mujer	1	0,007	0,929	0	0,000	0,000
<b>Covid-19</b>	<b>0</b>	<b>0,110</b>	<b>0,000</b>	<b>0</b>	<b>0,305</b>	<b>0,000</b>
Hombre	0	0,069	0,000	0	0,190	0,000
Mujer	0	0,041	0,000	0	0,114	0,000
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>0,21</b>	<b>2,79</b>	<b>5</b>	<b>0,30</b>	<b>0,00</b>

Índice de gravedad= (Días de baja\*1.000)/(Nº horas trabajadas en el periodo\*media trabajadores)

Índice de frecuencia= (Nº de accidentes laborales con baja\*1.000.000)/(Nº horas trabajadas en el periodo\*media trabajadores)

En el ejercicio 2022, Renta 4 sigue sin tener ningún trabajador con una enfermedad profesional diagnosticada.

**SALUD Y SEGURIDAD**

En materia de Salud y Seguridad en el trabajo, Renta 4 mantiene contratado un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Ajeno, 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.

De esta manera, Renta 4 cumple con la normativa en materia de prevención, realizando la evaluación de riesgos en las instalaciones de las 62 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.

Por otro lado, en relación a la vigilancia de la salud, 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.

Renta 4 cuenta con el correspondiente Plan de Prevención de Riesgos, Memoria Anual de actividades, Plan de Emergencias y 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 PRL y dichas formaciones se imparten con la periodicidad que viene recomendada por la normativa de PRL 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.

En relación a los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, para el ejercicio 2022 la Mutua de Accidentes de Trabajo contratada por Renta 4 Banco, S.A. y Renta 4 Gestora SGIIC, S.A. ha continuado siendo MAZ (0011), manteniéndose para Renta 4 Corporate, S.A., Renta 4 Pensiones, S.A. y Renta 4 S.V., S.A. a Umivale Activa (0015).

Dichas mutuas son las encargadas entre otras tareas, de la gestión de contingencias derivadas de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, ejecución de las prestaciones derivadas de las mismas, cobertura y asistencia sanitaria, gestión de partes de accidentes de trabajo y actividades preventivas, así como la gestión, control y seguimiento de la prestación económica y de la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

En el ejercicio 2022, y a pesar de la reducción en la incidencia, Renta 4 ha continuado aplicando algunas de las medidas del Plan de Actuación y Medidas de Prevención y Protección contra el COVID-19 que desarrolló e implantó en 2020 como consecuencia de la pandemia mundial y crisis sanitaria provocada por el COVID-19. Dicho Plan de Actuación se ha ido actualizando en función de la situación del COVID-19 en cada momento y siguiendo las recomendaciones realizadas desde el Gobierno de España y las Autoridades Sanitarias y Laborales.

Entre las medidas que Renta 4 se continuado aplicando por caben destacan las siguientes:

- ✓ Limpieza exhaustiva de las oficinas e instalaciones, así como de las zonas sensibles y de mayor contacto (teclados, ratones, teléfonos, pomos puertas, interruptores, etc.) todo ello con productos específicos y recomendados.
- ✓ Dotación de hidroalcoholes y jabones a todas las oficinas e instalaciones de Renta 4.
- ✓ Puesta a disposición de mascarillas homologadas para aquellos empleados y clientes que así las soliciten.

## **6. DERECHOS HUMANOS**

Renta 4 está comprometido (i) con el cumplimiento de toda la legislación que le es aplicable por su naturaleza y actividad, así como (ii) con la observancia y respeto a los Derechos Humanos. Este compromiso es la base sobre la que se sustentan todas las relaciones que las entidades del Grupo entablan con sus grupos de interés (empleados, clientes, proveedores, administración pública y organismos oficiales y la sociedad en su conjunto).

A continuación, se incluye un resumen de los principales indicadores que reflejan este principio fundamental y los hitos más importantes que han tenido lugar durante 2022.

### **1. Código de Conducta**

Se 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 (como el Pacto Mundial de Naciones Unidas, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Declaración de Principios Fundamentales o los Derechos en el Trabajo de la Organización Internacional de Trabajadores).

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.

De la misma forma, el Código de Conducta enumera las pautas generales que deben de tenerse en cuenta en las relaciones con las partes interesadas:

- **Responsabilidad con los clientes:** en la relación con sus 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 empleados:** para Renta 4, la relación con los empleados es fundamental para salvaguardar los derechos fundamentales. En primer lugar, porque a través de su trabajo y de su forma de interactuar con los grupos de interés se refleja la cultura corporativa, esto es, se protegen los derechos de terceros. En segundo lugar, porque una de las máximas del Grupo es promover un ambiente de trabajo compatible con el desarrollo personal.
- **Responsabilidad con los proveedores:** en los procesos de homologación, selección y contratación de proveedores para la adquisición de bienes y servicios, 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. Asimismo, vela por el cumplimiento por parte de terceros de principios y valores similares a los que Renta 4 aplica en sus actividades, evaluando en sus homologaciones los riesgos no financieros.
- **Responsabilidad con la Administración 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. Este punto se abordará en el apartado sobre “Corrupción y Soborno” de este documento.

En el momento actual 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.

## **2. Protección al inversor**

La normativa del mercado de valores en vigor establece que las empresas de servicios de inversión deben de prestar sus servicios con honestidad, imparcialidad y profesionalidad, en el mejor interés de sus clientes. Por otro lado, la regulación bancaria apuesta por la defensa del cliente bancario en dos direcciones: (i) a través de los requisitos de solvencia de las entidades de crédito, orientados a la estabilidad de los mercados y (ii) fomentando la transparencia en las relaciones entidad – cliente.



Estas premisas, como se ha reflejado en el apartado referente al Código de Conducta, constituyen la base del trabajo diario de todas las personas que forman Renta 4. El respeto y la salvaguarda de las normas de conducta no solo logra resultados positivos con los clientes, sino que también genera un valor para la sociedad en su conjunto. Cabe citar uno de los valores de Renta 4 (establecido en el Código de Conducta): *El Grupo 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. Esta idea se traduce en un lema que se comunica y transmite de forma interna (empleados) y externa (sociedad): “PROMOVIENDO LA INVERSIÓN PARA EL PROGRESO DE LAS PERSONAS Y LA SOCIEDAD”.*

Desde un punto de vista práctico, esta máxima se ha materializado en este ejercicio de la siguiente forma:

- Mediante el 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.
- A través de la incorporación de buenas prácticas en el sector.
- Con la implantación de las recomendaciones y sugerencias de mejora del supervisor y los auditores.
- Trabajando en la revisión del buzón del Servicio de Atención al Cliente, que se considera un pilar para aumentar la calidad de los servicios.

En particular destacan aquellos trabajos destinados a implementar la regulación y buenas prácticas relativas a las finanzas sostenibles en el ámbito de protección al inversor. Así, durante el año 2022:

- Se ha adaptado la evaluación de idoneidad (cuestionario previo a la prestación de los servicios de gestión de carteras y asesoramiento en materia de inversión destinado a conocer los objetivos de inversión, el horizonte temporal y su situación financiera) para incorporar un bloque en el que el cliente pueda indicar sus preferencias de sostenibilidad.
- Se ha revisado 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.
- Se está llevando a cabo un seguimiento de la información normalizada sobre el mercado destinatario de los productos sostenibles con el fin de modificar los procesos y suministrar la información adecuada a los clientes cuando los fabricantes de los instrumentos comiencen a enviar los datos a los comercializadores.

Asimismo, cabe destacar el trabajo de diversas áreas de Renta 4 Banco para incorporar los nuevos requerimientos de la Guía de CNMV sobre la evaluación de conveniencia y las buenas prácticas del sector. Los nuevos procesos han permitido incrementar la protección al inversor minorista en varias fases del proceso de contratación: (i) para determinar si un producto resulta o no adecuado conforme a los conocimientos y experiencia del cliente; (ii) mejorar la transparencia en la información a clientes y (iii) ajustar los procedimientos de distribución de determinados productos.

### **3. Protección de datos de carácter personal y seguridad de la información**

La protección de datos de carácter personal es un derecho fundamental reconocido en los artículos 18.4 de la Constitución, 8.1 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y 16.1 del Tratado de Funcionamiento de la Unión.

El trabajo que desde Renta 4 se lleva a cabo para proteger los datos personales de los interesados se basa, conforme a la normativa vigente, en el principio de responsabilidad proactiva. Para el año 2022 se fijaron cinco objetivos con los que se buscaba: (i) fijar unos estándares de Grupo que se extendieran a las filiales no españolas; (ii) garantizar formación para todos los empleados del Grupo; (iii) supervisar el cumplimiento de la norma en las oficinas centrales y en la red comercial; (iv) incorporar las recomendaciones de los auditores externos y (v) apostar por la mejora continua.

Las tareas que se han efectuado en esta dirección han sido las siguientes:

- ✓ Revisar y actualizar las políticas de privacidad de las entidades del Grupo, con el objeto de aumentar la transparencia en la información a los clientes y el control de los datos por los interesados.
- ✓ Auditoría externa de carácter voluntario para determinar el grado de cumplimiento y las áreas de mejora. El resultado de cumplimiento determinado por los auditores externos ha sido de un 81%, lo que supone un 13% de mejora respecto al resultado de la auditoría de 2020.
- ✓ Finalizar el plan de formación, con sesiones específicas para el Consejo de Administración, la Alta Dirección, las filiales no españolas y todos los empleados que no la habían recibido en el periodo anterior.
- ✓ Mejorar la información a clientes y los procedimientos internos relacionados con la protección de datos de carácter personal de las filiales extranjeras.
- ✓ Trabajar con el objeto de garantizar un crecimiento estable en materia de protección de datos de carácter personal en las distintas fases de los proyectos. El asesoramiento a las áreas de negocio, la aprobación de nuevos procedimientos durante el año 2022 (por ejemplo, sobre la gestión de derechos de los interesados o la formación y concienciación de los empleados); la supervisión de las actividades de tratamiento; la llevanza de auditorías y la elevación de los temas de mayor interés al Comité de Seguridad y Privacidad son algunos de los ejemplos.
- ✓ Velar por el cumplimiento de la normativa de privacidad por parte de terceros en cada contratación.

Al margen del desarrollo de nuevas políticas, procedimientos y procesos, Renta 4 se esfuerza por: (i) enriquecer la información a los interesados; (ii) reforzar la base de licitud en la que se apoyan los tratamientos y (iii) por 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 2022 se han gestionado de forma satisfactoria.

En el área de seguridad de la información cabe destacar que: (i) se han reforzado los procesos de seguridad en accesos remotos y teletrabajo, gestión de eventos operativos y de seguridad y uso aceptable de los activos; (ii) se está trabajando en la alineación de las políticas y normas a los principios establecidos en el Reglamento Europeo Resiliencia Operativa Digital (DORA, por sus siglas en inglés) y (iii) se ha reforzado la seguridad física del CPD y las sucursales, garantizando la seguridad de los activos.

Además, se ha realizado la recertificación de usuarios y permisos asociados a las soluciones de Core Banking y se han realizado diversas auditorías relacionadas con el riesgo tecnológico y seguridad de la información.

Los objetivos de la Oficina de Seguridad para 2022 se centran en iniciar la certificación en el estándar ISO/IEC 27001, la formación a los empleados en materia de Seguridad de la Información, etiquetar todos los activos en base a la clasificación establecida por el Grupo; activar la solución de prevención de fuga de datos, realizar pruebas sobre el Plan de Contingencia Tecnológica (PCT) y definir un Plan de Recuperación ante Desastres (DRP).

#### **4. Prevención de abuso de mercado**

La regulación indica que el abuso de mercado daña la integridad de los mercados financieros y la confianza del público e impide la transparencia, la cual es esencial para la negociación.

La forma en la que durante este ejercicio se ha contribuido en la lucha contra las prácticas que favorecen el abuso de mercado se resume a continuación:

- ✓ Se ha revisado y actualizado el Reglamento Interno de Conducta (“RIC”). Esta norma interna, que ha dejado de ser de carácter obligatorio, se mantiene y mejora para difundir entre los empleados los procedimientos internos para (i) evitar y gestionar conflictos de intereses; (ii) efectuar operaciones personales; o (iii) 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. La nueva versión del RIC lleva fecha de 22 de marzo de 2022.
- ✓ Se han iniciado distintos proyectos para 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: (i) el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros y (ii) el Informe Anual de Gobierno Corporativo. Ambos documentos son de carácter público en la web de la CNMV. Enlace: <https://www.cnmv.es/Portal/Consultas/DatosEntidad.aspx?nif=A-82473018>).



## **5. Prevención de riesgos penales**

El modelo de organización y control para la prevención de riesgos penales se constituye como el sistema interno para prevenir o reducir significativamente la comisión de delitos o comportamientos contrarios a los principios de Renta 4 en el seno cualquiera de las entidades del Grupo. Permite, asimismo, la gestión, el análisis periódico y la mejora continua. Este modelo se compone de: (i) un Manual de prevención de riesgos penales, que recoge los controles generales, así como el detalle de los delitos respecto de los cuales existe riesgo potencial para Renta 4 y sus controles específicos; (ii) un Protocolo de actuación ante incumplimientos; (iii) un Procedimiento del canal de denuncias; (iv) el Reglamento de la Unidad de Cumplimiento y (v) el sistema disciplinario.

Durante 2022 no se han recibido denuncias en ninguno de los canales habilitados por Renta 4: (i) canal interno de empleados y (ii) canal externo destinado al resto de grupos de interés (proveedores, clientes, etc.).

## **6. Prevención de riesgos de terceros**

El grupo mantiene una serie de políticas de prevención de riesgos y en concreto a la hora de externalizar un servicio, elaborando la política de Externalización: este documento define las directrices que deben de tenerse en cuenta en el proceso de toma de decisiones, formalización, gestión y control cuando se externaliza en un tercero la prestación de funciones propias de las entidades del Grupo Renta 4, tanto en situaciones normales como de crisis.

Las entidades del Grupo, en todo proceso de externalización, pasan por las siguientes fases: (I) Evaluación de la oportunidad; (II) Análisis detallado y aprobación; (III) Licitación y adjudicación; (V) Implementación; (V): Monitorización; (VI) Reporting y (VII) Salida o Renovación.

Los factores que Renta 4 considera a la hora de llevar a cabo la diligencia debida respecto de un posible proveedor de servicios se refieren a: la naturaleza del proveedor y sus capacidades, sus principios éticos, el tratamiento de datos de carácter personal que pueda llegar a realizar y las medidas de seguridad y control interno que tiene implantadas.

De acuerdo con lo anterior, se evalúa, entre otros aspectos, si el proveedor: (i) se ajusta a los valores y al Código de Conducta de Renta 4; (ii) actúa de manera ética y con responsabilidad social; (iii) respeta las normas internacionales sobre los derechos humanos, protección al medio ambiente y condiciones de trabajo apropiadas, incluida la prohibición de trabajo infantil; (iv) cuenta con una reputación y cultura compatible con los estándares de Renta 4; (v) cuenta con un modelo de prevención de la responsabilidad y (vi) tiene unos principios éticos, de comportamiento y de Responsabilidad Social exigentes en función de su profesión, sector de actividad y jurisdicción.

## **7. Concienciación y formación**

Durante el año 2022 se han aprobado los procedimientos de formación y concienciación en privacidad y protección de datos de carácter personal con el objeto de que todos los empleados Renta 4 interioricen aspectos claves sobre esta materia y los integren en su trabajo diario. En particular se ha informado a los empleados del nuevo procedimiento para una pronta resolución de eventos y se ha enriquecido la intranet corporativa con contenido de seguridad de formación a través de políticas, normas, procedimientos, Newsletter y vídeos de formación.

Asimismo, durante el año 2022 se han mantenido las píldoras de concienciación sobre aspectos relativos a: (i) protección de datos de carácter personal; (ii) procedimientos incluidos en el RIC; (iii) seguridad de la información. Sobre esta última materia destacan las relacionadas con navegación segura por Internet, gestión de activos, buenas prácticas sobre los diferentes tipos de ataques existentes, manejo adecuado de las redes sociales corporativas, ingeniería social, fraude y uso de dispositivos corporativos.

En cuanto a los objetivos para 2023 se señala:

- ✓ La aprobación de un plan de formación y sensibilización en materia de seguridad de la información para el año 2023.
- ✓ La formación de protección de datos de carácter personal para todos los empleados.

## **8. Presencia en medios de comunicación**

A lo largo del año 2022 Renta 4 ha estado presente más de 14.200 veces 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. Como en ejercicios anteriores se ha medido la reputación del Grupo con el objeto de detectar áreas de mejora e incrementar la confianza. En este sentido cabe destacar:

- ✓ El año 2022 ha sido un año positivo en cuanto a reputación y presencia en medios.
- ✓ En este año, Renta 4 sigue avanzando para convertirse en referente de la información económica y de mercados.

## 7. CORRUPCIÓN Y SOBORNO

El Código de Conducta de Renta 4, norma interna de máximo nivel jerárquico, establece, entre sus cinco principios generales de actuación el siguiente:

*“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”.*

Al considerarse esta pauta de comportamiento como una de las cinco de mayor importancia para Renta 4, se pretende reflejar que la misión y los objetivos del Grupo solo se entenderán realizados en un marco de transparencia y tolerancia cero con las prácticas corruptas.

De la misma forma, se recogen como principios generales de conducta para todos los empleados: (i) la contabilización fiel de las transacciones y su adecuado reflejo en la información financiera publicada por el Grupo y (ii) la abstención de cualquier acto que comprometa la reputación del Grupo, realizando prácticas contrarias a la Ley, cuando se participe en concursos públicos.

En cuanto a las pautas de actuación con las autoridades competentes y los organismos oficiales, Renta 4 tiene establecidas las siguientes bases:

- ✓ En relación con el intercambio de información, se tendrán en cuenta, entre otras estas premisas: (i) las comunicaciones deben estar presididas por el respeto institucional y se desarrollarán bajo criterios de máxima colaboración y cumplimiento de la Ley; (ii) los requerimientos serán tramitados con diligencia; (iii) 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, ya se efectúe directamente a ellos o indirectamente a través de personas o sociedades a ellos vinculadas y ya tenga como destinatario al propio funcionario o empleado público o a otra persona indicada por él.
- ✓ En cuanto a las obligaciones tributarias: (i) evitar las prácticas que supongan la ilícita elusión del pago de tributos en perjuicio de la Hacienda Pública e (ii) 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.

Para aterrizar lo descrito anteriormente, el Grupo dispone, entre otras, de las siguientes medidas:

- ✓ El Reglamento Interno de Conducta (ya descrito en el apartado relativo a los Derechos Humanos). Revisado y actualizado a lo largo de 2022, esta norma interna pretende servir como guía para gestionar los conflictos de intereses, así como establecer las pautas de comportamiento de los empleados en el mercado de valores.
- ✓ El Modelo de organización y control para la prevención de riesgos penales: tras el análisis de los delitos del Código Penal en los que puede incurrir potencialmente una persona jurídica, en el ámbito de la corrupción y el soborno, Renta 4 contempló un riesgo tanto en los delitos de corrupción de los negocios (artículos 286 bis y ter) como en los delitos de tráfico de influencias (artículos 429 y 430). Hasta la fecha, no se han contemplado conductas contrarias a la ley en este sentido. No obstante, para evitar la materialización del riesgo existente en determinadas actividades diarias de las entidades del Grupo (tales como la negociación de contratos con clientes o las relaciones con la Administración), se cuenta con controles. Entre ellos, se destaca: (i) el propio RIC, citado anteriormente; (ii) las auditorías o (iii) el Reglamento del Consejo y los procedimientos relacionados con Gobierno Corporativo.
- ✓ Política de externalización: si bien esta normativa interna ya ha sido descrita en el bloque correspondiente a Derechos Humanos, se cita en este apartado con el fin de indicar que, en el proceso de homologación de terceros, se tienen en cuenta aspectos como: (i) si el proveedor cuenta con un modelo de prevención de riesgos penales; (ii) si dispone de una Política de Responsabilidad Corporativa o (iii) si sus principios y valores están alineados con el Código de Conducta de Renta 4.

Renta 4 es consciente de la trascendencia de esta materia y del papel que las instituciones financieras y otros agentes económicos juegan en su prevención. Por ello, las medidas para luchar con el blanqueo de capitales y financiación del terrorismo se encuentran asentada 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.

El compromiso de Renta 4 se concreta en el 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. Dichos manuales contienen información completa sobre las medidas de control interno adoptadas por el Grupo, así como el detalle de las políticas en materia de diligencia debida, información, conservación de documentos, evaluación y gestión de riesgos de blanqueo, comunicación y admisión de clientes.

Estas políticas se encuentran actualizadas, y se fundamentan en un previo análisis de riesgo, un informe práctico y adaptado a la realidad de la actividad que lleve a cabo Renta 4, y que actuará como radiografía del negocio desde la perspectiva de la prevención del blanqueo. La utilización de esta perspectiva servirá para identificar los riesgos de que alguien pueda aprovechar la actividad realizada por Renta 4 para introducir, mover u ocultar fondos de procedencia sospechosa.

Nadie conoce mejor los riesgos de cada negocio que el que lo lleva a cabo. Es por esta razón que las diferentes entidades del banco serán clasificadas por nivel de riesgo, diseñándose e implementándose medidas y controles para mitigar el riesgo. Además, 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, debiendo aplicar medidas adecuadas para gestionar el riesgo. De igual manera, se realiza un análisis de riesgos sobre las características propias del cliente. Estos serán clasificados en niveles de riesgo con el objetivo de diseñar e implementar medidas y controles para mitigar el riesgo.

Por otro lado, 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. Para ello, Renta 4 cuenta con una 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.

De conformidad con lo establecido en el Manual, la estructura organizativa que Renta 4 ha establecido para la prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, es la siguiente:

- ✓ 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.
- ✓ Una 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. Cuyo 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.



Esta estructura organizativa 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.

Por otro lado, en el último trimestre del año la Entidad se está adaptando para cumplir con las directrices de la EBA/GL/2022/05 sobre el papel y las responsabilidades del responsable del cumplimiento de la PBC/FT con arreglo al artículo 8 y al capítulo VI de la Directiva (UE) 2015/849. Estas directrices pretenden aclarar y determinar las funciones y responsabilidades de los órganos de administración de las Entidades, sus representantes y los responsables de cumplimiento normativo, sobre la prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.

En el ejercicio 2022 Renta 4 ha puesto en marcha políticas para dar efectivo cumplimiento al artículo 31 de la Ley 10/2010, de 28 de abril, en materia de medidas de control interno a nivel de grupo. Para ello ha aumentado el control sobre las filiales extranjeras, reforzando sus obligaciones de reporting a la matriz de cara a obtener información relevante con mayor regularidad y detalle, 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 (en adelante PRP) y listas negras. Además, se han documentado ese procedimiento de intercambio de información con políticas y procedimientos que garantizan que sus sucursales y filiales en el extranjero, en las que tenga participación mayoritaria, tienen establecidos y aplican procedimientos y medidas de PBC/FT alineados con los establecidos por la matriz.

Asimismo, durante 2022 y con motivo de la guerra en Ucrania y las medidas restrictivas impuestas por la UE contra Rusia, en particular sanciones individuales, sanciones económicas y medidas diplomáticas, la Entidad ha visto reforzada su política de control robusteciendo los protocolos de sanciones financieras implantados por la Entidad, con el fin de prohibir la puesta a disposición de fondos o recursos económicos, directa o indirectamente, a disposición o en beneficio de personas físicas o jurídicas, entidades u organismos que se incluyan en la lista. Además de la aplicación de restricciones comerciales que afectan a determinados productos, empresas, sectores económicos o zonas geográficas. Por otro lado, se prohíben las transacciones con determinadas entidades estatales (Rusia, su Gobierno y su Banco Central) y con aquellas personas jurídicas sujetas a control público o con más de un 50% de propiedad pública. Se ponen los medios necesarios para limitar a determinados bancos y empresas rusas el acceso a los mercados y servicios financieros y de capitales, se prohíben las transacciones con el Banco Central de Rusia o Bielorrusia, excluyéndose los pagos a diversos bancos rusos y bielorrusos.

Adicionalmente, 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.

En consecuencia, los empleados del Grupo deben conocer y poner en práctica las medidas de prevención contempladas por la normativa interna y examinar aquellas operaciones que por su naturaleza o por las circunstancias y características de los clientes, presenten indicios de posible vinculación con actividades de blanqueo de capitales o financiación del terrorismo, a fin de adoptar las medidas adicionales de prevención y comunicación que se definan en cada momento. Para ello, el Manual está permanentemente accesible y actualizado en la intranet.

Con este objetivo, también se ha fortalecido la formación, en el que se ha fortalecido el conocimiento en las sanciones financieras, de cara a entender las obligaciones a los que la Entidad se encuentra sometida. Esta formación ha ido dirigida principalmente a los empleados situados en las filiales situadas fuera de España, los órganos de administración, empleados de red comercial y de control interno. Estas medidas formativas las han cumplimentado el 94% de los empleados convocados.

A continuación, se detallan los indicadores principales de esta actividad en 2022:

<b>Formación</b>	<b>% de personas formadas</b>
<b>Consejo de administración</b>	100%
<b>Empleados España</b>	95%
<b>Empleados filiales</b>	90%

La alta dirección además es la responsable de las políticas y medidas en materia de PBC/FT implantadas para gestionar el riesgo de BC/FT. Esto implica que debe conocer los riesgos de BC/FT a los que se encuentra expuesto y tomar las medidas necesarias para mitigar de forma efectiva dichos riesgos. Para ellos durante el 2022 se ha formado íntegramente al consejo de administración de las sociedades del grupo que se consideran a su vez sujetos obligados de la normativa de prevención de blanqueo, Gestora de IIC y Planes de Pensiones.

### **Aportaciones a asociaciones sectoriales**

Renta 4 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. La contribución total del Grupo Renta 4 a asociaciones sectoriales sin ánimo de lucro durante el año 2022 ha ascendido a 182.236,40€

En relación con Renta 4 Gestora SGIIC SA y Renta 4 Pensiones SGFP SA, son miembros ordinarios de INVERCO, la Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones. La 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 2022 fueron 14.150 euros y 25.000 euros respectivamente.

## **8. SOCIEDAD**

El correcto desarrollo de las actividades de Renta 4 a través de sus procesos depende, en buena medida, de los proveedores involucrados. La correcta gestión de los mismos incide directamente en las operaciones, los proyectos y, en último término, en el impacto tanto no financiero, como financiero sobre la sociedad. Un porcentaje significativo de las actividades de Renta 4 se realizan mediante la externalización de servicios en proveedores, tal y como se refleja en el porcentaje del gasto e inversión que éstos representan.

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.

En primer lugar, en relación con los riesgos TI, se distinguen las siguientes tres áreas principales con posibles implicaciones de riesgos, las cuales se enumeran junto con el posible impacto potencial que podría llegar a derivarse de ellas:

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

Por otro lado, seguidamente se exponen los principales riesgos no TI a los que la organización se podría ver expuesta:

- **Riesgos de calidad y cumplimiento:** son aquellos que aparecen en relación con la posibilidad de que el proveedor no cumpla con los niveles de calidad necesarios para Renta 4, así como, los diferentes SLAs establecidos.
- **Riesgos reputacionales:** derivados de la posibilidad de que el proveedor resulte implicado en malas prácticas o actividades ilegales, así como incumplimientos regulatorios que, por ser de dominio público, afecten a la imagen de marca de Renta 4.





- **Riesgos financieros:** son los que aparecen en caso de que la relación con el proveedor genere un impacto financiero en el grupo no alineado con el servicio o producto contratado, bien sea por un incorrecto cumplimiento derivado de la insolvencia, o por problemas de liquidez del proveedor.
- **Riesgos operacionales:** resultantes de una falta de adecuación o de un eventual fallo de los procesos, del personal y de los sistemas internos, o bien por causa de acontecimientos externos. En particular, errores de los proveedores de información y precios, o intrusiones en los sistemas tecnológicos que puedan hacer peligrar la seguridad de las infraestructuras del Grupo.
- **Riesgos de sostenibilidad o ESG:** comprenden, como riesgo no financiero, las pérdidas asociadas a una mala actuación, o a la falta de medidas suficientes para la consecución de una mejor protección medioambiental, de un desarrollo social con criterios de cohesión y de un crecimiento económico que genere riqueza equitativa bajo un gobierno interno de la entidad adecuado.

Renta 4 entiende que tanto el riesgo de sostenibilidad, como el riesgo reputacional se verían mitigados bajo el establecimiento de políticas y procedimientos con una óptica de Responsabilidad Social Corporativa, con vocación de permanencia y un compromiso al máximo nivel en la gestión empresarial, así como un valor compartido con los ciudadanos en su ámbito de actuación. El objetivo perseguido con la adecuada gestión de los citados riesgos es la generación de un beneficio de manera responsable, considerando la inversión sostenible una de las principales palancas para el progreso de las entidades y de la sociedad.

Para lograr este objetivo, el pasado ejercicio se constituyó un comité interno o Comité ESG que asume la responsabilidad de 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.

Asimismo, Renta 4 trabaja en la concienciación y ejecución de medidas incrementales en este aspecto, emitiendo anualmente una serie de políticas e informes con el objeto de informar sobre las medidas de gestión y reducción de estos riesgos no financieros a sus grupos de interés. Entre las que destaca la política de ESG del Grupo, que establece la sostenibilidad como una prioridad, integrando aspectos ESG en su estrategia de negocio y cultura corporativa. Por otra parte, Renta 4 Gestora, se ha adherido a los Principios de Inversión Responsable de las Naciones Unidas, publicando a su vez políticas ESG, y el informe de impacto adverso, política de gestión de activos de ESG, que serán actualizadas periódicamente en función de la evolución de la normativa. Finalmente, el Grupo emite un estado de información de riesgos no financieros que se incorpora a la memoria anual y que recoge las medidas adoptadas y la mejora anual de las mismas conforme a la evolución de las mejores prácticas y de la normativa.

Por otra parte, el grupo continúa con el proceso de implantación del Reglamento de divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros y demás normativa aprobada, iniciando en ejercicios pasados y con la ayuda de expertos externos políticas, procedimientos y medidas para el análisis de la situación vigente del grupo respecto a lo exigido por la normativa de informar sobre la integración de los riesgos ESG.



Cabe destacar que, en 2022 Renta 4 Banco ha incluido dentro de su Marco de Apetito al Riesgo el marco respecto a los Riesgos ESG. Adicionalmente, el grupo dispone de varias políticas de gestión de estos riesgos y, en concreto, Renta 4 Gestora SGIC, además de la política ESG, presenta una declaración de las principales incidencias adversas. A nivel interno, se han seguido elaborando políticas y procedimientos que identifiquen, regulen y mitiguen estos riesgos ESG, si bien no resultan a priori materiales. Por último, cabe destacar que Renta 4 Gestora ha firmado el programa de las naciones unidas UNPRI desde el 31 de enero de 2020 (Principios para la Inversión Responsable). Asimismo, se está desarrollando una metodología de cálculo de la Huella de Carbono del Grupo Renta 4 de acuerdo al *GHG Protocol* y se va a proceder al establecimiento de niveles objetivos.

Actualmente, estamos en un proceso integración de los criterios ESG y riesgos sostenibles, para servicios ofrecidos a la sociedad, como es la gestión de cartera o el asesoramiento, en el que se preguntan sus preferencias de inversión sostenible. De tal forma, que el cliente podrá promover una inversión sostenible según sus preferencias, esto evolucionará de forma progresiva a la cumplimentación de los datos del sector. Se espera que la integración de preferencias con inversiones se efectúe a lo largo del próximo ejercicio según se reciba la información de los emisores de fondos de inversión en todo el sector financiero.

Adicionalmente, el Grupo se adapta al Reglamento de taxonomía ESG (Reglamento UE 852/2020) conforme a los requerimientos y plazos normativos, con el establecimiento del “Procedimiento de evaluación de elegibilidad de exposiciones conforme a la taxonomía ESG” en el que se utilizan tanto herramientas internas como externas (Clarity AI) para informar del cumplimiento de la elegibilidad de las exposiciones conforme a la taxonomía en el Estado de Información No Financiera.

Desde un punto de vista social, en cuanto a la consecución de una mayor cohesión social, Renta 4 cuenta con un Plan de Igualdad, que trata de alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, fomentando y garantizando la igualdad de oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles de la compañía, adaptando las políticas a los cambios sociales, así como velando por la equidad en la política retributiva.

También mantiene un “Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso sexual por razón de sexo y actos discriminatorios”.

Por último, en Renta 4 quiere ir más allá en su compromiso con la protección del medio ambiente y, para ello, a lo largo de 2022 se ha desarrollado 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. El cálculo se ha realizado tomando los datos de emisiones de 2021 para las entidades, Renta 4 Banco y Renta 4 Gestora y sus operaciones controladas. Si bien, entendemos que en 2022 pueden variar un poco, el orden de magnitud será similar de forma que las conclusiones sean aplicables a la estrategia 2023.

Con los resultados obtenidos en términos de emisiones de carbono, se ha realizado un informe final con las conclusiones y los puntos claves, a alto nivel, y posibles acciones a llevar a cabo para favorecer la reducción de la huella. Este informe detallado sobre el cálculo de la huella de carbono se puede consultar en el informe de sostenibilidad.

El resultado del cálculo de la huella de carbono calculada para 2021 fue de 827,7 t de CO2 eq. Correspondientes a la suma de las emisiones de alcance 1, 2 y alcance 3 operativo. El alcance 3 por emisiones financiadas no se ha incluido por no disponer aún el mercado de información suficientemente contrastada y accesible.

La metodología implementada en el cálculo de la huella de carbono de Renta 4 se basa en:

- GHG Protocol según el estándar ECCR (Estándar Corporativo de Contabilidad y Reporte)
- Las indicaciones del MITECO (Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico)
- La guía del Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF) : The Global GHG Accounting and Reporting Standard for the Financial Industry.

Asimismo, a lo largo del primer trimestre de 2023 se va a usar el modelo de cálculo desarrollado para calcular las emisiones de carbono de Renta 4, para obtener las correspondientes al ejercicio 2022, publicándose estas, en su debido momento, en la web de la entidad.

Con estos datos, se está elaborando un plan de descarbonización que será presentado ante el Comité ESG y que, en caso de ser aprobado, será elevado a aprobación por parte del Consejo.

### **Información sobre las acciones de asociación o patrocinio**

En el ámbito de la solidaridad, las actividades de la Entidad se canalizan principalmente a través de las acciones que se desarrollan desde la Fundación Renta 4. A día de hoy, Renta 4 Banco cubre el 100% de las aportaciones que recibe la Fundación Renta 4 para realizar su actividad, (106.000,00€). La Fundación Renta 4 dedica aportaciones anuales a proyectos que promueven la educación en las poblaciones más desfavorecidas de España, África y Latinoamérica, con el objetivo de que la educación llegue al mayor número de jóvenes, con calidad y transparencia.

En su labor, la Fundación Renta 4 implica a los empleados de la entidad de forma que son ellos quienes realizan las propuestas de proyectos y asociaciones que pueden participar en el proceso de selección. El patronato de la Fundación analiza todos los proyectos/asociaciones candidatos y revisa que cumplan con los requisitos establecidos. Aquellas que son validadas, entran en una votación entre todos los empleados para elegir las más votadas.

Actualmente la Fundación realiza aportaciones anuales de 6.000€ a 11 proyectos. Estas asignaciones se tienen que revalidar de forma anual, aunque hay 5 de ellas que ya tienen una continuidad comprometida, dada la trayectoria que tenemos con los proyectos desarrollados en ellas.

Adicionalmente, Renta 4 participa en acciones puntuales de forma directa, procurando que estén siempre dentro del territorio de acción solidaria que se ha marcado la entidad: la educación y la cultura, como vehículos para la inclusión social y el desarrollo de colectivos desfavorecidos. Entre estas acciones hay ejemplos como el patrocinio del Teatro Real (65.377,00€ €); entre otros.

En concreto, durante el ejercicio 2022 Renta 4 ha donado las siguientes cantidades:

Asociación Caridad	200,00
Fundación Avanza ONG	6.500,00
Fundación AMPAQ	600,00
Universidad de Valladolid	6.423,54
Fundación ECODES	60,00
Fundació privada oncolliga Girona	100,00
Fundación Amigos del Teatro Real	5.200,00
Insigne Cofradia Penitencial del Nuestro Padre Jesús Nazareno	325,00
Fundación Renta 4 Banco	106.000,00
Fundación del Teatro Real	65.377,00
	<b>190.785,54</b>

### **Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible**

Por la actividad de Renta 4 como banco especializado en mercados de capitales, actividad de naturaleza global y de amplio alcance tecnológico, el impacto en proveedores y empleo suele ser de un espectro amplio.

Además de los efectos reseñados, la actividad de Renta 4 consiste en acercar la intermediación y gestión patrimonial a los ciudadanos, lo que tiene un efecto positivo sobre la situación financiera, proporcionando un servicio de valor añadido sobre las finanzas y el ahorro de los ciudadanos. La labor difusión y pedagogía es un compromiso que recoge toda la organización de forma transversal, tanto desde las oficinas como la sede central.

En 2022 se han organizado 122 cursos de formación y de información sobre los diferentes productos de inversión (un 20% más que en 2021); se han registrado 3.586 personas a los diferentes cursos (un 8% menos que en 2021) y, en formato webinar, las 37 formaciones que se han programado (un 54% más), han obtenido 16.691 asistentes en directo y 28.755 asistentes en diferido (crecimientos del 114% y -1% respecto al 2021).

<b>CURSOS OFICINAS</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>Diferencia</b>
Total de cursos realizados	102	122	20%
Total apuntados	3.902	3.586	-8%
Media de apuntado por curso	38,3	29,4	-23%



<b>Webinars</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>Diferencia</b>
Total de webinars realizados	24	37	54%
Total visualizaciones en directo	7.814	16.691	114%
Total visualizaciones on demand	29153	28755	-1%

Uno de los ciclos de conferencias formativas con mayor participación fue el “Ciclo de Ahorrador a Inversor” que propone 7 conferencias que pasan por los fundamentos de la inversión, de los fondos, de la bolsa, planes de pensiones, inversión sostenible, las megatendencias y criptoactivos. En este apartado, son múltiples los contenidos que se producen y difunden a lo largo del año, alrededor de la temática de la sostenibilidad en forma de artículos en el blog, píldoras audiovisuales, conferencias, webinars, cursos, etc.

En la línea del compromiso con principios reconocidos de forma nacional e internacional, Renta 4 Gestora ha firmado su adhesión al programa de Inversión Sostenible de las Naciones Unidas, el llamado PRI (*Principles for Responsible Investment*), por el que se compromete a incorporar factores medioambientales, de carácter social y de buen gobierno corporativo (la llamada ESG) en la toma de decisiones de inversión.

Bajo este acuerdo, Renta 4 Gestora, en la toma de todas sus decisiones de inversión, está integrando de forma explícita los factores ESG, con el fin de gestionar mejor los riesgos y favorecer las rentabilidades de los fondos que gestiona.

Renta 4 continúa con la incorporación gradual de factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo tanto en la actividad de la compañía como en la toma de decisiones de inversión, plenamente convencida de que son ya acciones necesarias para cumplir de forma consecuente con el propósito de la compañía, para con sus clientes y la sociedad.

En diciembre de 2022, Renta 4 Banco ha solicitado la adhesión al programa UNPRI, al igual que Renta 4 Gestora. Adicionalmente, ha solicitado la adhesión al NZBA adhiriéndose así a las organizaciones que confirman su compromiso para reducir las emisiones de carbono a cero. Para ello, se ha establecido un plan de descarbonización que está pendiente de ser presentado y aprobado por el comité ESG para su puesta en marcha en 2023.

En esta línea, el modelo de teletrabajo, iniciado en 2019 con el COVID, se ha consolidado en un modelo híbrido desde el 2021, combinado el trabajo presencial con el telemático para favorecer así la integración en la empresa y la cultura empresarial, al mismo tiempo que, se gana en conciliación familiar y, con la reducción de los desplazamientos que se venían realizando a los centros de trabajo, una reducción en la emisión de CO<sub>2</sub> de los vehículos, así como en los consumos propios de los centros de trabajo; electricidad, gas, agua, papel, etc.



## **Descripción de las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales**

Las actividades y eventos de Renta 4 se publicitan por medio de web, redes sociales y medios locales (radios, periódicos, etc.). Se hace un especial hincapié en la comunicación en periódicos y radios con desconexiones locales, ofreciendo información especializada en formatos colaborativos.

La implantación de Renta 4 a nivel nacional, por medio de su amplia red de oficinas, 62 a nivel nacional, con oficinas en todas las capitales de provincia, genera un impacto económico en el empleo y la contratación de proveedores en actividades de mantenimiento y servicios diversos, para el sostenimiento de la actividad de las sucursales que tiene una naturaleza local.

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 desarrollado y puesto en producción en 2022, unas herramientas que permiten a los inversores realizar su actividad de inversión considerando factores de sostenibilidad. El objetivo es introducir datos y elementos para poder filtrar y seleccionar los activos y los agentes que se adapten a sus criterios de ISR.

La actividad de Corporate de Renta 4 incluye el análisis y acceso de financiación a empresas de pequeño tamaño 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, por lo que consideramos que tiene un impacto muy positivo en los territorios locales.

La entidad, con la colaboración de algunos de sus empleados, participa de la iniciativa para la educación pedagógica financiera para jóvenes “Tus Finanzas, Tu futuro”. Colaboramos de forma activa en esta iniciativa desde su inicio. En 2022, al igual que en 2021, se mantuvo en una versión más digitalizada.

Asimismo, se realizan multitud de actividades formativas en materia financiera con el objeto de acercar a la ciudadanía local estos aspectos sobre la cultura financiera, tal y como se ha expuesto anteriormente.

## **Subcontratación y proveedores**

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. Para ello, el proceso de selección de proveedores se realiza teniendo en cuenta los términos de diligencia debida financiera, una serie de políticas internas y la adaptabilidad a las necesidades futuras del servicio.

Para ello, se ha elaborado una política y un procedimiento de externalización de servicios y funciones, que contempla el conjunto de actividades de análisis, monitorización y revisión que se deben llevar a cabo con el fin de asegurar que las terceras partes contratadas cumplen con las condiciones y requerimientos mínimos exigidos para conseguir una adecuada mitigación de los riesgos inherentes asociados a la función o actividad a desarrollar por el tercero.

Adicionalmente a la política, se ha desarrollado una metodología que indica cómo proceder con los terceros en cada una de las fases de su ciclo de vida (contratación, prestación y fin del servicio). Complementando a la metodología, se ha definido una herramienta para la evaluación de las externalizaciones, la cual permite efectuar una valoración de los riesgos inherentes asociados a los servicios a externalizar y evaluar la idoneidad del proveedor desde un punto de vista de minimización de riesgos, teniendo en cuenta criterios de protección medioambiental, social y de derechos humanos.

Los tres pilares sobre los que descansa esta política son:

a. Compromiso de elaboración de Request For Proposal (Solicitud de Propuesta)

La selección de proveedores se realiza empleando procedimientos establecidos para mitigar los riesgos anteriormente señalados y disponer de medidas que los controlen, siendo estos procedimientos dinámicos, permitiendo de esta forma su adaptación a los posibles cambios que puedan producirse con el tiempo.

Los procedimientos se agrupan en el documento de RFPs (Request For Proposal), 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.

b. Análisis transversal de impacto

La selección de los proveedores se realiza siempre considerando análisis transversales entre las diversas Áreas de Renta 4, representadas en tres verticales funcionales:



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

Estos análisis se instrumentan por medio de los responsables de cada proyecto o de cada área, en función de cómo se realice la actividad en cada momento, a través de las correspondientes reuniones e informes, y cuentan con la supervisión de la Dirección General a nivel individual.

c. Comités internos:

1. Comité de Seguridad

Es el órgano en el que se evalúan los proyectos de nuevo desarrollo o el mantenimiento de las actividades desde un punto de vista de seguridad de la información en relación a la forma de ejecución y la participación de los proveedores. Es uno de los elementos que garantiza el cumplimiento de los principios antes reseñados y la aplicación de los procedimientos definidos.

2. Comité de Proveedores

Es el órgano encargado de gestionar los riesgos IT de los proveedores, procediendo a su homologación y revisión, en coordinación con las áreas implicadas en función del proveedor, o servicio.

3. Comité de ESG

Es el órgano que aprueba los procedimientos en materia relacionada con ESG o similares, y que adoptará decisiones en relación a un posible incumplimiento de los mismos por terceros.

4. Formación:

Durante el pasado ejercicio, se ha ido desarrollando una serie de actividades asociadas al proceso de formación y concienciación de materias vinculadas a riesgos tecnológicos al margen de las impartidas desde la oficina de Seguridad o desde la oficina de gestión de riesgos:

- ✓ Workshops en materia de regulaciones de aplicación en los ámbitos de Tecnologías de la Información y Ciberseguridad.
- ✓ Cursos de formación dirigidos específicamente al Consejo de Administración en materia de gestión de riesgos tecnológicos y riesgos de terceros.
- ✓ Elaboración de píldoras informativas en materia de seguridad.
- ✓ Elaboración de píldoras informativas en materia de riesgos de terceros.



## **Descripción de los sistemas de supervisión y auditorías a proveedores**

Si bien Renta 4 no dispone de sistemas de supervisión específicos ni de auditorías en materia ambiental por el reducido nivel de materialización de este impacto en la actividad financiera de la entidad, los proveedores son supervisados y auditados de forma periódica tanto por las diversas áreas, de forma discrecional, como de acuerdo a los sistemas transversales de supervisión de Renta 4. Dada la creciente relevancia de la supervisión de la seguridad de proveedores, se ha formalizado una política de externalización que contempla una revisión y homologación de los proveedores antes de la contratación, considerando en las mismas cuestiones relativas a certificaciones, seguridad, continuidad, protección de datos, recursos en la nube, recursos humanos, derechos humanos, igualdad, entre otros. En este sentido, se revisa de forma periódica, preferentemente anual, la homologación de los proveedores teniendo en cuenta criterios de derechos humanos y sostenibilidad, y pudiendo certificar o auditar el cumplimiento de los mismos.

Asimismo, se han realizado una serie de auditorías del proceso de gestión de riesgos de terceros acordes al plan de auditoría definido previamente. Como parte de los trabajos efectuados por auditoría se han identificado varios puntos de mejora y se ha procedido a definir planes de acción para subsanarlos.

En materia de protección de activos de la clientela, los procesos propios y de terceros con los que contrata Renta 4, se encuentran auditados por externos anualmente, de cara a demostrar la correcta salvaguarda y protección de los fondos y activos de los clientes. Asimismo, conforme a normativa, Renta 4 dispone de un responsable de la función de protección de activos, que se responsabiliza de realizar un seguimiento de la actividad por parte de terceros.

Los principales sistemas de supervisión de proveedores identificados son los comités de proyectos o actividades, que involucran a diversas áreas y son supervisados en última instancia por la Dirección General y otros Comités formalmente establecidos, destacando el Comité de Seguridad, el Comité de proveedores, y el Comité de ESG.

## **Ciberseguridad**

Renta 4 ha apostado por la lucha contra la ciberdelincuencia a través de una adecuada gestión de la seguridad de la información y una mejora continua de la ciberseguridad.

La ciberseguridad se ha convertido en una de las preocupaciones más relevantes para Renta 4 debido a que, actualmente, existe una interconexión constante a través de las telecomunicaciones, lo que desemboca en el aumento de las vulnerabilidades dentro de los sistemas de información, de los cuales, está compuesto la Entidad.



Renta 4 está llevando una labor constante basada en la concienciación y formación de la cada uno de sus empleados y clientes. Para ello, se ha creado un plan de formación y concienciación anual, el cual se revisa todos los años, orientado al nivel de madurez identificado en la Entidad. Además de la elaboración de campañas alternativas basadas en la situación actual, orientadas a la concienciación de todos nuestros empleados. En el caso de nuestros clientes, Renta 4 ha creado contenido formativo y de concienciación publicado en la web para que todos nuestros clientes puedan estar informados de las buenas prácticas que pueden llevar a cabo en sus cuentas para evitar ser víctimas de posibles fraudes y/o estafas. Por otro lado, Renta 4 este año ha potenciado la calidad de las notificaciones a sus clientes para mantenerles informados de los posibles ataques que sean más relevantes en el sector financiero.

De manera anual Renta 4 revisa la Política de Seguridad de la Información y Protección de Datos Personales la cual se hace llegar a todos los empleados, junto con unas pautas de seguridad y privacidad orientadas al puesto de trabajo. Además, se revisan y actualizan todas las normas y procedimientos que componen el sistema documental del Grupo.

Los puntos más importantes a destacar, los cuales han sido llevados a cabo por Renta 4 a lo largo del último año son:

- 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 seguridad de la información para el Grupo Renta 4.
- Mejorar las normas y procedimientos para la gestión y notificación de eventos.

Dentro de todos estos puntos de mejora que han sido relevantes en el último año, Renta 4 trabaja diariamente para mantener la seguridad de sus sistemas, contando con sistemas de seguridad como: mecanismos de protección frente ataques de Denegación de Servicio, con distintos niveles de Firewall que protegen la red de la Entidad sistemas antimalware, etc. Además de todo lo anterior, Renta 4 cuenta con la información necesaria para prevenir, proteger y responder ante eventos de seguridad y operacionales.



Por otro lado, Renta 4 está trabajando en automatizar el sistema de etiquetado de la información para poner un mayor nivel de seguridad de la información, orientado a prevenir con mejores resultados la fuga de datos.

Por estos motivos, anualmente Renta 4 determina una serie de objetivos que van alineados con las necesidades de la Entidad y el momento. Los próximos objetivos que se han marcado son:

- Continuar formando y concienciando a todos los empleados en materia de Seguridad de la Información.
- Implementar en todo el etiquetado de activos del Grupo a través de una herramienta automática.
- Iniciar la homologación en el estándar de buenas prácticas ISO 27001:2013.
- Implementar todas las normas y procedimientos desarrollados en materia de Seguridad de la Información.
- Realizar 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.

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.

### **Consumidores**

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.

En este sentido, tal y como establece la orden ECO/734/2004 de 11 de marzo sobre los departamentos y servicios de atención al cliente de las entidades financieras, el Servicio de Atención al Cliente de Renta 4, (en adelante SAC) tiene como principal función la atención y resolución de las quejas y reclamaciones que presentan los clientes. Para ello, Renta 4 tiene habilitados diferentes canales para la efectiva presentación de quejas y/o reclamaciones:

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

Las reclamaciones recibidas a través de cualquiera de los canales indicados son remitidas al SAC para en primer lugar determinar su admisión 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 y dictando finalmente la correspondiente resolución, o bien instando a las partes a llegar a un acuerdo sobre las controversias suscitadas.

En este sentido a continuación se recoge la evolución del número de reclamaciones presentadas y tramitadas ante el SAC clasificadas por el tipo de resolución emitida.

### CUADRO 1. Evolución Reclamaciones presentadas ante SAC - Clasificación por tipo Resolución

Clasificación por Tipo de Resolución	2022		2021		2020		2019		2018		2017		2016		2015		2014		2013	
Desfavorable para el Cliente	19	49%	23	61%	15	34%	16	64%	24	69%	21	70%	24	89%	18	51%	12	55%	24	73%
Favorable para el Cliente	3	8%	4	11%	5	11%	1	4%	1	3%	-	-	-	-	-	-	2	9%	-	-
Propuesta de Avenimiento del SAC (Acuerdo)	13	34%	6	16%	15	34%	8	32%	9	26%	8	27%	3	11%	14	40%	6	27%	7	21%
Desistimiento del Cliente	1	3%	3	8%	1	2%	-	-	-	-	-	-	-	-	1	3%	-	-	2	6%
No Admitido a trámite / Suspensión	1	2%	-	-	1	2%	-	-	1	3%	1	3%	-	-	2	6%	2	9%	-	-
Pendientes de Resolución a 31.12.2022	2	5%	2	5%	7	16%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>		<b>38</b>		<b>44</b>		<b>25</b>		<b>35</b>		<b>30</b>		<b>27</b>		<b>35</b>		<b>22</b>		<b>33</b>	

### Información fiscal

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).

En relación a estos países, los beneficios obtenidos en cada país y los impuestos sobre beneficios pagados, se concretan en las siguientes cifras (en miles de euros):

	Total	Luxemburgo	Colombia	Chile	Perú	España
Resultado antes de Impuestos	29.382	-216	786	2.309	280	26.223
Impuesto sobre beneficios*	-7.600	18	0	-426	-39	-7.153
Resultado despues de Impuestos	21.782	-198	786	1.883	241	19.070
Cuota a pagar del ejercicio 2022	7.116	0	0	427	32	6.657

\* u otros análogos

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 583 miles de euros. Durante 2022, Renta 4 Banco S.A., no ha percibido subvenciones por temas fiscales, ni ayudas públicas.

## **9. COMPROMISO ESG**

Renta 4 considera la sostenibilidad como uno de los valores principales a aplicar en su estrategia de negocio, para ello, ha establecido una serie de órganos de gobierno, políticas y planes que se exponen a continuación.

En este sentido, a finales del ejercicio 2021, se aprobó el Plan Mas, que pretende proyectar la estrategia de Renta 4 para los próximos ejercicios, articulándose sobre tres ejes fundamentales:

1. Prestación de nuevos servicios bancarios básicos.
2. Lanzamiento de soluciones digitales avanzadas de inversión.
3. Desarrollo de inversiones temáticas y ESG.

En materia de sostenibilidad, en el tercer eje, se presta especial atención la inversión sostenible, acentuando el enfoque ESG, dentro de una visión y compromiso amplio de la sostenibilidad de Renta 4.

Con el objeto de desarrollar la estrategia y adecuación de la Gobernanza en Renta 4, así como adaptarse a las exigencias en la materia, se ha constituido el Comité ESG, que vela por el desarrollo e implantación de una política de inversión sostenible en cumplimiento de las normativas vigentes y atendiendo a la tendencia de la sociedad.

Este comité está formado por miembros relevantes entre las que destaca el presidente del Consejo de Administración de Renta 4 Banco, el presidente de Renta 4 Gestora, así como otros consejeros y directivos de la entidad. Como consecuencia de ello, se busca lograr el alineamiento entre la estrategia de Renta 4 y la implantación de prácticas y procedimientos en materia de ESG. El comité se reúne entre 3 y 4 veces al año para revisar los avances de las diferentes iniciativas.

En relación con las políticas, Renta 4 Banco tiene una Política de ESG, cuyo objetivo es proporcionar un marco global en el que se recogen de forma armonizada y homogénea los principios generales y procedimientos de actuación para la incorporación de los criterios ESG, en concreto:

- La 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.
- Los productos y servicios para comercializar: 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.

Adicionalmente, Renta 4 Banco dispone de una Política ESG de Gestión de Activos y Renta 4 Gestora tiene formulada una Política ESG específica.

En desarrollo de estas Políticas, Renta 4 está implantando procedimientos de evaluación del impacto de los riesgos climáticos y medioambientales, en relación con el entorno, planificación estratégica y criterios de selección de productos a invertir y/o gestionar. Además de criterios financieros, se aplican criterios de Inversión Socialmente Responsable (ESG), que siguen estrategias de inversión basadas en criterios excluyentes y valorativos. La gran parte de nuestras carteras lleva a cabo una política de inversión sostenible. En el análisis y selección de los valores se integran características ESG en la mayoría de los potenciales activos en los que se está dispuesto a invertir, a través de las distintas fuentes de información.

Con fecha 20 de diciembre de 2022, se incorporó en el Marco de Apetito al Riesgo, como riesgo no material, el riesgo ESG, estableciéndose su apetito al riesgo ESG, en base a los siguientes términos:

- Compromiso de 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 operativo considerando el alcance 1, 2 y 3. A partir de este cálculo, se está definiendo una estrategia de descarbonización y estableciendo un ODS para que sea aprobado por el Consejo de Administración.
- 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). Estos criterios están establecidos en los Procedimientos ESG de Gestión de Activos y Procedimientos ESG de Renta 4 Gestora.
- Limitar o denegar financiación de clientes que puedan suponer un riesgo material para la Entidad de no cumplir sus compromisos respecto a criterios ESG.
- Adaptación y mejora de procesos al objeto de cumplir requerimientos normativos en materia de ESG (SFDR, MIFID, solvencia y otras normativas bancarias).

Durante el año 2022 se ha trabajado, en los siguientes aspectos:

- Anexos de sostenibilidad Renta 4 Gestora

La nueva normativa establece que las gestoras de los fondos que, o bien promueven la sostenibilidad, o bien tienen como objetivo inversiones sostenibles deben preparar y registrar en la CNMV un anexo al folleto (“anexo de sostenibilidad”) conforme a las plantillas estandarizadas en el Reglamento europeo. El contenido de estos anexos amplía sustancialmente la información que los fondos incluían en sus folletos.

Para cumplir con este requerimiento se ha trabajado desde Renta 4 Gestora y desde diferentes áreas de Renta 4 Banco para cumplir en tiempo y forma con la elaboración, presentación al supervisor y publicación en la web, junto a sus respectivos productos.

- Test de idoneidad para prestación del servicio de asesoramiento y gestión de carteras:

Los nuevos preceptos establecen la obligación de preguntar al cliente por sus preferencias de sostenibilidad y prestar los servicios de asesoramiento o gestión de carteras, en función de sus respuestas.

La normativa requiere un alto nivel de detalle en la formulación de las preguntas, si bien, no existe, hoy en día, información normalizada que permita ofrecer al cliente productos de inversión con las características específicas que se derivan de las respuestas de los clientes.

En consecuencia: (i) se han implantado los cambios requeridos en la información a clientes (test de conveniencia, propuestas de asesoramiento, condiciones particulares del servicio de gestión de carteras); (ii) se han fijado procesos para atender a los requerimientos normativos que, con la información disponible, puede darse cumplimiento y (iii) se está realizando seguimiento para preparar la implantación en el momento en el que se reciba información reglada sobre la sostenibilidad de los productos.

- Adecuación de procesos e información conforme a taxonomía de 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 vigentes a partir de 2022, mediante normativa de desarrollo del SFDR. Asimismo, Renta 4 ha procedido a incrementar la automatización de los procesos requeridos.

- Cálculo huella de carbono.

Se ha establecido una metodología para el cálculo de la huella de carbono de acuerdo con el GHG Protocol, para el cálculo de los alcances 1, 2 y 3 conforme a la definición establecida en el mismo. Se ha realizado el cálculo de la huella de carbono para 2021 y, según se actualicen los datos de MITECO, se recalculará la huella correspondiente a 2022. Este cálculo detallado de la huella de carbono se realizará y reportará en delante de forma anual para poder establecer la descarbonización como ODS.

- 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.

### Controles y reportes

Las políticas y procedimientos están alineados con los desarrollos normativos y expectativas supervisoras en el ámbito ESG, entre los que se encuentra el Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros.

Pero son muchos los reglamentos y normativas relacionadas con el ámbito ESG, y son muchos los cambios o definiciones técnicas que se están realizando sobre los reglamentos publicados, las actualizaciones, interpretaciones y correcciones. Desde Renta 4 se quiere demostrar el compromiso con un cumplimiento estricto de dichas normativas y reglamentos y, para ello:

- **Ha asignado empleados con funciones ESG** en diferentes áreas estratégicas de la entidad, para que asuman sus responsabilidades de definición y puesta en práctica de las políticas y los procedimientos (Área de riesgos, gestión de activos, comité de inversión de la Gestora, RRHH, etc.)
- **Ha establecido un comité ESG** para descargar en este, la coordinación y supervisión de las iniciativas relacionadas con la inversión sostenible y el procedimiento oportuno para reportar debidamente al Consejo de Administración.
- **Ha contratado los servicios de un consultor externo especializado en ESG** para el sector financiero, para hacer puntos de control de documentación y reportes generados y, al mismo tiempo, formar a los equipos mencionados anteriormente.

### Adhesión a iniciativas ESG internacionales

Todas las políticas creadas por Renta 4, se desarrollan y complementan con otras políticas específicas, normas y compromisos relativos a sus ámbitos de aplicación, con un triple objetivo:

- Establecer criterios claros del compromiso ESG, hacia la organización y la sociedad
- Cumplir normativamente con lo que requieren los diferentes reglamentos
- La adhesión a iniciativas internacionales en materia ESG.

Desde Renta 4 Gestora, ya se ha firmado una adhesión a los Principios de Inversión Responsable de las Naciones Unidas (UNPRI).



Desde Renta 4 Banco se ha solicitado adhesión a las siguientes iniciativas. En este sentido, se ha solicitado la adhesión igualmente a UNPRI, asociación que establece los principios de inversión responsable; se ha solicitado también la adhesión a los Principios de Banca Responsable (UNEP FI), pero se ha recibido respuesta del organismo indicando que, dada la composición del balance de la entidad no es oportuno por el momento, proceder con esta adhesión; y se ha solicitado la adhesión a la iniciativa de las Naciones Unidas, Net Zero Banking Alliance, asociación por la cual los bancos miembros de la Alianza se comprometen a establecer objetivos intermedios para el año 2030 o antes, para acelerar el cambio hacia una economía de cero emisiones netas en el 2050.



### Objetivos ESG

La mejor forma de materializar el compromiso de la entidad con la inversión sostenible y los criterios ESG es estableciendo objetivos y plazos concretos para alcanzarlos.

El grado de cumplimiento de los objetivos ESG estará vinculado a las políticas de retribuciones del Consejo y la alta dirección de Renta 4.

Los objetivos estarán vinculados a los ámbitos del cuidado del medioambiente, del compromiso social y de la buena gobernanza.

- **En cuidado del medioambiente:** Estamos determinando objetivos cualitativos para reducir la huella de carbono, consumo energético eficiente, consideración del riesgo por cambios climáticos en las inversiones, ...
- **En compromiso social:** Estamos determinando objetivos cuantitativos para mejorar las condiciones de trabajo de los empleados, la formación pedagógica en inversión de la sociedad, la formación de empleados, la participación en programas de integración social de colectivos desfavorecidos ...
- **En buena gobernanza:** Estamos determinando objetivos cuantitativos para alcanzar unas finanzas sostenibles como la vinculación de la retribución del Consejo y alta dirección a objetivos ESG, establecer objetivos ESG ...

En 2022 se ha logrado una cierta madurez y confianza en varios de los indicadores que se están utilizando en materia ESG. Conforme a ello, en el primer comité ESG se han presentado ya unos objetivos concretos que establecer como ODS en varias de estas materias que, en caso de ser aprobados por el Consejo de Administración, generarán los planes oportunos para su cumplimiento.



### **Evaluación del grado de cumplimiento y su impacto**

Tras un análisis de las diferentes plataformas de rating ESG de las principales compañías que cotizan, Renta 4 seleccionó la plataforma de Clarity IA.

Se ha integrado la herramienta de Clarity en los procedimientos de inversión de la Gestora y del Banco para evaluar las empresas y poder compararlas entre ellas y contra un ideal de segmento o de mercado.

Siendo la plataforma que se ha seleccionado para medir a las demás compañías, parecía razonable que sea esta misma la que se elija, también, para evaluar nuestro propio desempeño en este ámbito. Al igual que ya se hiciera en 2021, de forma periódica se analizará el propio rating de Renta 4 por parte de esta compañía.

## **10. TAXONOMÍA UE 2022 RENTA 4 DE FINANZAS SOSTENIBLES**

El proyecto de acto delegado de desarrollo del Reglamento UE 852/2020 en lo referente al contenido y presentación de información a desglosar por las empresas sujetas a la obligación de presentación de Informe de Información No Financiera en el marco de actividades medioambientalmente sostenibles, exige actualmente a las entidades financieras el cálculo de unos ratios que reflejen la exposición a actividades elegibles a efectos de la Taxonomía ESG, así como otra información que permita explicar el modelo de negocio de la entidad.

Este requerimiento de información tiene como base la taxonomía UE determinada a partir del Reglamento UE 852/2020 y normativa de desarrollo, que es la base de un desarrollo de un marco normativo de las actividades económicas sostenibles desde el punto de vista medioambiental.

En el citado reglamento se establece la relación entre los 6 objetivos medioambientales, los códigos NACE a los que se vinculan las actividades económicas elegibles, y los requisitos posteriores para evaluar la alineación de las actividades con los citados objetivos. Actualmente se han desarrollado solo los dos objetivos medioambientales: mitigación del cambio climático y adaptación al cambio climático.

A efectos de la evaluación de elegibilidad de exposiciones conforme a Taxonomía UE, la información exigida a las entidades financieras para la elaboración de Informe de Información Financiera como mínimo incluirá:

- Proporción de activos elegibles y no elegibles a efectos de Taxonomía ESG sobre total de activo excluyendo exposiciones a Bancos Centrales, administraciones públicas, entidades supranacionales.
- Proporción de exposiciones a Bancos Centrales, administraciones públicas, entidades supranacionales sobre el total de activo.
- Proporción de exposiciones a empresas no sujetas a publicar información no financiera sobre el total de activo.
- Proporción de préstamos interbancarios a la vista sobre el total de activo.
- Proporción de las exposiciones en cartera de negociación sobre el total de activo.
- Proporción de las exposiciones en derivados sobre el total de activo.
- Información cualitativa que aporte una visión más exacta de la situación y evolución de la implantación efectiva de los principios ESG en la normativa y cultura del Grupo Renta 4.



Para la obtención y procesamiento de la información necesaria a nivel cuantitativo y cualitativo se ha seguido el “Procedimiento de evaluación de elegibilidad de exposiciones conforme a la taxonomía ESG” del Grupo Renta 4. Cabe destacar, que en la determinación de la elegibilidad y el resto de los datos necesarios para el cálculo de los ratios requeridos, se han revisado, priorizado y actualizado bases de datos internas, así como se ha procedido a una mayor automatización de los procesos, que han permitido un mejor control y seguimiento de los mismos.

### **Información Cuantitativa**

Renta 4, en cumplimiento de la citada normativa presenta los siguientes ratios respecto a las exposiciones propias del Grupo frente a las contrapartes reconocidas en su balance en los ejercicios 2021 y 2022:

<b>Ratios</b>	<b>dic.-22</b>	<b>dic.-21</b>	<b>Diferencia</b>
<i>Exposiciones elegibles a efectos de taxonomía ESG excluyendo Bancos Centrales y Administraciones públicas (numerador y denominador)</i>	5,16%	4,47%	0,69%
<i>Exposiciones no elegibles a efectos de taxonomía ESG excluyendo Bancos Centrales y Administraciones públicas (numerador y denominador)</i>	62,78%	95,53%	-32,75%
<i>Exposiciones a Bancos Centrales y Administraciones Públicas</i>	70,84%	62,79%	8,05%
<i>Exposiciones a empresas no sujetas a publicación de EINF</i>	11,74%	39,27%	-27,52%
<i>Exposiciones clasificadas en Cartera de Negociación (incluye derivados)</i>	2,35%	8,05%	-5,70%
<i>Exposiciones clasificadas en derivados*</i>	0,01%	0,00%	0,00%
<i>Porcentaje de exposiciones al mercado interbancario</i>	7,05%	49,25%	-42,20%

\*Los porcentajes de exposiciones clasificadas en derivados representan en diciembre de 2022 y 2021 respectivamente 0,0051% y 0,0007% del balance

Las diferencias entre los ejercicios citados se deben fundamentalmente a la evolución del balance, en las que cabe destacar que se ha incrementado la exposición en Bancos Centrales y Administraciones Públicas, así como se ha reducido la exposición al mercado interbancario. Adicionalmente, es necesario subrayar que ha habido una mejora en la automatización de procesos y, en consistencia y trazabilidad en las bases de datos que han permitido obtener resultados con un mayor nivel de confianza. Finalmente, la diferencia existente también se explica, en parte, por la metodología aplicada en el cálculo de los ratios, ya que el mejor tratamiento de los datos y la mayor comprensión de la normativa, ha conducido a resultados más representativos de la realidad.

El cálculo de los ratios ha tenido en cuenta todas las exposiciones del balance consolidado del Grupo Renta 4 conforme a la normativa contable aplicable considerando todos los datos relevantes de las contrapartes de cada una de las exposiciones.

Las fuentes de bases de datos de las contrapartes son principalmente internas, procedentes de la información necesaria para el alta y mantenimiento de cuentas de clientes, actualizadas conforme a las políticas del Grupo y, en su caso, revisadas atendiendo a fuentes externas de reconocido prestigio

Para proceder a la evaluación de la correspondencia entre los NACEs elegibles a efectos de taxonomía y los códigos CNAE de las contrapartes incluidas en el “Balance” se ha creado una aplicación en el sistema interno, que permite determinar para cada una de las citadas contrapartes:

- ✓ Cumplimiento del criterio de elegibilidad conforme a la taxonomía ESG.
- ✓ Codificación de la actividad conforme a la taxonomía ESG. Destacar que la taxonomía relaciona cada actividad con varios códigos NACE y que existen códigos NACE que pueden incluirse a varias actividades. Mediante la aplicación creada se permite relacionar cada CNAE de contrapartes con las actividades económicas.
- ✓ Descripción de la actividad conforme a la taxonomía ESG.

Una vez obtenida la relación entre exposiciones de contraparte de “Balance”, y elegibilidad de las mismas a efectos de ESG, se realizan los cálculos definidos para entidades de crédito en los reglamentos delegados de desarrollo del artículo 8 del Reglamento UE 852/2020 con las especificaciones antes citadas.

### **Información Cualitativa**

El ámbito subjetivo de aplicación de este procedimiento alcanza a todo Renta 4 que es el grupo consolidable prudencial formado por Renta 4 Banco y todas sus filiales de acuerdo a la normativa contable y prudencial vigente.

Adicionalmente a la información cuantitativa presentada incluimos información que complete y permita una mayor comprensión de la evaluación de la exposición Renta 4 a contrapartes de riesgo y emisores en materia ESG.

- Modelo de negocio de Renta 4 y su influencia en la información cuantitativa con respecto a Taxonomía ESG

El porcentaje de exposiciones a contrapartes elegibles a efectos de taxonomía ESG representa un 5,16% de la totalidad del balance consolidado excluyendo las exposiciones en Bancos Centrales, Administraciones Públicas y organismos supranacionales. No obstante, para interpretar este resultado es preciso considerar el modelo de negocio del Grupo.

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 significativa, realiza la actividad de inversión crediticia materializada principalmente en el otorgamiento de crédito y avales cubiertos prácticamente en su totalidad mediante garantías reales eficaces.

De esta manera, aproximadamente el 73% de las exposiciones del balance se encuentran excluidos a efecto de los cálculos del ratio de exposiciones elegibles (bancos centrales, administraciones públicas y cartera de negociación).

- ✓ Seguimiento de la evolución y cumplimiento de normativa ESG a través de la aplicación Clarity AI.

A estos efectos, se realiza un seguimiento mediante la aplicación Clarity AI de aspectos como Riesgo ESG; Impacto ESG; Métricas de Impacto; Grado de cumplimiento de objetivos de desarrollo sostenible de la ONU; Análisis de Riesgo ESG por sector productivo; análisis del alineamiento de la cartera con las directrices de la iniciativa TVFD e información complementaria con respecto a la Taxonomía ESG de las siguientes carteras:

- ✓ Cartera Propia del Grupo Renta 4
- ✓ Cartera de activos financieros aportados en garantía de operaciones de créditos y avales.

**ANEXO I. ÍNDICE DE REQUERIMIENTOS DE LA LEY 11/2018**

Información solicitada por la Ley 11/2018	Página o apartado del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario)
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	5 - 9	GRI 2-6 (2021)
Mercados en los que opera	5 - 9	GRI 2-1 (2021) GRI 2-6 (2021)
Objetivos y estrategias de la organización	5 - 9	GRI 2-1 (2021) GRI 2-22 (2021)
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	5 - 9	GRI 3-3 (2021) GRI 2-22 (2021)
Marco de reporting utilizado	3 - 4	GRI 1 (2021)
Principio de materialidad	3 - 4	GRI 3-1 (2021) GRI 3-2 (2021)
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	11 - 18	GRI 3-3 (2021)
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	11-18	GRI 3-3 (2021)
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	11 - 18	GRI 3-3 (2021)



Información solicitada por la Ley 11/2018	Página o apartado del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario)
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	11 - 18	GRI 3-3 (2021)
Aplicación del principio de precaución	11 - 18	GRI 2-23 (2021)
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	11 - 18	GRI 3-3 (2021)
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	11 - 18	GRI 3-3 (2021) GRI 305-7
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	11 - 18	GRI 306-1 GRI 306-2 GRI 306-3 a 306-5
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	11 - 18	GRI 3-3 (2021) GRI 306-4
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	11 - 18	GRI 303-1 a 303-3 GRI 303-5
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	11 - 18	GRI 301-1 GRI 301-2 GRI 301-3
Consumo, directo e indirecto, de energía	11 - 18	GRI 302-1 GRI 302-3
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	11 - 18	GRI 3-3 (2021) GRI 201-2
Uso de energías renovables	11 - 18	GRI 302-1



Información solicitada por la Ley 11/2018	Página o apartado del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario)
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	11 - 18	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	11 - 18	GRI 3-3 (2021) GRI 201-2
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	11 - 18	GRI 3-3 (2021) GRI 305-5
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	11 - 18	GRI 3-3 (2021) GRI 304-3
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	11 - 18	GRI 3-3 (2021) GRI 304-1 GRI 304-2
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	19 - 35	GRI 3-3 (2021)
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	19 - 35	GRI 405-1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y	19 - 35	GRI 2-7 (2021)

Información solicitada por la Ley 11/2018	Página o apartado del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario)
de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional		
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	19 – 35	GRI 3-3 (2021) GRI 401-1
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	19 – 35	GRI 3-3 (2021)
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	19 – 35	GRI 3-3 (2021) GRI 405-2
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	19 – 35	GRI 3-3 (2021)
Implantación de políticas de desconexión laboral	19 – 35	GRI 3-3 (2021)
Número de empleados con discapacidad	19 – 35	GRI 3-3 (2021) GRI 405-1
Organización del tiempo de trabajo	19 – 35	GRI 3-3 (2021)
Número de horas de absentismo	19 – 35	GRI 3-3 (2021) GRI 403-9
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	19 – 35	GRI 3-3 (2021) GRI 403-3



Información solicitada por la Ley 11/2018	Página o apartado del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario)
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	19 – 35	GRI 3-3 (2021) GRI 403-1 a 403-8
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	19 – 35	GRI 403-9 GRI 403-10
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	19 – 35	GRI 3-3 (2021)
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	19 – 35	GRI 3-3 (2021)
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	19 – 35	GRI 2-30 (2021)
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	19 – 35	GRI 3-3 (2021) GRI 403-4
Políticas implementadas en el campo de la formación	19 – 35	GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	19 – 35	GRI 3-3 (2021) GRI 404-1
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	19 – 35	GRI 3-3 (2021)
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	19 – 35	GRI 3-3 (2021)



Información solicitada por la Ley 11/2018	Página o apartado del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario)
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	19 – 35	GRI 3-3 (2021)
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	19 – 35	GRI 3-3 (2021)
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	36 - 42	GRI 3-3 (2021)
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	36 - 42	GRI 2-23 (2021) GRI 2-26 (2021) GRI 410-1 GRI 412-1 a 412-3
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	36 – 42	GRI 3-3 (2021) GRI 406-1 (2016)
Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	36 – 42	GRI 3-3 (2021) GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1

Información solicitada por la Ley 11/2018	Página o apartado del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario)
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	43 - 47	GRI 3-3 (2021)
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	43 - 47	GRI 3-3 (2021) GRI 2-23 (2021) GRI 2-26 (2021) GRI 205-1 a 205-3
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	43 - 47	GRI 3-3 (2021) GRI 2-23 (2021) GRI 2-26 (2021) GRI 205-1 a 205-3
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	43 - 47	GRI 2-28 (2021) GRI 201-1 GRI 415-1
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	48 - 60	GRI 3-3 (2021)
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	48 - 60	GRI 3-3 (2021) GRI 203-2 GRI 204-1
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	48 - 60	GRI 3-3 (2021) GRI 413-1 GRI 413-2



Información solicitada por la Ley 11/2018	Página o apartado del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario)
		GRI 411-1
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	48 – 60	GRI 2-29 (2021) GRI 413-1
Las acciones de asociación o patrocinio	48 – 60	GRI 3-3 (2021) GRI 201-1
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	48 – 60	GRI 3-3 (2021)
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	48 – 60	GRI 2-6 (2021) GRI 308-1 GRI 414-1
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	48 – 60	GRI 2-6 (2021) GRI 308-2 GRI 414-2
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	48 – 60	GRI 3-3 (2021) GRI 416-1
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	48 – 60	GRI 3-3 (2021) GRI 418-1
Los beneficios obtenidos país por país	48 – 60	GRI 3-3 (2021) GRI 207-4
Los impuestos sobre beneficios pagados	48 - 60	GRI 3-3 (2021) GRI 201-1 GRI 207-4



<b>Información solicitada por la Ley 11/2018</b>	<b>Página o apartado del informe donde se da respuesta</b>	<b>Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario)</b>
Las subvenciones públicas recibidas	48 - 60	GRI 201-4
Compromiso ESG	61 - 66	
TAXONOMÍA UE 2022 RENTA 4 DE FINANZAS SOSTENIBLES	67 - 70	