

**INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE RENTA 4 BANCO, S.A. EN RELACIÓN CON EL ACUERDO RELATIVO A LA APROBACIÓN DE LA RATIO MÁXIMA ENTRE LOS COMPONENTES FIJOS Y VARIABLES DE LA REMUNERACIÓN TOTAL DE CONSEJEROS EJECUTIVOS Y PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN CUYAS ACTIVIDADES PROFESIONALES INCIDEN DE MANERA SIGNIFICATIVA EN EL PERFIL DE RIESGO, A LOS EFECTOS DEL ARTÍCULO 34.1 LETRA G) DE LA LEY 10/2014, DE 26 DE JUNIO, DE ORDENACIÓN, SUPERVISIÓN Y SOLVENCIA DE SOCIEDADES DE CRÉDITO.**

## **1. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO APLICABLE**

El presente informe se formula por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Renta 4 Banco, S.A. ("**Renta 4**" o la "**Sociedad**"), en cumplimiento de lo establecido en el artículo 34.1, letra g), de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito ("**Ley 10/2014**"), en relación con la aprobación de un nivel máximo de remuneración variable de hasta el 200% del componente fijo de la retribución total para un determinado colectivo de consejeros y empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de Renta 4 (el "**Informe**"). Se prevé que la Junta General de Accionistas de la Sociedad se celebre, previsiblemente, el 26 de marzo de 2026, en primera convocatoria.

El objetivo de este Informe es elevar al Consejo de Administración los fundamentos que respaldan la aprobación, por parte de la Junta General, del nivel máximo de remuneración variable, llegando hasta el 200% del componente fijo de la remuneración total, para Consejeros Ejecutivos y personal de Alta Dirección de Renta 4.

El Informe se formula teniendo en cuenta, además de la mencionada anteriormente, la restante normativa aplicable (la "**Normativa Aplicable**"): (i) el Reglamento Delegado (UE) 2021/923 de la Comisión de 25 de marzo de 2021 por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación por las que se establecen los criterios de definición de las responsabilidades de dirección, las funciones de control, las unidades de negocio importantes y la incidencia significativa en el perfil de riesgo de una unidad de negocio importante, y se establecen los criterios para determinar los miembros del personal o las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia en el perfil de riesgo de la entidad comparable en importancia a la de los miembros del personal o las categorías de personal a que se refiere el artículo 92, apartado 3, de dicha Directiva; (ii) la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) N.º 575/2013; y (iii) las Directrices de la EBA (*European Banking Authority*), de 2 de julio de 2021, sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE, adoptadas como propias por el Banco de España el 17 de diciembre de 2021.

Por su parte, el artículo 34.1, letra g) de la Ley 10/2014 establece que las entidades deben determinar los ratios apropiados entre los componentes fijos y variables de la remuneración total para las categorías de personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en

el perfil de riesgo (el “**Colectivo Afectado**” o “**Risk Takers**”). Esta determinación debe regirse por los principios siguientes:

*“1º. El componente variable no será superior al cien por cien del componente fijo de la remuneración total de cada individuo.*

*2º. No obstante, la Junta General de Accionistas de la entidad podrá aprobar un nivel superior al previsto en el número anterior, siempre que no sea superior al doscientos por ciento del componente fijo”.*

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha evaluado la ratio entre el componente fijo y variable de la remuneración total de los profesionales cuyas actividades inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la sociedad, analizando tanto las funciones y áreas afectadas como el impacto de la decisión en la solidez del capital, conforme a lo establecido en la Ley 10/2014 y la normativa aplicable.

## **2. POLÍTICAS RETRIBUTIVAS DE RENTA 4**

### **2.1. Política General de Remuneraciones de Renta 4**

La política de remuneración de los consejeros fue aprobada por la Junta General el 4 de abril de 2024 para los ejercicios 2025, 2026 y 2027, y está disponible para los accionistas en la web corporativa.

Asimismo, Renta 4 cuenta con una política aplicable a las remuneraciones de los empleados y de los altos directivos de Renta 4 (la “**Política General de Remuneraciones del Grupo Renta 4**”), aprobada, en su más reciente versión, por el Consejo de Administración en fecha 26 de febrero de 2024 (las “**Políticas Retributivas**”). Las Políticas Retributivas se concretan en un esquema retributivo que se rige, entre otros, por los siguientes principios: (i) contribución a la estrategia empresarial y los intereses de sostenibilidad de la Sociedad a largo plazo, (ii) gestión responsable del riesgo, y (iii) fomento de conductas responsables y transparencia.

En este sentido, el esquema retributivo se compone de:

- **Retribución fija:** determinada por la responsabilidad, funciones y experiencia, basada en criterios objetivos y de mercado, constituyendo una parte significativa de la compensación total.
- **Retribución variable:** incluye pagos o beneficios adicionales sujetos a parámetros variables, que nunca comprometen la capacidad de la entidad para mantener una base sólida de capital, considerando los riesgos presentes y futuros, así como el coste de capital y liquidez necesarios.

### **2.2. Particularidades aplicables al Colectivo Afectado (*Risk Takers*)**

Las Políticas Retributivas de Renta 4, en consonancia con los principios generales previamente expuestos y en cumplimiento de las exigencias normativas que rigen para las entidades de crédito, establecen un marco específico para la retribución de los integrantes del denominado “Colectivo Afectado” (*Risk Takers*). Este colectivo comprende tanto a los consejeros de Renta 4 que desempeñan funciones ejecutivas como a otros miembros de la Alta Dirección de la entidad.

En este sentido, Renta 4 ha implementado un sistema de incentivos dirigido a estos consejeros ejecutivos y altos directivos, cuyo objetivo principal es asegurar que su remuneración permanezca alineada con la asunción de riesgos prudente y con los intereses y metas estratégicas de la Sociedad a largo plazo. El diseño de este esquema retributivo se caracteriza por los siguientes elementos:

- **Equilibrio entre retribución fija y variable:** el sistema garantiza una adecuada proporción entre los componentes fijos y variables de la remuneración total, conforme a lo previsto en las Política de Remuneración de la Sociedad y en la normativa vigente. Esta estructura permite una flexibilidad total en el abono de la parte variable, de modo que, si las circunstancias lo requieren, la remuneración variable puede verse reducida, incluso suprimida en su totalidad. La proporción entre ambos componentes se determina en función de la naturaleza de las funciones desempeñadas por cada beneficiario (ya sean de negocio, apoyo o control), así como del impacto que dichas funciones tienen en el perfil de riesgo de la entidad, adaptándose a la realidad organizativa de Renta 4.
- **Condicionamiento de la retribución variable a resultados y solvencia:** la percepción de la retribución variable por parte de los miembros del Colectivo Afectado está sujeta a la consecución de determinados niveles de beneficios y ratios de capital. Si no se alcanzan estos umbrales, la generación de la retribución variable se verá limitada o incluso anulada, en línea con los criterios de prudencia y sostenibilidad financiera.
- **Evaluación mediante indicadores objetivos:** el importe de la retribución variable potencial se determina en función del desempeño, evaluado a través de un conjunto de métricas e indicadores previamente definidos, que incluyen tanto parámetros financieros como no financieros. Cada uno de estos indicadores cuenta con ponderaciones, objetivos y escalas de consecución específicas, lo que permite una valoración precisa y transparente del grado de cumplimiento. Dicha evaluación se inscribirá en un marco plurianual garantizando que el proceso de evaluación se asiente en los resultados a largo plazo y que el pago efectivo de los componentes variables se escale a lo largo del periodo.
- **Determinación de la retribución variable anual:** para cada beneficiario, la retribución variable anual se calcula en función del grado de cumplimiento de los objetivos, pudiendo situarse entre el 0% y el 200% de la cifra objetivo y sobre la retribución fija, conforme a las escalas de consecución predefinidas.
- **Composición de la retribución variable anual:** la retribución variable anual se estructura en tres componentes principales: un objetivo vinculado de la adecuada gestión de los riesgos, a

los objetivos en el ámbito de ESG y al Objetivo Anual sobre Beneficios u específicos vinculados a la actividad o ámbito de actuación de cada uno de los miembros de dicha política, teniendo cada uno de esos objetivos una ponderación que determina la retribución variable anual de cada beneficiario.

- **Reducción en caso de resultados negativos:** si, en el momento de la evaluación del desempeño, se detecta un comportamiento negativo en los resultados de Renta 4 o en otros parámetros relevantes, como el grado de consecución de los objetivos presupuestados, la retribución variable anual se reducirá proporcionalmente, pudiendo incluso quedar en cero.
- **Reglas de consolidación y pago diferido:** la retribución variable anual está sujeta a normas específicas de consolidación y abono. La retribución variable anual devengada hasta el 100% de la retribución fija, se abona el 60% durante el primer trimestre del año natural siguiente al ejercicio del devengo, difiriendo el pago del 40% restante se somete a un período de diferimiento de cuatro (4) años, perfeccionándose el devengo y pago a razón de un 10% del total de RVA en cada uno de los años del diferimiento. La retribución variable anual devengada entre el 100% y hasta el 200% de la retribución fija, se abona el 40% durante el primer trimestre del año natural siguiente al ejercicio del devengo, difiriendo el pago del 60% restante en los cuatro (4) años siguientes, perfeccionándose el devengo y pago a razón de un 15% del total de RVA en cada uno de los años del diferimiento. En ambos casos, anualmente se adapta a las circunstancias de la Entidad, a los riesgos asumidos por la misma y al resultado de la evaluación que anualmente se lleve a cabo a cada uno de los miembros del “colectivo”.

No obstante lo anterior, en los supuestos de (i) despido declarado improcedente por los Tribunales o reconocido como improcedente por la Sociedad; (ii) despido declarado nulo por los Tribunales; (iii) resolución de la relación laboral instada por el empleado al amparo de lo previsto en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores; (iv) cambio de categoría profesional; (v) invalidez; (vi) fallecimiento; (vii) jubilación; (viii) prejubilación; (ix) jubilación anticipada, (x) mutuo acuerdo de suspensión de la relación, (xi) cese o no renovación no justificados de sus cargos o reducción sustancial de sus funciones; (xii) renuncia o dimisión de sus cargos como consecuencia de haberse producido un cambio de control en la Sociedad o un cambio relevante en la composición del Consejo de Administración; (xiii) modificación de las condiciones pactadas en sus contratos sin su consentimiento; o (xiv) en los demás supuestos que establezca el Consejo de Administración, la parte diferida de la Retribución Variable Anual se entenderá devengada y perfeccionada la totalidad de la cuantía de abono diferida, siempre y cuando la evaluación realizada concluya que su desempeño ha sido correcto y alineado con los objetivos de la Sociedad.

Por su parte, en caso de (i) dimisión o baja voluntaria; (ii) excedencia voluntaria y/o excedencia forzosa; o (iii) despido declarado procedente por los Tribunales; se perderá el derecho a percibir la parte diferida de la Retribución Variable Anual, salvo acuerdo con la Sociedad.

- **Pago en acciones e instrumentos vinculados:** Para los consejeros ejecutivos y altos directivos, de la retribución variable anual devengada, tanto la diferida como no diferida, un 50% se abona en efectivo y el 50 (%) restante se abona en acciones de Renta 4 o en instrumentos vinculados a las mismas. Las acciones o instrumentos entregados como parte de la retribución variable anual quedan sujetos a un periodo de 3 años de indisponibilidad, durante el cual no pueden ser enajenados, salvo para atender obligaciones fiscales derivadas de su entrega.
- **Ajustes ex post por riesgo:** la parte diferida de la retribución variable anual está sometida a ajustes ex post, de modo que su consolidación y abono final dependen de que se mantengan determinados umbrales de capital y liquidez. Si estos no se alcanzan, la parte diferida puede verse reducida o incluso no consolidarse.
- **Cláusulas de malus y clawback:** toda la retribución variable anual, tanto la parte inmediata como la diferida, está sujeta a mecanismos de reducción y recuperación (malus y clawback) durante todo el periodo de diferimiento y de indisponibilidad de las acciones o instrumentos, permitiendo a la entidad reclamar la devolución de importes ya abonados en caso de que se detecten circunstancias que así lo justifiquen.
- **Límites legales a la retribución variable:** el componente variable de la remuneración correspondiente a cada ejercicio está limitado, con carácter general, al 100% del componente fijo de la remuneración total, salvo que la Junta General de Accionistas autorice, conforme a lo previsto en la Ley 10/2014, la elevación de dicho límite hasta un máximo del 200%, tal y como se justifica y recomienda en el presente informe.

Este conjunto de reglas y mecanismos garantiza que la política retributiva de Renta 4 para el Colectivo Afectado sea plenamente compatible con la normativa sectorial, los principios de buen gobierno y la gestión responsable del riesgo, asegurando la alineación de los incentivos con los intereses a largo plazo de la entidad y de sus accionistas.

### 3. JUSTIFICACIÓN Y ALCANCE DE LA PROPUESTA

#### 3.1. Motivos y personal implicado

En Renta 4 existen determinados puestos, por la naturaleza de sus funciones y la importancia de su retención, para los que resulta adecuado permitir que la remuneración variable alcance hasta el doble de la fija. La identificación de estos puestos se realiza conforme a criterios cualitativos (responsabilidad y capacidad de gestión de riesgos) y cuantitativos (nivel retributivo en el ejercicio anterior), siguiendo la normativa y criterios internos.

Actualmente, el Colectivo Afectado está compuesto por 7 personas, siendo la propuesta de ratio máxima aplicable a quienes desempeñan funciones especialmente estratégicas:

- Cinco de ellas son Consejeros Ejecutivos de Renta 4.
- Dos de ellas pertenecen a la Alta Dirección de Renta 4.

La autorización de este límite superior es esencial para mantener la competitividad de la política retributiva de Renta 4, permitiendo atraer y retener talento en un entorno global y altamente competitivo, donde otras entidades europeas ya cuentan con ratios similares autorizadas por sus juntas generales. La flexibilidad en la estructura retributiva es clave para captar y retener a profesionales de alta cualificación, especialmente en áreas de negocio estratégicas y en un mercado laboral dinámico.

Además, los pagos por resolución anticipada de contrato pueden considerarse parte de la remuneración variable, conforme a la normativa vigente.

Todos los beneficiarios de la ratio superior cumplen al menos una de estas condiciones: ser consejeros ejecutivos o formar parte de la alta dirección.

El sistema de incentivos está diseñado para evitar que la retribución variable dependa únicamente del desempeño individual, vinculando la compensación a los resultados globales y de área, y sometiendo la parte diferida a ajustes en función de la evolución de los riesgos y el cumplimiento de umbrales de capital y liquidez. Además, se aplican cláusulas de malus y clawback sobre el total de la variable, tanto en efectivo como en acciones, en caso de deficiente desempeño financiero.

### **3.2. Impacto en la solidez del capital**

El presente Informe ha evaluado el efecto de la propuesta sobre la fortaleza del capital de la Sociedad. El modelo retributivo de Renta 4 vincula el pago de la variable al cumplimiento de umbrales mínimos de beneficios y capital, así como a la consecución de objetivos predefinidos. Para 2026, se mantendrá este enfoque prudente, adaptando el variable a la situación financiera de la Entidad.

En el supuesto de que los miembros del Colectivo Afectado identificados en el presente Informe, esto es:

- D. Juan Carlos Ureta Domingo
- D. Juan Luis López García
- D. Santiago González Enciso
- D. Jesús Sánchez-Quiñones González
- D. Juan Carlos Ureta Estades
- Dña. Sonia Álvarez Nozal
- D. Carlos Ruiz Sánchez

Percibieran el máximo del 200% de la fija, el importe total máximo ascendería a 3,18 millones de euros, siendo el incremento respecto al 100% de 1,59 millones de euros adicionales, según datos a 31 de diciembre de 2025. Este importe no comprometería la solidez del capital ni el cumplimiento de los requisitos regulatorios de Renta 4.

Considerando este dato, la decisión de aprobar un nivel máximo de retribución variable de hasta el 200% sobre el componente fijo para las funciones indicadas no comprometería la solidez de la base de capital de Renta 4 ni las obligaciones aplicables a la Sociedad en virtud de lo dispuesto en la normativa de solvencia.

En virtud de lo expuesto, se acuerda elevar al Consejo de Administración el presente Informe.

\* \* \* \* \*

El presente informe ha sido formulado y aprobado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su sesión de fecha 24 de febrero de 2026.