



## **INFORME PROPUESTA MODIFICACION**

### **POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE RENTA 4 BANCO, S.A.** **Ejercicios 2022 - 2023 – 2024**

La Política de Remuneración de RENTA 4 BANCO, S.A. tiene como finalidad alinear los intereses de los accionistas con los de la Sociedad, buscando una gestión prudente de la actividad y minimizando los riesgos inherentes a la misma, gratificando el desempeño del personal de la Sociedad en la consecución de los objetivos estratégicos, procurando que las retribuciones se ajusten a las condiciones de mercado de entidades de crédito equiparables por razón de su tamaño, y a criterios de moderación y adecuación con los resultados de la compañía.

La Política se basa entre otros en los siguientes principios:

- Es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, sin ofrecer, en consecuencia, incentivos por una asunción de riesgos que sobrepase el nivel de riesgo tolerado por la Sociedad.
- Está alineada y es compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, valores e intereses de la Sociedad a largo plazo
- Las retribuciones se ajustan a criterios de moderación y adecuación con los resultados del Grupo, y favorecen una gestión de riesgos sólida y efectiva, evitando los conflictos de intereses.
- Existe un equilibrio adecuado en las retribuciones entre los componentes fijos y variables.
- La remuneración variable es flexible, incluso que permite su modulación hasta el punto de que sea posible suprimir totalmente.
- Los resultados se evalúan al objeto de calcular los componentes variables de la remuneración para su abono, ajustándose por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y se tiene en cuenta el coste del capital y la liquidez necesaria. Y su abono se realiza si resulta sostenible con la situación de la Sociedad, y si se justifica en función de los resultados de la misma.
- La evaluación del desempeño se inscribe en un marco plurianual garantizando que se asiente en los resultados a largo plazo



Por este motivo, la Política de Remuneración se basa en un sistema retributivo adecuado a la dedicación y responsabilidad asumidas por las personas a las que resulta de aplicación, con el fin de, atraer, retener y motivarlos, así como contribuir a que la Entidad pueda cumplir los objetivos establecidos.

El modelo de la Retribución Variable de la política se basa en la consecución de unos objetivos anuales ligados al Beneficio neto de la Sociedad, al nivel de morosidad del Grupo Renta 4 y a políticas en materia de ESG.

La Política de Remuneración es de aplicación de manera individual a:

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

El pasado 22 de febrero de 2022 el Consejo de Administración de Renta 4 Banco, S.A. a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y tras llevar a cabo un profundo análisis, decidió aprobar por unanimidad la Política de Remuneración de RENTA 4 BANCO, S.A. para los Ejercicios 2022, 2023 y 2024, para posteriormente ser sometida a su aprobación por parte de la Junta General de Accionistas.

Dicha Política de Remuneración 2022, 2023 y 2024 introduce algunas modificaciones con respecto a la política anterior, entre ellas, cabe destacar, el incremento de la remuneración fija de los Consejeros No Ejecutivos y por otro, en la Retribución Variable Total Anual para los Consejeros Ejecutivos y algunos de los miembros del Comité de Dirección, se han modificado los niveles de los objetivos sobre el Beneficio Neto y la remuneración asociada a su consecución, ampliándola hasta el máximo del 200%.

En este sentido cabe destacar que el Consejo de Administración tras analizar dicha Política ha considerado la necesidad de revisar los niveles salariales de los Consejeros No Ejecutivos y Ejecutivos y se ha concluido que las remuneraciones fijas llevaban varios años sin incrementarse a pesar de alcanzar los objetivos estratégicos que anualmente se han planteado.



Por este motivo, se ha propuesto el incremento de la retribución de los Consejeros No Ejecutivos desde los 60.000 euros brutos anuales que han venido percibiendo, a 80.000 euros brutos anuales para cada uno de ellos, incrementado en 20.000 euros brutos anuales adicionales para aquellos que formen parte de las Comisiones que componen el Consejo.

En relación a los Consejeros Ejecutivos y algunos miembros del Comité de Dirección, a pesar de que su remuneración fija no ha sido revisada ni incrementada en los últimos ejercicios, el Consejo de Administración ha decidido no incrementar sus salarios fijos, manteniéndolos en los mismos términos que vienen percibiendo. Sin embargo, se ha decidido introducir ciertas modificaciones en la Política de Remuneración en el modelo de retribución variable actualmente en vigor, con el objetivo de establecer para su personal clave, un mayor incentivo para alcanzar los objetivos vinculados al Beneficio Neto del Grupo.

En este sentido, se propone modificar y ampliar los objetivos anuales vinculados al Beneficio Neto del Grupo Renta 4 y los porcentajes (%) sobre el salario fijo hasta un límite máximo de un 200% del Salario Fijo, para los Consejeros Ejecutivos y algunos de los miembros del Comité de Dirección, es decir, no para todos los colectivos de dicha Política de Remuneraciones y cuyo detalle nominativo se especifica a continuación.

Cabe destacar, que la Retribución Variable Anual continuará vinculada al cumplimiento de los objetivos de carácter anual vinculados al Beneficio Neto del Grupo, al nivel de morosidad del Grupo Renta 4 inferior al 5% del Patrimonio Neto al final del año y a políticas en materia de ESG. Y por otro lado, se continuará abonando la Retribución Variable el 50% en metálico y el otro 50% restante en acciones y se diferirá el 40% de la retribución variable en los 3 ejercicios siguientes, abonando un tercio de dicha cantidad en cada uno de esos años.

**1. D. Juan Carlos Ureta Domingo - Presidente con funciones ejecutivas**

✓ **Retribución Fija Anual:** 300.000 euros brutos. No se ha modificado con respecto a ejercicios anteriores.

✓ **Retribución Variable Total Anual**

La Retribución Variable Anual vendrá determinada en función del grado de cumplimiento de los objetivos de carácter anual vinculados al Beneficio Neto del Grupo.

Los Objetivos Anuales para 2021 se han calculado en base al siguiente esquema del Beneficio Neto del Grupo Renta 4:

- Beneficio Neto:  $x < 16$  millones de euros= 0 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $16 < x > 17$  millones de euros= 10 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $17 < x > 18$  millones de euros= 15 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $18 < x > 19$  millones de euros= 35 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $19 < x > 20$  millones de euros= 55 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $20 < x > 21$  millones de euros= 65 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $21 < x > 22$  millones de euros= 85 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $x > 22$  millones de euros= 100 % de la Retribución Fija Anual.

La propuesta con el nuevo esquema de los Objetivos Anuales en base al del Beneficio Neto del Grupo Renta 4 es el siguiente:

- Beneficio Neto:  $x < 18$  millones de euros= 0 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto:  $18 < x > 19$  millones de euros= 14 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto:  $19 < x > 20$  millones de euros= 28 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $20 < x > 21$  millones de euros= 42 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto:  $21 < x > 22$  millones de euros= 56 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto:  $22 < x > 23$  millones de euros= 70 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto:  $23 < x > 24$  millones de euros= 84 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto:  $24 < x > 25$  millones de euros= 98 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto:  $25 < x > 26$  millones de euros= 112 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto:  $26 < x > 27$  millones de euros= 126 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto:  $27 < x > 28$  millones de euros= 140 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto:  $28 < x > 29$  millones de euros= 154 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto:  $29 < x > 30$  millones de euros= 168 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto:  $30 < x > 31$  millones de euros= 182 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto:  $31 < x > 32$  millones de euros= 196 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto:  $x > 32$  millones de euros= 200 % de la Retribución Fija Anual

## 2. D. Juan Luis López García - Consejero Delegado

- ✓ **Retribución Fija Anual:** 275.000 euros brutos. No se ha modificado con respecto a ejercicios anteriores.
- ✓ **Retribución Variable Total Anual**

La Retribución Variable Anual vendrá determinada en función del grado de cumplimiento de los objetivos de carácter anual vinculados al Beneficio Neto del Grupo.

Los Objetivos Anuales para 2021 se han calculado en base al siguiente esquema del Beneficio Neto del Grupo Renta 4:

- Beneficio Neto:  $x < 16$  millones de euros= 0 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: 16 <x> 17 millones de euros= 10 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: 17 <x> 18 millones de euros= 15 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: 18 <x> 19 millones de euros= 35 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: 19 <x> 20 millones de euros= 55 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: 20 <x> 21 millones de euros= 65 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: 21 <x> 22 millones de euros= 85 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $x > 22$  millones de euros= 100 % de la Retribución Fija Anual.

La propuesta con el nuevo esquema de los Objetivos Anuales en base al del Beneficio Neto del Grupo Renta 4 es el siguiente:

- Beneficio Neto:  $x < 18$  millones de euros= 0 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto: 18 <x> 19 millones de euros= 14 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto: 19 <x> 20 millones de euros= 28 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: 20 <x> 21 millones de euros= 42 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto: 21 <x> 22 millones de euros= 56 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto: 22 <x> 23 millones de euros= 70 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto: 23 <x> 24 millones de euros= 84 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto: 24 <x> 25 millones de euros= 98 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto: 25 <x> 26 millones de euros= 112 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto: 26 <x> 27 millones de euros= 126 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto: 27 <x> 28 millones de euros= 140 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto: 28 <x> 29 millones de euros= 154 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto: 29 <x> 30 millones de euros= 168 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto: 30 <x> 31 millones de euros= 182 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto: 31 <x> 32 millones de euros= 196 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto:  $x > 32$  millones de euros= 200 % de la Retribución Fija Anual

### **3. D. Jesús Sánchez–Quiñones González - Consejero y Director General**

- ✓ **Retribución Fija Anual:** 275.000 euros brutos. No se ha modificado con respecto a ejercicios anteriores.
- ✓ **Retribución Variable Total Anual**

La Retribución Variable Anual vendrá determinada en función del grado de cumplimiento de los objetivos de carácter anual vinculados al Beneficio Neto del Grupo.

Los Objetivos Anuales para 2021 se han calculado en base al siguiente esquema del Beneficio Neto del Grupo Renta 4:

- Beneficio Neto:  $x < 16$  millones de euros= 0 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $16 <x> 17$  millones de euros= 10 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $17 <x> 18$  millones de euros= 15 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $18 <x> 19$  millones de euros= 35 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $19 <x> 20$  millones de euros= 55 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $20 <x> 21$  millones de euros= 65 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $21 <x> 22$  millones de euros= 85 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $x > 22$  millones de euros= 100 % de la Retribución Fija Anual.

La propuesta con el nuevo esquema de los Objetivos Anuales en base al del Beneficio Neto del Grupo Renta 4 es el siguiente:

- Beneficio Neto:  $x < 18$  millones de euros= 0 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto:  $18 <x> 19$  millones de euros= 14 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto:  $19 <x> 20$  millones de euros= 28 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $20 <x> 21$  millones de euros= 42 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto:  $21 <x> 22$  millones de euros= 56 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto:  $22 <x> 23$  millones de euros= 70 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto:  $23 <x> 24$  millones de euros= 84 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto:  $24 <x> 25$  millones de euros= 98 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto:  $25 <x> 26$  millones de euros= 112 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto:  $26 <x> 27$  millones de euros= 126 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto:  $27 <x> 28$  millones de euros= 140 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto:  $28 <x> 29$  millones de euros= 154 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto:  $29 <x> 30$  millones de euros= 168 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto:  $30 <x> 31$  millones de euros= 182 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto:  $31 <x> 32$  millones de euros= 196 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto:  $x > 32$  millones de euros= 200 % de la Retribución Fija Anual

#### **4. D. Santiago González Enciso - Consejero y Director Regional**

✓ **Retribución Fija Anual:** 95.000 euros brutos. No se ha modificado con respecto al ejercicio 2021.

✓ **Retribución Variable Total Anual**

La Retribución Variable Anual vendrá determinada en función del grado de cumplimiento de los objetivos de carácter anual vinculados al Beneficio Neto del Grupo.

Los Objetivos Anuales para 2021 se han calculado en base al siguiente esquema del Beneficio Neto del Grupo Renta 4:

- Beneficio Neto:  $x < 16$  millones de euros= 0 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $16 <x> 17$  millones de euros= 10 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $17 <x> 18$  millones de euros= 15 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $18 <x> 19$  millones de euros= 35 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $19 <x> 20$  millones de euros= 55 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $20 <x> 21$  millones de euros= 65 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $21 <x> 22$  millones de euros= 85 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $x > 22$  millones de euros= 100 % de la Retribución Fija Anual.

La propuesta con el nuevo esquema de los Objetivos Anuales en base al del Beneficio Neto del Grupo Renta 4 es el siguiente:

- Beneficio Neto:  $x < 18$  millones de euros= 0 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto:  $18 <x> 19$  millones de euros= 14 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto:  $19 <x> 20$  millones de euros= 28 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto:  $20 <x> 21$  millones de euros= 42 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto:  $21 <x> 22$  millones de euros= 56 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto:  $22 <x> 23$  millones de euros= 70 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto:  $23 <x> 24$  millones de euros= 84 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto:  $24 <x> 25$  millones de euros= 98 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto:  $25 <x> 26$  millones de euros= 112 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto:  $26 <x> 27$  millones de euros= 126 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto:  $27 <x> 28$  millones de euros= 140 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto:  $28 <x> 29$  millones de euros= 154 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto:  $29 <x> 30$  millones de euros= 168 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto:  $30 <x> 31$  millones de euros= 182 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto:  $31 <x> 32$  millones de euros= 196 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto:  $x > 32$  millones de euros= 200 % de la Retribución Fija Anual



Por todo ello, con el objeto de analizar y valorar la propuesta de modificación de la Política de Remuneración 2022,2023 y 2024, se ha llevado a cabo un análisis y una cuantificación del impacto económico y el efecto previsto sobre el mantenimiento por la entidad de una base sólida de capital.

En consecuencia y por todo lo anteriormente expuesto, se considera que la propuesta de modificación del esquema de la Retribución Variable de la Política de Remuneración hasta un máximo de un 200%, no tendrá un impacto económico ni efecto adverso sobre el mantenimiento de una base sólida de capital. Consideramos, por tanto, que dicha Política de Remuneración resulta sostenible en base a nuestras expectativas de negocio.