

**INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE LA SOCIEDAD RENTA 4 BANCO, S.A., EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS PARA EL EJERCICIO 2016 (PUNTO SEXTO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA)**

**1. Objeto del informe**

Este informe se formula por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Renta 4 Banco, S.A. (“**Renta4**” o la “**Sociedad**”) para justificar la propuesta de la política de remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad (la “**Política de Remuneraciones**”) formulada por el Consejo de Administración, que se somete a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad, convocada para celebrarse el 29 de abril de 2016 en primera convocatoria o el 30 de abril de 2016 en segunda convocatoria, bajo el punto sexto del orden del día.

En atención al artículo 529 novodecies del *Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital* (la “**Ley de Sociedades de Capital**” o “**LSC**”), la Política de Remuneraciones deberá ser aprobada por la Junta General de Accionistas, no pudiendo ésta delegar tal aprobación. Dicha Política de Remuneraciones deberá ser propuesta a la Junta General de Accionistas por el Consejo de Administración de forma motivada y acompañándose del presente un informe justificativo. Dichos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en el modo previsto en el artículo 529 novodecies LSC junto con el resto de la documentación pertinente con ocasión de la convocatoria de la Junta General Ordinaria.

**2. Justificación de la propuesta**

**INTRODUCCIÓN**

El presente documento constituye el informe legal justificativo de la propuesta de la Política de Remuneraciones (el “**Informe**”), y tiene por objeto exponer los criterios y fundamentos en los que se basa la Sociedad para determinar las remuneraciones de sus Consejeros contenidas en la misma. Todo ello en línea con las mejores prácticas en materia de Buen Gobierno, los criterios de máxima transparencia con la que la Sociedad está comprometida y como respuesta al nuevo contexto regulatorio.

Por consiguiente, el presente Informe responde al cumplimiento de la normativa para la debida aprobación por la Junta General de Accionistas de la Política de Remuneraciones que se propone por el Consejo de Administración.

**OBJETIVOS Y FUNDAMENTOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS**

El objetivo de la Política de Remuneraciones es, de conformidad con los criterios indicados en el presente Informe, establecer un esquema retributivo adecuado a la dedicación y responsabilidad asumidas por las personas a las que resulte de aplicación, con el fin de, por un lado atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados, y por otro, contribuir a que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco en que desarrolla su actividad.

En este sentido, la Política de Remuneraciones recoge los principios y criterios aplicables con respecto a la retribución de los Consejeros en su condición de tales y por el desempeño de

funciones ejecutivas. Dichos principios y criterios, revisados periódicamente por el Consejo de Administración, serán analizados y adecuados periódicamente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con el fin de mantener alineada la política retributiva de la Sociedad con las mejores prácticas y tendencias del mercado y en cumplimiento de la normativa, en particular la normativa sectorial aplicable al efecto por su sector de actividad.

Para la elaboración de la Política de Remuneraciones propuesta se ha considerado, principalmente, los siguientes aspectos:

- 1) Lo establecido en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad.
- 2) La filosofía de la Política de Remuneraciones, sus principios y criterios: El principio que define la política retributiva de la Sociedad es la búsqueda de generación recíproca de valor para el Grupo y los empleados, y la alineación en el largo plazo con los intereses de los accionistas, asegurando la transparencia.

En este sentido, la retribución de los Consejeros en su condición de tal (consejeros no ejecutivos) se basa en los criterios de responsabilidad, dedicación e incompatibilidades inherentes al cargo que desempeñan, consistiendo en una retribución fija anual en efectivo por desempeñar el cargo de consejero y de miembro de las diferentes Comisiones, fijándose el importe relativo según la naturaleza de la persona.

Por su parte, el paquete retributivo de los Consejeros ejecutivos, tanto por su condición de consejeros como por sus funciones ejecutivas, se compone de (i) una retribución fija, que tiene en cuenta el nivel de responsabilidad de sus funciones, velando porque sea competitiva con la aplicada en funciones equivalentes en el conjunto de las principales instituciones financieras, y que constituye una parte relevante de su compensación total; y (ii) Una retribución variable cuya cuantía está determinada sobre la base de objetivos vinculados con los resultados del Grupo, el desempeño de sus funciones y la generación de valor a largo plazo, la cual está dotada de una flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible suprimir totalmente la remuneración variable, en un ejercicio determinado. De esta forma se asegura que los componentes variables de la retribución guardan relación con el rendimiento profesional de sus beneficiarios y no derivan solamente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Sociedad o de otras circunstancias similares.

- 3) La normativa aplicable: El Consejo de Administración considera que la Política de Remuneraciones propuesta se adecúa a lo establecido, con carácter general, en el nuevo apartado 4 del artículo 217 de la Ley de Sociedades de Capital en lo relativo a que la remuneración de los administradores deberá guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables, debiendo estar el sistema de remuneración orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

Asimismo, en el proceso de análisis y estudio así como en el proceso de elaboración de la propuesta de la Política de Remuneraciones, se ha observado los principios y reglas que al efecto son de aplicación a las entidades de crédito atendiendo a los artículos 32,

33 y 34 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (“Ley 10/2014”), y por tanto, se adecúa la misma a las reglas del pago de parte del variable a través de acciones de la Sociedad y del diferimiento del pago del variable entre otras.

- 4) La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha realizado una revisión del paquete retributivo de sus Consejeros para determinar la idoneidad del mismo y su alineación con la situación de mercado de empresas comparables y la marcha de la Sociedad.

#### **CONCLUSIÓN**

En atención a los criterios indicados anteriormente la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha concluido que la Política de Remuneraciones propuesta se adecúa a lo establecido, con carácter general, en la Ley de Sociedades de Capital y a la Ley 10/2014, siendo una remuneración acorde con la importancia de la Sociedad, la situación económica del momento actual y los estándares de mercado de empresas comparables. Asimismo, el sistema contemplado en la Política de Remuneraciones propuesta está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorpora las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

Por último, la Política de Remuneraciones propuesta cumple igualmente con el objetivo de intentar atraer y retener a consejeros del perfil deseado, retribuyendo la dedicación, cualificación y responsabilidad exigida al cargo y sin que se comprometa la independencia de criterio en el caso de Consejeros no ejecutivos.

### **3. Propuesta de acuerdo que se somete al Consejo de Administración para que éste lo someta a su aprobación por la Junta General de Accionistas**

La propuesta de acuerdo, que incluye la Política de Remuneraciones, la cual se anexa al presente Informe, y que se somete al Consejo de Administración para que éste, a su vez, lo someta a la aprobación de la Junta General de Accionistas, es la siguiente:

#### **“SEXTO.-Aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros.**

*Se acuerda dejar sin efecto la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas de Renta 4 Banco, S.A. celebrada el 28 de abril de 2015, y, por consiguiente, se acuerda aprobar, previo informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y a propuesta del Consejo de Administración, la Política de Remuneraciones de los Consejeros que será de aplicación durante el presente ejercicio 2016, que ha sido puesta a disposición de todos los accionistas al tiempo de la convocatoria de la Junta General. En este sentido, se hace constar que, a los efectos del artículo 217 de la Ley de Sociedades de Capital, la referida Política incluye expresamente el importe máximo de la remuneración de los Consejeros por su condición de tales.*

*De conformidad con la Política de Remuneraciones de los Consejeros el 50% de la retribución variable de los Consejeros ejecutivos correspondiente a cada ejercicio, ya sea diferida o no diferida, deberá abonarse en acciones, de darse las condiciones establecidas para ello.”*

\* \* \* \*

