
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2024]

CIF: [A82473018]

Denominación Social:

[**RENTA 4 BANCO, S.A.**]

Domicilio social:

[PS. DE LA HABANA N.74 (MADRID)]

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

La política de remuneraciones de los consejeros (la "PR") de Renta 4 Banco, S.A. (la "Sociedad" o "Renta 4") tiene la finalidad de 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 la labor del personal de la Sociedad en la consecución de dicha finalidad y procurando que las retribuciones se ajusten a las condiciones de mercado de Sociedades de crédito equiparables por razón de su tamaño y aplicando criterios de moderación y adecuación con los resultados de la Sociedad. Todo ello, de conformidad con el Reglamento del Consejo de Administración (el "CA") de Renta 4, y al objeto de contribuir a que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco en que desarrolla su actividad.

En este sentido y en el marco de lo dispuesto en los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad reserva a este órgano las facultades de adoptar las decisiones y proponer a la Junta General ("JGA") sobre la retribución de los consejeros. De acuerdo con las mejores prácticas de gobierno corporativo, el Consejo de Administración ("CA") de la Sociedad ha constituido, para el mejor desempeño de sus funciones, distintas Comisiones que le asisten en aquellas cuestiones que correspondan a materias de su competencia. Entre estas, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la "CNR"), es el órgano que asesora e informa al CA en relación con las cuestiones, entre otras, de carácter retributivo que le son atribuidas en el Reglamento del CA, velando por la observancia de la política retributiva establecida por la JGA de la Sociedad y proponiendo, en su caso, las modificaciones que estime oportunas.

En este sentido, es el CA en el ejercicio de sus funciones, quien aprueba elevar a la JGA para su aprobación, la PR para los 3 ejercicios siguientes, todo ello, a propuesta de la CNR.

La CNR, en virtud de lo establecido en el artículo 32 del Reglamento del CA, está integrada actualmente, por 3 miembros designados por el CA, Dña. Gema Aznar Cornejo, Dña. María del Pino Velázquez Medina, como consejeras independientes y D. Pedro Ángel Navarro Martínez, como otro consejero externo. Dña. María del Pino Velázquez Medina fue nombrada el 14 de marzo de 2024, en sustitución de D. Jose Ramon Rubio Laporta que causó baja en la CNR el 14 de marzo de 2024 para pasar a ser miembro de la Comisión de Control y Auditoría de la Entidad. La CNR se reúne con la frecuencia que es necesaria para el cumplimiento de sus funciones, convocada por su Presidente o, en su caso, por el Presidente del CA, con una frecuencia de al menos una vez al trimestre.

Durante el ejercicio 2024 la CNR se ha reunido en un total de 4 ocasiones para tratar cuestiones relativas a sus competencias.

Sin perjuicio de otros cometidos que le asigne el CA, la CNR tiene, en relación con las cuestiones de carácter retributivo, las siguientes facultades:

-velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad; y en particular, revisar periódicamente y proponer al CA la PR de los consejeros (incluidos los ejecutivos), altos directivos, comisiones ejecutivas, y en su caso, de aquellas categorías de empleados que por las funciones que desempeñen sean incluidos en la política retributiva en virtud de la normativa aplicable, la aplicación de la misma, incluidos los sistemas

retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que la retribución individual sea proporcional a la que se abona a los consejeros y altos directivos;

-proponer la retribución individual y los términos y condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos y las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos, de conformidad con la PR aprobada por la JGA;

-velar por la transparencia de las retribuciones y por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad.

En este sentido, la CNR propondrá, en su caso, las correspondientes modificaciones de la PR al CA, para su elevación y posterior aprobación, en su caso, por la JGA.

El Reglamento del CA, tanto en lo referente a la propia CNR, como para los consejeros en general, prevé que todos ellos puedan solicitar asesoramiento externo en las materias que consideren necesarias. En este sentido, destacar que en el ejercicio 2024 ni la CNR, ni los consejeros del CA han requerido y, por tanto, no han tenido asistencia de asesores externos para establecer la presente política de remuneraciones.

Las normas de Gobierno Corporativo de la Sociedad se han configurado de manera que, las propuestas que se someten a la consideración del CA en materia retributiva tienen su origen en la CNR, que las analiza con carácter previo, contando con los servicios internos de la Sociedad y de los expertos externos cuando sea necesario. Además, todas las decisiones relativas a retribución que afecten a los consejeros se someterán a la votación consultiva de la JGA, lo que asegura el adecuado proceso de toma de decisiones en el ámbito retributivo.

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

La Política de Remuneraciones persigue establecer un esquema retributivo adecuado a la dedicación y responsabilidad asumidas por las personas a las que resulte de aplicación, con el fin de atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados así como, contribuir a que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco en que desarrolla su actividad. Por este motivo, y tal como establece el Reglamento del CA, las retribuciones se ajustarán a las condiciones del mercado de sociedades de crédito de un tamaño similar a Renta 4, así como basándose en criterios de moderación y adecuación a los resultados de la Sociedad.

En virtud de lo anterior, la PR se basa entre otros en los siguientes principios:

(a) Es de aplicación tanto a los miembros ejecutivos y no ejecutivos del CA, a los altos directivos, así como a aquellas categorías de empleados de la Sociedad cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la misma y aquellos que ejercen funciones de control, así como a aquellas categorías de empleados de la Sociedad que reciben una remuneración global que lo incluye en el mismo baremo de remuneración que el de los altos directivos y los empleados que asumen riesgos, cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la misma, de conformidad con la normativa aplicable.

(b) Es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promoviendo siempre dicha gestión, sin ofrecer, en consecuencia, incentivos por una asunción de riesgos que sobrepase el nivel de riesgo tolerado por la Sociedad.

(c) La PR está alineada y es compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, valores e intereses de la Sociedad a largo plazo, siendo objeto de revisión con carácter anual, proponiendo, en su caso, el CA las modificaciones que considere oportunas.

(d) Las retribuciones abonadas por la Sociedad conforme a los presentes principios 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.

(e) En este sentido las retribuciones establecen un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables, y toman en consideración la responsabilidad y grado de compromiso que conlleva el papel desempeñado por cada individuo, así como todos los tipos de riesgos actuales y futuros.

(f) La remuneración variable tiene la flexibilidad suficiente que permite su modulación hasta el punto de que sea posible suprimir totalmente la remuneración variable.

(g) Evalúa los resultados al objeto de calcular los componentes variables de la remuneración o los fondos para pagar estos componentes, se efectúa un ajuste por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y se tiene en cuenta el coste del capital y la liquidez necesaria.

(h) La retribución variable únicamente es abonada, si resulta sostenible con la situación de la Sociedad, y si se justifica en función de los resultados de la misma, y de la unidad de negocio y del empleado de que se trate, pudiendo la Sociedad, a estos efectos, retener una parte o incluso la totalidad de la misma.

Dicha evaluación se inscribe 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 escalone a lo largo del período que se tiene en cuenta por la PR.

(i) Los pagos por rescisión anticipada de un contrato se basan en los resultados obtenidos por el transcurso del tiempo, estableciéndose de forma que no recompensan los malos resultados.

(j) La política de pensiones es compatible con la estrategia empresarial, los objetivos y valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad.

(k) El eventual régimen de derechos en materia de viudedad, orfandad y fallecimiento que se establece, se ajusta al mercado y a lo establecido en la normativa aplicable.

Por otro lado, en relación con la importancia relativa a los conceptos retributivos variables respecto de los fijos, los principios sobre los que se asientan la PR recogen que la misma establecerá un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables, tomando en consideración siempre la responsabilidad y grado de compromiso que conlleva el papel que está llamado a desempeñar cada individuo, así como todos los tipos de riesgos actuales y futuros, aspecto que así se recoge en la misma. En este sentido, actualmente los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad perciben retribución variable en función del desempeño de sus funciones ejecutivas, tal y como se indica en el epígrafe A.1. punto 6º posterior.

En relación con las medidas previstas para garantizar que en la Política de Remuneraciones se atiende a los resultados de la Sociedad, conforme lo establecido en el epígrafe A.1. punto 6º posterior se recogen los criterios objetivos sobre la evolución de los resultados de la Sociedad para determinar la retribución variable de los consejeros. Por otro lado, la Sociedad, en su PR, adopta un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la retribución, por cuanto que, como se indica en el epígrafe A.1. punto 6º, la retribución variable se concibe en atención a la consecución de unos criterios objetivos establecidos por el CA y ligados principalmente a los resultados objetivos de la Sociedad, nivel de morosidad y políticas en materia de ESG.

Por otro lado, en relación con las fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración, se prevé que en caso de que de las evaluaciones se concluyera que se ha producido un deficiente desempeño, la Sociedad podrá reducir la retribución variable diferida y/o recuperar de la retribución variable ya satisfecha y abonada, hasta un máximo de un 100%, en ambos casos. En dichas evaluaciones se analizará la evolución a posteriori según los criterios (indicados en el epígrafe A.1. punto 6º posterior), que contribuyeron a conseguir los objetivos, comparándolo con la evaluación del desempeño inicial y será aprobada por el CA una vez finalizado el ejercicio al que hace referencia dicha retribución variable.

A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

Los Consejeros no Ejecutivos percibirán una retribución fija anual adecuada a los estándares de mercado por el desempeño de sus funciones como miembros del CA, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades ejercidas por cada uno de los Consejeros dentro del propio Consejo o de sus Comisiones.

El importe de las retribuciones que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus Consejeros no Ejecutivos por dichos conceptos, no excederá de la cantidad máxima fijada al efecto por la Junta General.

En este sentido, la retribución de los Consejeros no Ejecutivos consistirá en una cantidad fija anual por el desempeño de sus funciones como miembros del Consejo de Administración, que asciende a la cantidad de 80.000 euros brutos anuales para cada uno de ellos.

Adicionalmente, aquellos Consejeros no Ejecutivos que formen parte de alguna de las Comisiones del CA, sea presidente o vocal, percibirán 20.000 euros brutos anuales adicionales a la remuneración que perciban en su condición de consejeros no Ejecutivo. Como norma de buena gobernanza, las comisiones estarán compuestas únicamente por consejeros no Ejecutivos.

El importe global durante el ejercicio 2025 ascenderá a 766.666,67 euros, a razón de 80.000 euros brutos por cada uno de los ocho (8) Consejeros no Ejecutivos que conforman actualmente el Consejo, tras la dimisión el 14 de marzo del 2024 de D. José Sevilla y considerando la parte proporcional percibida por D. Juan Carlos Ureta Estados hasta el 27 de enero de 2025 en el pasó a consejero ejecutivo), incrementado en 120.000 euros adicionales, 20.000 euros por cada miembro de las dos (2) comisiones del Consejo que existen y que actualmente están formadas por tres (3) miembros en cada una de las comisiones del Consejo.

Si se incrementara el número de Consejero no Ejecutivos hasta un total de diez (10) que permite el Reglamento del Consejo y se incrementara el número de miembros de cada una de las dos (2) comisiones, hasta un máximo de cuatro (4) vocales, es decir hasta un máximo de ocho (8) miembros en total en las comisiones, el importe global máximo ascendería a 966.666,67 euros por todos los Consejeros no Ejecutivos, importe que incluye tanto la remuneración fija anual por el desempeño de sus funciones como miembros del Consejo de Administración, así como las remuneraciones que corresponden por la pertenencia a las comisiones de hasta un máximo de ocho (8) miembros en total.

Los Consejeros Ejecutivos no percibirán remuneración alguna por su condición de Consejeros de la Sociedad, siendo su retribución únicamente la percibida por sus funciones ejecutivas, como se indica en los apartados siguientes, cuyo esquema se expone en el epígrafe A.1.punto 4º siguiente.

A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

En relación con el sistema retribuido establecido por la Sociedad para los Consejeros Ejecutivos, cabe destacar que tiene en cuenta las características específicas de cada puesto, funciones atribuidas, el nivel de responsabilidad, grado de compromiso asumido y dedicación exigida, todo ello, con el objeto de establecer, determinar y/o actualizar por parte de la CNR las remuneraciones que resulten adecuadas y competitivas en el mercado y en funciones equivalentes en otras Sociedades competidoras.

Los Consejeros Ejecutivos cuyo nombramiento como consejeros, está asociado a sus funciones ejecutivas son:

- Presidente con funciones ejecutivas: D. Juan Carlos Ureta Domingo.
- Consejero Delegado: D. Juan Luis López García.
- Consejero y Director General: D. Jesús Sánchez-Quiñones González.
- Consejero y Director Regional: D. Santiago González Enciso.

Cabe destacar que el 25 de enero de 2025, el Consejo de Administración nombró a D. Juan Carlos Ureta Estados como Consejero Ejecutivo, para desempeñar el cargo de Director Desarrollo de Negocio.

La Política de Remuneraciones 2025-2026-2027 establece la retribución de los Consejeros Ejecutivos, atendiendo a su responsabilidad, funciones atribuidas y grado de compromiso asumido. De esta manera, la retribución fija establecida para el ejercicio 2025 será la siguiente:

- i. Presidente Ejecutivo: D. Juan Carlos Ureta Domingo como Presidente Ejecutivo de la Sociedad percibirá una retribución fija anual consistente en 325.000 euros brutos, que se satisfará en 12 mensualidades todas ellas por igual importe.
- ii. El Consejero Delegado de la Sociedad, D. Juan Luis López García, tendrá establecida una retribución fija anual de 300.000 euros brutos.
- iii. El Consejero y Director General D. Jesús Sánchez-Quiñones González, tendrá establecida una retribución fija anual de 300.000 euros brutos.
- iv. El Consejero y Director Regional, D. Santiago González Enciso tendrá establecida una retribución fija anual de 100.000 euros brutos.
- v. El Consejero y Director de Desarrollo de Negocio, D. Juan Carlos Ureta Estados tendrá establecida una retribución fija anual de 170.000 euros brutos.

En relación con la estimación de la retribución fija anual, dado que las cantidades indicadas son fijas y no dependen de ningún objetivo o aspecto variable, no existe estimación al respecto, siendo dichas cantidades los importes en concepto de retribución fija que cada uno de ellos percibirán durante el ejercicio 2025 por sus cargos.

A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

La Sociedad tiene contratada una póliza de seguro colectiva de responsabilidad civil que cubre toda responsabilidad de cualquier orden por actos y conductas tanto de los Consejeros Ejecutivos (Presidente Ejecutivo, Consejero Delegado, Director General, Director Regional y Director de Desarrollo de Negocio), como de los Consejeros no Ejecutivos de la Sociedad, como consecuencia del desempeño de las actividades propias de sus funciones.

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo.

Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

La retribución variable de los consejeros de Renta 4 en función su responsabilidad, funciones atribuidas y grado de compromiso asumido se estructura de la siguiente manera:

1. RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS NO EJECUTIVOS

Los Consejeros no Ejecutivos no tienen establecido actualmente un Plan de Retribución Variable.

2. RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

Los Consejeros Ejecutivos, D. Juan Carlos Ureta Domingo, como Presidente Ejecutivo, D. Juan Luis López García, el Consejero Delegado, D. Jesús Sánchez-Quiñones González Consejero, D. Santiago González Enciso, Consejero y Director Regional y Consejero y D. Juan Carlos Ureta Estados, Director Desarrollo de Negocio, tienen establecido actualmente la siguiente Retribución Variable:

Cada uno de ellos percibirá una Retribución Variable Anual ("RVA") que vendrá determinada por la cantidad correspondiente que se devengue, en función del grado del cumplimiento de los objetivos de carácter anual vinculados por un lado, al Beneficio Neto del Grupo, (en adelante, los "Objetivos Anuales sobre Beneficios"), y por otro, a los Objetivos vinculados al ámbito de ESG, que serán fijados por el Consejo de Administración, en atención a las responsabilidades y funciones propias de dichos cargos, así como cualesquiera otras que específicamente pudiera asignar el Consejo de Administración a cada uno de ellos.

La Retribución Variable Anual no podrá superar, en ningún caso, el 200% de la Retribución Fija Anual establecida para cada uno de los Consejeros.

La Política de Remuneraciones tiene en consideración la sostenibilidad como un elemento esencial en materia de retribución del grupo y la vincula a objetivos no financieros sobre la integración de los criterios de sostenibilidad y políticas ESG. Los componentes de la retribución contribuyen al fomento de actuaciones en materia ambiental, social y de buen gobierno (ESG), con objeto de hacer sostenible y socialmente responsable la estrategia del negocio.

En línea con los principios en los que se basa Política de Remuneraciones, además de aplicar criterios de moderación, sostenibilidad y adecuación a los resultados del Grupo Renta 4, debe favorecer una gestión de riesgos sólida y efectiva. En este sentido la Retribución Variable Anual se percibirá si los niveles de morosidad o "quebranto" del Grupo Renta 4 durante el ejercicio, son inferiores al 5% del Patrimonio Neto al final del año, siempre y cuando dichos niveles de morosidad no se produzcan como consecuencia de actuaciones de la Sociedad, en las que se superen los niveles y límites de riesgo permitidos y establecidos por EBA la Autoridad Bancaria Europea (en adelante, la "EBA") o cualquier otro organismo competente para ello, por defectos en los sistemas de control del Grupo Renta 4, así como por cualquier otra causa imputable a la falta de actuación o mala praxis de la Sociedad. Todo ello, se recogerá en la evaluación del desempeño anual que haga la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad.

La Retribución Variable Anual consistirá en la cantidad correspondiente al importe que se devengue en función del grado de cumplimiento de los Objetivos que anualmente fijará el Consejo de Administración. Por un lado, se establecerá un Objetivo Anual vinculado al Beneficio Neto del Grupo Renta 4, (en adelante, el "Objetivo Anual sobre Beneficios"), y por otro lado, los Objetivos vinculados al ámbito de ESG.

En este sentido, los Objetivos Anuales en materia de ESG los establecerá anualmente el Consejo de Administración, en línea con las Políticas en materia de ESG que se aprueben, integrando los criterios ESG en la estrategia de la Sociedad, fomentando actuaciones en materia ambiental, social y de buen gobierno y promoviendo la inversión a largo plazo en actividades y proyectos sostenibles. Alcanzados los Objetivos Anuales en materia de ESG, la Retribución Variable vinculada a dichos objetivos será de un 20% sobre el Salario Fijo Anual establecido para cada uno de los Consejeros Ejecutivos.

Por otro lado, los Objetivos Anuales vinculado al Beneficio Neto del Grupo Renta 4 y se calcularán de conformidad con el siguiente esquema:

- Beneficio Neto: <23 millones de euros = 0% de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [23 - 24) millones de euros = 12 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [24 - 25) millones de euros = 24 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [25 - 26) millones de euros = 36 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [27 - 28) millones de euros = 60 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [28 - 29) millones de euros = 72 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [29 - 30) millones de euros = 84 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [30 - 31) millones de euros = 96 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [31 - 32) millones de euros = 108 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [32 - 33) millones de euros = 120 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [33 - 34) millones de euros = 132 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [34 - 35) millones de euros = 144 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [35 - 36) millones de euros = 156 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: [36 - 37) millones de euros = 168 % de la Retribución Fija Anual.
- Beneficio Neto: > 37 millones de euros = 180 % de la Retribución Fija Anual.

La RVA se percibirá siempre y cuando los niveles de morosidad o "quebranto" del Grupo Renta 4 durante el ejercicio sean inferior al 5% del PN al ?nal del año, siempre y cuando dichos niveles no se produzcan como consecuencia de actuaciones de la Sociedad, en las que se superen los niveles y límites de riesgo permitidos y establecidos por EBA o cualquier otro organismo competente para ello, por defectos en los sistemas de control del Grupo Renta 4, así como por cualquier otra causa imputable a la falta de actuación o mala praxis de la Sociedad.

Para determinar la RVA que corresponde percibir al Presidente Ejecutivo, Consejero Delegado, Director General, Director Regional y al Director Desarrollo de Negocio se llevará a cabo una evaluación (i) de la adecuada gestión de los riesgos, (ii) del cumplimiento del Objetivo Anual sobre Beneficios y (iii) del cumplimiento de los Objetivos vinculados al ámbito de ESG, todo ello una vez conocidas todas las magnitudes necesarias que se han establecido como objetivos y se aplicará lo establecido en el artículo 34.1.g) de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.

Si la Retribución Variable Anual devengada que le correspondiese percibir a cada uno se encuentra entre el 0% y el 100% de la "RFA", el 60% se abonará en el plazo máximo de los 15 días siguientes a la realización de la evaluación, y en todo caso, con anterioridad a la ?nalización del mes de marzo del año natural siguiente al ejercicio correspondiente en el que se ha devengado.

El 40% restante, se someterá a un período de diferimiento de 4 años, perfeccionándose el devengo y pago a razón de un máximo del 10% cada uno de los cuatro ejercicios de diferimiento. El pago que le corresponda deberá realizarse antes de la finalización del mes de marzo correspondiente del año natural siguiente de cada uno de los ejercicios en los que se ha producido el diferimiento. En todo caso, el pago diferido se adaptará a las circunstancias relativas a la actividad de Renta 4, a los riesgos asumidos por la misma y a la actividad de cada uno de estos Consejeros Ejecutivos.

Para el perfeccionamiento del devengo y pago del 40% de la RVA diferida, el Consejo, a propuesta de la CNR, realizará una evaluación a la finalización de cada ejercicio del período de diferimiento, en base al mantenimiento de la rentabilidad de los resultados del Grupo Renta 4, atendiendo a las circunstancias del sector durante el período evaluado y se adaptará a las circunstancias relativas a la actividad de Renta 4, a los riesgos asumidos por la misma y a la actividad de cada uno de estos Consejeros Ejecutivos, y siempre y cuando la evaluación realizada a cada uno concluya que su desempeño ha sido correcto y alineado con los objetivos de la Sociedad.

Por otro lado, si la Retribución Variable Anual devengada se encuentra entre el 100% y el 200% de la RFA, tendrá la consideración de "cuantía especialmente elevada" según la letra m) del artículo 34.1 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de Sociedades de crédito y se abonará un 40% de la cuantía de esta RVA de "cuantía especialmente elevada", en el plazo máximo de los 15 días siguientes a la realización de la evaluación, y en todo caso, con anterioridad a la finalización del mes de marzo del año natural siguiente al ejercicio en el que se ha devengado.

El 60% restante de dicha RVA de "cuantía especialmente elevada", se someterá a un período de diferimiento de 4 años, perfeccionándose el devengo y pago a razón de un 15% del total de esta RVA en cada uno de los años de diferimiento.

Para el perfeccionamiento del devengo y pago del 40% de la RVA diferida y del 60% de la RVA de "cuantía especialmente elevada" diferida, el Consejo, a propuesta de la CNR, realizará una evaluación a la finalización de cada ejercicio del período de diferimiento, en base al mantenimiento de la rentabilidad de los resultados del Grupo Renta 4, atendiendo a las circunstancias del sector durante el período evaluado y se adaptará a las circunstancias relativas a la actividad de Renta 4, a los riesgos asumidos por la misma y a la actividad de cada uno de estos Consejeros Ejecutivos, y siempre y cuando la evaluación realizada a cada uno concluya que su desempeño ha sido correcto y alineado con los objetivos de la Sociedad.

El abono de la RVA Total se realizará el 50% en metálico y el otro 50% restante en acciones, tanto la RVA devengada que se encuentre entre el 0% y el 100% de la "RFA", cuyo abono es del 60% en el primer trimestre del año natural siguiente al ejercicio en el que se ha devengado, difiriéndose el 40% en los 4 años naturales siguientes, como en el caso de la RVA de "cuantía especialmente elevada" devengada que se encuentre entre el 100% y el 200% de la RFA, cuyo abono es del 40% en el primer trimestre del año natural siguiente al ejercicio en el que se ha devengado, difiriéndose el 60% en los 4 años naturales siguientes a razón de un 15% anual.

Para calcular el número de acciones devengadas a entregar, cada año de pago se tomará en consideración el promedio del valor de mercado de la acción durante los 20 últimos días hábiles del año anterior, siendo las acciones intransferibles durante un período de 3 años desde la entrega, salvo que (i) se mantenga, en el momento de la transmisión o ejercicio, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos 2 veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones; o (ii) respecto de las acciones que necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la Comisión de Nombres y Retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

En todo caso, la Sociedad podrá reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración abonados, cuando el pago no haya estado ajustado a las condiciones establecidas para su devengo, siempre que se deba a causas que así lo justifiquen y que se encuentren debidamente acreditadas o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad. Asimismo, la Sociedad podrá no proceder al pago, total o parcial, de la remuneración diferida correspondiente de un periodo concreto, si con anterioridad al momento del pago se produjese algún evento extraordinario que lo hiciese aconsejable.

En relación con el Importe total de la RVA obtenido como consecuencia de la aplicación del sistema de RVA, en función del grado de cumplimiento del BN y objetivos fijados para el Presidente Ejecutivo, Consejero Delegado, Director General, Director Regional y Director de Desarrollo de Negocio, no podrá suponer que el BN del Grupo se sitúe por debajo de 23 MM € para el 2025. En caso contrario, el Importe Total de la RV deberá ajustarse de manera proporcional hasta que el BN del 2025 sea de al menos 23 MM€.

Asimismo, y en relación con la estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el sistema vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que se toman como referencia, la Sociedad considera que podría concretarse en los siguientes importes máximos:

-Presidente con funciones ejecutivas: D. Juan Carlos Ureta Domingo percibiría como máximo 650.000 € brutos.

- Consejero Delegado: D. Juan Luis López García percibiría como máximo 600.000€ brutos.
- Director General: D. Jesús Sánchez-Quñones González 600.000 € brutos.
- Director Regional: D. Santiago González Enciso 200.000 € brutos.
- Director Desarrollo Negocio: D. Juan Carlos Ureta Estados percibiría como máximo 311.666,67 euros

A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

La Sociedad no ha asumido ninguna obligación en materia de pensiones, jubilación o similares con los consejeros no ejecutivos.

En relación a los Consejeros Ejecutivos, desde el ejercicio 2007 la Sociedad está cubriendo las contingencias de jubilación, incapacidad laboral, fallecimiento, dependencia severa o gran dependencia mediante la constitución de planes de sistema de empleo de aportación definida con las coberturas y consolidación acorde con la normativa sobre Planes de Pensiones, a los que actualmente se aporta 600 euros anuales, así como la prima del seguro de cobertura de dichas contingencias por cada uno de ellos, y todo ello compatibles con las indemnizaciones recogidas en el punto A.8. Las aportaciones realizadas durante el ejercicio 2024, así como los importes acumulados se recogen en el punto C.1.a) iii).

El devengo o consolidación de planes de ahorro a largo plazo no están vinculados a la consecución de objetivos por parte de los consejeros.

A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

Los Consejeros no ejecutivos de la Sociedad no tienen reconocido contractualmente el derecho a percibir indemnización alguna en el caso de dimisión o cese.

En relación a los Consejeros Ejecutivos (CE), Renta 4 tiene establecidas unas indemnizaciones en caso de cese, despido improcedente o conclusión de la relación laboral por motivos ajenos al Consejero. En este sentido, dichas indemnizaciones son compatibles con los planes de ahorro a largo plazo recogidos en el epígrafe anterior A.7. y cuyas cifras se recogen en el punto C.1.a)iii., articulándose para los CE de la siguiente manera:

- Presidente Ejecutivo (PR): En caso de extinción por causas ajenas al PR, por su cese o no reelección como miembro del Consejo de Administración (CA) o por su cese o no reelección como Presidente en el CA, tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la indemnización legal prevista para el despido improcedente del régimen laboral común.
- Consejero Delegado: En caso de cese por su condición de CD, debido a causas ajenas a su voluntad; por su cese o no reelección como miembro del CA por la JG o por su cese o no reelección como CD en el CA, tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la indemnización legal prevista para el despido improcedente del régimen laboral común, por el periodo en el que ha prestado sus servicios como CD. En caso de despido declarado improcedente el CD tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la indemnización legal prevista para el despido improcedente según el régimen laboral común.
- Consejero y Director General: De igual forma que el CD, el Consejero y Director General tendrá derecho a una indemnización equivalente a la indemnización legal prevista para el despido improcedente del régimen laboral común, en caso de despido improcedente por el periodo en el que ha prestado sus servicios como Consejero.
- Consejero y Director Regional (DR): no tiene suscrito ningún acuerdo relativo a indemnización o blindajes especiales.
- Consejero y Director Desarrollo de Negocio (DDN): tendrá derecho a una indemnización equivalente a la indemnización legal prevista para el despido improcedente del régimen laboral común, en caso de despido improcedente por el periodo en el que ha prestado sus servicios como Consejero.

Por otro lado, además de las indemnizaciones contempladas, y en relación con la RVA indicada en el epígrafe A1 cuadro 6 anterior, los CE tendrán los siguientes derechos:

El PE, en caso de que el CA acuerde su cese como PR, o la JG acuerde su cese como Consejero, tendrá derecho a percibir la parte devengada y perfeccionada de la RVA según corresponda, y respecto de la parte diferida, perderá todo derecho a percibir cuantía alguna por este concepto.

Sin embargo, en el supuesto de cese de su cargo por (i)invalidez permanente o gran invalidez, (ii)fallecimiento, (iii)jubilación, (iv)prejubilación, o (v)jubilación anticipada del PR tendrá derecho a percibir la parte devengada y perfeccionada de la RVA, según corresponda, y respecto de la parte diferida, se entenderá devengada y perfeccionada la totalidad de la cuantía de abono diferido.

Para el CD y DG, el CA ha establecido que tendrán derecho a percibir la parte devengada y perfeccionada de la RVA, según corresponda, y respecto de la parte diferida, se entenderá devengada y perfeccionada la totalidad de la cuantía de abono diferida, en los supuestos de: (i)desistimiento empresarial; (ii)despido declarado improcedente por los Tribunales o reconocido como improcedente por la Sociedad; (iii)despido declarado nulo por los Tribunales; (iv)resolución de la relación laboral instada por el CD o del DG, al amparo de lo previsto en el artículo 10.3 del RD 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección o la resolución de la relación laboral instada por el trabajador, en el caso del Director General al amparo de lo previsto en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores; (v)invalidez; (vi)fallecimiento; (vii)jubilación; (viii)prejubilación; (ix)jubilación anticipada o (x)mutuo acuerdo de suspensión de la relación, siempre y cuando la evaluación realizada concluya que el desempeño del Consejero Delegado y/o Consejero y Director General ha sido correcto y alineado con los objetivos de la Sociedad. Sin embargo, en caso de (i)dimisión o baja voluntaria; (ii)desistimiento del CD o DG; (iii)excedencia voluntaria y/o excedencia forzosa; o (iv)despido declarado procedente por los Tribunales, tendrán derecho a percibir la parte devengada y perfeccionada de la RVA, según corresponda, perdiendo todo derecho a percibir cuantía alguna de la parte de abono diferido de la RVA.

En cuanto a los CE, al DR y DDN, el CA ha establecido que tendrán derecho a percibir la parte devengada y perfeccionada de la RVA, según corresponda, y respecto de la parte diferida, se entenderá devengada y perfeccionada la totalidad de la cuantía de abono diferida, 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; (ix)prejubilación; (x)jubilación anticipada; o (xi)mutuo acuerdo de suspensión de la relación, siempre y cuando la evaluación realizada concluya que el desempeño del Consejero ha sido correcto y alineado con los objetivos de la Sociedad.

Sin embargo, en caso de (i)dimisión o baja voluntaria; (ii)excedencia voluntaria y/o excedencia forzosa; o (iii)despido declarado procedente por los Tribunales, tendrá derecho a percibir la parte devengada y perfeccionada de la RVA, según corresponda, perdiendo todo derecho a percibir cuantía alguna por la parte de abono diferido.

A.1.9 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

El Reglamento del Consejo reserva a este órgano la facultad de adoptar las decisiones sobre las condiciones que deban respetar los contratos de los Consejeros Ejecutivos. Además, la CNR tiene entre sus funciones la de revisar y proponer al CA la política de retribución de los consejeros y altos directivos y en su caso, de aquellas categorías de empleados que por las funciones que desempeñen sean incluidos en la política retributiva en virtud de la normativa aplicable, la retribución individual y los términos y condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos y las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos, todo ello acorde con la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.

En los contratos suscritos con cada uno de los Consejeros Ejecutivos se determinan sus respectivas retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico, que comprenden aquellos conceptos recogidos en los Estatutos Sociales de la Sociedad y que son descritos en este Informe. En este sentido, a continuación, se indican las condiciones relevantes de los contratos de D. Juan Carlos Ureta Domingo (como Presidente Ejecutivo), D. Juan Luis López García (Consejero Delegado), D. Jesús Sánchez-Quiñones González (Consejero y Director General) y de D. Santiago González Enciso (como Consejero y Director Regional).

a) Duración: Los contratos suscritos son de carácter indefinidos.

b) Límites a las cuantías de indemnización: A continuación, se indican las limitaciones a las cuantías máximas de indemnización de cada uno de los Consejeros Ejecutivos:

-Presidente Ejecutivo: Tiene derecho a percibir la indemnización equivalente a la indemnización legal prevista para el despido improcedente del régimen laboral común, en los supuestos previstos en el apartado A.1.cuadro 8 anterior. En este sentido, el límite máximo de la cuantía de dicha indemnización ascendería, en el ejercicio 2025 a la cantidad de 2.746 miles de euros.

-Consejero Delegado: Tiene derecho a percibir la indemnización equivalente a la indemnización legal prevista para el despido improcedente del régimen laboral común, en los supuestos previstos en el apartado A.1.cuadro 8 anterior. En este sentido, el límite máximo de la cuantía de dicha indemnización ascendería, en el ejercicio 2025, a la cantidad de 808 miles de euros.

-Consejero y Director General: Tiene derecho a percibir la indemnización equivalente a la indemnización legal prevista para el despido improcedente del régimen laboral común, en los supuestos previstos en el apartado A.1.cuadro 8 anterior. Para el 2025 el límite máximo de la cuantía de dicha indemnización ascendería a la cantidad de 820 miles de euros.

-Director Regional: percibiría la indemnización legal prevista para el despido improcedente del régimen laboral común. Este sentido, dicha indemnización ascendería, en el ejercicio 2025, a la cantidad de 283 miles de euros.

- Director de Desarrollo Negocio: percibiría la indemnización legal prevista para el despido improcedente del régimen laboral común. Este sentido, dicha indemnización ascendería, en el ejercicio 2025, a la cantidad de 15 miles de euros.

c) Plazos de preaviso: Los establecidos en el Convenio Colectivo aplicable al efecto.

d) Pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual:

En los contratos suscritos con cada uno de los Consejeros Ejecutivos se realiza una declaración de ambas partes que establece que los cargos que desempeñan en la Sociedad son a tiempo completo, existiendo una dedicación exclusiva a la Sociedad. Asimismo, en dichos contratos (cláusula sobre el objeto) se remarca dicha exclusividad. No existen en los citados contratos pactos específicos referidos a la no concurrencia, permanencia o fidelización y no competencia post- contractual.

En torno a estas cuestiones, el Reglamento del CA establece que ningún Consejero podrá dedicarse, por cuenta propia o ajena, al mismo, análogo o complementario género de actividad que constituya el objeto social de la Sociedad, salvo autorización expresa por parte de esta, mediante acuerdo de la JGA, a cuyo efecto deberán realizar la comunicación indicada en el mencionado Reglamento. El consejero deberá consultar a la CNR antes de aceptar cualquier puesto directivo o en el órgano de administración de otra sociedad o Sociedad.

En cuanto a los posibles conflictos de interés, el Reglamento del Consejo establece que los consejeros deberán comunicar al CA cualquier situación de conflicto, directo o indirecto, que pudieran tener con el interés de la Sociedad. El consejero afectado se abstendrá de intervenir en los acuerdos o decisiones relativos a la operación a que el conflicto se refiera. Igualmente, los consejeros deberán comunicar la participación directa o indirecta que, tanto ellos como las personas vinculadas a que se refiere la Ley de Sociedades de Capital, tuvieran en el capital de una sociedad con el mismo, análogo o complementario género de actividad al que constituya el objeto social, y comunicarán igualmente los cargos o las funciones que en ella ejerzan.

Además, el Reglamento del Consejo establece que los consejeros tendrán que respetar en todo momento el régimen de incompatibilidades que legalmente se establezca en cada momento.

A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Los consejeros de la Sociedad no han devengado remuneración alguna por este concepto.

A.1.11 Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

En relación con los créditos concedidos a consejeros o personas vinculadas son los siguientes:

El 30 de junio de 2024 renovó a D. Santiago González Enciso un crédito de 700 miles de euros, habiendo dispuesto a cierre de ejercicio de 139 miles de euros, con un valor de garantía de 1.358 miles de euros y con un plazo de amortización de 3 años, cuya finalización está prevista el 29 de junio de 2.027. Adicionalmente, cabe destacar que el 23 de abril de 2024 fue renovado el crédito a D^a. Matilde Fernández de Miguel, cónyuge de D. Santiago González Enciso por importe de 100 miles de euros, con garantía por valor de 203 miles de euros, no habiendo dispuesto a cierre de ejercicio de cantidad alguna y cuyo plazo de amortización finaliza el 22 de abril de 2027.

Por otro lado, la Sociedad durante el ejercicio 2024 tiene vigentes los créditos concedidos a D. Santiago González- Enciso Fernández, D^a. Cristina González- Enciso Fernández, D. Ignacio González- Enciso Fernández, D^a. Matilde González- Enciso Fernández y D^a. María González- Enciso Fernández, descendientes del consejero D. Santiago González Enciso, por importe de 280 miles de euros a cada uno de ellos y cuyo plazo de amortización finalizará entre septiembre y octubre de 2026. A cierre del ejercicio 2024, D. Santiago González- Enciso Fernández, D. Ignacio González- Enciso Fernández, D^a. Matilde González- Enciso Fernández y D^a. María González- Enciso Fernández habían dispuesto de 195 miles de euros, mientras que D^a. Cristina González- Enciso Fernández mantenía dispuestos 194 miles de euros. El valor de las garantías a 31 de diciembre 2024 ascendía a 597 miles de euros para el crédito concedido a D. Santiago y D^a. Cristina González- Enciso Fernández, 623 miles de euros para el crédito concedido a D. Ignacio González- Enciso Fernández, 614 miles de euros para el crédito concedido a D^a. María González- Enciso Fernández, 621 miles de euros para el concedido a D^a. Matilde González- Enciso Fernández.

Por otro lado, el 7 de abril de 2022 la Sociedad concedió a D. Ignacio González- Enciso Fernández, un crédito adicional por importe de 20 miles de euros, cuyo plazo de amortización finalizará el 6 de abril de 2025 y dispuesto por importe de 18 miles a cierre de ejercicio. El valor de las garantías vinculadas a dicho contrato ascendía a 39 miles de euros.

Finalmente, durante el ejercicio 2023, la Sociedad concedió un crédito a I.G.E., S.L., entidad controlada por el consejero D. Santiago González Enciso, con vencimiento en mayo de 2026, por importe de 1.000 miles de euros y valor de garantía de 2.028 miles de euros. Al cierre del ejercicio 2024, mantenía dispuestos 329 miles de euros.

En relación con el tipo de interés, los créditos han sido concedidos a un margen de interés, de Euribor a 12 meses más 1%. Las características esenciales, las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía y tipo de interés se estará a lo indicado en el epígrafe C.1.a.iv) posterior.

A.1.12 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

Los consejeros de la Sociedad no han devengado remuneración alguna por cualquier otra remuneración suplementaria no incluida en apartados anteriores.

A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- b) Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- c) Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

En la Junta General de Accionistas que se celebró el 4 de abril de 2024 se aprobó una nueva política de remuneraciones de aplicación para los ejercicios 2025, 2026 y 2027, en cumplimiento del artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, aplicable a los Consejeros, tanto en el desempeño de sus funciones como órgano de administración, como la de aquellos Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas.

A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

<https://www.renta4banco.com/es/accionistas/politicas-e-informes>

A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

El informe anual de remuneraciones correspondiente al ejercicio 2024 fue aprobado por la Junta General por el 100% de los votos a favor, sin ninguna abstención y sin ningún voto en contra, tal y como se refleja en el apartado B.4. En consecuencia, la Sociedad ha considerado adecuado continuar con una política de remuneraciones para los Consejeros cuya finalidad es seguir alineada con los intereses de los accionistas, buscando una gestión prudente de la actividad y minimizando los riesgos inherentes a la misma, así como gratificando la labor del personal de la Sociedad en la consecución de dicha finalidad. Todo ello, para contribuir a que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco en que desarrolla su actividad.

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y,

en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

El Consejo de Administración, en su sesión celebrada el 22 de febrero de 2022 y a propuesta de la CNR, acordó, en el punto noveno del Orden del Día, aprobar la Política de Remuneraciones para el ejercicio 2022, 2023 y 2024, y a su vez, someterla a su aprobación por parte de la Junta General de Accionistas, habiendo sido aprobada por ésta en su sesión ordinaria, celebrada el 30 de marzo de 2022, mediante el voto favorable del 99,999% y el 0,001 % de abstenciones del capital social presente o representado, todo ello, atendiendo a la responsabilidad, funciones atribuidas y grado de compromiso asumido por los consejeros de Renta 4.

Posteriormente, el Consejo de Administración, en su sesión del 25 de febrero de 2025, y tras el proceso de evaluación del Consejo, sus Comisiones, el Presidente, el Consejero Delegado y el Consejero Coordinador y considerando la evolución de la Sociedad durante el ejercicio 2024, cuyos resultados se recogen en las cuentas anuales, ha determinado, conforme a la Política de Remuneraciones, la retribución variable correspondiente a los consejeros con funciones ejecutivas que se indica en el apartado C posterior.

B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

No se ha producido ninguna desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones durante el ejercicio 2024.

B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

No se ha producido ninguna excepción temporal a la política de remuneraciones durante el ejercicio.

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

En relación con las medidas previstas para garantizar que en la Política de Remuneraciones se atienden a los resultados a largo plazo de la Sociedad, en el Epígrafe A.1. anterior se recogen los criterios objetivos sobre la evolución de los resultados de la Sociedad para determinar la retribución variable de los consejeros.

Por otro lado, en la Política de Remuneraciones la Sociedad, adopta un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la retribución, por cuanto que, como se ha indicado en el epígrafe A.1. anterior, la retribución variable se ha concebido para el ejercicio 2024 en atención a la consecución de unos criterios objetivos establecidos por el Consejo, ligados en todo caso a los resultados objetivos de la Sociedad, todo ello de conformidad con lo recogido en la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General Ordinaria de 30 de marzo de 2022.

Por último, en relación a las fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración, estaba previsto que en caso de que las evaluaciones concluyesen que se ha producido un deficiente desempeño o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad, la Sociedad podría reducir la retribución variable diferida y/o recuperar de la retribución variable ya satisfecha y abonada, hasta un máximo de su totalidad, en ambos casos. En dichas evaluaciones se analiza la evolución a posteriori según los criterios (indicados en el Epígrafe A.1. anterior, al ser coincidentes tanto para el ejercicio en curso como para el ejercicio cerrado objeto del presente informe), que contribuyeron a conseguir los objetivos, comparándolo con la evaluación del desempeño inicial y siendo aprobada por el Consejo de Administración una vez finalizado el ejercicio al que hace referencia dicha retribución variable.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

En atención con la Política de Remuneraciones de los consejeros de la Sociedad para el ejercicio 2024 indicada en el epígrafe B.7. posterior, la retribución de los Consejeros Ejecutivos está ligada a los resultados obtenidos por la Sociedad. En este sentido, y atendiendo a lo indicado en dicho epígrafe, determinada retribución variable queda condicionada al cumplimiento de los indicadores recogidos igualmente en dicho epígrafe B.7. posterior.

En el ejercicio 2024, el importe total de la remuneración abonada a los consejeros de la Sociedad en su condición de tales, fue de 854.000 euros, respetando el importe máximo de 960.000 euros para este concepto establecido en la PR y aprobado por la JGA. La remuneración individual de cada Consejero no ejecutivo, consistió en una cantidad fija anual, tal y como se establece en dicha política y aquellos consejeros no ejecutivos que hayan formado parte de alguna de las comisiones, percibieron una remuneración anual adicional por este concepto, siendo la cantidad proporcional al tiempo en el que cada consejero se encuentre en el CA y/o en la comisión. Por su parte, los Consejeros Ejecutivos no percibieron remuneración por su pertenencia al Consejo de Administración, ni a sus comisiones; ni cantidad fija anual, ni remuneración por dietas de asistencia al Consejo de Administración. En este sentido, los Consejeros Ejecutivos percibieron remuneración por los importes que les correspondían en virtud de sus respectivos contratos suscritos con la Sociedad, de conformidad con la Política de Retribuciones.

El CA, en su reunión de 25 de febrero de 2025 y a propuesta de la CNR, determinó los importes de remuneración variable anual de los Consejeros Ejecutivos devengados en el ejercicio 2024.

Para la determinación de la remuneración variable devengada por los Consejeros Ejecutivos se tuvo en cuenta la dedicación y excelencia profesional, el grado de cumplimiento de los objetivos del presupuesto anual, de los objetivos de inversión, así como el resultado de la evaluación del desempeño de las funciones que les son propias, habiendo determinado por estos motivos una remuneración variable del 200% sobre la remuneración fija anual que le corresponde a cada uno. En el apartado B.7 del presente informe se incluye más información en relación con estas condiciones.

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	33.601.985	82,57
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos		0,00
Votos a favor	33.601.985	100,00
Votos en blanco		0,00
Abstenciones		0,00

Observaciones

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, su proporción relativa para cada consejero y cómo han variado respecto al año anterior.

El Consejo de Administración, en su sesión celebrada el 22 de febrero de 2022 y a propuesta de la CNR, acordó, en el punto noveno del Orden del Día, aprobar el contenido propuesto por la CNR relativo a la Política de Remuneraciones para los ejercicios 2022, 2023 y 2024 y, a su vez, someterla a su aprobación por parte de la Junta General de Accionistas, siendo aprobada por esta en su sesión de carácter ordinario celebrada el 30 de marzo de 2022, ateniendo para determinar la retribución fija anual adecuada, a los estándares de mercado en relación con el desempeño de sus funciones como miembros del Consejo de Administración.

En este sentido, los consejeros no ejecutivos, en su condición de tales, durante el ejercicio 2024 han percibido una cantidad fija anual por el desempeño de sus funciones como miembros del Consejo de Administración de 80.000,00 euros anuales cada uno de los consejeros y aquellos que formen parte de alguna de las comisiones del CA han percibido una remuneración anual adicional de 20.000 euros.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

Conforme a la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General Ordinaria de 30 de marzo de 2022, las retribuciones percibidas por los Consejeros Ejecutivos durante el ejercicio 2024 han sido:

- D. Juan Carlos Ureta Domingo, Presidente Ejecutivo ha percibido una retribución fija anual consistente en 300.000 euros brutos.
- D. Juan Luis López García, Consejero Delegado; ha percibido una retribución fija anual de 275.000 euros brutos.
- D. Jesús Sánchez-Quiñones González, Consejero y Director General, ha percibido una retribución fija anual de 275.000 euros brutos.
- El Consejero y Director Regional, D. Santiago González Enciso una retribución fija anual de 95.000 euros brutos.

Cabe destacar que la remuneración fija abonada a los Consejeros Ejecutivos durante el ejercicio 2024 ha ascendido a 945.000 euros, la misma cantidad que percibieron todos ellos, en concepto de remuneración fija en 2023, 2022, 2021 y 2020, salvo el Sr. Enciso para el que se aprobó en 2021 un incremento de la remuneración fija pasando a percibir un importe bruto anual de 95.000 euros, de los 75.000 euros que venía percibiendo en los ejercicios anteriores.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.
- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad

incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

La PR establece que los Consejeros no Ejecutivos no tienen concedido un Plan de Retribución Variable.

En cuanto a los Consejeros Ejecutivos el modelo de Retribución Variable establecido en la PR correspondiente al ejercicio 2024 es el siguiente:

1) Retribución Variable de D. Juan Carlos Ureta Domingo, Presidente Ejecutivo.

D. Juan Carlos Ureta Domingo percibirá una Retribución Variable Anual ("RVA"), consistente en hasta un máximo del 200% de la Retribución Fija Anual ("RFA").

La Retribución Variable Anual viene determinada por la cantidad correspondiente al importe que se ha devengado en función del cumplimiento de unos objetivos de carácter anual vinculados al Beneficio Neto del Grupo, (los "Objetivos Anuales") que han sido fijados en atención a las responsabilidades y funciones propias del cargo, así como cualesquiera otras que específicamente haya asignado el CA al Presidente.

En línea con los principios de la Política de Remuneraciones de Renta 4, además de aplicar criterios de moderación y adecuación a los resultados del Grupo Renta 4, se favorece una gestión de riesgos sólida y efectiva, motivo por el cual, la RVA se percibe si los niveles de morosidad o "quebranto" del Grupo Renta 4 durante el ejercicio son inferiores al 5% del Patrimonio Neto al final del año, y cuando dichos niveles no se producen como consecuencia de actuaciones de la Sociedad, en las que se superen los niveles y límites de riesgo permitidos y establecidos por EBA (Autoridad Bancaria Europea) o cualquier otro organismo competente para ello, por defectos en los sistemas de control del Grupo Renta 4, así como por cualquier otra causa imputable a la falta de actuación o mala praxis de la Sociedad. Por otro lado, la Política de Remuneraciones tiene en consideración la sostenibilidad como un elemento esencial en materia de retribución del grupo. Los componentes de la retribución contribuyen al fomento de actuaciones en materia ambiental, social y de buen gobierno (ESG) con objeto de hacer sostenible y socialmente responsable la estrategia de negocio. Por lo tanto, la presente Política de Remuneración también está vinculada a objetivos no financieros sobre la integración de los criterios de sostenibilidad y políticas ESG. En este sentido, la Retribución Variable Anual se percibirá si, además de los Objetivos Anuales fijados anteriormente, se cumple de forma adecuada, con los objetivos que anualmente establezca el Consejo de Administración en materia de ESG.

Los Objetivos Anuales se calculan en base al Beneficio Neto del Grupo Renta 4 obtenido ("BN") conforme al siguiente esquema:

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

2) Retribución Variable del Consejero Delegado y del Consejero Director General

La Política de Remuneraciones para el 2024 establece que el Consejero Delegado, D. Juan Luis López García y el Consejero y Director General, D. Jesús Sánchez-Quñones González perciben una RVA, consistente en hasta un máximo del 200% de la RFA. El importe de esta se devenga en función del cumplimiento de unos objetivos anuales fijados en atención a las responsabilidades y funciones propias del cargo o a las asignadas.

La RVA viene determinada por la cantidad correspondiente al importe que se devengue en función del grado de cumplimiento de unos objetivos de carácter anual vinculados al Beneficio Neto del Grupo, (los "Objetivos Anuales") que han sido fijados en atención a las responsabilidades y funciones propias del cargo, así como cualesquiera otras que específicamente haya asignado el Consejo de Administración al Consejero Delegado y al Consejero Director General.

La RVA se percibe si los niveles de morosidad o "quebranto" del Grupo Renta 4 durante el ejercicio son inferiores al 5% del Patrimonio Neto al final del año, y cuando dichos niveles no se produzcan como consecuencia de actuaciones de la Sociedad, en las que se superen los niveles y límites de riesgo permitidos y establecidos por EBA (Autoridad Bancaria Europea) o cualquier otro organismo competente para ello, por defectos en los sistemas de control del Grupo Renta 4, así como por cualquier otra causa imputable a la falta de actuación o mala praxis de la Sociedad.

Por otro lado, la Política de Remuneraciones tiene en consideración la sostenibilidad como un elemento esencial en materia de retribución del grupo. Los componentes de la retribución contribuyen al fomento de actuaciones en materia ambiental, social y de buen gobierno (ESG) con objeto de hacer sostenible y socialmente responsable la estrategia de negocio. Por lo tanto, la presente Política de Remuneración también estará vinculada a objetivos no financieros sobre la integración de los criterios de sostenibilidad y políticas ESG. En este sentido, la Retribución Variable Anual se percibirá si, además de los Objetivos Anuales fijados anteriormente, se cumple de forma adecuada, con los objetivos que anualmente establezca el Consejo de Administración en materia de ESG.

Los Objetivos Anuales se calculan en base al Beneficio Neto del Grupo Renta 4 obtenido ("BN") conforme al siguiente esquema:

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

3) Retribución variable del consejero Director Regional

El Consejero y Director Regional percibirá una RVA, consistente en hasta un máximo del 200% de la RFA. El importe de esta se devengará en función del cumplimiento de unos objetivos anuales fijados en atención a las responsabilidades y funciones propias del cargo o a las asignadas.

La RVA vendrá determinada por la cantidad correspondiente al importe que se devengue en función del cumplimiento de unos objetivos de carácter anual vinculados al Beneficio Neto del Grupo, (los "Objetivos Anuales") que se fijarán en atención a las responsabilidades y funciones propias del cargo, así como cualesquiera otras que específicamente pudiera asignar el Consejo de Administración al Consejero y Director Regional.

La RVA se percibirá sólo si los niveles de morosidad o "quebranto" del Grupo Renta 4 durante el ejercicio son inferiores al 5% del Patrimonio Neto al final del año, y cuando dichos niveles no se produzcan como consecuencia de actuaciones de la Sociedad, en las que se superen los niveles y límites de riesgo permitidos y establecidos por EBA (Autoridad Bancaria Europea) o cualquier otro organismo competente para ello, por defectos en los sistemas de control del Grupo Renta 4, así como por cualquier otra causa imputable a la falta de actuación o mala praxis de la Sociedad.

Por otro lado, la Política de Remuneraciones tiene en consideración la sostenibilidad como un elemento esencial en materia de retribución del grupo. Los componentes de la retribución contribuyen al fomento de actuaciones en materia ambiental, social y de buen gobierno (ESG) con objeto de hacer sostenible y socialmente responsable la estrategia de negocio. Por lo tanto, la presente Política de Remuneración también estará vinculada a objetivos no financieros sobre la integración de los criterios de sostenibilidad y políticas ESG. En este sentido, la Retribución Variable Anual se percibirá si, además de los Objetivos Anuales fijados anteriormente, se cumple de forma adecuada, con los objetivos que anualmente establezca el Consejo de Administración en materia de ESG.

Los Objetivos Anuales se calculan en base al Beneficio Neto del Grupo Renta 4 obtenido ("BN") conforme al siguiente esquema:

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

- Beneficio Neto: [29 - 30) millones de euros= 168 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto: [30 - 31) millones de euros= 182 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto: [31 - 32) millones de euros= 196 % de la Retribución Fija Anual
- Beneficio Neto: > 32 millones de euros= 200 % de la Retribución Fija Anual

En relación con la RVA a percibir al Presidente Ejecutivo, Consejero Delegado, Director General y el Director Regional, la Retribución Variable Anual devengada que les correspondiese percibir a cada uno, que se encuentre entre el 0% y el 100% de la Retribución Fija Anual, el 60% se abonará en el plazo máximo de los 15 días siguientes a la realización de la evaluación, y en todo caso, con anterioridad a la finalización del mes de marzo del año natural siguiente al ejercicio correspondiente en el que se ha devengado. El 40% restante, se someterá a un período de diferimiento de 4 años, perfeccionándose el devengo y pago a razón de un máximo del 10% cada uno de los cuatro de diferimiento. El pago que le corresponda deberá realizarse antes de la finalización del mes de marzo correspondiente del año natural siguiente de cada uno de los ejercicios en los que se ha producido el diferimiento, es decir, en marzo de 2026, 2027, 2028 y 2029.

Para el perfeccionamiento del devengo y pago del 40% de la RVA diferida, el Consejo, a propuesta de la CNR, realizará una evaluación a la finalización de cada ejercicio del período de diferimiento, en base al mantenimiento de la rentabilidad de los resultados del Grupo Renta 4, atendiendo a las circunstancias del sector durante el período evaluado y se adaptará a las circunstancias relativas a la actividad de Renta 4, a los riesgos asumidos por la misma y a la actividad de cada uno de estos Consejeros Ejecutivos, y siempre y cuando la evaluación realizada a cada uno concluya que su desempeño ha sido correcto y alineado con los objetivos de la Sociedad.

Por otro lado, la Retribución Variable Anual devengada que se encuentra entre el 100% y el 200% de la RFA, tendrá la consideración de "cuantía especialmente elevada" según la letra m) del artículo 34.1 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de Sociedades de crédito y por tanto, se abonará un 40% de la cuantía de esta RVA de "cuantía especialmente elevada", en el plazo máximo de los 15 días siguientes a la realización de la evaluación, y en todo caso, con anterioridad a la finalización del mes de marzo del año natural siguiente al ejercicio en el que se ha devengado. Y el 60% restante de dicha RVA de "cuantía especialmente elevada", se someterá a un período de diferimiento de 4 años, perfeccionándose el devengo y pago a razón de un 15% del total de esta RVA en cada uno de los años de diferimiento, es decir, en marzo de 2026, 2027, 2028 y 2029.

Para el perfeccionamiento del devengo y pago del 40% de la RVA diferida y del 60% de la RVA de "cuantía especialmente elevada" diferida, el Consejo, a propuesta de la CNR, realizará una evaluación a la finalización de cada ejercicio del período de diferimiento, en base al mantenimiento de la rentabilidad de los resultados del Grupo Renta 4, atendiendo a las circunstancias del sector durante el período evaluado y se adaptará a las circunstancias relativas a la actividad de Renta 4, a los riesgos asumidos por la misma y a la actividad de cada uno de estos Consejeros Ejecutivos, y siempre y cuando la evaluación realizada a cada uno concluya que su desempeño ha sido correcto y alineado con los objetivos de la Sociedad.

El abono de la RVA Total se realizará el 50% en metálico y el otro 50% restante en acciones, tanto la RVA devengada que se encuentre entre el 0% y el 100% de la Retribución Fija Anual, cuyo abono es del 60% en el primer trimestre del año natural siguiente al ejercicio en el que se ha devengado, difiriéndose el 40% en los 4 años naturales siguientes, como en el caso de la RVA de "cuantía especialmente elevada" devengada que se encuentre entre el 100% y el 200% de la RFA, cuyo abono será del 40% en el primer trimestre del año natural siguiente al ejercicio en el que se ha devengado, difiriéndose el 60% en los 4 años naturales siguientes a razón de un 15% anual. Para calcular el número de acciones devengadas a entregar, cada año de pago se tomará en consideración el promedio del valor de mercado de la acción durante los 20 últimos días hábiles del año anterior, siendo las acciones intransferibles durante un período de 3 años desde la entrega, salvo que (i) se mantenga, en el momento de la transmisión o ejercicio, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos 2 veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones; o (ii) respecto de las acciones que necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

En consecuencia, como el Beneficio Neto del Grupo en el 2024 ha sido de 32,136 MM €, el nivel de morosidad ha sido de un 0,55 %, inferior al 5% y se han alcanzado los objetivos en materia ESG. En consecuencia, el Consejo considera que se han alcanzado los objetivos anuales fijados en la Política de Remuneraciones 2022-2023-2024 y por tanto establece que los Consejeros Ejecutivos han devengado una RVA global correspondiente al ejercicio 2024 por un importe global de 1.890.000 euros para todos los Consejeros Ejecutivos. En concreto, la RVA total para el Presidente Ejecutivo correspondiente el ejercicio 2024 asciende a 600.000 euros, al Consejero Delegado y al el Consejero y Director General les corresponde 550.000 euros a cada uno de ellos, y para el Director Regional el importe asciende a 190.000 euros.

De la RVA total resultante para el año 2024, 1.890.000 euros, hasta el 100 % de la Retribución Fija Anual, 60% de dicha cuantía se abonará durante el primer trimestre de 2025 y el 40% restante será diferido en los 4 ejercicios siguientes; 2026, 2027, 2028 Y 2029, perfeccionándose el devengo y pago a razón de un máximo del 10% cada uno de los cuatro de diferimiento. La Retribución Variable Anual devengada que se encuentra entre el 100% y el 200% de la Retribución Fija Anual, tendrá la consideración de "cuantía especialmente elevada" según la letra m) del artículo 34.1 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, y se abonará un 40% de la cuantía de esta RVA de "cuantía especialmente elevada" se abonará durante el primer trimestre de 2025 y el 60% restante de dicha Retribución Variable Anual de "cuantía especialmente elevada", será diferido en los 4 ejercicios siguientes; 2026, 2027, 2028 y 2029, perfeccionándose el devengo y pago a razón de un máximo del 15% cada uno de los cuatro años de diferimiento.

El abono de la Retribución Variable, tanto de la parte diferida como de la no diferida, se realizará el 50% en metálico y el otro 50% restante en acciones.

Por lo tanto, durante el primer trimestre de 2025 la Sociedad abonará a los Consejeros Ejecutivos de la RVA total resultante para el año 2024, el 60% hasta el 100% de la Retribución Fija Anual y el 40% de la Retribución Variable Anual devengada que se encuentra entre el 100% y el 200% de la Retribución Fija Anual, siendo el 50% en metálico y el otro 50% en acciones, por un importe total de 945.000 euros. En concreto, el Presidente Ejecutivo percibirá 300.000 euros (150.000 euros en metálico y 150.000 euros en acciones), el Consejero Delegado 275.000 euros (137.500 euros en metálico y 137.500 euros en acciones), el Director General 275.000 euros (137.500 euros en metálico y 137.500 euros en acciones) y el Director Regional 95.000 euros (47.500 en metálico y 47.500 en acciones).

Las cantidades restantes diferidas se abonarán en los 4 años siguientes (2026, 2027, 2028 y 2029) según lo establecido para ello en la Política de Remuneraciones 2022-2023-2024.

Por otro lado, en relación con la RVA devengada en ejercicios anteriores; 2023, 2022 y 2021, cuyo 60% fue abonado durante el primer trimestre del ejercicio siguiente a su devengo, es decir, en el año 2024, 2023 y 2022, respectivamente, difiriendo el 40% restante de cada una de las RVA, a los 3 años siguientes al ejercicio del devengo en la RVA 2021 y a los 4 ejercicios siguientes en la RVA devengada en el ejercicio 2023 y 2022.

En este sentido, el Consejo a propuesta de la CNR, durante el primer trimestre de 2025 ha llevado a cabo la evaluación del desempeño del Presidente Ejecutivo, del Consejero Delegado, del Consejero y Director General y del Consejero y Director Regional en base al mantenimiento de la rentabilidad de los resultados del Grupo Renta 4, atendiendo a las circunstancias del sector durante el período evaluado, siendo el resultado de la evaluación positiva para todos ellos.

Por este motivo, durante el primer trimestre de 2025, la Sociedad abonará a los Consejeros Ejecutivos, por un lado, el primer cuarto (1/4) del 40% diferido de la RVA correspondiente al ejercicio 2023, el segundo cuarto (2/4) del 40% diferido de la RVA correspondiente al ejercicio 2022 y por otro lado, el tercer y último tercio (3/3) del 40% diferido de la RVA correspondiente al ejercicio 2021, siendo en todos los casos el abono, el 50% en metálico y el otro 50% en acciones.

En concreto, el importe total correspondiente al primer cuarto (1/4) del 40% diferido de la RVA del ejercicio 2023 asciende a 131.355 euros, correspondiéndole a D. Juan Carlos Ureta Domingo, el Presidente Ejecutivo, la cantidad de 41.700 euros, el 50% en metálico (20.850 €) y el otro 50% en acciones (20.850€), D. Juan Luis López García, el Consejero Delegado y D. Jesús Sanchez-Quiñones González, Consejero y Director General percibirán cada uno de ellos, 38.225 euros, el 50% en metálico (19.112,5€) y el otro 50% en acciones (19.112,5€) y D. Santiago González Enciso, Consejero y Director Regional percibirá la cantidad de 13.205 euros, (6.602,5€) en metálico y (6.602,5€) en acciones.

Por otro lado, el segundo tercio (2/3) del 40% diferido de la RVA correspondiente al ejercicio 2022, asciende al importe total de 52.920 euros, de los cuales, D. Juan Carlos Ureta Domingo, el Presidente Ejecutivo, percibirá la cantidad de 16.800 euros, el 50% en metálico (8.400€) y el otro 50% en acciones (8.400€), D. Juan Luis López García, el Consejero Delegado y D. Jesús Sanchez-Quiñones González, Consejero y Director General percibirán cada uno de ellos, 15.400,00 euros, el 50% en metálico (7.700 €) y el otro 50% en acciones (7.700 €) y finalmente, D. Santiago González Enciso, Consejero y Director Regional percibirá la cantidad de 5.320,00 euros, (2.660,00€) en metálico y (2.660,00 €) en acciones.

Y por último, el importe total correspondiente el último tercio (3/3) del 40% diferido de la RVA correspondiente al ejercicio 2021, asciende a 126.000,00 euros, de los cuales, D. Juan Carlos Ureta Domingo, el Presidente Ejecutivo, percibirá la cantidad de 40.000 euros, el 50% en metálico (20.000€) y el otro 50% en acciones (20.000€), D. Juan Luis López García, el Consejero Delegado y D. Jesús Sanchez-Quiñones González, Consejero y Director General percibirán cada uno de ellos, 36.666,67 euros, el 50% en metálico (18.333,33 €) y el otro 50% en acciones (18.333,33 €) y D. Santiago González Enciso, Consejero y Director Regional percibirá la cantidad de 12.666,67 euros, (6.333,34 €) en metálico y (6.333,33 €) en acciones.

En consecuencia, de la RVA 2023, 2022 y 2021 diferida quedarán pendientes de pago en los ejercicios siguientes y si la evaluación anual y los resultados de la Sociedad así lo permiten, el pago de tres cuartos (3/4) de la RVA 2023 diferida, es decir, un cuarto (1/4) para cada uno de los años siguientes, 2026, 2027 y 2028 y el pago de dos cuartos (2/4) de la RVA 2023 diferida, es decir, un cuarto (1/4) para cada uno de los años siguientes, 2026 y 2027.

En cuanto a las decisiones tomadas por el Consejo para la aplicación de dichos conceptos, el Consejo de Administración procedió en su sesión de 25 de febrero de 2025, a propuesta de la CNR, aprobó el Informe Anual de Remuneraciones para los Consejeros correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2024, para su elevación, con carácter consultivo, a la Junta General.

Igualmente, y atendiendo a la evolución de la actividad y el volumen de negocio de la Sociedad, el Consejo ha acordado la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos correspondiente al ejercicio 2024, conforme con la Política de Remuneraciones de 2022-2023-2024, en la misma sesión ya indicada.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de ningún componente variable a ningún consejero

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o

externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

La Sociedad no ha asumido ninguna obligación en materia de pensiones, jubilación o similares con los consejeros no ejecutivos.

En relación con los Consejeros Ejecutivos, desde el ejercicio 2007 la Sociedad está cubriendo las contingencias de jubilación, incapacidad laboral, fallecimiento dependencia severa o gran dependencia mediante la constitución de planes de sistema de empleo de aportación definida, es decir, para los que la Sociedad está obligada a realizar contribuciones fijas a un tercero, estando exteriorizados, mediante la constitución de Planes de Pensiones y la formalización, por éstos, de contratos de seguro con una compañía ajena a la Sociedad.

En cuanto a las coberturas y consolidación acorde con la normativa sobre Planes de Pensiones, a los que durante el ejercicio 2024 se aportó 600 euros anuales por cada uno de los Consejeros Ejecutivos, siendo compatibles con las indemnizaciones recogidas en los puntos A.8 y A.9. (de igual contenido tanto para el ejercicio en curso como para el ejercicio cerrado al que hace referencia el presente informe), las aportaciones realizadas durante el ejercicio 2024, así como los importes acumulados se recogen en el punto C.1.a) iii. posterior.

B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

Los consejeros de la Sociedad no han devengado ni percibido remuneración alguna por este concepto durante el ejercicio 2024.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

Durante el ejercicio 2024 no se han producido modificaciones en ninguno de los contratos de los Consejeros Ejecutivos.

B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Durante el 2024 ningún Consejero ha percibido ninguna remuneración suplementaria como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

En relación con los créditos concedidos a consejeros o personas vinculadas son los siguientes:

El 30 de junio de 2024 renovó a D. Santiago González Enciso un crédito de 700 miles de euros, habiendo dispuesto a cierre de ejercicio de 139 miles de euros, con un valor de garantía de 1.358 miles de euros y con un plazo de amortización de 3 años, cuya finalización está prevista el 29 de junio de 2027. Adicionalmente, cabe destacar que el 23 de abril de 2024 fue renovado el crédito a D^a. Matilde Fernández de Miguel, cónyuge de D. Santiago González Enciso por importe de 100 miles de euros, con garantía por valor de 203 miles de euros, no habiendo dispuesto a cierre de ejercicio de cantidad alguna y cuyo plazo de amortización finaliza el 22 de abril de 2027.

Por otro lado, la Sociedad durante el ejercicio 2024 tiene vigentes los créditos concedidos a D. Santiago González- Enciso Fernández, D^a. Cristina González- Enciso Fernández, D. Ignacio González- Enciso Fernández, D^a. Matilde González- Enciso Fernández y D^a. María González- Enciso Fernández, descendientes del consejero D. Santiago González Enciso, por importe de 280 miles de euros a cada uno de ellos y cuyo plazo de amortización finalizará entre septiembre y octubre de 2026. A cierre del ejercicio 2024, D. Santiago González- Enciso Fernández, D. Ignacio González- Enciso Fernández, D^a. Matilde González- Enciso Fernández y D^a. María González- Enciso Fernández habían dispuesto de 195 miles de euros, mientras que D^a. Cristina González- Enciso Fernández mantenía dispuestos 194 miles de euros. El valor de las garantías a 31 de diciembre 2024 ascendía a 597 miles de euros para el crédito concedido a D. Santiago y D^a. Cristina González- Enciso Fernández, 623 miles de euros para el crédito concedido a D. Ignacio González- Enciso Fernández, 614 miles de euros para el crédito concedido a D^a. María González- Enciso Fernández, 621 miles de euros para el concedido a D^a. Matilde González- Enciso Fernández.

Por otro lado, el 7 de abril de 2022 la Sociedad concedió a D. Ignacio González- Enciso Fernández, un crédito adicional por importe de 20 miles de euros, cuyo plazo de amortización finalizará el 6 de abril de 2025 y dispuesto por importe de 18 miles a cierre de ejercicio. El valor de las garantías vinculadas a dicho contrato ascendía a 39 miles de euros.

Finalmente, durante el ejercicio 2023, la Sociedad concedió un crédito a I.G.E., S.L., entidad controlada por el consejero D. Santiago González Enciso, con vencimiento en mayo de 2026, por importe de 1.000 miles de euros y valor de garantía de 2.028 miles de euros. Al cierre del ejercicio 2024, mantenía dispuestos 329 miles de euros.

En relación con el tipo de interés, los créditos han sido concedidos a un margen de interés, de Euribor a 12 meses más 1%. Las características esenciales, las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía y tipo de interés se estará a lo indicado en el epígrafe C.1.a.iv) posterior.

B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

Los Consejeros de la Sociedad no han devengado remuneración alguna por este concepto, a excepción de la indicada en el apartado B.9 anterior.

B.15. Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Los Consejeros de la Sociedad no han devengado remuneración alguna por este concepto.

B.16. Explique y detalles los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de "otros conceptos" de la sección C.

Los Consejeros de la Sociedad no han devengado remuneración alguna distinta a lo ya expuesto previamente.

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
Don EDUARDO CHACON LOPEZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña INES JUSTE BELLOSILLO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JOSE RAMON RUBIO LAPORTA	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña GEMA AZNAR CORNEJO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña MARIA DEL PINO VELAZQUEZ MEDINA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JUAN LUIS LOPEZ GARCIA	Consejero Delegado	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JESUS SANCHEZ-QUIÑONES GONZALEZ	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don SANTIAGO GONZALEZ ENCISO	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JUAN CARLOS URETA ESTADES	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JOSE SEVILLA ALVAREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 14/03/2024
Don RAFAEL NAVAS LANCHA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Don EDUARDO CHACON LOPEZ	80								80	80
Doña INES JUSTE BELLOSILLO	80		20						100	100
Don PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ	80		20						100	100
Don JOSE RAMON RUBIO LAPORTA	80		20						100	100
Doña GEMA AZNAR CORNEJO	80		20						100	100
Doña MARIA DEL PINO VELAZQUEZ MEDINA	80		17						97	80
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA	80		20						100	100
Don JUAN LUIS LOPEZ GARCIA	276				138	137			551	449
Don JESUS SANCHEZ-QUIÑONES GONZALEZ	276				138	137			551	449
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	300				150	150			600	489
Don SANTIAGO GONZALEZ ENCISO	95				48	47			190	155
Don JUAN CARLOS URETA ESTADES	80								80	80
Don JOSE SEVILLA ALVAREZ	17								17	100
Don RAFAEL NAVAS LANCHA	80								80	80

Observaciones

En el presente IRC 2024 se ha recogido la información sobre las remuneraciones de los consejeros basada en el criterio de devengo, tal y como se recogió en el IRC de 2023.

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don EDUARDO CHACON LOPEZ	Plan							0,00				
Doña INES JUSTE BELLOSILLO	Plan							0,00				
Don PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ	Plan							0,00				
Don JOSE RAMON RUBIO LAPORTA	Plan							0,00				
Doña GEMA AZNAR CORNEJO	Plan							0,00				
Doña MARIA DEL PINO VELAZQUEZ MEDINA	Plan							0,00				
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA	Plan							0,00				
Don JUAN LUIS LOPEZ GARCIA	Plan Retribución Variable Acciones 2024			275	13.027	275	13.027	12,45	275			
Don JESUS SANCHEZ-QUIÑONES GONZALEZ	Plan Retribución Variable Acciones 2024			275	13.027	275	13.027	12,45	275			
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	Plan Retribución Variable Acciones 2024			300	14.012	300	14.012	12,45	300			

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don SANTIAGO GONZALEZ ENCISO	Plan Retribución Variable Acciones 2024			95	5.137	95	5.137	12,45	95			
Don JUAN CARLOS URETA ESTADES	Plan							0,00				
Don JOSE SEVILLA ALVAREZ	Plan							0,00				
Don RAFAEL NAVAS LANCHÁ	Plan							0,00				

Observaciones

La Retribución Variable (“RV”) devengada para el ejercicio 2024 a los Consejeros Ejecutivos; D. Juan Carlos Ureta Domingo, D. Juan Luis López García, D. Jesús Sánchez-Quiñones González y D. Santiago González Enciso, asciende a un importe total de 1.890.000 euros. En concreto, a D. Juan Carlos Ureta Domingo le corresponde por la RV devengada en el ejercicio 2024 un importe de 600.000 euros, 300.000 euros en acciones y 300.000 euros en metálico, a D. Juan Luis López García y a D. Jesús Sánchez-Quiñones González les corresponde la cantidad de 550.500 euros a cada uno de ellos, 50% en metálico y el otro 50% en acciones y 190.000 euros ha devengado D. Santiago González Enciso, 95.000 euros en acciones y la misma cantidad en metálico.

En relación a la RV en acciones devengada en 2024, tal y como se establece en la Política de Remuneraciones de la Sociedad, para el cálculo del número de acciones a suscribir se toma el promedio del valor de mercado de la acción durante los 20 últimos días hábiles del año anterior, siendo el valor promedio de la acción durante los 20 últimos días hábiles de 2024 de 12,445 euros por acción. En este sentido, el número de acciones asociadas a la Retribución Variable en acciones devengada en 2024 asciende a un total de 21.803 acciones, siendo 6.796 acciones para D. Juan Carlos Ureta Domingo, a D. Juan Luis López García 6.312 acciones, a D. Jesús Sánchez-Quiñones González le corresponde 6.307 acciones y 2.388 acciones a D. Santiago González Enciso. Sin embargo, a fecha del presente informe, no se ha realizado la compra efectiva de dichas acciones.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don EDUARDO CHACON LOPEZ	
Doña INES JUSTE BELLOSILLO	
Don PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ	
Don JOSE RAMON RUBIO LAPORTA	
Doña GEMA AZNAR CORNEJO	
Doña MARIA DEL PINO VELAZQUEZ MEDINA	
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA	
Don JUAN LUIS LOPEZ GARCIA	1
Don JESUS SANCHEZ-QUIÑONES GONZALEZ	1
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	1
Don SANTIAGO GONZALEZ ENCISO	1
Don JUAN CARLOS URETA ESTADES	
Don JOSE SEVILLA ALVAREZ	
Don RAFAEL NAVAS LANCHA	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don EDUARDO CHACON LOPEZ								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Doña INES JUSTE BELLOSILLO								
Don PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ								
Don JOSE RAMON RUBIO LAPORTA								
Doña GEMA AZNAR CORNEJO								
Doña MARIA DEL PINO VELAZQUEZ MEDINA								
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA								
Don JUAN LUIS LOPEZ GARCIA	1	1			22	21		
Don JESUS SANCHEZ-QUIÑONES GONZALEZ	1	1			22	21		
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	1	1			22	21		
Don SANTIAGO GONZALEZ ENCISO	1	1			16	15		
Don JUAN CARLOS URETA ESTADES								
Don JOSE SEVILLA ALVAREZ								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don RAFAEL NAVAS LANCHA								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don EDUARDO CHACON LOPEZ	Concepto	
Doña INES JUSTE BELLOSILLO	Concepto	
Don PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ	Concepto	
Don JOSE RAMON RUBIO LAPORTA	Concepto	
Doña GEMA AZNAR CORNEJO	Concepto	
Doña MARIA DEL PINO VELAZQUEZ MEDINA	Concepto	
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA	Concepto	
Don JUAN LUIS LOPEZ GARCIA	Concepto	
Don JESUS SANCHEZ-QUIÑONES GONZALEZ	Concepto	
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	Concepto	
Don SANTIAGO GONZALEZ ENCISO	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JUAN CARLOS URETA ESTADES	Concepto	
Don JOSE SEVILLA ALVAREZ	Concepto	
Don RAFAEL NAVAS LANCHA	Concepto	

Observaciones

En relación con los créditos concedidos a consejeros o personas vinculadas son los siguientes:

El 30 de junio de 2024 renovó a D. Santiago González Enciso un crédito de 700 miles de euros, habiendo dispuesto a cierre de ejercicio de 139 miles de euros, con un valor de garantía de 1.358 miles de euros y con un plazo de amortización de 3 años, cuya finalización está prevista el 29 de junio de 2.027. Adicionalmente, cabe destacar que el 23 de abril de 2024 fue renovado el crédito a D^a. Matilde Fernández de Miguel, cónyuge de D. Santiago González Enciso por importe de 100 miles de euros, con garantía por valor de 203 miles de euros, no habiendo dispuesto a cierre de ejercicio de cantidad alguna y cuyo plazo de amortización finaliza el 22 de abril de 2027. Por otro lado, la Sociedad durante el ejercicio 2024 tiene vigentes los créditos concedidos a D. Santiago González- Enciso Fernández, D^a. Cristina González- Enciso Fernández, D. Ignacio González- Enciso Fernández, D^a. Matilde González- Enciso Fernández y D^a. María González- Enciso Fernández, descendientes del consejero D. Santiago González Enciso, por importe de 280 miles de euros a cada uno de ellos y cuyo plazo de amortización finalizará entre septiembre y octubre de 2026. A cierre del ejercicio 2024, D. Santiago González- Enciso Fernández, D. Ignacio González- Enciso Fernández, D^a. Matilde González- Enciso Fernández y D^a. María González- Enciso Fernández habían dispuesto de 195 miles de euros, mientras que D^a. Cristina González- Enciso Fernández mantenía dispuestos 194 miles de euros. El valor de las garantías a 31 de diciembre 2024 ascendía a 597 miles de euros para el crédito concedido a D. Santiago y D^a. Cristina González- Enciso Fernández, 623 miles de euros para el crédito concedido a D. Ignacio González- Enciso Fernández, 614 miles de euros para el crédito concedido a D^a. María González- Enciso Fernández, 621 miles de euros para el concedido a D^a. Matilde González- Enciso Fernández.

Por otro lado, el 7 de abril de 2022 la Sociedad concedió a D. Ignacio González- Enciso Fernández, un crédito adicional por importe de 20 miles de euros, cuyo plazo de amortización finalizará el 6 de abril de 2025 y dispuesto por importe de 18 miles a cierre de ejercicio. El valor de las garantías vinculadas a dicho contrato ascendía a 39 miles de euros. Finalmente, durante el ejercicio 2023, la Sociedad concedió un crédito a I.G.E., S.L., entidad controlada por el consejero D. Santiago González Enciso, con vencimiento en mayo de 2026, por importe de 1.000 miles de euros y valor de garantía de 2.028 miles de euros. Al cierre del ejercicio 2024, mantenía dispuestos 329 miles de euros.

En relación con el tipo de interés, los créditos han sido concedidos a un margen de interés, de Euribor a 12 meses más 1%. Las características esenciales, las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía y tipo de interés se estará a lo indicado en el epígrafe C.1.a.iv) posterior.

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Don EDUARDO CHACON LOPEZ										
Doña INES JUSTE BELLOSILLO										
Don PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ										
Don JOSE RAMON RUBIO LAPORTA										
Doña GEMA AZNAR CORNEJO										
Doña MARIA DEL PINO VELAZQUEZ MEDINA										
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA										
Don JUAN LUIS LOPEZ GARCIA										
Don JESUS SANCHEZ-QUIÑONES GONZALEZ										
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO										
Don SANTIAGO GONZALEZ ENCISO										
Don JUAN CARLOS URETA ESTADES										
Don JOSE SEVILLA ALVAREZ										
Don RAFAEL NAVAS LANCHA										

Observaciones

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don EDUARDO CHACON LOPEZ	Plan							0,00				
Doña INES JUSTE BELLOSILLO	Plan							0,00				
Don PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ	Plan							0,00				
Don JOSE RAMON RUBIO LAPORTA	Plan							0,00				
Doña GEMA AZNAR CORNEJO	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña MARIA DEL PINO VELAZQUEZ MEDINA	Plan							0,00				
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA	Plan							0,00				
Don JUAN LUIS LOPEZ GARCIA	Plan							0,00				
Don JESUS SANCHEZ-QUIÑONES GONZALEZ	Plan							0,00				
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	Plan							0,00				
Don SANTIAGO GONZALEZ ENCISO	Plan							0,00				
Don JUAN CARLOS URETA ESTADES	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSE SEVILLA ALVAREZ	Plan							0,00				
Don RAFAEL NAVAS LANCHA	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don EDUARDO CHACON LOPEZ	
Doña INES JUSTE BELLOSILLO	
Don PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ	
Don JOSE RAMON RUBIO LAPORTA	
Doña GEMA AZNAR CORNEJO	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña MARIA DEL PINO VELAZQUEZ MEDINA	
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA	
Don JUAN LUIS LOPEZ GARCIA	
Don JESUS SANCHEZ-QUIÑONES GONZALEZ	
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	
Don SANTIAGO GONZALEZ ENCISO	
Don JUAN CARLOS URETA ESTADES	
Don JOSE SEVILLA ALVAREZ	
Don RAFAEL NAVAS LANCHA	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don EDUARDO CHACON LOPEZ								
Doña INES JUSTE BELLOSILLO								
Don PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ								
Don JOSE RAMON RUBIO LAPORTA								
Doña GEMA AZNAR CORNEJO								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Doña MARIA DEL PINO VELAZQUEZ MEDINA								
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA								
Don JUAN LUIS LOPEZ GARCIA								
Don JESUS SANCHEZ-QUIÑONES GONZALEZ								
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO								
Don SANTIAGO GONZALEZ ENCISO								
Don JUAN CARLOS URETA ESTADES								
Don JOSE SEVILLA ALVAREZ								
Don RAFAEL NAVAS LANCHA								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don EDUARDO CHACON LOPEZ	Concepto	
Doña INES JUSTE BELLOSILLO	Concepto	
Don PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ	Concepto	
Don JOSE RAMON RUBIO LAPORTA	Concepto	
Doña GEMA AZNAR CORNEJO	Concepto	
Doña MARIA DEL PINO VELAZQUEZ MEDINA	Concepto	
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA	Concepto	
Don JUAN LUIS LOPEZ GARCIA	Concepto	
Don JESUS SANCHEZ-QUIÑONES GONZALEZ	Concepto	
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	Concepto	
Don SANTIAGO GONZALEZ ENCISO	Concepto	
Don JUAN CARLOS URETA ESTADES	Concepto	
Don JOSE SEVILLA ALVAREZ	Concepto	
Don RAFAEL NAVAS LANCHÁ	Concepto	

Observaciones

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Don EDUARDO CHACON LOPEZ	80				80						80
Doña INES JUSTE BELLOSILLO	100				100						100
Don PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ	100				100						100
Don JOSE RAMON RUBIO LAPORTA	100				100						100
Doña GEMA AZNAR CORNEJO	100				100						100
Doña MARIA DEL PINO VELAZQUEZ MEDINA	97				97						97
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA	100				100						100
Don JUAN LUIS LOPEZ GARCIA	551	275	1		827						827

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Don JESUS SANCHEZ-QUIÑONES GONZALEZ	551	275	1		827						827
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	600	300	1		901						901
Don SANTIAGO GONZALEZ ENCISO	190	95	1		286						286
Don JUAN CARLOS URETA ESTADES	80				80						80
Don JOSE SEVILLA ALVAREZ	17				17						17
Don RAFAEL NAVAS LANCHA	80				80						80
TOTAL	2.746	945	4		3.695						3.695

Observaciones

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Consejeros ejecutivos									
Don JESUS SANCHEZ-QUIÑONES GONZALEZ	827	32,74	623	44,88	430	-21,96	551	29,04	427
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	901	32,70	679	44,78	469	-21,96	601	28,97	466
Don JUAN LUIS LOPEZ GARCIA	827	32,74	623	44,88	430	-21,96	551	29,04	427
Don SANTIAGO GONZALEZ ENCISO	286	32,41	216	44,97	149	-21,99	191	63,25	117
Consejeros externos									
Don EDUARDO CHACON LOPEZ	80	0,00	80	6,67	75	25,00	60	0,00	60
Doña GEMA AZNAR CORNEJO	100	0,00	100	11,11	90	50,00	60	0,00	60
Doña INES JUSTE BELLOSILLO	100	0,00	100	11,11	90	50,00	60	0,00	60
Don JOSE SEVILLA ALVAREZ	17	-83,00	100	47,06	68	-	0	-	0
Don JOSE RAMON RUBIO LAPORTA	100	0,00	100	3,09	97	61,67	60	0,00	60
Don JUAN CARLOS URETA ESTADES	80	0,00	80	33,33	60	-	0	-	0

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Doña MARIA DEL PINO VELAZQUEZ MEDINA	97	21,25	80	6,67	75	400,00	15	-	0
Don PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ	100	0,00	100	11,11	90	50,00	60	0,00	60
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS- ZUÑIGA	100	0,00	100	13,64	88	46,67	60	-	0
Don RAFAEL NAVAS LANCHA	80	0,00	80	33,33	60	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	32	23,08	26	18,18	22	-12,00	25	38,89	18
Remuneración media de los empleados									
	66	11,86	59	1,72	58	7,41	54	1,89	53

Observaciones

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Los consejeros de la Sociedad no han devengado remuneración alguna diferente de la indicada en el Epígrafe B del presente informe, sin perjuicio de las cantidades indicadas en el apartado D.3 del Informe Anual de Gobierno Corporativo referente a operaciones vinculadas entre Sociedades de los consejeros y la propia Sociedad.

Por otro lado, las cifras recogidas en los apartados C.1.a.i., C.1.a.ii, C.1.a.iii y C.1.c se refieren a las cantidades devengadas en 2024 para todos los consejeros, no habiendo devengado ninguna retribución variable durante el ejercicio 2024 distinta a las recogidas en el apartado B anterior.

Asimismo, tal y como se ha expuesto en el apartado B.7, de la retribución variable abonada a los Consejeros Ejecutivos durante el 2024, una parte de la retribución variable abonada a los Consejeros Ejecutivos; D. Juan Carlos Ureta Domingo, D. Juan Luis López García, D. Jesús Sánchez-Quiñones González y D. Santiago González Enciso, se corresponde a la retribución variable devengada en el ejercicio 2020 y cuyo 40% fue diferido en tercios (1/3) en los 3 ejercicios siguientes (2022, 2023 y 2024). En concreto, la retribución variable total correspondiente al 2020, diferida y pagada en 2024 ha ascendido a 67.833,33 euros, abonando el 50% en metálico y el otro 50% en acciones. En concreto, la retribución variable abonada a D. Juan Carlos Ureta Domingo ascendió a 22.000 euros, a D. Juan Luis López García y a D. Jesús Sánchez-Quiñones González la cantidad de 20.166,67 euros a cada uno de ellos, y a D. Santiago González Enciso, 5.500,00 euros.

Otra parte de la retribución variable abonada en 2024 a los Consejeros Ejecutivos; D. Juan Carlos Ureta Domingo, D. Juan Luis López García, D. Jesús Sánchez-Quiñones González y D. Santiago González Enciso, se corresponde a la retribución variable devengada en el ejercicio 2021 y cuyo 40% fue diferido en tercios (1/3) en los 3 ejercicios siguientes (2023, 2024 y 2025). En concreto, la retribución variable total correspondiente al 2021, diferida y pagada en 2024 ha ascendido a 126.000,00 euros, abonando el 50% en metálico y el otro 50% en acciones. En concreto, la retribución variable abonada a D. Juan Carlos Ureta Domingo se le abonó un importe de 40.000 euros, a D. Juan Luis López García y a D. Jesús Sánchez-Quiñones González la cantidad de 36.666,67 euros a cada uno de ellos y finalmente a D. Santiago González Enciso, 12.666,67 euros, en todos los casos, el 50% en metálico y el otro 50% en acciones.

Por otro lado, de la retribución variable abonada a los Consejeros Ejecutivos durante el 2024, otra parte se corresponde a la retribución variable devengada en el ejercicio 2022, en el que se acordó que el 60% de las retribuciones se abonarían durante el primer trimestre de 2.023, difiriendo el 40% restante en los siguientes 4 ejercicios; 2024, 2025, 2026 y 2027, siendo la cuantía a abonar en un cuarto (1/4) del importe total cada año, abonando el 50% en metálico y el otro 50% en acciones. Y por otro lado, la RV cuyo importe estuviera entre la retribución variable devengada en el ejercicio 2024, que ascendió a 52.920 euros, en concreto, a D. Juan Carlos Ureta Domingo se le abonó un importe de 16.800 euros, a D. Juan Luis López García y a D. Jesús Sánchez-Quiñones González la cantidad de 15.400 euros a cada uno de ellos y finalmente a D. Santiago González Enciso, 5.320 euros, en todos los casos, el 50% en metálico y el otro 50% en acciones.

Por último, de la retribución variable abonada a los Consejeros Ejecutivos durante el 2024, otra parte se corresponde a la retribución variable devengada en el ejercicio 2023, en el que se acordó que la RV que ascendiera hasta el 100% de la RFA, se abonaría el 60% durante el primer trimestre de 2.024, difiriendo el 40% restante en los siguientes 4 ejercicios; 2025, 2026, 2027 y 2028, siendo la cuantía a abonar de una cuarta parte (1/4) del importe total cada año, abonando el 50% en metálico y el otro 50% en acciones. Y por otro lado, la RV cuyo importe estuviera entre el 100% y el 200% de la RFA, se abonaría el 40% durante el primer trimestre de 2.024, difiriendo el 60% restante en los siguientes 4 ejercicios; 2025, 2026, 2027 y 2028, siendo la cuantía a abonar de una cuarta parte (1/4) del importe total cada año, abonando el 50% en metálico y el otro 50% en acciones.

En consecuencia, en 2024 se abonó de la RV Devengada en el ejercicio 2023 el 60% de la RV hasta 100% SF y el 40% de la RV Devengada en el ejercicio 2023 entre el 100% y el 200% de la SF por un importe total de 665.280 euros, 332.640 euros en metálico y la misma cantidad en acciones. En concreto, a D. Juan Carlos Ureta Domingo un importe de 211.200 euros (105.600 euros en metálico y 105.600 euros en acciones), a D. Juan Luis López García y a D. Jesús Sánchez-Quiñones González la cantidad de 193.600 euros a cada uno de ellos, el 50% en metálico (96.800 euros) y el otro 50% en acciones (96.800 euros) y finalmente a D. Santiago González Enciso, 66.880 euros, 50% en metálico (33.440 euros) y el otro 50% en acciones (33.440 euros).

En relación a la retribución en acciones, para calcular el número de acciones a entregar en el ejercicio 2024 se tomó el promedio del valor de mercado de la acción durante los 20 últimos días hábiles del año anterior, tal y como se establece en la Política de Remuneraciones. En el ejercicio 2023, el valor promedio de la acción durante los 20 últimos días hábiles fue 10,235 euros por acción. En el mes de marzo de 2024 se suscribieron para cada uno de los Consejeros Ejecutivos el número de acciones correspondiente a la remuneración correspondiente a abonar en 2024, tomando para el cálculo el precio promedio (10,235 euros/acción) y teniendo en cuenta el ingreso a cuenta correspondiente asociado a esta remuneración en especie. En este sentido, a D. Juan Carlos Ureta Domingo se le suscribieron un total de 8.449 acciones, para D. Juan Luis López García y D. Jesús Sánchez-Quiñones González, 7.857 acciones para cada uno de ellos y a D. Santiago González Enciso un total de 3.199 acciones.

Por último destacar que en la JGA que celebró en el ejercicio 2024, se aprobó una nueva política de remuneraciones de aplicación para los ejercicios 2025, 2026 y 2027, en cumplimiento del artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, política que ha mantenido los principios, las características y los conceptos de las políticas de los ejercicios anteriores, aplicables a los Consejeros, tanto en el desempeño de sus funciones como órgano de administración, como la de aquellos Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

25/02/2025

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

☐ Si
☒ No