
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2021]

CIF: [A-82473018]

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:

- a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- d) 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 entidades de crédito equiparables por razón de su tamaño, y a criterios de moderación y adecuación con los resultados de la Sociedad. Todo ello, de conformidad con el Reglamento del 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 CA 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 a las cuestiones, entre otras, de carácter retributivo que le son atribuidas en el Reglamento del Consejo, 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, será el CA en el ejercicio de sus funciones, apruebe elevar, a la JGA para su aprobación, la PR para el año en curso, todo ello, a propuesta de la CNR, elevando la misma a la Junta.

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, D. Jose Ramon Rubio Laporta, como consejeros independientes y D. Pedro Ángel Navarro Martínez, como otro consejero externo.

Esta 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 2021 la CNR se ha reunido en un total de 5 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 al 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 (la CNR o los miembros del CA en su caso) puedan solicitar asesoramiento externo en las materias que consideren necesarias.

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 han sometido (o 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, por un lado, atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados, y por otro, contribuir a que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco en que desarrolla su actividad. Por este motivo, y tal como establece el Reglamento del Consejo de Administración, las retribuciones se ajustarán a las condiciones del mercado de entidades de crédito de un tamaño similar a Renta 4, así como basándose en criterios de moderación y adecuación a los resultados de la Entidad.

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

- (a) La Política de Remuneraciones es de aplicación tanto a los miembros ejecutivos y no ejecutivos del Consejo de Administración, 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.
- (b) La Política de Remuneraciones 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 Política de Remuneraciones 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 Consejo 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. No obstante, en relación con el personal que ejerce funciones de control, la remuneración de los mismos no está sujeta a los resultados de las áreas de negocio que controlen.

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 periodo que se tiene en cuenta por la Política de Remuneraciones.

(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 Política de Retribuciones 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 Política de Remuneraciones, 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 Consejo y ligados a los resultados objetivos de la Sociedad.

Asimismo, y en cuanto a las medidas adoptadas referentes a aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una repercusión material en el perfil de riesgos de la Sociedad, ésta adopta las mismas medidas que al respecto operan para los consejeros ejecutivos y que se recogen en el epígrafe A.1. punto 6º posterior, siendo, sobre todo, las referentes a establecer la retribución variable en atención a unos objetivos ligados al beneficio neto de la Sociedad, al nivel de morosidad del Grupo Renta 4 y a las 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 6 posterior), que contribuyeron a conseguir los objetivos, comparándolo con la evaluación del desempeño inicial y será aprobada por el Consejo de Administración 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 Consejo de Administración, 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 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 Consejo, sea presidente o vocal, percibirán 20.000 euros brutos anuales adicionales a la remuneración que perciban en su condición de consejeros no Ejecutivos.

Como norma de buena gobernanza, las comisiones estarán compuestas únicamente por consejeros no Ejecutivos.

El importe global máximo ascenderá a 760.000 euros, a razón de 80.000 euros brutos por cada uno de los Consejeros no Ejecutivos e incrementado en 20.000 euros adicionales por cada miembro de las comisiones del Consejo.

No obstante, si se aumentara el número de consejeros no Ejecutivos en más de los ocho miembros no Ejecutivos actuales del consejo de administración, el señalado importe máximo podrá incrementarse por cada nuevo miembro del consejo de administración en la cantidad fija de 80.000 euros brutos anuales por cada uno de ellos.

Asimismo, si se incrementara el número de miembros de cada una de las comisiones, hasta un máximo de 4 vocales y en caso de ascender a un total de 10 consejeros no Ejecutivos, el importe global máximo ascendería a una remuneración total de 960.000 euros por todos los consejeros no Ejecutivos, importe que incluye las remuneraciones que corresponden por la pertenencia a las comisiones de hasta un máximo de 8 miembros en total, 4 miembros en cada una de las 2 comisiones que existen actualmente.

Los Consejeros Ejecutivos no percibirán remuneración alguna por su condición de consejeros de la entidad, 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 entidades 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.

La retribución de los consejeros ejecutivos, atendiendo a su responsabilidad, funciones atribuidas y grado de compromiso asumido, en cuanto a la retribución será para el ejercicio 2022 a siguiente:

- Presidente Ejecutivo: D. Juan Carlos Ureta Domingo como Presidente Ejecutivo de la Sociedad percibirá una retribución fija anual consistente en 300.000 euros brutos, que se satisfará en 12 mensualidades todas ellas por igual importe.
- El Consejero Delegado de la Sociedad, D. Juan Luis López García, tendrá establecida una retribución fija anual de 275.000 euros brutos.
- El Consejero y Director General D. Jesús Sánchez-Quiñones González, tendrá establecida una retribución fija anual de 275.000 euros brutos.
- El Consejero y Director Regional, D. Santiago González Enciso tendrá establecida una retribución fija anual de 95.000 euros brutos.

En relación con la estimación de la retribución fija anual, dado que las cantidades indicadas son fijas y no dependerá 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 2022 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 y Director Regional), 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 Renta4 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 tienen establecido actualmente el siguiente Plan de Retribución Variable:

2.1. Retribución Variable del Presidente por sus funciones ejecutivas:

D. Juan Carlos Ureta Domingo, como Presidente Ejecutivo, en 2022 percibirá una Retribución Variable Anual ("RVA") que vendrá determinada por la cantidad correspondiente que se devengue en función del grado de cumplimiento de los objetivos de carácter anual vinculados al Beneficio Neto del Grupo ("BN"), que serán fijados en atención a las responsabilidades y funciones propias del cargo, así como cualesquiera otras que específicamente pudiera asignar el Consejo de Administración ("CA") al Presidente.

Los objetivos anuales se calcularán en base al BN y para el ejercicio 2022, se han establecido conforme a la siguiente escala:

- 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

Para determinar la Retribución Variable Anual que corresponde percibir al Presidente por cada ejercicio 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.

La RVA se percibirá siempre y cuando los niveles de morosidad o "quebranto" del Grupo Renta 4 durante el ejercicio sean inferiores al 5% del Patrimonio Neto ("PN") 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 Autoridad Bancaria Europea (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.

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.

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. Todo ello, se recogerá en la evaluación del desempeño anual que haga la Comisión de Nombres y Retribuciones de la Sociedad.

2.2. Retribución del Consejero Delegado y del Consejero y Director General

El Consejero Delegado, D. Juan Luis López García y el Consejero y Director General, D. Jesús Sánchez-Quiñones González percibirán una RVA que vendrá determinada por la cantidad correspondiente que se devengue en función del grado de cumplimiento de los objetivos de carácter anual, vinculados al Beneficio Neto del Grupo ("BN"), que se establezcan anualmente.

Los objetivos anuales se calcularán en base al BN y para el ejercicio 2022, se han establecido conforme a la siguiente escala:

- 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

Para determinar la Retribución Variable Anual que corresponde percibir al Consejero Delegado y al Consejero y Director General por cada ejercicio 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.

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 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 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.

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. Todo ello, se recogerá en la evaluación del desempeño anual que haga la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad.

2.3. Retribución Variable del Consejero y Director Regional

El Director Regional percibirá una RVA vendrá determinada por la cantidad correspondiente que se devengue en función del grado de cumplimiento de los objetivos de carácter anual vinculados al Beneficio Neto del Grupo ("BN"), que se establezcan.

Los objetivos anuales se calcularán en base al BN y para el ejercicio 2022, se han establecido conforme a la siguiente escala:

- 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

Para determinar la Retribución Variable Anual 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.

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 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 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.

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. Todo ello, se recogerá en la evaluación del desempeño anual que haga la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad.

Para determinar la Retribución Variable Anual devengada que corresponda percibir al Presidente Ejecutivo, Consejero Delegado, Director General y Director Regional, se llevará a cabo una evaluación i) de la adecuada gestión de la integración de los riesgos de sostenibilidad y políticas ESG, así como (ii) del cumplimiento de los objetivos sobre el grado de cumplimiento de los objetivos de carácter anual ("OA"), una vez conocidas todas las magnitudes vinculadas a dichos objetivos.

De la Retribución Variable Anual devengada que les correspondiera percibir a cada uno, 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 3 años, perfeccionándose el devengo

y pago a razón de un máximo del 13% el primer año de diferimiento, un máximo del 13% el segundo año de diferimiento y un máximo del 14% el tercer año de diferimiento. El pago que le corresponda deberá realizarse antes de la ?nalización del mes de marzo correspondiente del año natural siguiente de cada uno de los ejercicios en los que se ha producido el diferimiento.

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 ?nalización 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 Entidad.

El abono de la RVA, tanto del 60% como del 40% diferido, se realizará el 50% en metálico y el otro 50% restante en acciones. 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 ?ja 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 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 ?jados para el Presidente Ejecutivo, Consejero Delegado, Director General y Director Regional, no podrá suponer que el BN del Grupo se sitúe por debajo de 18 MM € para el 2022. En caso contrario, el Importe Total de la RV deberá ajustarse de manera proporcional hasta que el BN del 2022 sea de al menos 18 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 600.000 € brutos.
- Consejero Delegado, D. Juan Luis López García percibiría como máximo 550.000€ brutos.
- Director General, D. Jesús Sánchez-Quiñones González 550.000 € brutos.
- Director Regional, D. Santiago González Enciso 190.000 € brutos.

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 2021, 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

concurrancia 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, 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. y se articulan para los consejeros ejecutivos de la siguiente manera:

- Presidente Ejecutivo: En caso de extinción por causas ajenas al Presidente, por su cese o no reelección como miembro del Consejo de Administración (CA) por la Junta General (JG) 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 Consejero Delegado (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 período 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.
- Director Regional: no tiene suscrito ningún acuerdo relativo a indemnización o blindajes especiales.

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

El Presidente ejecutivo, en caso de que el CA acuerde su cese como Presidente Ejecutivo, 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 Presidente ejecutivo 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 los consejeros ejecutivos que ostentan los cargos de Consejero Delegado y Consejero y Director General, 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 Consejero Delegado o del Director General, 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 Entidad.

Sin embargo, en caso de (i) dimisión o baja voluntaria; (ii) desistimiento del Consejero Delegado o Director General; (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.

Por último, en cuanto al consejero ejecutivo y Director Regional, el CA ha establecido que 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 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; (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 ha sido correcto y alineado con los objetivos de la Entidad.

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 2022 a la cantidad de 1.831 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 2022, a la cantidad de 390 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 2021 el límite máximo de la cuantía de dicha indemnización ascendería a la cantidad de 398 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 2021, a la cantidad de 137 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 Junta General, 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 entidad.

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 refería. 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 a los créditos concedidos a consejeros o personas vinculadas, el 14 de junio de 2021 se concedió a D. Santiago González Enciso un crédito de 700 miles de euros, habiendo dispuesto a cierre de ejercicio de 473 miles de euros y con un plazo de amortización de 3 años, cuya finalización está prevista el 29 de junio de 2024. Adicionalmente, cabe destacar que el 23 de abril de 2021 le fue concedido un préstamo a D^a. Matilde Fernández de Miguel, cónyuge de D. Santiago González Enciso por importe de 100 miles de euros, no habiendo dispuesto a cierre de ejercicio de cantidad alguna y cuyo plazo de amortización finaliza el 22 de abril de 2024. Por otro lado, la Entidad ha concedido a D. Santiago González Enciso Fernández, D. Ignacio González Enciso Fernández, D^a. Cristina González Enciso Fernández, D^a. Matilde González Enciso Fernández y D^a. María González Enciso Fernández, descendientes del consejero D. Santiago González Enciso, un crédito por importe de 320 miles de euros a cada uno de ellos. A cierre del ejercicio han dispuesto de 292 miles de euros cada uno de ellos.

Por otro lado, los descendientes de D. Juan Carlos Ureta Domingo, D^a. Inés Asunción Ureta Estados, D^a. Matilde Ureta Estados y D. Juan Carlos Ureta Estados, tienen concedido un crédito por un importe de 170 miles cada uno de ellos, habiendo dispuesto a cierre del ejercicio D^a. Inés Asunción Ureta Estados, D^a. Matilde Ureta Estados y D. Juan Carlos Ureta Estados de 162, 163 y 130 miles de euros, respectivamente. Dichos créditos tienen como fecha de finalización el 23 de diciembre de 2023.

En relación con el tipo de interés, los créditos han sido concedidos a un margen de interés, de Euribor a 12 meses más 0,7%. 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.

Durante el ejercicio 2021 no se ha producido ningún cambio, ni modificación sustancial en la política de remuneraciones ya aprobada por la Junta, ni cambios relevantes que supongan que el Consejo de Administración haya acordado presentar ante la Junta General para su aprobación por esta.

Sin embargo, la Entidad tiene previsto mantener durante los ejercicios, 2022, 2023 y 2024, plazo de tres años establecido en el artículo 529 novodécimo de la Ley de Sociedades de Capital, los principios, las características y los conceptos aplicables a los Consejeros, tanto en el desempeño de sus funciones como órgano de administración, como la de aquellos Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas.

El sistema retributivo previsto en la presente Política será igualmente de aplicación a cualquier nuevo Consejero Ejecutivo que se incorpore al Consejo de Administración durante la vigencia de esta Política, adecuando, el mismo a las funciones que le sean atribuidas, así como a las responsabilidades asumidas y a su experiencia profesional. A este respecto, se establecerá, por acuerdo del Consejo de Administración, una retribución fija adecuada a dichas características, en línea con las retribuciones fijas de los actuales Consejeros Ejecutivos y considerando el entorno competitivo formado por el conjunto de las principales instituciones comparables, aplicándose asimismo el sistema de retribución variable recogido en la presente Política y demás condiciones contractuales que le sean aplicables, sin que a estos efectos se apliquen los límites globales previstos en la presente Política.

Anualmente, el Consejo de Administración revisará las cuantías concretas, dentro de los criterios señalados, trasladando la información detallada sobre las retribuciones a la Junta General de Accionistas a través del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros y sometiendo en todo caso a su aprobación los incentivos a largo plazo que pudieran considerarse necesarios y adecuados en cada ejercicio.

En cualquier caso, también adaptará la Política y conceptos retributivos a las nuevas normas que pudieran resultar de aplicación a Renta 4 Banco. Si se produce alguna operación societaria significativa en Renta 4 Banco que pudiera afectar de manera relevante al cobro de la parte diferida de la retribución, el Consejo de Administración podrá alterar, de forma debidamente motivada, las fechas de liquidación y el calendario de pago previsto.

El Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros será sometido a la Junta General de Accionistas anualmente de acuerdo con lo establecido en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital.

La presente Política resultará de aplicación para la remuneración de los consejeros de la Entidad correspondiente a los ejercicios 2022, 2023 y 2024, salvo que se adopte acuerdo diferente en la Junta General de Accionistas. Corresponde la interpretación de la presente Política al Consejo de Administración, adaptándola cuando sea necesario, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, a las modificaciones legislativas, mejores prácticas o requerimientos recibidos de los supervisores.

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 2021 fue aprobado por la Junta General por unanimidad, tal y como se refleja en el apartado B.4, siendo aprobado por el 100% de los votos a favor. En consecuencia, la Entidad ha considerado adecuado continuar con una política de remuneraciones de 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 23 de febrero de 2021 y a propuesta de la CNR, acordó, en el punto noveno del Orden del Día, aprobar la Política de Remuneraciones para el ejercicio 2021 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 26 de marzo de 2021, mediante el voto favorable del 100% 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.

Igualmente, el Consejo de Administración, en su sesión de 22 de febrero de 2022, y tras el proceso de evaluación del Consejo, sus Comisiones, el Presidente, el Consejero Delegado y el Consejero Coordinador, así como la evolución de la Sociedad durante el ejercicio 2021 mediante los resultados que se recogen en las cuentas anuales, ha determinado, conforme a la Política de Remuneraciones vigente, 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.

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, la Sociedad, en su Política de Remuneraciones, 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 2021 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 26 de marzo de 2021.

Asimismo, y en cuanto a las medidas adoptadas referentes a aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una repercusión material en el perfil de riesgos de la Sociedad, ésta adopta las mismas medidas que al respecto operan para los consejeros ejecutivos y que se recogen en el epígrafe A.1. anterior, siendo, sobre todo, las referentes a establecer la retribución variable en atención a unos objetivos ligados al beneficio neto de la Sociedad, al nivel de morosidad del Grupo Renta 4 y a objetivos en materia de ESG.

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 un 100%, 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 será 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 2021 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 2021, el importe total de la remuneración abonada a los consejeros de la Sociedad en su condición de tales, a fue de 470.000 euros, respetando el importe máximo de 633.264 euros para este concepto establecido en la Política de Retribuciones. La remuneración individual de cada consejero en su condición de tal consistió en una cantidad fija anual, tal y como se establece en dicha política. 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 Consejo de Administración, en su reunión de 22 de febrero de 2022 y a propuesta de la CNR, determinó los importes de remuneración variable anual de los consejeros ejecutivos devengados en el ejercicio 2021.

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 100 % sobre la remuneración ?ja 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	27.679.930	100,00

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos		0,00
Votos a favor	27.679.930	100,00
Votos en blanco		0,00
Abstenciones		0,00

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 23 de febrero de 2021 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 el ejercicio 2021 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 26 de marzo de 2021, ateniendo para determinar la retribución ?ja 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 2021 han percibido una cantidad ?ja anual por el desempeño de sus funciones como miembros del Consejo de Administración, que ascendió a 60.000 euros para cada uno de los consejeros personas físicas y 71.088 euros para el consejero persona jurídica, siendo la misma remuneración ?ja anual que percibieron cada uno de ellos en el 2020, no variando por tanto con respecto al ejercicio anterior.

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 26 de marzo de 2021, las retribuciones percibidas por los consejeros ejecutivos durante el ejercicio 2021 han sido:

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

Cabe destacar que la remuneración ?ja abonada a los consejeros ejecutivos durante el ejercicio 2021 ha ascendido a 945.000 euros (D. Juan Carlos Ureta Domingo 300.000 euros, D. Juan Luis López García y D. Jesús Sánchez-Quiñones González, 275.000 euros, cada uno de ellos, y D. Santiago González Enciso 95.000 euros), la misma cantidad que percibieron en concepto de remuneración ?ja en 2020 todos ellos, salvo el Sr. Enciso para

el que se aprobó un incremento de la remuneración fija para 2021 a 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 Política de Retribución 2021 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 Política de Remuneraciones correspondiente al ejercicio 2021 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 100% 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 Consejo de Administración 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 Remuneración también está vinculada a objetivos no financieros sobre la integración de los riesgos de sostenibilidad y políticas ESG.

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

- BN: $X < 16$ millones de euros= 0 % de la RFA.
- BN: $16 < X < 17$ millones de euros= 10 % de la RFA.
- BN: $17 < X < 18$ millones de euros= 15 % de la RFA.
- BN: $18 < X < 19$ millones de euros= 35 % de la RFA.
- BN: $19 < X < 20$ millones de euros= 55 % de la RFA.
- BN: $20 < X < 21$ millones de euros= 65 % de la RFA.
- BN: $21 < X < 22$ millones de euros= 85 % de la RFA.
- BN: $X > 22$ millones de euros= 100 % de la RFA.

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

La Política de Remuneraciones de 2021 establece que el Consejero Delegado, D. Juan Luis López García y el Consejero y Director General, D. Jesús Sánchez-Quiñones González perciben una RVA, consistente en hasta un máximo del 100% 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 Remuneración también está vinculada a objetivos no financieros sobre la integración de los riesgos de sostenibilidad y políticas ESG.

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

- BN: $X < 16$ millones de euros= 0 % de la RFA.
- BN: $16 < X < 17$ millones de euros= 10 % de la RFA.
- BN: $17 < X < 18$ millones de euros= 15 % de la RFA.
- BN: $18 < X < 19$ millones de euros= 35 % de la RFA.
- BN: $19 < X < 20$ millones de euros= 55 % de la RFA.
- BN: $20 < X < 21$ millones de euros= 65 % de la RFA.
- BN: $21 < X < 22$ millones de euros= 85 % de la RFA.
- BN: $X > 22$ millones de euros= 100 % de la RFA.

3) Retribución variable del consejero Director Regional

El Consejero y Director Regional percibirá una RVA, consistente en hasta un máximo del 100% 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 Remuneración también está vinculada a objetivos no financieros sobre la integración de los riesgos de sostenibilidad y políticas ESG.

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

- BN: $X < 16$ millones de euros= 0 % de la RFA.
- BN: $16 < X < 17$ millones de euros= 10 % de la RFA.
- BN: $17 < X < 18$ millones de euros= 15 % de la RFA.
- BN: $18 < X < 19$ millones de euros= 35 % de la RFA.
- BN: $19 < X < 20$ millones de euros= 55 % de la RFA.
- BN: $20 < X < 21$ millones de euros= 65 % de la RFA.

-BN: $21 < X > 22$ millones de euros= 85 % de la RFA.

-BN: $X > 22$ millones de euros= 100 % de la RFA

En relación con la RVA del Presidente Ejecutivo, Consejero Delegado, Director General y el Director Regional, el 60% de la cuantía que les corresponde percibir 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 en el que se ha devengado, marzo de 2022. El 40% restante, se someterá a un periodo de diferimiento de 3 años, perfeccionándose el devengo y pago a razón de un tercio en cada uno de los ejercicios, un máximo del 13% el primer año de diferimiento, un máximo del 13% el segundo año de diferimiento y un máximo del 14% el tercer año de diferimiento. El pago que le corresponda deberá realizarse antes de la finalización del mes de marzo del año natural siguiente de cada uno de los ejercicios en los que se ha producido el diferimiento, es decir, en marzo de 2023, 2024 y 2025.

Para el perfeccionamiento del devengo y pago del 40% de la RVA diferida, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombres y Retribuciones, realizará una evaluación a la finalización de cada ejercicio del periodo de diferimiento, en base al mantenimiento de la rentabilidad de los resultados del Grupo Renta 4, atendiendo a las circunstancias del sector durante el periodo evaluado.

El abono de la RVA, tanto del 60% como del 40% diferido, se realizará el 50% en metálico y el otro 50% restante en acciones. Para calcular el número de acciones devengadas a entregar, se tomará en consideración el promedio del valor de mercado de la acción durante los 20 últimos días hábiles del año correspondiente, siendo las acciones intransferibles durante un periodo de 3 años desde la entrega.

Por todo ello, como el Beneficio Neto del Grupo en el 2021 ha sido de 25,347 MM €, el nivel de morosidad ha sido inferior al 5% y se han alcanzado con los objetivos en materia ESC, en consecuencia el grado de consecución de los objetivos anuales fijados en la Política de Remuneraciones de 2021 establece que los consejeros ejecutivos tienen derecho a percibir una RVA global correspondiente al ejercicio 2021 por un importe global de 945.000 euros para todos los consejeros ejecutivos. En concreto, la RVA total para el Presidente Ejecutivo correspondiente al ejercicio 2021 asciende a 300.000 euros, al Consejero Delegado 275.000 euros, esta misma cifra también para el Consejero y Director General, y para el Director Regional el importe asciende a 95.000 euros.

De la RVA total resultante para el año 2021, el 60% de dicha cuantía se abonará durante el primer trimestre de 2022 y el 40% restante será diferido en los 3 ejercicios siguientes; 2023, 2024 y 2025. El abono de la Retribución Variable, tanto del 60%, como del 40% diferido, se realizará el 50% en metálico y el otro 50% restante en acciones.

Por lo tanto, durante el primer trimestre de 2022 la Entidad abonará a los Consejeros ejecutivos el 60% de la RVA Total correspondiente al ejercicio 2021, siendo el 50% en metálico y el otro 50% en acciones. En concreto, el Presidente Ejecutivo percibirá 180.000 euros (90.000 euros en metálico y 90.000 euros en acciones), el Consejero Delegado 165.000 euros (82.500 euros en metálico y 82.500 euros en acciones), el Director General 165.000 euros (82.500 euros en metálico y 82.500 euros en acciones) y el Director Regional 57.000 euros (28.500 en metálico y 28.500 en acciones).

Las cantidades restantes correspondientes al 40% diferido, se abonarán en los 3 años siguientes (2023, 2024 y 2025) según lo establecido para ello en la Política de Remuneraciones 2021.

Por otro lado, en relación a la RVA devengada en ejercicios anteriores, 2020, 2019 y 2018, cuyo 60% fue abonado durante el primer trimestre del ejercicio siguiente a su devengo, es decir, en el año 2021, 2020 y 2019, respectivamente, diferiendo el 40% restante de cada una de las RVA, a los 3 años siguientes al ejercicio del devengo. El Consejo a propuesta de la CNR, durante el primer trimestre de 2022, 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 periodo evaluado, siendo el resultado de la evaluación positiva para todos ellos.

Por este motivo, durante el primer trimestre de 2022, la Entidad abonará a los consejeros ejecutivos, por un lado, el primer tercio (1/3) del 40% diferido de la RVA correspondiente al ejercicio 2020, por otro lado, el segundo tercio (2/3) del 40% diferido de la RVA correspondiente al ejercicio 2019, y por último, el tercer y último tercio del 40% diferido de la RVA correspondiente al ejercicio 2018, 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 tercio (1/3) del 40% diferido de la RVA del ejercicio 2020 asciende a 67.833,33 euros, correspondiéndole a D. Juan Carlos Ureta Domingo, el Presidente Ejecutivo, la cantidad de 22.000,00 euros, el 50% en metálico (11.000 euros) y el otro 50% en acciones (11.000€), D. Juan Luis López García, el Consejero Delegado y D. Jesús Sanchez-Quiñones González, Consejero y Director General percibirán cada uno de ellos, 20.166,67 euros, el 50% en metálico (10.083,33 €) y el otro 50% en acciones (10.083,33 €) y D. Santiago González Enciso, Consejero y Director Regional percibirá la cantidad de 5.500 euros, (2.750 €) en metálico y (2.750 €) en acciones.

Por otro lado, el segundo tercio (2/3) del 40% diferido de la RVA correspondiente al ejercicio 2019, asciende al importe total de 43.166,67 euros, de los cuales, D. Juan Carlos Ureta Domingo, el Presidente Ejecutivo, percibirá la cantidad de 14.000 euros, el 50% en metálico (7.000€) y el otro 50% en acciones (7.000€), D. Juan Luis López García, el Consejero Delegado y D. Jesús Sanchez-Quiñones González, Consejero y Director General percibirán cada uno de ellos, 12.833,33 euros, el 50% en metálico (6.416,67 €) y el otro 50% en acciones (6.416,67 €) y Finalmente, D. Santiago González Enciso, Consejero y Director Regional percibirá la cantidad de 3.500 euros, (1.750€) en metálico y (1.750€) en acciones.

Y por último, el importe total correspondiente el último tercio del 40% diferido de la RVA correspondiente al ejercicio 2018, asciende a 18.500 euros, de los cuales, D. Juan Carlos Ureta Domingo, el Presidente Ejecutivo, percibirá la cantidad de 6.000 euros, el 50% en metálico (3.000€) y el otro 50% en acciones (3.000€), D. Juan Luis López García, el Consejero Delegado y D. Jesús Sanchez-Quiñones González, Consejero y Director General percibirán cada uno de ellos, 5.500 euros, el 50% en metálico (2.750 €) y el otro 50% en acciones (2.750 €) y D. Santiago González Enciso, Consejero y Director Regional percibirá la cantidad de 1.500 euros, (750 €) en metálico y (750 €) en acciones.

En consecuencia, de la RVA 2020 diferida quedarán pendientes de pago en los ejercicios siguientes, 2023 y 2024 y si la evaluación anual y los resultados de la Sociedad así lo permiten, el pago de dos tercios (2/3) del 40% de la RVA 2020 diferida, es decir un tercio (1/3) para cada uno de los años. Y sobre la RVA 2019 diferida, quedará pendiente de abono un tercio (1/3) del 40% de la RVA diferida en el ejercicio siguiente, 2023.

En cuanto a las decisiones tomadas por el Consejo para la aplicación de dichos conceptos, el Consejo de Administración procedió en su sesión de 22 de febrero de 2022, a propuesta de la CNR, a revisar, y aprobar la elevación para su aprobación a la Junta General, la Política de Remuneraciones correspondiente al ejercicio 2022. Asimismo, aprobó, el Informe Anual de Remuneraciones para los Consejeros correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2021, en la misma sesión, para su elevación 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 2021, conforme con la Política de Remuneraciones de 2021, 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 ¿jas 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 Entidad.

En cuanto a las coberturas y consolidación acorde con la normativa sobre Planes de Pensiones, a los que durante el ejercicio 2021 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 2021, 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 2021.

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 2021 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 2021 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 a los créditos concedidos a consejeros o personas vinculadas, el 14 de junio de 2021 se concedió a D. Santiago González Enciso un crédito de 700 miles de euros, habiendo dispuesto a cierre de ejercicio de 473 miles de euros y con un plazo de amortización de 3 años, cuya finalización está prevista el 29 de junio de 2024. Adicionalmente, cabe destacar que el 23 de abril de 2021 le fue concedido un préstamo a D^a. Matilde Fernández de Miguel, cónyuge de D. Santiago González Enciso por importe de 100 miles de euros, no habiendo dispuesto a cierre de ejercicio de cantidad alguna y cuyo plazo de amortización finaliza el 22 de abril de 2024. Por otro lado, la Entidad ha concedido a D. Santiago González- Enciso Fernández, D. Ignacio González- Enciso Fernández, D^a. Cristina González- Enciso Fernández, D^a. Matilde González- Enciso Fernández y D^a. María González- Enciso Fernández, descendientes del consejero D. Santiago González Enciso, un crédito por importe de 320 miles de euros a cada uno de ellos. A cierre del ejercicio han dispuesto de 292 miles de euros cada uno de ellos.

Por otro lado, los descendientes de D. Juan Carlos Ureta Domingo, D^a. Inés Asunción Ureta Estades, D^a. Matilde Ureta Estades y D. Juan Carlos Ureta Estades, tienen concedido un crédito por un importe de 170 miles cada uno de ellos, habiendo dispuesto a cierre del ejercicio D^a. Inés Asunción Ureta Estades, D^a. Matilde Ureta Estades y D. Juan Carlos Ureta Estades de 162, 163 y 130 miles de euros, respectivamente. Dichos créditos tienen como fecha de finalización el 23 de diciembre de 2023.

En relación con el tipo de interés, los créditos han sido concedidos a un margen de interés, de Euribor a 12 meses más 0,7%. 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 2021
Don EDUARDO CHACON LOPEZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña INES JUSTE BELLOSILLO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don PEDRO FERRERAS DIEZ	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
FUNDACION OBRA SOCIAL DE LA ABOGACIA ESPAÑOLA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña SARAH MARIE HARMON	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 25/05/2021
Don PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JOSE RAMON RUBIO LAPORTA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña GEMA AZNAR CORNEJO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JUAN LUIS LOPEZ GARCIA	Consejero Delegado	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JESUS SANCHEZ-QUIÑONES GONZALEZ	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don SANTIAGO GONZALEZ ENCISO	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña MARIA DEL PINO VELAZQUEZ MEDINA	Consejero Independiente	Desde 28/10/2021 hasta 31/12/2021
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA	Consejero Independiente	Desde 30/11/2021 hasta 31/12/2021

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 2021	Total ejercicio 2020
Don EDUARDO CHACON LOPEZ	60								60	60
Doña INES JUSTE BELLOSILLO	60								60	60
Don PEDRO FERRERAS DIEZ	54								54	60
FUNDACION OBRA SOCIAL DE LA ABOGACIA ESPAÑOLA	71								71	71
Doña SARAH MARIE HARMON	24								24	60
Don PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ	60								60	60
Don JOSE RAMON RUBIO LAPORTA	60								60	60
Doña GEMA AZNAR CORNEJO	60								60	60
Don JUAN LUIS LOPEZ GARCIA	276				45	20			341	318
Don JESUS SANCHEZ-QUIÑONES GONZALEZ	276				45	20			341	318
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	300				50	22			372	347
Don SANTIAGO GONZALEZ ENCISO	95				13	5			113	86
Doña MARIA DEL PINO VELAZQUEZ MEDINA	15								15	
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA	6								6	

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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	-							0,00				
Don PEDRO FERRERAS DIEZ	-							0,00				
FUNDACION OBRA SOCIAL DE LA ABOGACIA ESPAÑOLA	-							0,00				
Doña SARAH MARIE HARMON	-							0,00				
Don PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ	-							0,00				
Don JOSE RAMON RUBIO LAPORTA	-							0,00				
Doña GEMA AZNAR CORNEJO	-							0,00				
Don JUAN LUIS LOPEZ GARCIA	Plan Retribución Variable Acciones 2018	6		3	267	3	267	6,74	4		3	
Don JUAN LUIS LOPEZ GARCIA	Plan Retribución Variable Acciones 2017	10		10	1.012	10	1.012	6,74	11			

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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 JUAN LUIS LOPEZ GARCIA	Plan Retribución Variable Acciones 2019	19		6	624	6	624	6,74	7			13
Don JUAN LUIS LOPEZ GARCIA	Plan Retribución Variable Acciones 2020	76		45	4.414	45	4.414	6,74	51			31
Don JESUS SANCHEZ-QUIÑONES GONZALEZ	Plan Retribución Variable Acciones 2017	10		10	1.012	10	1.012	6,74	11			
Don JESUS SANCHEZ-QUIÑONES GONZALEZ	Plan Retribución Variable Acciones 2018	6		3	267	3	267	6,74	4			3
Don JESUS SANCHEZ-QUIÑONES GONZALEZ	Plan Retribución Variable Acciones 2019	19		6	624	6	624	6,74	7			13
Don JESUS SANCHEZ-QUIÑONES GONZALEZ	Plan Retribución Variable Acciones 2020	76		45	4.414	45	4.414	6,74	51			31
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	Plan Retribución Variable Acciones 2019	21		7	667	7	667	6,74	8			14
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	Plan Retribución	83		50	4.720	50	4.720	6,74	56			33

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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
	Variable Acciones 2020											
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	Plan Retribución Variable Acciones 2017	12		12	1.144	12	1.144	6,74	13			
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	Plan Retribución Variable Acciones 2018	6		3	286	3	286	6,74	3		3	
Don SANTIAGO GONZALEZ ENCISO	Plan Retribución Variable Acciones 2017	2		2	365	2	365	6,74	3			
Don SANTIAGO GONZALEZ ENCISO	Plan Retribución Variable Acciones 2018	2		1	99	1	99	6,74	1		1	
Don SANTIAGO GONZALEZ ENCISO	Plan Retribución Variable Acciones 2020	21		12	1.636	12	1.636	6,74	14		9	
Don SANTIAGO GONZALEZ ENCISO	Plan Retribución Variable Acciones 2019	5		2	231	2	231	6,74	2		3	
Doña MARIA DEL PINO VELAZQUEZ MEDINA	-							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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 PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA	-							0,00				

Observaciones

Durante el ejercicio 2021 una parte de la RV ("RV") 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 por un lado, a la RV devengada en 2019 y cuyo 40% fue diferido en tercios en los 3 ejercicios siguientes (2021, 2022 y 2023). En concreto, la RV total correspondiente al 2019, diferida y pagada en 2021 ha ascendido a 43.166,67 de euros, abonando el 50% en metálico y el otro 50% en acciones. En concreto, la RV abonada a D. Juan Carlos Ureta Domingo ascendió a 14.000 euros, 7.000 euros en acciones y 7.000 euros en metálico, a D. Juan Luis López García y a D. Jesús Sánchez-Quiñones González la cantidad de 12.833,33 euros a cada uno de ellos, 50% en metálico y el otro 50% en acciones y 3.500 euros a D. Santiago González Enciso, 1.750 en acciones y la misma cantidad en metálico.

Por otro lado, en 2021 también se ha abonado la RV devengada en el ejercicio 2018 y cuyo 40% fue diferido en los 3 ejercicios siguientes (2020, 2021 y 2022). En concreto, la RV total correspondiente al 2018, diferida y pagada en 2021 ha ascendido a 18.500 euros, abonando el 50% en metálico y el otro 50% en acciones. En concreto, la RV abonada a D. Juan Carlos Ureta Domingo ascendió a 6.000 euros, 3.000 euros en acciones y 3.000 euros en metálico, a D. Juan Luis López García y a D. Jesús Sánchez-Quiñones González la cantidad de 5.500 euros a cada uno de ellos, 50% en metálico y el otro 50% en acciones y 1.500 euros a D. Santiago González Enciso, 750 en acciones y la misma cantidad en metálico.

Por otro lado, durante 2021, también se ha abonado la RV devengada en el ejercicio 2018 y cuyo 40% fue diferido en los 3 ejercicios siguientes (2019, 2020, 2021). En concreto, la RV total correspondiente al 2017, diferida y pagada en 2021 ha ascendido a 71.120 euros, abonando el 50% en metálico y el otro 50% en acciones. En concreto, la RV abonada al Sr. Ureta ascendió a 24.000 euros, 12.000 euros en acciones y 12.000 euros en metálico, al Sr. Lopez y al Sr. Sánchez-Quiñones González la cantidad de 20.800 euros a cada uno de ellos, 50% en metálico y el otro 50% en acciones y 5.520 euros al Sr. González Enciso, 2.760 en acciones y la misma cantidad en metálico.

Por último, de la RV abonada a los consejeros ejecutivos durante el 2021, la otra parte se corresponde a la RV devengada en el ejercicio 2020, en el que se acordó que el 60% de las RV se abonarían durante el primer trimestre de 2021, dejando el 40% restante en los siguientes 3 ejercicios; 2022, 2023 y 2024, siendo la cuantía a abonar un tercio del importe total cada año, abonando el 50% en metálico y el otro 50% en acciones. En consecuencia, en 2021 se abonó el 60% la RV devengada en el ejercicio 2020, cantidad que ha ascendido a 305.250 euros, el 50% en metálico y el otro 50% en acciones. En concreto, a D. Juan Carlos Ureta Domingo un importe de 99.000 euros (49.500 euros metálico y 49.500 euros en acciones incluido el ingreso a cuenta), a D. Juan Luis López García la cantidad de 90.750 euros, el 50% en metálico (45.375 euros) y el otro 50% (45.375 euros) en acciones, (en este caso, la compra se han ejecutado a dos precios diferentes, tal y como se refleja en el detalle C.1.A ii.2), a D. Jesús Sánchez-Quiñones González también el importe de 90.750 euros, el 50% (45.375 euros) en metálico y el otro 50% (45.375 euros) en acciones y finalmente a D. Santiago González Enciso, 24.750 euros, 50% en metálico y el otro 50% en acciones.

En relación a la RV en acciones, para calcular el número de acciones a entregar en el ejercicio 2021 se ha tomado 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 2020, el valor promedio de la acción durante los 20 últimos días hábiles fue 6,735 euros por acción. En este sentido, en el mes de febrero de 2021 se suscribieron para cada uno de los consejeros ejecutivos el número de acciones correspondiente a la remuneración correspondiente a abonar en 2021, tomando para el cálculo el precio promedio (6,735 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 6.817 acciones, para D. Juan Luis López García y D. Jesús Sánchez-Quiñones González, 6.317 acciones para cada uno de ellos y a D. Santiago González Enciso un total de 2.331 acciones. La diferencia entre el precio de compra de las acciones en el mercado y

el precio promedio de la acción durante los 20 últimos días hábiles (6,735 euros/acción) junto con el ingreso a cuenta asociado a la retribución en especie has supuesto un coste total adicional de 26,963 miles de euros; 8,622 miles de euros correspondientes a D. Juan Carlos Ureta Domingo, 8,047 miles de euros a D. Juan Luis López, 7,557 miles de euros a D. Jesús Sánchez-Quiñones González y 2,736 miles de euros corresponden a D. Santiago González Enciso.

Todo ello se recoge en el apartado C.1.A. punto i y ii, en el que se reflejan los importes devengados al principio del ejercicio 2021, las acciones abonadas en 2021, así como los importes diferidos en acciones, para cada uno de los consejeros ejecutivos.

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 FERRERAS DIEZ	
FUNDACION OBRA SOCIAL DE LA ABOGACIA ESPAÑOLA	
Doña SARAH MARIE HARMON	
Don PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ	
Don JOSE RAMON RUBIO LAPORTA	
Doña GEMA AZNAR CORNEJO	
Don JUAN LUIS LOPEZ GARCIA	1
Don JESUS SANCHEZ-QUIÑONES GONZALEZ	1
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	1
Don SANTIAGO GONZALEZ ENCISO	1
Doña MARIA DEL PINO VELAZQUEZ MEDINA	
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA	

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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don EDUARDO CHACON LOPEZ								
Doña INES JUSTE BELLOSILLO								
Don PEDRO FERRERAS DIEZ								
FUNDACION OBRA SOCIAL DE LA ABOGACIA ESPAÑOLA								
Doña SARAH MARIE HARMON								
Don PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ								
Don JOSE RAMON RUBIO LAPORTA								
Doña GEMA AZNAR CORNEJO								
Don JUAN LUIS LOPEZ GARCIA	1	1			18	16		
Don JESUS SANCHEZ-QUIÑONES GONZALEZ	1	1			18	16		
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	1	1			18	16		
Don SANTIAGO GONZALEZ ENCISO	1	1			14	12		

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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Doña MARIA DEL PINO VELAZQUEZ MEDINA								
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don EDUARDO CHACON LOPEZ	Concepto	
Doña INES JUSTE BELLOSILLO	Concepto	
Don PEDRO FERRERAS DIEZ	Concepto	
FUNDACION OBRA SOCIAL DE LA ABOGACIA ESPAÑOLA	Concepto	
Doña SARAH MARIE HARMON	Concepto	
Don PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ	Concepto	
Don JOSE RAMON RUBIO LAPORTA	Concepto	
Doña GEMA AZNAR CORNEJO	Concepto	
Don JUAN LUIS LOPEZ GARCIA	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JESUS SANCHEZ-QUIÑONES GONZALEZ	Concepto	
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	Concepto	
Don SANTIAGO GONZALEZ ENCISO	Concepto	
Doña MARIA DEL PINO VELAZQUEZ MEDINA	Concepto	
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA	Concepto	

Observaciones

En relación a los créditos concedidos a consejeros o personas vinculadas, el 14 de junio de 2021 se concedió a D. Santiago González Enciso un crédito de 700 miles de euros, habiendo dispuesto a cierre de ejercicio de 473 miles de euros y con un plazo de amortización de 3 años, cuya ?nalización está prevista el 29 de junio de 2.024. Adicionalmente, cabe destacar que el 23 de abril de 2021 le fue concedido un prestamo a D^ª. Matilde Fernández de Miguel, cónyuge de D. Santiago González Enciso por importe de 100 miles de euros, no habiendo dispuesto a cierre de ejercicio de cantidad alguna y cuyo plazo de amortización ?naliza el 22 de abril de 2024. Por otro lado, la Entidad ha concedido a D. Santiago González- Enciso Fernández, D. Ignacio González- Enciso Fernández, D^ª. Cristina González- Enciso Fernández, D^ª. Matilde González- Enciso Fernández y D^ª. María González- Enciso Fernández, descendientes del consejero D. Santiago González Enciso, un crédito por importe de 320 miles de euros a cada uno de ellos. A cierre del ejercicio han dispuesto de 292 miles de euros cada uno de ellos.

Por otro lado, los descendientes de D. Juan Carlos Ureta Domingo, D^ª. Inés Asunción Ureta Estades, D^ª. Matilde Ureta Estades y D. Juan Carlos Ureta Estades, tienen concedido un crédito por un importe de 170 miles cada uno de ellos, habiendo dispuesto a cierre del ejercicio D^ª. Inés Asunción Ureta Estades, D^ª. Matilde Ureta Estades y D. Juan Carlos Ureta Estades de 162, 163 y 130 miles de euros, respectivamente. Dichos créditos tienen como fecha de ?nalización el 23 de diciembre de 2023. En relación con el tipo de interés, los créditos han sido concedidos a un margen de interés, de Euribor a 12 meses más 0,7%.

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 2021	Total ejercicio 2020
Don EDUARDO CHACON LOPEZ										
Doña INES JUSTE BELLOSILLO										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2021	Total ejercicio 2020
Don PEDRO FERRERAS DIEZ										
FUNDACION OBRA SOCIAL DE LA ABOGACIA ESPAÑOLA										
Doña SARAH MARIE HARMON										
Don PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ										
Don JOSE RAMON RUBIO LAPORTA										
Doña GEMA AZNAR CORNEJO										
Don JUAN LUIS LOPEZ GARCIA										
Don JESUS SANCHEZ-QUIÑONES GONZALEZ										
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO										
Don SANTIAGO GONZALEZ ENCISO										
Doña MARIA DEL PINO VELAZQUEZ MEDINA										
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA										

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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 FERRERAS DIEZ	Plan							0,00				
FUNDACION OBRA SOCIAL DE LA ABOGACIA ESPAÑOLA	Plan							0,00				
Doña SARAH MARIE HARMON	Plan							0,00				
Don PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ	Plan							0,00				
Don JOSE RAMON RUBIO LAPORTA	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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 GEMA AZNAR CORNEJO	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				
Doña MARIA DEL PINO VELAZQUEZ MEDINA	Plan							0,00				
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA	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 FERRERAS DIEZ	
FUNDACION OBRA SOCIAL DE LA ABOGACIA ESPAÑOLA	
Doña SARAH MARIE HARMON	
Don PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ	
Don JOSE RAMON RUBIO LAPORTA	
Doña GEMA AZNAR CORNEJO	
Don JUAN LUIS LOPEZ GARCIA	
Don JESUS SANCHEZ-QUIÑONES GONZALEZ	
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	
Don SANTIAGO GONZALEZ ENCISO	
Doña MARIA DEL PINO VELAZQUEZ MEDINA	
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA	

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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don EDUARDO CHACON LOPEZ								
Doña INES JUSTE BELLOSILLO								
Don PEDRO FERRERAS DIEZ								
FUNDACION OBRA SOCIAL DE LA ABOGACIA ESPAÑOLA								
Doña SARAH MARIE HARMON								
Don PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ								
Don JOSE RAMON RUBIO LAPORTA								
Doña GEMA AZNAR CORNEJO								
Don JUAN LUIS LOPEZ GARCIA								
Don JESUS SANCHEZ-QUIÑONES GONZALEZ								
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO								
Don SANTIAGO GONZALEZ ENCISO								

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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Doña MARIA DEL PINO VELAZQUEZ MEDINA								
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don EDUARDO CHACON LOPEZ	Concepto	
Doña INES JUSTE BELLOSILLO	Concepto	
Don PEDRO FERRERAS DIEZ	Concepto	
FUNDACION OBRA SOCIAL DE LA ABOGACIA ESPAÑOLA	Concepto	
Doña SARAH MARIE HARMON	Concepto	
Don PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ	Concepto	
Don JOSE RAMON RUBIO LAPORTA	Concepto	
Doña GEMA AZNAR CORNEJO	Concepto	
Don JUAN LUIS LOPEZ GARCIA	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JESUS SANCHEZ-QUIÑONES GONZALEZ	Concepto	
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	Concepto	
Don SANTIAGO GONZALEZ ENCISO	Concepto	
Doña MARIA DEL PINO VELAZQUEZ MEDINA	Concepto	
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA	Concepto	

Observaciones

[]

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 2021 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 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don EDUARDO CHACON LOPEZ	60				60						60
Doña INES JUSTE BELLOSILLO	60				60						60

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 2021 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 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don PEDRO FERRERAS DIEZ	54				54						54
FUNDACION OBRA SOCIAL DE LA ABOGACIA ESPAÑOLA	71				71						71
Doña SARAH MARIE HARMON	24				24						24
Don PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ	60				60						60
Don JOSE RAMON RUBIO LAPORTA	60				60						60
Doña GEMA AZNAR CORNEJO	60				60						60
Don JUAN LUIS LOPEZ GARCIA	341	73	1		415						415
Don JESUS SANCHEZ- QUIÑONES GONZALEZ	341	73	1		415						415
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	372	80	1		453						453
Don SANTIAGO GONZALEZ ENCISO	113	20	1		134						134

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 2021 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 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Doña MARIA DEL PINO VELAZQUEZ MEDINA	15				15						15
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS-ZUÑIGA	6				6						6
TOTAL	1.637	246	4		1.887						1.887

Observaciones

[]

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 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Consejeros ejecutivos									
Don JESUS SANCHEZ-QUIÑONES GONZALEZ	415	14,96	361	11,76	323	-15,67	383	39,27	275

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	453	14,68	395	12,22	352	-16,78	423	34,71	314
Don JUAN LUIS LOPEZ GARCIA	415	14,96	361	12,11	322	-15,71	382	38,91	275
Don SANTIAGO GONZALEZ ENCISO	134	36,73	98	11,36	88	-12,00	100	44,93	69
Consejeros externos									
Don EDUARDO CHACON LOPEZ	60	0,00	60	0,00	60	0,00	60	71,43	35
FUNDACION OBRA SOCIAL DE LA ABOGACIA ESPAÑOLA	71	0,00	71	0,00	71	0,00	71	0,00	71
Doña GEMA AZNAR CORNEJO	60	0,00	60	300,00	15	-	0	-	0
Doña INES JUSTE BELLOSILLO	60	0,00	60	0,00	60	0,00	60	71,43	35
Don JOSE RAMON RUBIO LAPORTA	60	0,00	60	0,00	60	0,00	60	0,00	60
Doña MARIA DEL PINO VELAZQUEZ MEDINA	15	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña PILAR GARCIA CEBALLOS- ZUÑIGA	6	-	0	-	0	-	0	-	0
Don PEDRO FERRERAS DIEZ	54	-10,00	60	0,00	60	0,00	60	0,00	60
Don PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ	60	0,00	60	0,00	60	0,00	60	0,00	60
Doña SARAH MARIE HARMON	24	-60,00	60	0,00	60	0,00	60	0,00	60

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Resultados consolidados de la sociedad									
	25	38,89	18	0,00	18	12,50	16	-5,88	17
Remuneración media de los empleados									
	54	1,89	53	0,00	53	0,00	53	6,00	50

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 entidades 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 abonadas y pagadas en 2021 para todos los consejeros, no habiendo devengado ninguna retribución variable durante el ejercicio 2021 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 2021, una parte de la retribución variable abonada en 2021 a los consejeros ejecutivos; D. Juan Carlos Ureta Domingo, D. Juan Luis López García, D. Jesús Sánchez-Quiñones González y D. Santiago Gonzalez Enciso, se corresponde a la retribución variable devengada en el ejercicio 2017 y cuyo 40% fue diferido en tercios en los 3 ejercicios siguientes (2019, 2020 y 2021). En concreto, la retribución variable correspondiente al 2017, diferida y pagada en 2021 ha ascendido a 71,120 miles de 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 24 miles de euros, a D. Juan Luis López García y a D. Jesús Sánchez-Quiñones González la cantidad de 20,8 miles de euros a cada uno de ellos, y a D. Santiago González Enciso, 5,520 miles en acciones y la misma cantidad en metálico.

Por otro lado, en 2021 otra 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 Gonzalez Enciso, se corresponde a la retribución variable devengada en el ejercicio 2018 y cuyo 40% fue diferido en tercios en los 3 ejercicios siguientes (2020, 2021 y 2022). En concreto, la retribución variable Total correspondiente al 2018, diferida y pagada en 2021 ha ascendido a 18,5 miles de 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 6 miles de euros, a D. Juan Luis López García y a D. Jesús Sánchez-Quiñones González la cantidad de 5,5 miles de euros a cada uno de ellos, y a D. Santiago González Enciso, 1,5 miles en acciones y la misma cantidad en metálico.

Por otro lado, de la retribución variable abonada a los consejeros ejecutivos durante el 2021, otra parte se corresponde a la retribución variable devengada en el ejercicio 2019, en el que se acordó que el 60% de las retribuciones se abonarían durante el primer trimestre de 2.020, diferenciando el 40% restante en los siguientes 3 ejercicios; 2021, 2022 y 2023, siendo la cuantía a abonar en un tercio (1/3) del importe total cada año, abonando el 50% en metálico y el otro 50% en acciones. En consecuencia, en 2021 se abonó un tercio del 40% la retribución variable devengada en el ejercicio 2019 ascendió a 43,167 miles, en concreto, a D. Juan Carlos Ureta Domingo se le abonó un importe de 14 miles de euros, a D. Juan Luis López García y a D. Jesús Sánchez-Quiñones González la cantidad de 12,833 miles de euros a cada uno de ellos y finalmente a D. Santiago González Enciso, 3,5 miles de 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 2021, otra parte se corresponde a la retribución variable devengada en el ejercicio 2020, en el que se acordó que el 60% de las retribuciones se abonarían durante el primer trimestre de 2.021, diferenciando el 40% restante en los siguientes 3 ejercicios; 2022, 2023 y 2024, siendo la cuantía a abonar de 1/3 del importe total cada año, abonando el 50% en metálico y el otro 50% en acciones. En consecuencia, en 2021 se abonó el 60% la retribución variable devengada en el ejercicio 2020 por un importe total de 305,250 miles de euros, 152,625 miles de euros en metálico y la misma cantidad en acciones. En concreto, a D. Juan Carlos Ureta Domingo un importe de 99 miles de euros (49,5 miles en metálico y 49,5 miles en acciones incluido el ingreso a cuenta), a D. Juan Luis López García y a D. Jesús Sánchez-Quiñones González la cantidad de 90,750 miles de euros a cada uno de ellos, el 50% en metálico (45,375 miles de euros) y el otro 50% en acciones (45,375 miles de euros) y finalmente a D. Santiago González Enciso, 24,750 miles de euros, 50% en metálico (12,375 miles de euros) y el otro 50% en acciones (12,375 miles de euros).

En relación a la retribución variable en acciones, para calcular el número de acciones a entregar en el ejercicio 2021 se ha tomado 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 2020, el valor promedio de la acción durante los 20 últimos días hábiles fue 6,735 euros por acción. En este sentido, en el mes de febrero de 2021 se suscribieron para cada uno de los consejeros ejecutivos el número de acciones correspondiente a la remuneración correspondiente a abonar en 2021, tomando para el cálculo el precio promedio (6,735 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 6.817 acciones, para D. Juan Luis López García y D. Jesús Sánchez-Quiñones González, 6.317 acciones para cada uno de ellos y a D. Santiago González Enciso un total de 2.331 acciones. La diferencia entre el precio de compra de las acciones en el mercado y el precio promedio de la acción durante los 20 últimos días hábiles (6,735 euros/acción) junto con el ingreso a cuenta asociado a la retribución en especie ha supuesto un coste total adicional de 26,963 miles de euros; 8,622 miles de euros correspondientes a D. Juan Carlos Ureta Domingo, 8,047 miles de euros a D. Juan Luis López, 7,557 miles de euros a D. Jesús Sánchez-Quiñones González y 2,736 miles de euros corresponden a D. Santiago González Enciso.

Todo ello se recoge en el apartado C.1.A. punto i y ii, en el que se reflejan todos los importes devengados, los importes abonados tanto en metálico y en acciones abonadas, así como de los periodos diferidos, para cada uno de los consejeros ejecutivos.

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

22/02/2022

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

- Si
 No