
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2019]

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

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

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

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

La política de remuneraciones de los consejeros (la "Política de Remuneraciones") 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 Consejo de Administración de Renta 4, y al objeto de contribuir a que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco en que desarrolla su actividad.

En este sentido y en el marco de lo dispuesto en los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad reserva a este órgano las facultades de adoptar las decisiones y proponer a la Junta General sobre la retribución de los consejeros. De acuerdo con las mejores prácticas de gobierno corporativo, el Consejo de Administración 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 éstas, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la "CNR"), es el órgano que asesora e informa al Consejo de Administración 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 Junta General de la Sociedad y proponiendo, en su caso, las modificaciones que estime oportunas.

Es por ello que será el Consejo quien, en el ejercicio de sus funciones, apruebe elevar, para su aprobación, a la Junta General de la Sociedad la Política de Remuneraciones para el año en curso, todo ello a propuesta de la CNR, elevando la misma a la.

La CNR, en virtud de lo establecido en el artículo 32 del Reglamento del Consejo de Administración, está integrada actualmente, por 3 miembros designados por el Consejo de Administración, Dña. Sarah Marie Harmon y Dña. Inés Juste Bellosillo, como consejeras independientes y D. Pedro Navarro Martínez, como otro consejero externo.

Esta Comisión se reúne con la frecuencia que es necesaria para el cumplimiento de sus funciones, convocada por su Presidente o, en su caso, por del Presidente del Consejo, con una frecuencia de al menos una vez al trimestre.

Durante el ejercicio 2019 la CNR se ha reunido en un total de 8 ocasiones para tratar cuestiones relativas a sus competencias.

Sin perjuicio de otros cometidos que le asigne el Consejo, 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 Consejo de Administración la política de remuneraciones 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 Consejo de Administración la retribución individual y los términos y condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos y las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos, de conformidad con la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General;

-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 Política de Remuneraciones al Consejo de Administración, para su elevación y posterior aprobación, en su caso, por la Junta General.

El Reglamento del Consejo de Administración, tanto en lo referente a la propia CNR, como para los consejeros en general, prevé que todos ellos (la Comisión o los miembros del Consejo 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 Consejo de Administración 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 Junta General de Accionistas de la Sociedad, lo que asegura el adecuado proceso de toma de decisiones en el ámbito retributivo.

- **Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo 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, en su caso.**

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 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 período 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 y al nivel de morosidad del Grupo Renta 4.

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

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

La Sociedad ha elaborado un sistema retributivo que diferencia la remuneración de los consejeros ejecutivos del resto de consejeros.

Los consejeros, por su condición de tales, percibirán una retribución fija anual por el desempeño de sus funciones como miembros del Consejo de Administración, adecuada a los estándares de mercado y 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 por dichos conceptos, no excederá de la cantidad fijada al efecto por la Junta General. En este sentido, la retribución de los consejeros consistirá en una cantidad fija anual por el desempeño de sus funciones como miembros del Consejo de Administración, que asciende para el ejercicio 2020 al importe global máximo de 491.088 euros, a razón de 60.000 euros brutos por cada uno de los consejeros no ejecutivos que sean personas físicas y 71.088 euros brutos para cada uno de los consejeros no ejecutivos, personas jurídicas. No obstante, si se aumenta el número de consejeros no ejecutivos en más de los ocho (8) miembros actuales, el señalado importe máximo podrá incrementarse por cada nuevo miembro no ejecutivo del consejo de administración, en la cantidad fija correspondiente (60.000 euros ó 71.088 euros) en atención a su condición de persona física o jurídica, hasta un máximo total de la remuneración de todos los consejeros no ejecutivos de 633.264€, en caso de ser diez (10) los miembros del consejo.

Los consejeros ejecutivos no percibirán remuneración alguna por su condición de consejeros de la Sociedad, siendo su retribución únicamente la percibida por sus funciones ejecutivas, cuyo esquema se expone en el epígrafe A.1.punto 4º siguiente.

- **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 para el ejercicio 2020, atendiendo a su responsabilidad, funciones atribuidas y grado de compromiso asumido, en cuanto a la retribución ¿ja será la siguiente:

- i. Presidente Ejecutivo: D. Juan Carlos Ureta Domingo como Presidente Ejecutivo de la Sociedad percibirá una retribución ¿ja anual consistente en 300.000 euros brutos, que se satisfará en 12 mensualidades todas ellas por igual importe.
- ii. El Consejero Delegado de la Sociedad, D. Juan Luis López García, tendrá establecida una retribución ¿ja anual de 275.000 euros brutos.
- iii. El Consejero y Director General D. Jesús Sánchez-Quiñones González, tendrá establecida una retribución ¿ja anual de 275.000 euros brutos.
- iv. El Consejero y Director Regional, D. Santiago González Enciso tendrá establecida una retribución ¿ja anual de 75.000 euros brutos.

En relación con la estimación de la retribución ¿ja anual, dado que las cantidades indicadas son ¿jas y no dependerá de ningún objetivo o aspecto variable, no existe estimación al respecto, siendo dichas cantidades los importes en concepto de retribución ¿ja que cada uno de ellos percibirán durante el ejercicio 2020 por sus cargos.

- **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.

- **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 de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración 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 2020 percibirá una Retribución Variable Anual ("RVA") que no podrá superar, en ningún caso, el 100% de la Retribución Fija Anual ("RFA") y vendrá determinada por la cantidad correspondiente que se devengue en función del grado de cumplimiento de los objetivos de carácter anual vinculados al Bene?cio Neto del Grupo ("BN"), que serán ?jados en atención a las responsabilidades y funciones propias del cargo, así como cualesquiera otras que especí?camente pudiera asignar el CA al Presidente.

Los objetivos anuales se calcularán en base al BN y para el ejercicio 2020, se han establecido conforme a la siguiente escala:

- BN < x > 15 MM€ = 0% de la RFA
- BN 15 < x > 16 MM€ = 10 % de la RFA
- BN 16 < x > 17 MM€ = 15 % de la RFA
- BN 17 < x > 18 MM€ = 35 % de la RFA
- BN 18 < x > 19 MM€ = 55 % de la RFA
- BN 19 < x > 20 MM€ = 65 % de la RFA
- BN 20 < x > 21 MM€ = 85 % de la RFA
- BN > 21 MM€ = 100% de la RFA

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 ?nal 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.

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 no podrá superar, en ningún caso, el 100% de RFA de cada uno de ellos y vendrá determinada por la cantidad correspondiente que se devengue en función del grado de cumplimiento de los objetivos de carácter anual, vinculados al Bene?cio Neto del Grupo ("BN"), que se establezcan anualmente.

Los objetivos anuales se calcularán en base al BN y para el ejercicio 2020, se han establecido conforme a la siguiente escala:

- BN < 15 MM€ = 0% de la RFA
- BN 15 < x > 16 MM€ = 10 % de la RFA
- BN 16 < x > 17 MM€ = 15 % de la RFA
- BN 17 < x > 18 MM€ = 35 % de la RFA
- BN 18 < x > 19 MM€ = 55 % de la RFA
- BN 19 < x > 20 MM€ = 65 % de la RFA
- BN 20 < x > 21 MM€ = 85 % de la RFA
- BN > 21 MM€ = 100% de la RFA

La RVA se percibirá siempre y cuando los niveles de morosidad o "quebranto" del Grupo Renta 4 durante el ejercicio sean inferior al 5% del PN al ?nal del año, 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.

2.3. Retribución Variable del Consejero y Director Regional

El Director Regional percibirá una RVA que no podrá superar, en ningún caso, el 100% de su RFA vendrá determinada por la cantidad correspondiente que se devengue en función del grado de cumplimiento de los objetivos de carácter anual vinculados al Bene?cio Neto del Grupo ("BN"), que se establezcan .

Los objetivos anuales se calcularán en base al BN y para el ejercicio 2020, se han establecido conforme a la siguiente escala:

- BN < 15 MM€ = 0% de la RFA
- BN 15 < x > 16 MM€ = 10 % de la RFA
- BN 16 < x > 17 MM€ = 15 % de la RFA
- BN 17 < x > 18 MM€ = 35 % de la RFA
- BN 18 < x > 19 MM€ = 55 % de la RFA
- BN 19 < x > 20 MM€ = 65 % de la RFA
- BN 20 < x > 21 MM€ = 85 % de la RFA
- BN > 21 MM€ = 100% de la RFA

La RVA se percibirá siempre y cuando los niveles de morosidad o "quebranto" del Grupo Renta 4 durante el ejercicio sean inferior al 5% del PN al ?nal del año, 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.

En relación a las cantidades correspondientes al importe que se devengue en función del cumplimiento de los objetivos de carácter anual ("OA") vinculados al Bene?cio Neto del Grupo fijados para el Presidente Ejecutivo, Consejero Delegado, Director General y Director Regional, el 60% de la cuantía que les correspondiese percibir a cada uno, se abonará en el plazo máximo de los 15 días siguientes a la realización de la evaluación, y en

todo caso, con anterioridad a la ?nalización del mes de marzo del año natural siguiente al ejercicio correspondiente en el que se ha devengado. El 40% restante, se someterá a un período de diferimiento de 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, 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 período de 12 meses desde la entrega.

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 15 MM€ para el 2020. En caso contrario, el Importe Total de la RV deberá ajustarse de manera proporcional hasta que el BN del 2020 sea de al menos 15 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 300.000 € brutos.
- Consejero Delegado, D. Juan Luis López García percibiría como máximo 275.000 € brutos.
- Director General, D. Jesús Sánchez-Quiñones González 275.000 € brutos.
- Director Regional, D. Santiago González Enciso 75.000 € brutos.

- **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 2019, 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.

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

Los consejeros no ejecutivos de la Sociedad no tienen reconocido contractualmente el derecho a percibir indemnización alguna en el caso de dimisión o cese. En relación a los consejeros ejecutivos, 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 A.1.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 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; (viii) jubilación; (ix) prejubilación; (x) jubilación anticipada; o (xi) mutuo acuerdo de suspensión de la relación, siempre y cuando la evaluación realizada concluya que el desempeño del Consejero ha sido correcto y alineado con los objetivos de la 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.

- **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 2020 a la cantidad de 1.232 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 2020, a la cantidad de 730 miles de euros.

-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 2020 el límite máximo de la cuantía de dicha indemnización ascendería a la cantidad de 1.019 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 2020, a la cantidad de 260 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 refiere. 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.

- **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.

- **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.**

La Sociedad tiene concedidas actualmente pólizas de crédito a favor de los siguientes consejeros:

Durante el ejercicio 2019 venció el crédito de D. Pedro Ángel Navarro Martínez por importe de 1.000 miles de euros. Por otro lado, el 28 de julio de 2019 se concedió un crédito a la sociedad Avilugam, S.L. (sociedad en la que D. Juan Carlos Ureta Domingo cuenta con un porcentaje superior al 15% de la sociedad), por importe de 1.500 miles de euros, con un plazo de amortización de 3 años, cuya fecha de finalización está establecida en el 27 de junio de 2022, disponiendo a cierre del ejercicio 2019 de 1.272 miles de euros.

Asimismo, a D. Francisco García Molina (actualmente ya no ostenta la categoría de consejero desde noviembre de 2019) le fue concedido un crédito por importe de 200 miles, con un plazo de amortización de 4 años, que finalizará el 8 de julio de 2022 y durante el 2019 ha dispuesto de 199 miles de euros.

El 28 de junio de 2018 se concedió a D. Santiago González Enciso un crédito de 775 miles de euros, habiendo dispuesto a cierre de ejercicio de 639 miles de euros y con un plazo de amortización de 3 años, cuya finalización está prevista el 27 de junio de 2021. Adicionalmente, cabe destacar que el 23 de abril de 2018 le fue concedido un préstamo a D^a. Matilde Fernández de Miguel, cónyuge de D. Santiago González Enciso por importe de 175 miles de euros, habiendo dispuesto a cierre de ejercicio de 51 miles de euros y cuyo plazo de amortización finaliza el 22 de abril de 2021.

En relación con el tipo de interés, los créditos han sido concedidos a un margen de interés, que oscila entre a Euribor a 12 meses más 1,1% y hasta 1,75%. 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.

- 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:

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- 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.
- 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 proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

Durante el ejercicio 2019 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.

Respecto del ejercicio en curso, tal y como se recoge en la Política de Remuneraciones, cabe destacar que con el objetivo de ajustar la composición del Consejo de Administración de la Sociedad a las tendencias, buenas prácticas y directrices de buen gobierno corporativo, se ha decidido reducir el número de miembros del Consejo pasando de estar formado por 10 consejeros no ejecutivos durante el 2019, a 8 consejeros no ejecutivos para el ejercicio 2020.

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/uploads/5c88c98001a8bnf_POL%C3%8DTICA%20REMUNERACION%20C3%93N%20_\(RENTA%204%202019\)_Consejeros.pdf](https://www.renta4banco.com/uploads/5c88c98001a8bnf_POL%C3%8DTICA%20REMUNERACION%20C3%93N%20_(RENTA%204%202019)_Consejeros.pdf)

- 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 2018 fue aprobado por la Junta General por unanimidad, tal y como se refleja 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.** 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 11 de marzo de 2019 y a propuesta de la CNR, acordó, en el punto noveno del Orden del Día, aprobar la Política de Remuneraciones para el ejercicio 2019 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 29 de abril de 2019, 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 17 de marzo de 2020, 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 2019 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.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 2019 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 29 de abril de 2019.

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 y al nivel de morosidad del Grupo Renta 4.

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, 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 en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

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 2019 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 2019, el importe total de la remuneración de los consejeros de la Sociedad en su condición de tales fue de 637.932 euros, respetando el importe máximo de 884.352 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 17 de marzo de 2020 y a propuesta de la CNR, determinó los importes de remuneración variable anual de los consejeros ejecutivos devengados en el ejercicio 2019.

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 35% sobre la remuneración fija anual que le corresponde a cada uno. En el apartado B.7 del presente informe se incluye más información en relación con estas condiciones.

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	28.865.036	100,00
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos		0,00
Votos a favor	28.865.036	100,00
Abstenciones		0,00

Observaciones

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

El Consejo de Administración, en su sesión celebrada el 11 de marzo de 2019 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 2019 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 29 de abril de 2019, ateniendo, para determinar la retribución fija anual adecuada, 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 2019 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 cada uno de los consejeros personas jurídicas, siendo la misma remuneración ?ja anual que percibieron cada uno de ellos en el 2018, no variando por tanto con respecto al ejercicio anterior.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, 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 29 de abril de 2019, durante el ejercicio 2019 las retribuciones percibidas por los consejeros ejecutivos 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 75.000 euros brutos.

Cabe destacar que la remuneración ?ja abonada a los consejeros ejecutivos durante el ejercicio 2019 ha ascendido a 925.000 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 75.000 euros), la misma cantidad que percibieron en concepto de remuneración ?ja en 2018, no produciéndose en consecuencia ningún incremento en la remuneración fija.

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

En particular:

- 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, 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.

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.

- 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.
- 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 2019 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 2019 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 Bene?cio Neto del Grupo, (los "Objetivos Anuales") que han sido ?jados en atención a las responsabilidades y funciones propias del cargo, así como cualesquiera otras que especí?camente 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 ?nal 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.

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

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

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

La Política de Remuneraciones de 2019 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 ?jados 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 Bene?cio Neto del Grupo, (los "Objetivos Anuales") que han sido ?jados en atención a las responsabilidades y funciones propias del cargo, así como cualesquiera otras que especí?camente 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 ?nal 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.

Los Objetivos Anuales se calculan en base al Bene?cio Neto del Grupo Renta 4 obtenido de conformidad con el siguiente esquema:

BN: $X < 15$ millones de euros= 0 % de la RFA.
BN: $15 < X < 16$ millones de euros= 10 % de la RFA.
BN: $16 < X < 17$ millones de euros= 15 % de la RFA.
BN: $17 < X < 18$ millones de euros= 35 % de la RFA.
BN: $18 < X < 19$ millones de euros= 55 % de la RFA.
BN: $19 < X < 20$ millones de euros= 65 % de la RFA.
BN: $20 < X < 21$ millones de euros= 85 % de la RFA.
BN: $X > 21$ 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 ?jados 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 Bene?cio Neto del Grupo, (los "Objetivos Anuales") que se ?jarán en atención a las responsabilidades y funciones propias del cargo, así como cualesquiera otras que especí?camente 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 ?nal 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.

Los objetivos anuales se calculan en base al Beneficio Neto del Grupo Renta 4 obtenido ("BN") conforme a lo siguiente:

BN: $X < 15$ millones de euros= 0 % de la RFA.
BN: $15 < X < 16$ millones de euros= 10 % de la RFA.
BN: $16 < X < 17$ millones de euros= 15 % de la RFA.
BN: $17 < X < 18$ millones de euros= 35 % de la RFA.
BN: $18 < X < 19$ millones de euros= 55 % de la RFA.
BN: $19 < X < 20$ millones de euros= 65 % de la RFA.
BN: $20 < X < 21$ millones de euros= 85 % de la RFA.
BN: $X > 21$ 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 realización del mes de marzo del año natural siguiente al ejercicio en el que se ha devengado, marzo de 2020. 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 realización 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 2021, 2022 y 2023.

Para el perfeccionamiento del devengo y pago del 40% de la RVA diferida, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nominaciones y Retribuciones, realizará una evaluación a la realización 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.

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 intranferibles durante un período de 12 meses desde la entrega.

Por todo ello, como el Beneficio Neto del Grupo en el 2019 ha sido de 17,602 MM € y el nivel de morosidad ha sido inferior al 5%, el grado de consecución de los objetivos anuales fijados en la Política de Remuneraciones de 2019, establece que los consejeros ejecutivos tienen derecho a percibir una RVA global para todos ellos, correspondiente al ejercicio 2019 de un importe global de 323.750 euros. En concreto, la RVA total para el Presidente Ejecutivo correspondiente al ejercicio 2019 asciende a 105.000 euros, al Consejero Delegado 96.250 euros, esta misma cifra también para el Consejero y Director General, y para el Director Regional el importe asciende a 26.250 euros.

De la RVA total resultante para el año 2019, el 60% de dicha cuantía se abonará durante el primer trimestre de 2020 y el 40% restante será diferido en los 3 ejercicios siguientes; 2021, 2022 y 2023. 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 2020 la Entidad abonará a los Consejeros ejecutivos el 60% de la RVA Total correspondiente al ejercicio 2019, siendo el 50% en metálico y el otro 50% en acciones. En concreto, el Presidente Ejecutivo percibirá 63.000 euros (31.500 en metálico y 31.500 en acciones), el Consejero Delegado 57.750 euros (28.875 en metálico y 28.875 en acciones), el Director General 57.750 euros (28.875 en metálico y 28.875 en acciones) y el Director Regional 15.750 euros (7.875 en metálico y 7.875 en acciones).

Las cantidades restantes correspondientes al 40% diferido, se abonarán en los 3 años siguientes (2021, 2022 y 2023), según lo establecido para ello en la Política de Remuneraciones 2019.

Finalmente, en relación a la RVA correspondiente a los ejercicios 2018 y 2017, cuyo 60% fue abonado durante el primer trimestre del año 2019 y 2018, respectivamente, dejando el 40% restante de cada una de las RVA, en los 3 años siguientes al ejercicio del devengo. El Consejo a propuesta de la CNR, durante el primer trimestre de 2020, ha llevado a cabo la evaluación del desempeño del Presidente Ejecutivo, del Consejero Delegado, del Consejero y Director General y del Consejero y Director Regional en base al mantenimiento de la rentabilidad de los resultados del Grupo Renta 4, atendiendo a las circunstancias del sector durante el período evaluado, siendo el resultado de la evaluación positiva para todos ellos.

Por este motivo, durante el primer trimestre de 2020, la Entidad abonará a los consejeros ejecutivos, por un lado, el primer tercio (1/3) del 40% diferido de la RVA correspondiente al ejercicio 2018, es decir, el 13% de la RVA 2018 y por otro lado, el segundo tercio (2/3) del 40% diferido de la RVA correspondiente al ejercicio 2017, es decir, el 13% de la RVA 2017, siendo en ambos casos abonado, 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 2018 asciende a 18.500 euros, correspondiéndole a D. Juan Carlos Ureta Domingo, el Presidente Ejecutivo, 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 Sánchez-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.

Por otro lado, el segundo tercio (2/3) del 40% diferido de la RVA correspondiente al ejercicio 2017, asciende al importe total de 71.120 euros, de los cuales, D. Juan Carlos Ureta Domingo, el Presidente Ejecutivo, percibirá la cantidad de 24.000 euros, el 50% en metálico (12.000) y el otro 50% en acciones (12.000), D. Juan Luis López García, el Consejero Delegado y D. Jesús Sánchez-Quiñones González, Consejero y Director General percibirán cada uno de ellos, 20.800 euros, el 50% en metálico (10.400) y el otro 50% en acciones (10.400) y finalmente, D. Santiago González Enciso, Consejero y Director Regional percibirá la cantidad de 5.520 euros, (2.760) en metálico y (2.760) en acciones.

En consecuencia, de la RVA 2018 diferida quedarán pendientes de pago en los ejercicios siguientes, 2021 y 2022 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 2018 diferida, es decir un tercio (1/3) para cada uno de los años. Y sobre la RVA 2017 diferida, quedará pendiente de abono un tercio (1/3) del 40% de la RVA diferida en el ejercicio siguiente, 2021.

En cuanto a las decisiones tomadas por el Consejo para la aplicación de dichos conceptos, el Consejo de Administración procedió en su sesión de 17 de marzo de 2020, 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 2020. Asimismo, aprobó, el Informe Anual de Remuneraciones para los Consejeros correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2019, 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 2019, conforme con la Política de Remuneraciones de 2019, 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 cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago 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 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 2019 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 2019, 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 2019.

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. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.

Durante el ejercicio 2019 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 2019 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.

Durante el ejercicio 2019 venció el crédito de D. Pedro Ángel Navarro Martínez por importe de 1.000 miles de euros. Por otro lado, el 28 de julio de 2019 se concedió un crédito a la sociedad Avilugam, S.L. (sociedad en la que D. Juan Carlos Ureta Domingo cuenta con un porcentaje superior al 15% de la sociedad), por importe de 1.500 miles de euros, con un plazo de amortización de 3 años, cuya fecha de finalización está establecida en el 27 de junio de 2022, disponiendo a cierre del ejercicio 2019 de 1.272 miles de euros.

Asimismo, a D. Francisco García Molina (actualmente ya no ostenta la categoría de consejero desde noviembre de 2019) le fue concedido un crédito por importe de 200 miles, con un plazo de amortización de 4 años, que finalizará el 8 de julio de 2022 y durante el 2019 ha dispuesto de 199 miles de euros.

El 28 de junio de 2018 se concedió a D. Santiago González Enciso un crédito de 775 miles de euros, habiendo dispuesto a cierre de ejercicio de 639 miles de euros y con un plazo de amortización de 3 años, cuya finalización está prevista el 27 de junio de 2021. Adicionalmente, cabe destacar que el 23 de abril de 2018 le fue concedido un préstamo a D^a. Matilde Fernández de Miguel, cónyuge de D. Santiago González Enciso por importe de 175 miles de euros, habiendo dispuesto a cierre de ejercicio de 51 miles de euros y cuyo plazo de amortización finaliza el 22 de abril de 2021.

En relación con el tipo de interés, los créditos han sido concedidos a un margen de interés, que oscila entre a Euríbor a 12 meses más 1,1% y hasta 1,75%. 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 cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

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 2019
Don EDUARDO CHACON LOPEZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don INES JUSTE BELLOSILLO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don PEDRO FERRERAS DIEZ	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
FUNDACION OBRA SOCIAL ABOGACIA ESPAÑOLA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don FRANCISCO DE ASIS GARCIA MOLINA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 19/12/2019
Doña SARAH MARIE HARMON	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
FUNDACION OBRA SOCIAL ABOGACIA ESPAÑOLA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 19/12/2019
Don PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JOSE RAMON RUBIO LAPORTA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don EDUARDO TRUEBA CORTES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 19/12/2019
Doña GEMA AZNAR CORNEJO	Consejero Independiente	Desde 29/04/2019 hasta 31/12/2019
Don JUAN LUIS LOPEZ GARCIA	Consejero Delegado	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JESUS SANCHEZ-QUIÑONES GONZALEZ	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	Presidente ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don SANTIAGO GONZALEZ ENCISO	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019

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 2019	Total ejercicio 2018
Don EDUARDO CHACON LOPEZ	60								60	60
Don INES JUSTE BELLOSILLO	60								60	60
Don PEDRO FERRERAS DIEZ	60								60	60
FUNDACION OBRA SOCIAL ABOGACIA ESPAÑOLA	71								71	71
Don FRANCISCO DE ASIS GARCIA MOLINA	60								60	60
Doña SARAH MARIE HARMON	60								60	60
FUNDACION OBRA SOCIAL ABOGACIA ESPAÑOLA	71								71	71
Don PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ	60								60	60
Don JOSE RAMON RUBIO LAPORTA	60								60	60
Don EDUARDO TRUEBA CORTES	60								60	60
Doña GEMA AZNAR CORNEJO	15								15	
Don JUAN LUIS LOPEZ GARCIA	275				12	11			298	328
Don JESUS SANCHEZ-QUIÑONES GONZALEZ	276				12	11			299	329
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	300				14	12			326	361
Don SANTIAGO GONZALEZ ENCISO	75				3	3			81	87

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 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		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				
Don INES JUSTE BELLOSILLO	Plan							0,00				
Don PEDRO FERRERAS DIEZ	Plan							0,00				
FUNDACION OBRA SOCIAL ABOGACIA ESPAÑOLA	Plan							0,00				
Don FRANCISCO DE ASIS GARCIA MOLINA	Plan							0,00				
Doña SARAH MARIE HARMON	Plan							0,00				
FUNDACION OBRA SOCIAL ABOGACIA ESPAÑOLA	Plan							0,00				
Don PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ	Plan							0,00				
Don JOSE RAMON RUBIO LAPORTA	Plan							0,00				
Don EDUARDO TRUEBA CORTES	Plan							0,00				
Doña GEMA AZNAR CORNEJO	Plan							0,00				
Don JUAN LUIS LOPEZ GARCIA	Plan Retribución	31		11	1.151	11	1.151	7,60			20	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		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 (Plan Remuneraciones 2017) Pago Diferido (1er 1/3)											
Don JUAN LUIS LOPEZ GARCIA	Retribución Variable Acciones (Plan Remuneraciones 2018)	21		12	1.256	12	1.256	7,60				9
Don JESUS SANCHEZ-QUINONES GONZALEZ	Retribución Variable Acciones (Plan Remuneraciones 2018)	21		12		12	1.256	7,60				9
Don JESUS SANCHEZ-QUINONES GONZALEZ	Plan Retribución Variable Acciones (Plan Remuneraciones 2017) Pago Diferido (1er 1/3)	31		11	1.152	11	1.152	7,60				20
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	Plan Retribución Variable Acciones (Plan Remuneraciones 2017) Pago Diferido (1er 1/3)	36		12	1.248	12	1.248	7,60				24
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	Retribución Variable Acciones (Plan	22		13		13	1.351	7,60				9

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		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
	Remuneraciones 2018)											
Don SANTIAGO GONZALEZ ENCISO	Plan Retribución Variable Acciones (Plan Remuneraciones 2017) Pago Diferido (1er 1/3)	9		3		3	403	7,60			6	
Don SANTIAGO GONZALEZ ENCISO	Retribución Variable Acciones (Plan Remuneraciones 2018)	6		3		3	404	7,60			3	

Observaciones

Durante el ejercicio 2019 una parte de la retribución variable abonada a los consejeros ejecutivos; D. Juan Carlos Ureta Domingo, D. Juan Luis López García, D. Jesús Sánchez-Quiñones González y D. Santiago González Enciso, se corresponde a la retribución variable devengada en el ejercicio 2017 y cuyo 40% fue diferido en tercios en los 3 ejercicios siguientes (2019, 2020 y 2021). En concreto, la retribución variable total correspondiente al 2017, diferida y pagada en 2019 ha ascendido a 72 miles de euros, abonando el 50% en metálico y el otro 50% en acciones. En concreto, la retribución variable abonada en acciones ascendió a 37 miles de euros, correspondiéndole a D. Juan Carlos Ureta Domingo un importe de 12 miles de euros, a D. Juan Luis López García y a D. Jesús Sánchez-Quiñones González la cantidad de 11 miles de euros a cada uno de ellos, y 3 miles de euros a D. Santiago González Enciso.

Por otro lado, de la retribución variable abonada a los consejeros ejecutivos durante el 2019, la otra parte se corresponde a la retribución variable devengada en el ejercicio 2018, en el que se acordó que el 60% de las retribuciones se abonarían durante el primer trimestre de 2019, difiriendo el 40% restante en los siguientes 3 ejercicios; 2020, 2021 y 2022, 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 2019 se abonó el 60% la retribución variable devengada en el ejercicio 2018, en concreto, a D. Juan Carlos Ureta Domingo un importe de 27 miles de euros (14 miles en metálico y 13 miles en acciones incluido el ingreso a cuenta), a D. Juan Luis López García y a D. Jesús Sánchez-Quiñones González la cantidad de 12 miles de euros a cada uno de ellos, el 50% en metálico y el otro 50% en acciones y finalmente a D. Santiago González Enciso, 3 miles de euros en metálico y la misma cantidad en acciones.

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 2018, las acciones abonadas en 2018, 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	
Don INES JUSTE BELLOSILLO	
Don PEDRO FERRERAS DIEZ	
FUNDACION OBRA SOCIAL ABOGACIA ESPAÑOLA	
Don FRANCISCO DE ASIS GARCIA MOLINA	
Doña SARAH MARIE HARMON	
FUNDACION OBRA SOCIAL ABOGACIA ESPAÑOLA	
Don PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ	
Don JOSE RAMON RUBIO LAPORTA	
Don EDUARDO TRUEBA CORTES	
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 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don EDUARDO CHACON LOPEZ								
Don INES JUSTE BELLOSILLO								
Don PEDRO FERRERAS DIEZ								
FUNDACION OBRA SOCIAL ABOGACIA ESPAÑOLA								
Don FRANCISCO DE ASIS GARCIA MOLINA								
Doña SARAH MARIE HARMON								
FUNDACION OBRA SOCIAL ABOGACIA ESPAÑOLA								
Don PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ								
Don JOSE RAMON RUBIO LAPORTA								
Don EDUARDO TRUEBA CORTES								
Doña GEMA AZNAR CORNEJO								
Don JUAN LUIS LOPEZ GARCIA	1	1			15		11	

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 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don JESUS SANCHEZ-QUIÑONES GONZALEZ	1	1			16		13	
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	1	1			15		11	
Don SANTIAGO GONZALEZ ENCISO	1	1			11		9	

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don EDUARDO CHACON LOPEZ	Concepto	
Don INES JUSTE BELLOSILLO	Concepto	
Don PEDRO FERRERAS DIEZ	Concepto	
FUNDACION OBRA SOCIAL ABOGACIA ESPAÑOLA	Concepto	
Don FRANCISCO DE ASIS GARCIA MOLINA	Concepto	
Doña SARAH MARIE HARMON	Concepto	
FUNDACION OBRA SOCIAL ABOGACIA ESPAÑOLA	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ	Concepto	
Don JOSE RAMON RUBIO LAPORTA	Concepto	
Don EDUARDO TRUEBA CORTES	Concepto	
Doña GEMA AZNAR CORNEJO	Concepto	
Don JUAN LUIS LOPEZ GARCIA	Concepto	
Don JESUS SANCHEZ-QUIÑONES GONZALEZ	Concepto	
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	Concepto	
Don SANTIAGO GONZALEZ ENCISO	Concepto	

Observaciones

Durante el ejercicio 2019 venció el crédito de D. Pedro Ángel Navarro Martínez por importe de 1.000 miles de euros.

Por otro lado, el 28 de julio de 2019 se concedió un crédito a la sociedad Avilugam, S.L. (sociedad en la que D. Juan Carlos Ureta Domingo cuenta con un porcentaje superior al 15% de la sociedad), por importe de 1.500 miles de euros, con un plazo de amortización de 3 años, cuya fecha de finalización está establecida en el 27 de junio de 2022, disponiendo a cierre del ejercicio 2019 de 1.272 miles de euros.

Asimismo, a D. Francisco García Molina (actualmente ya no ostenta la categoría de consejero desde noviembre de 2019) le fue concedido un crédito por importe de 200 miles, con un plazo de amortización de 4 años, que finalizará el 8 de julio de 2022 y durante el 2019 ha dispuesto de 199 miles de euros.

El 28 de junio de 2018 se concedió a D. Santiago González Enciso un crédito de 775 miles de euros, habiendo dispuesto a cierre de ejercicio de 639 miles de euros y con un plazo de amortización de 3 años, cuya finalización está prevista el 27 de junio de 2021. Adicionalmente, cabe destacar que el 23 de abril de 2018 le fue concedido un préstamo a D^a. Matilde Fernández de Miguel, cónyuge de D. Santiago González Enciso por importe de 175 miles de euros, habiendo dispuesto a cierre de ejercicio de 51 miles de euros y cuyo plazo de amortización finaliza el 22 de abril de 2021.

En relación con el tipo de interés, los créditos han sido concedidos a un margen de interés, que oscila entre a Euribor a 12 meses más 1,1% y hasta 1,75%. Las características esenciales, las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía y tipo de interés se estará a lo indicado en el epígrafe C.1.a.iv) posterior.

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo:

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 2019	Total ejercicio 2018
Don EDUARDO CHACON LOPEZ										
Don INES JUSTE BELLOSILLO										
Don PEDRO FERRERAS DIEZ										
FUNDACION OBRA SOCIAL ABOGACIA ESPAÑOLA										
Don FRANCISCO DE ASIS GARCIA MOLINA										
Doña SARAH MARIE HARMON										
FUNDACION OBRA SOCIAL ABOGACIA ESPAÑOLA										
Don PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ										
Don JOSE RAMON RUBIO LAPORTA										
Don EDUARDO TRUEBA CORTES										
Doña GEMA AZNAR CORNEJO										
Don JUAN LUIS LOPEZ GARCIA										
Don JESUS SANCHEZ-QUIÑONES GONZALEZ										
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO										
Don SANTIAGO GONZALEZ ENCISO										

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 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		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				
Don INES JUSTE BELLOSILLO	Plan							0,00				
Don PEDRO FERRERAS DIEZ	Plan							0,00				
FUNDACION OBRA SOCIAL ABOGACIA ESPAÑOLA	Plan							0,00				
Don FRANCISCO DE ASIS GARCIA MOLINA	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		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 SARAH MARIE HARMON	Plan							0,00				
FUNDACION OBRA SOCIAL ABOGACIA ESPAÑOLA	Plan							0,00				
Don PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ	Plan							0,00				
Don JOSE RAMON RUBIO LAPORTA	Plan							0,00				
Don EDUARDO TRUEBA CORTES	Plan							0,00				
Doña GEMA AZNAR CORNEJO	Plan							0,00				
Don JUAN LUIS LOPEZ GARCIA	Plan							0,00				
Don JESUS SANCHEZ-	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		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
QUIÑONES GONZALEZ												
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	Plan							0,00				
Don SANTIAGO GONZALEZ ENCISO	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	
Don INES JUSTE BELLOSILLO	
Don PEDRO FERRERAS DIEZ	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
FUNDACION OBRA SOCIAL ABOGACIA ESPAÑOLA	
Don FRANCISCO DE ASIS GARCIA MOLINA	
Doña SARAH MARIE HARMON	
FUNDACION OBRA SOCIAL ABOGACIA ESPAÑOLA	
Don PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ	
Don JOSE RAMON RUBIO LAPORTA	
Don EDUARDO TRUEBA CORTES	
Doña GEMA AZNAR CORNEJO	
Don JUAN LUIS LOPEZ GARCIA	
Don JESUS SANCHEZ-QUIÑONES GONZALEZ	
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	
Don SANTIAGO GONZALEZ ENCISO	

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 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don EDUARDO CHACON LOPEZ								
Don INES JUSTE BELLOSILLO								
Don PEDRO FERRERAS DIEZ								

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 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
FUNDACION OBRA SOCIAL ABOGACIA ESPAÑOLA								
Don FRANCISCO DE ASIS GARCIA MOLINA								
Doña SARAH MARIE HARMON								
FUNDACION OBRA SOCIAL ABOGACIA ESPAÑOLA								
Don PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ								
Don JOSE RAMON RUBIO LAPORTA								
Don EDUARDO TRUEBA CORTES								
Doña GEMA AZNAR CORNEJO								
Don JUAN LUIS LOPEZ GARCIA								
Don JESUS SANCHEZ-QUIÑONES GONZALEZ								
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO								

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 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don SANTIAGO GONZALEZ ENCISO								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

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

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JUAN LUIS LOPEZ GARCIA	Concepto	
Don JESUS SANCHEZ-QUIÑONES GONZALEZ	Concepto	
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	Concepto	
Don SANTIAGO GONZALEZ ENCISO	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 Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don EDUARDO CHACON LOPEZ	60				60					
Don INES JUSTE BELLOSILLO	60				60					
Don PEDRO FERRERAS DIEZ	60				60					
FUNDACION OBRA SOCIAL ABOGACIA ESPAÑOLA	71				71					
Don FRANCISCO DE ASIS GARCIA MOLINA	60				60					
Doña SARAH MARIE HARMON	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 Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
FUNDACION OBRA SOCIAL ABOGACIA ESPAÑOLA	71				71					
Don PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ	60				60					
Don JOSE RAMON RUBIO LAPORTA	60				60					
Don EDUARDO TRUEBA CORTES	60				60					
Doña GEMA AZNAR CORNEJO	15				15					
Don JUAN LUIS LOPEZ GARCIA	298	23	1		322					
Don JESUS SANCHEZ-QUIÑONES GONZALEZ	299	23	1		323					
Don JUAN CARLOS URETA DOMINGO	326	25	1		352					
Don SANTIAGO GONZALEZ ENCISO	81	6	1		88					
TOTAL	1.641	77	4		1.722					

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 2019 para todos los consejeros, no habiendo devengado ninguna retribución variable durante el ejercicio 2019 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 2019, la otra parte se corresponde a la retribución variable devengada en el ejercicio 2018, en el que se acordó que el 60% de las retribuciones se abonarían durante el primer trimestre de 2019 y el 40% restante se diferiría su pago en los siguientes 3 ejercicios; 2020, 2021 y 2022, siendo la cuantía a abonar de 1/3 en cada uno de los años siguientes. La retribución total se abonaría el 50% en metálico y el otro 50% en acciones.

Durante el ejercicio 2019 una parte de la retribución variable abonada a los consejeros ejecutivos; D. Juan Carlos Ureta Domingo, D. Juan Luis López García, D. Jesús Sánchez-Quiñones González y D. Santiago 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 total correspondiente al 2017, diferida y pagada en 2019 ha ascendido a 72 miles de euros, abonando el 50% en metálico y el otro 50% en acciones. En concreto, la retribución variable abonada en acciones ascendió a 37 miles de euros, correspondiéndole a D. Juan Carlos Ureta Domingo un importe de 12 miles de euros, a D. Juan Luis López García y a D. Jesús Sánchez-Quiñones González la cantidad de 11 miles de euros a cada uno de ellos, y 3 miles de euros a D. Santiago González Enciso.

Por otro lado, de la retribución variable abonada a los consejeros ejecutivos durante el 2019, la otra parte se corresponde a la retribución variable devengada en el ejercicio 2018, en el que se acordó que el 60% de las retribuciones se abonarían durante el primer trimestre de 2019, difiriendo el 40% restante en los siguientes 3 ejercicios; 2020, 2021 y 2022, 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 2019 se abonó el 60% la retribución variable devengada en el ejercicio 2018, en concreto, a D. Juan Carlos Ureta Domingo un importe de 27 miles de euros (14 miles en metálico y 13 miles en acciones incluido el ingreso a cuenta), a D. Juan Luis López García y a D. Jesús Sánchez-Quiñones González la cantidad de 12 miles de euros a cada uno de ellos, el 50% en metálico y el otro 50% en acciones y finalmente a D. Santiago González Enciso, 3 miles de euros en metálico y la misma cantidad en acciones.

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 2018, las acciones abonadas en 2018, así como los importes diferidos en acciones, 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:

17/03/2020

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

Si
 No