



Memoria de sostenibilidad **2025**

Índice

01 ■ Carta del presidente
pág. 3

02 ■ Conoce a Renta 4
pág. 6

03 ■ Nuestro compromiso
pág. 21

04 ■ Mirando al futuro
pág. 62

05 ■ Información adicional
pág. 66

Carta del presidente

Tras las dudas e inquietudes iniciales, 2025 ha terminado siendo un buen año para la economía y para los mercados financieros globales. El índice Eurostoxx que refleja la evolución bursátil de las cincuenta principales compañías europeas, subió un 18,3% en el año, el S&P norteamericano un 16,4%, el Nasdaq 100 de empresas tecnológicas un 20,2%, el Nikkei japonés un 26,2% y, por encima de todos ellos, destacó nuestro **Ibex**, con una **subida del 49,3%**.

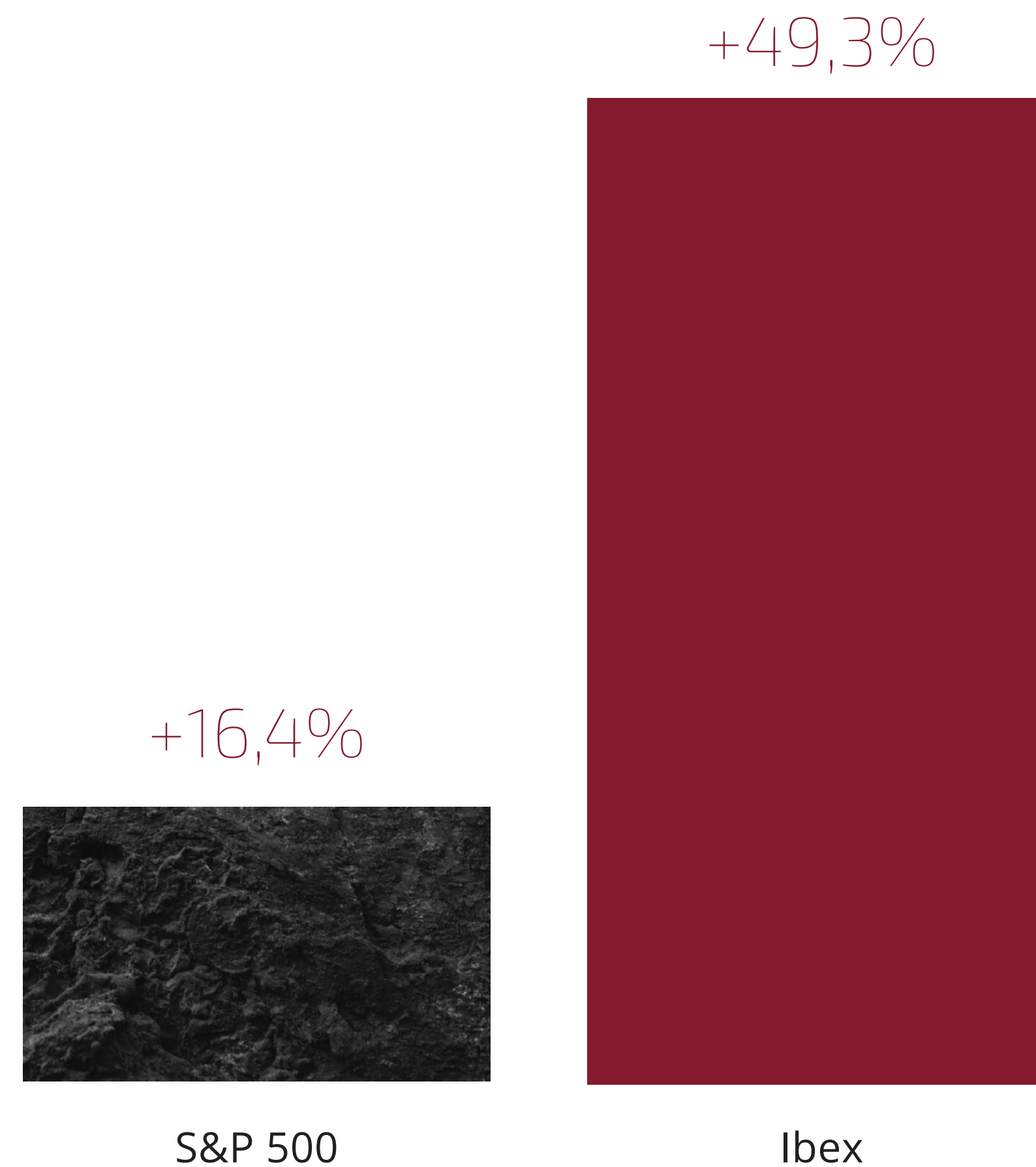
La tranquilidad ha sido también la nota dominante en los mercados de bonos y, asimismo, en los mercados de divisas en los que lo más destacable ha sido la depreciación del dólar. Una depreciación que, sin embargo, no ha sido tan drástica como algunos vaticinaban. El **euro se ha apreciado un 13,4% respecto al dólar** en el 2025, pero en ningún momento la cotización del dólar ha caído por debajo de los 1,20 dólares por euro, manteniéndose así dentro de la banda de fluctuación básica de los

últimos diez años, aunque es verdad que en la parte baja de esa banda.

El buen tono de los mercados financieros refleja, un año más, la confianza de los inversores en la **buena marcha de la economía global**. El temor inicial a que las políticas proteccionistas del nuevo presidente norteamericano pudiesen dar lugar a una fuerte contracción económica o a una salida desordenada de capitales de la economía norteamericana, con el consiguiente desplome del dólar, dio paso, a partir de abril, a la expectativa de un nuevo ciclo de crecimiento global, basado en un escenario de liquidez abundante y de innovación acelerada.

Ese escenario ha ido tomando forma, por un lado, con el impulso dado por el gobierno americano al dinero digital privado, al promulgar la Ley Genius el pasado 18 de julio de 2025 y, por otro lado, con la apuesta decidida por la **inteligencia artificial** como principal fuerza transformadora de la economía, una apuesta que ya no tiene marcha atrás.

Evolución índices bursátiles 2025



Carta del presidente

Asimismo, los mercados parecen estar descontando positivamente la sustitución del llamado “multilateralismo”, que ha conformado la escena geopolítica de las tres últimas décadas, con la convivencia pacífica entre la potencia dominante, EEUU, y la potencia emergente, China, por un nuevo modelo “multipolar”, en el que EEUU sin duda desea imponer con más firmeza su hegemonía, pero que inevitablemente deberá estar basada en nuevas reglas consensuadas con el resto de los países.

La economía y los mercados financieros viven en un **entorno de profunda transformación**, tanto en el escenario geopolítico, cuyo modelo está cambiando, como en la innovación tecnológica, dominada por la irrupción de la nueva **inteligencia artificial generativa (IA)**. Los mercados parecen apostar por una corrección ordenada de los desequilibrios, generados por el anterior modelo de hiper globalización, y por una transición no traumática, hacia un nuevo orden global que sustituya al anterior.

Todo parece indicar que el papel de los mercados financieros va a ser cada vez más relevante en la configuración del **futuro**, tanto en su función de control y contrapeso de los poderes públicos, como en su función de canalizar y asignar los recursos financieros. Ese papel que adquiere una escala aun mayor con la ampliación del ecosistema de inversión y financiación a los nuevos mercados de activos privados, no cotizados en mercados oficiales, y a los nuevos activos digitales, sobre todo las llamadas “monedas estables” (stablecoins) y el dinero privado digital. Una ampliación

que alcanzará una escala aun mayor con la **tokenización de activos**.

Renta 4 Banco viene preparándose desde hace años para esas transformaciones y, en base a ello, y también en base al crecimiento sostenido en clientes activos de la red propia e ingresos, abordamos el año 2026 con expectativas positivas, continuado creciendo y desarrollando satisfactoriamente nuestra misión y nuestro modelo de negocio.

En cuanto a la responsabilidad social corporativa, empezando por la creación de empleo, la plantilla media en 2025 ha ascendido a **741 personas, un 4,7% más que el año pasado**.

En el 2025 la **Fundación Renta 4** ha seguido apoyando diversos programas relacionados con la educación de personas sin recursos o discapacitadas. Mantenemos los programas con Fundaciones como A.G.H., Fundación Agua de Coco, Prodis, Asociación Granadown, Fundación Sesé, Fundación Rey Ardid o Fundación Carlos Sanz, añadiendo a estos otros cinco nuevos programas elegidos, en votación abierta, entre todos

los proyectos presentados por los propios empleados, lo que hace un total de doce colaboraciones.

Además de estos programas, la Fundación ha colaborado de forma extraordinaria con diversos programas e iniciativas de voluntariado entre sus empleados y ha participado en acciones puntuales de forma directa, procurando que estén siempre dentro del territorio de acción solidaria que se ha marcado la entidad, que se centra en **la educación y la cultura**.

De nuevo, una parte de nuestra plantilla ha colaborado con AVANZA ONG en la elaboración y envío de cestas navideñas a familias desfavorecidas, y en el ámbito de la cultura mantenemos nuestra pertenencia a la Junta de Protectores del **Teatro Real**, y nuestro acuerdo de colaboración con la **Ópera de Bilbao**, así como el patrocinio del **Festival de Música y Danza de Granada**.

En el ámbito de la educación financiera seguimos realizando numerosos eventos, cursos y seminarios para promover la **cultura financiera**, en los que hemos tenido más de seis mil inscritos y 50.000 visualizaciones de las conferencias online emitidas a lo largo de todo el año. Asimismo, nuestro blog “De ahorrador a inversor” ha

tenido más de 110.000 usuarios únicos en el 2025, un 51,48% más que en el año anterior. Todo ello complementado con más de 200 cursos y conferencias que se imparten de forma abierta y gratuita directamente en nuestra red de oficinas, y con la campaña “Inversión para todos”, cuyo objetivo es concienciar a la sociedad española de la importancia y accesibilidad de la **inversión para todos**, la democratización de la inversión.

Finalizo ya, agradeciendo, como siempre, a nuestros accionistas y clientes su confianza, sin la que nada de lo anterior sería posible, y a todo el equipo humano de Renta 4 por su trabajo, dedicación y enorme talento que, como siempre recuerdo, es, sin duda, el activo más valioso de nuestra compañía.



Conoce a Renta 4

Historia

Objetivos, misión y visión de la compañía

Principales magnitudes

- 12. Principales líneas de negocio
- 14. Remuneración total (mediana)
- 15. N.º empleados
- 16. Presencia geográfica

Cadena de Valor

Análisis de doble materialidad

Nuestra estrategia de sostenibilidad

- 20. Compromiso con la sostenibilidad



021

Historia/

Renta 4 es un “Marketplace” para las inversiones, pero con licencia bancaria plena cuyo objetivo es ofrecer un **servicio exclusivo** de forma inclusiva para ayudar a todo cliente a proteger y sacar el **mayor rendimiento posible** a sus ahorros e inversiones, gestionando a la vez los riesgos. Para ello, la Entidad ha establecido un modelo de negocio consecuente, que orquesta estrategias, estructuras, desarrollos y actividades, y que se resume en dos puntos:

- Banco especializado en **el ahorro, la inversión, el patrimonio y servicios de ‘corporate’**. Con el objetivo de ofrecer calidad y excelencia de servicio de una forma escalable, es necesario focalizar la actividad.
- Banco de clientes. Para Renta 4 **todo inversor es un gran cliente**. El objetivo, en este caso, es establecer una relación de confianza a largo plazo basado en un servicio experto, eficiente y personalizado para todo inversor.

“
Promoviendo la inversión para el progreso de las personas y la sociedad.”



Historia/

- 1986
Entidad Delegada del Tesoro
- 1989
Sociedad de Valores y Bolsa
- 1991
Crea su Gestora de Fondos, Sociedades de Inversión y Pensiones (1997)
- 1995
Comercializa en España fondos internacionales
- 1999
Lanza Primeras plataformas de inversión online en España
- 2007
Empieza a cotizar en Bolsa
- 2011
Se transforma en Banco
- 2013
Inicia su presencia en Chile, y posteriormente en Perú y Colombia
- 2015
Crea el departamento de operaciones corporativas
- 2018
Incorpora en su oferta Private Equity y Private Debt
- 2020
Amplía su oferta de servicios bancarios básicos
- 2022
Se implementó el Plan MAS
- 2024
Se adhirió a los principios de inversión responsable
- 2025
Adquiere la sociedad Sigrun Partners. Obtiene Licencia MiCA

Objetivos, misión y visión de la compañía/

En Renta 4 Banco estamos firmemente convencidos de que **la inversión es una palanca muy potente de progreso social**. La difusión de los principios de una inversión responsable y su puesta en práctica, son el mejor camino para que nuestros clientes tengan una experiencia de inversión satisfactoria y rentable.

Nuestra misión y compromiso es ofrecer a los ahorradores, familias y empresas **las mejores soluciones** para sus necesidades de inversión, incorporando la pedagogía a nuestra labor como gestores y asesores, y poniendo a su disposición una oferta abierta de soluciones, un equipo humano preparado y una tecnología eficaz, sencilla y accesible.



Objetivos, misión y visión de la compañía/

Los intereses de nuestros clientes son lo más importante. Renta 4 le ofrece, confiar en que se le cobra lo justo, confiar en que se le ofrece lo que le conviene a él y no a la Entidad. Esta **confianza** se transmite a través de los siguientes valores:

Compromiso con la sostenibilidad

Practicando la inversión responsable para que todos los ahorradores tengan una experiencia de inversión satisfactoria y rentable. Desempeñando así un papel significativo y comprometido en la mejora de la sostenibilidad en la economía.

Cercanía

La mejor forma de transmitir confianza es con la cercanía, el trato personal, la empatía la comunicación clara y transparente: conocer bien a tus clientes.

Experiencia

Trabajando profesionalidad y experiencia, pero también con atención y humanidad. Hay que serlo y parecerlo.

Tecnología

Para poder ofrecer a los usuarios experiencias confortables, ágiles y ubicuas, integrando los canales físicos y digitales.

Proactividad

Aportando ideas y soluciones a través de conversaciones con el cliente para conocer lo que realmente necesita.

Visión de largo plazo

Seguimos la filosofía Slow Finance, una forma de entender las finanzas guiada por la serenidad y el buen criterio y alejada de lo impulsivo.

La compañía busca financiar la **innovación** y contribuir a una transformación positiva de la economía, ofreciendo las mejores soluciones financieras que impulsen el crecimiento empresarial y, al mismo tiempo, promuevan un **impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente**. El cuidado del medioambiente, los factores sociales y el buen gobierno no son simplemente parte del discurso; son un pilar fundamental de la estrategia empresarial de Renta 4.



Principales magnitudes/

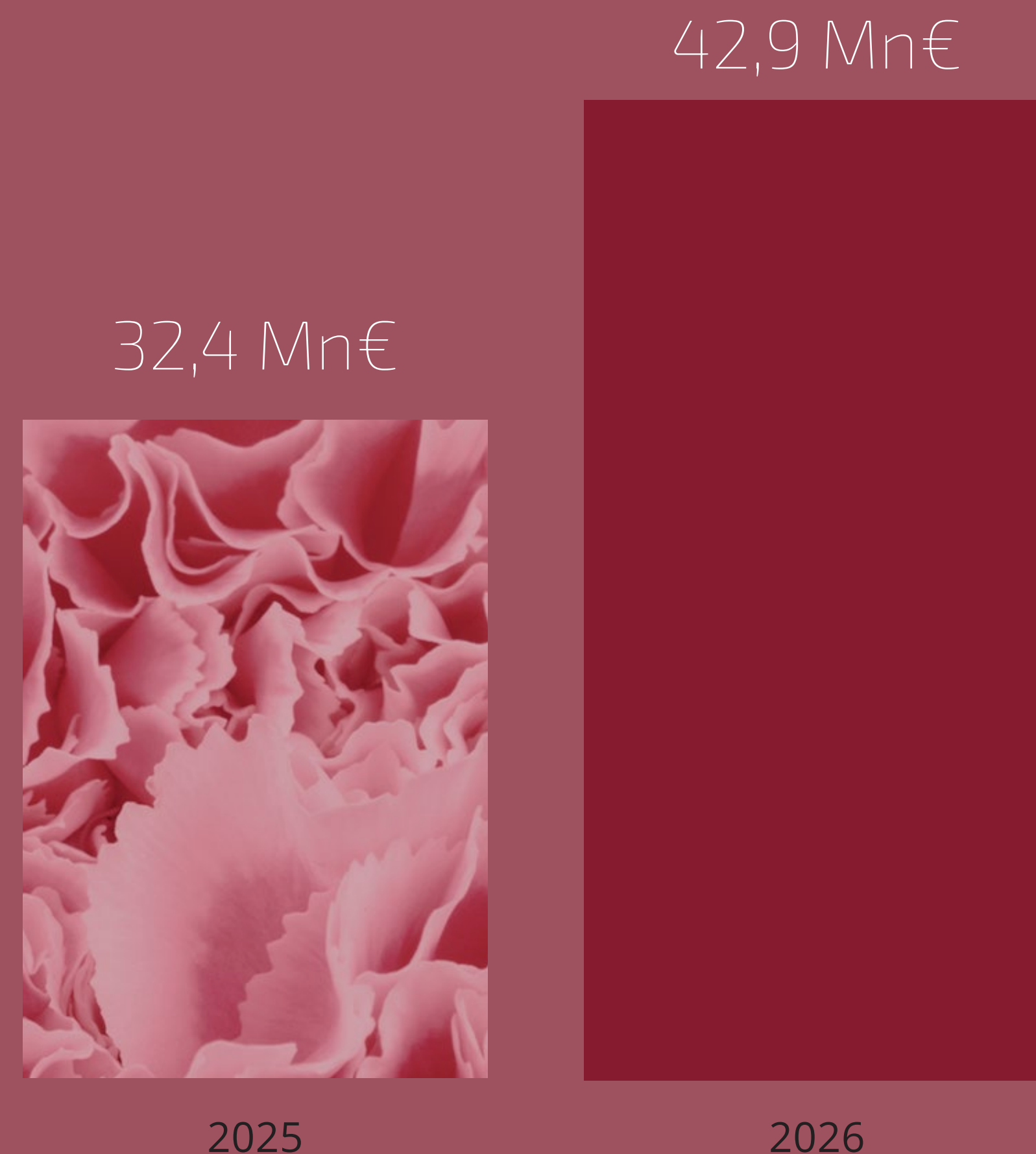
Renta 4 Banco ha obtenido un **Beneficio Neto** atribuido al grupo durante el ejercicio 2025 de **42,9 millones de euros**, lo que representa un crecimiento del 32,4% frente a 32,4 millones de euros registrados en el ejercicio anterior.

La ratio de capital "CET1" se situaba a fin de 2025 en el 16,1% y tras la aplicación a Fondos propios de la parte del beneficio de 2025 no distribuida como dividendo **el ratio de capital "CET 1" supera el 18%**, un nivel de solvencia muy superior a los requerimientos regulatorios y, de hecho, uno de los mayores en el sector, con diferencia.

El **Retorno sobre Capital (ROE)** asciende al **26,39%**, rentabilidad sobre el capital invertido, que también supera ampliamente a la media del sector, lo que demuestra una vez más que el modelo de Renta 4 Banco hace compatible tener a la vez un elevado capital regulatorio y un elevado retorno sobre el capital.

Desde el punto de vista de la actividad comercial, Renta 4 Banco ha tenido también un excelente desempeño en todas las áreas, con un crecimiento muy diversificado que se traduce en una **buena evolución de los ingresos** y de los márgenes en todas las líneas de negocio.

Beneficio Neto



Principales magnitudes/

Principales líneas de negocio

El modelo de negocio de Renta 4 ofrece servicios financieros de calidad a inversores y ahorradores proporcionando asesoramiento independiente especializado y los mejores productos disponibles en el mercado, para cubrir sus necesidades.

- **Intermediación:** Actividades de compra y venta de valores y otros instrumentos financieros en los mercados de valores nacionales e internacionales.
- **Gestión y comercialización de Activos:** Gestión de IIC's, ECI's, ECR y Fondos de Pensiones que gestionan las Entidades Gestoras del grupo; gestión discrecional de carteras, ya sean estos de las gestoras del grupo o de terceras gestoras; y Comercialización de IIC's, ECI's, ECR, Inversiones alternativas y Fondos de Pensiones, gestionados por la propia entidad y de terceros.

- **Servicios Corporativos y otros:** Servicios a empresas y otras actividades no incluidas en las líneas de negocio anteriores. En este segmento se incluyen las actividades de depósito de valores, depositaría de IIC, asesoramiento corporativo, aseguramiento y colocación de emisiones y ofertas públicas, y fusiones y adquisiciones.

Las **Comisiones Netas** (Comisiones Brutas-Comisiones satisfechas) más diferencias de cambio, han ascendido un **19,6%** en el 2025. El **margen financiero** se ha incrementado un **12,7%** a pesar de la caída de los tipos de interés en 2025.

La **captación neta de patrimonio** nuevo de clientes de la red propia ha ascendido en el ejercicio 2025 a **2.137 millones de euros**, y el **número de clientes de la red propia** ha alcanzado la cifra de **146.699 clientes** frente a 135.530 el año anterior. Este crecimiento es un indicador positivo de la confianza de los inversores y la efectividad de las estrategias de gestión de la entidad.

Número de clientes de la red propia



Principales magnitudes/

Principales líneas de negocio

Los **activos totales de clientes de la red** propia suman, a finales del ejercicio 2025, **25.923 millones de euros**, con un incremento del 17,4% respecto a fin de 2024.

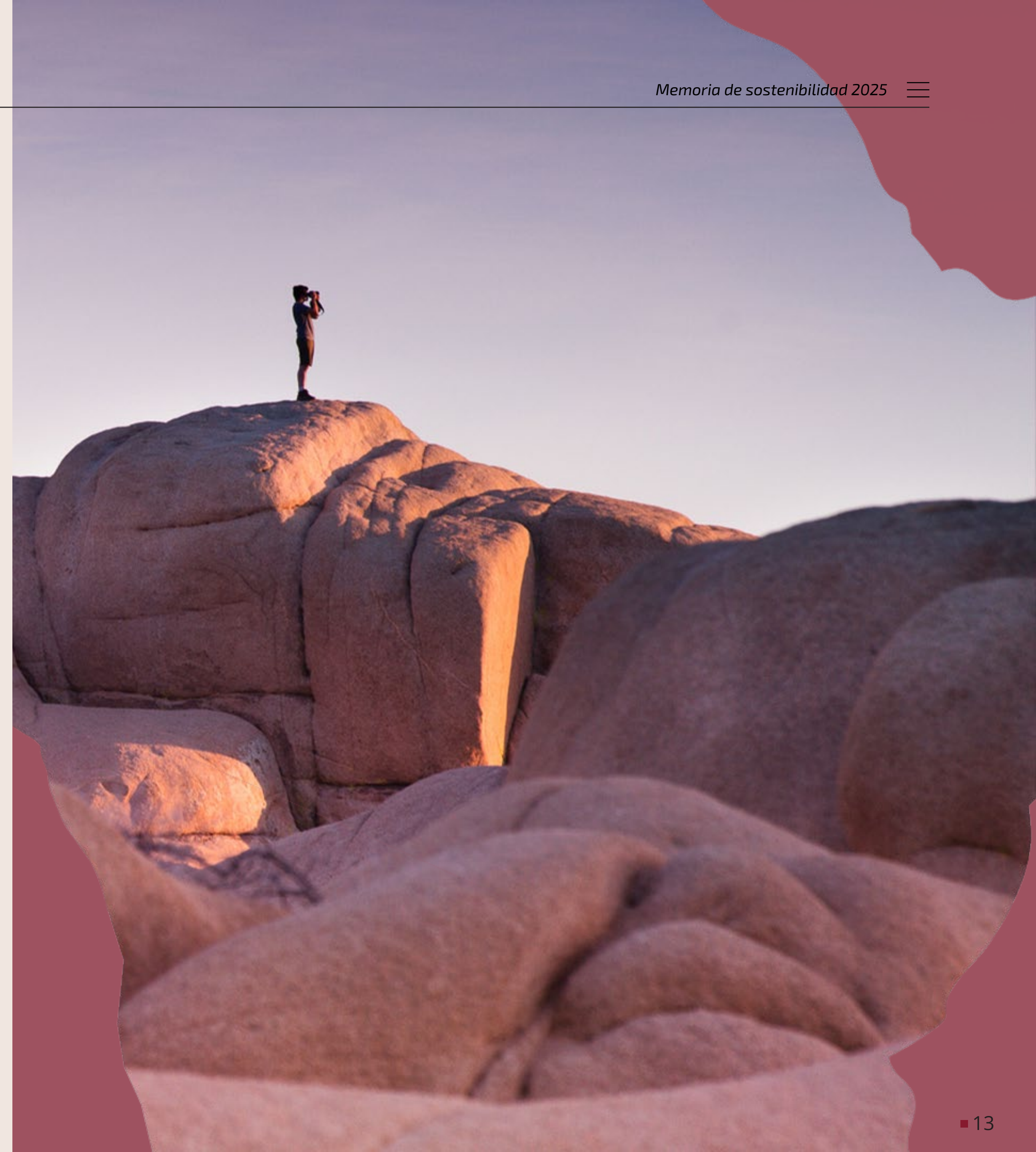
El **patrimonio de clientes en activos bajo gestión** (Fondos de Inversión, Fondos de Capital Riesgo, SICAVs, Sociedades de Capital Riesgo y Fondos de Pensiones), incluyendo los activos gestionados para otras entidades financieras, se sitúa a fin de 2025 en **17.021 millones de euros**.

El patrimonio gestionado en **Fondos de Inversión y Fondos de Capital Riesgo** asciende a **5.947 millones de euros**, incrementándose en el año en 1.102 millones de euros. En **SICAVs y Sociedades de Capital Riesgo** se han alcanzado los **1.232 millones de euros** y en **Fondos de Pensiones** **4.935 millones de euros**.

El volumen comercializado en **Fondos de otras gestoras** es **4.907 millones de euros**, en el trimestre supone un aumento del patrimonio de **31 millones de euros**, un 21,2% más respecto al mismo periodo del año anterior.

Es importante destacar que, como consecuencia de la magnífica evolución de los clientes y de los activos de la red propia en el 2025, los **ingresos netos** de la red propia han supuesto ya el **90% de los ingresos totales** en el 2025, siendo los ingresos de la red de terceros el 10% del total.

Las filiales de **Latinoamérica** continúan manteniendo una actividad comercial satisfactoria y su aportación conjunta al resultado consolidado ha sido en este periodo el **9,7%**.



Principales magnitudes/

Remuneración total (mediana)

	2025			2024			Variación %		
	Hombre	Mujer	Diferencia	Hombre	Mujer	Diferencia	Hombre	Mujer	Total
Internacional	73.229	33.123	40.106	53.771	31.638	22.133	36%	5%	81%
Directivo	168.285	0	168.285	125.099	0		35%		35%
Técnico	72.710	34.115	38.594	53.211	32.382	20.829	37%	5%	85%
Administrativo	20.756	15.748	5.008	19.104	18.629	475	9%	-15%	954%
Nacional	81.149	59.209	21.940	76.650	56.052	20.598	6%	6%	7%
Directivo	556.223	477.500	78.723	372.933	412.450	-39.517	49%	16%	-299%
Técnico	69.180	58.426	10.754	70.614	55.917	14.697	-2%	4%	-27%
Administrativo	29.591	35.167	-5.576	29.819	33.808	-3.989	-1%	4%	40%
Remuneración Media Total	80.093	55.286	24.807	73.174	52.304	20.870	9%	6%	19%

Info adicional

Principales magnitudes/

Nº empleados

En términos de Equivalente a Jornada Completa (EJC), el número de asalariados a final del ejercicio 2025 asciende a **748 empleados**, frente a 720 a cierre en 2024.

A cierre de 2025, el número total de empleados por empresa se detalla a continuación:

Pais	2025	2024	Variación Plantilla 2025-2024	Variación % Plantilla 2025-2024
España	644	610	34	6%
Chile	44	45	-1	-2%
Perú	31	32	-1	-3%
Colombia	27	31	-4	-13%
Luxemburgo	3	3	0	0%
N.º Empleados	748	720	28	4%



Principales magnitudes/

Presencia geográfica

Renta 4 mantiene una presencia significativa en España, con **67 oficinas** que cubren todas las provincias españolas y las oficinas de expansión internacional en Latinoamérica.

A nivel internacional, cuenta con oficinas en las capitales de **Chile, Perú y Colombia**, así como presencia en Luxemburgo. La red se complementa con agentes comerciales y colaboradores.



Cadena de Valor

Renta 4 ha identificado su **cadena de valor** como el conjunto de actividades, recursos y relaciones esenciales para su modelo de negocio. Los principales colectivos de la cadena de valor de Renta 4 son:

Empleados

En Renta 4, los **empleados** son el activo más valioso y el motor principal de la cadena de valor. Su **conocimiento especializado** y experiencia son esenciales para el éxito de la organización.

Los empleados de Renta 4 son los auténticos ejecutores de la estrategia y los **generadores de valor** y, como tal, influyen en diversas etapas del negocio, a modo de ejemplo:

Los empleados de Renta 4 comparten un elemento en común, **el compromiso con la excelencia**, la integridad y la creación de valor para los clientes y la empresa.

Proveedores

Los proveedores de Renta 4 son eslabones fundamentales en la cadena de valor. Su rol, en algunos casos, va más allá de la simple provisión de bienes y servicios, ya que su desempeño impacta directamente en la **calidad, eficiencia y sostenibilidad de la entidad**.

Clientes

Renta 4 es un banco de clientes: La entidad no discrimina a sus clientes y **ofrece servicios de calidad** de forma transversal. Su objetivo es establecer una relación de confianza a largo plazo, basada en un servicio experto, eficiente y personalizado para todo inversor. Esta premisa se refleja en sus campañas de comunicación con el lema **“UN BANCO DONDE TODO INVERSOR ES UN GRAN CLIENTE”**.

Accionistas

Los accionistas son actores clave en la cadena de valor de Renta 4. Si bien su rol principal es el de invertir capital y esperar un retorno financiero, su influencia en la entidad va mucho más allá de lo puramente económico. Los accionistas son los propietarios de la empresa. Como tales, tienen un interés legítimo en el éxito y la sostenibilidad de la organización.

Análisis de doble materialidad

Renta 4 realizó un análisis de doble materialidad en 2024, el cual no fue actualizado en 2025 al **no identificarse cambios sustanciales**. Este análisis identifica los asuntos más relevantes tanto para Renta 4 como para sus grupos de interés, considerando dos perspectivas:

- **Perspectiva de impacto:** Se refiere a los efectos materiales, reales o potenciales, positivos o negativos, de la empresa sobre las personas o el medio ambiente.
- **Perspectiva financiera:** Se refiere a los riesgos u oportunidades que tienen (o podría esperarse que tengan) una influencia importante en el desarrollo de la entidad, su situación financiera, su rendimiento financiero, los flujos de caja, el acceso a la financiación o el coste del capital a corto, medio o largo plazo.

Para llevar a cabo este análisis, se identificaron **39 cuestiones de sostenibilidad** a nivel de subtema, sobre las cuales se identificaron 139 impactos, 102 riesgos y 79 oportunidades. La evaluación se realizó con la colaboración de expertos de diferentes departamentos, utilizando metodologías como las del EFRAG y referencias normativas como la Directiva CSRD.



Análisis de doble materialidad

Se consideró material todo subtema con una puntuación **igual o superior a 0,4 en una escala de 0 a 1**. A continuación, se presenta la tabla de las 17 cuestiones de sostenibilidad materiales identificadas:

Cuestiones de sostenibilidad	Materialidad	
	Tema	Subtema
ESRS E1 - Cambio climático	Adaptación al cambio climático	0,64 Alto
	Mitigación del cambio climático	0,64 Alto
	Energía	0,87 Muy alto
ESRS S1 - Personal propio	Condiciones de trabajo del personal propio	0,92 Muy alto
	Igualdad de trato y oportunidades para el personal propio	0,63 Alto
	Otros derechos laborales del personal propio	0,78 Alto
ESRS S2 - Trabajadores de la cadena de valor	Condiciones de trabajo de los trabajadores de la cadena de valor	0,60 Alto
	Igualdad de trato y oportunidades de los trabajadores de la cadena de valor	0,56 Medio
	Otros derechos laborales de los trabajadores de la cadena de valor	0,64 Alto
ESRS S4 - Consumidores y usuarios finales	Incidencias relacionadas con la información para los consumidores o usuarios finales	0,59 Medio
	Seguridad personal de los consumidores o usuarios finales	0,81 Muy alto
	Inclusión social de los consumidores o usuarios finales	0,68 Alto
ESRS G1 - Conducta empresarial	Cultura corporativa	0,66 Alto
	Protección de los denunciantes	0,59 Medio
	Corrupción y soborno	0,62 Alto

Nuestra estrategia de sostenibilidad/

Compromiso con la sostenibilidad

El compromiso con la sostenibilidad es un pilar fundamental en la estrategia de Renta 4. La entidad promueve el desarrollo de la sociedad a través de la inversión, fomentando prácticas de inversión sostenibles y socialmente responsables.

Renta 4 contribuye a los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** de Naciones Unidas, con objetivos ESG establecidos en 3 ODS: **Cuidado del medioambiente, Educación de calidad y Reducción de la desigualdad**, que se vinculan a la remuneración variable de los directivos. Su enfoque se materializa en tres dimensiones:

- **Ámbito corporativo:** Fortalecimiento de políticas de igualdad en procesos de selección y contratación, y creación de un comité especializado en ESG para supervisar iniciativas de inversión sostenible.
- **Clientes y productos financieros:** Fomento de inversiones temáticas y ESG, ofreciendo soluciones personalizadas que respondan a principios de inversión responsable.
- **Compromiso hacia la sociedad:** Acercamiento del conocimiento financiero a la comunidad mediante pedagogía comercial y actividades de educación financiera, con el fin de empoderar a individuos para una toma de decisiones más informada y responsable.



Nuestro compromiso

Corporación

- 22. Sistema de Gobierno
- 23. Prevención de riesgos laborales
- 24. Política Desconexión Digital
- 25. Principios y valores en materia de Recursos Humanos
- 26. Gestión del talento
- 27. Política Retributiva
- 28. Remuneraciones por categorías
- 30. Nuevas incorporaciones
- 36. Plan de igualdad
- 37. Formación

Clientes y productos

- 38. Plan MAS
- 39. Política de Compromiso ESG
- 39. Política ESG en el marco de Renta 4
- 40. Política ESG en Renta 4 Gestora
- 41. Integración de los criterios ESG
- 42. Cumplimiento normativo
- 42. Riesgos
- 43. Gestión de proveedores

- 44. Derechos humanos
- 45. Protección al inversor
- 45. Protección de los datos de carácter personal y seguridad de la información
- 46. Prevención de abuso de mercado
- 46. Prevención de riesgos penales
- 47. Corrupción y soborno
- 48. Ciberseguridad
- 49. Canales de comunicación internos y externos

Medio ambiente

- 50. Impacto medioambiental: huella de carbono
- 54. Protección del medio ambiente
- 56. Adhesiones

Compromiso social y democratización de la inversión

- 60. Colaboración con instituciones educativas
- 61. Donaciones



OBI

Corporación/

Sistema de Gobierno

El Consejo de Administración y la alta dirección de Renta 4 participan activamente en promover una sólida conducta empresarial, con un enfoque “top-down”. Se ha implementado un **Marco de Apetito al Riesgo**, aprobado por el Consejo, que define los principales riesgos inherentes a las actividades del Grupo y las medidas para gestionarlos. Este marco incluye el riesgo reputacional y el riesgo de externalización, cuya evolución se reporta anualmente a la Comisión de Auditoría y al Consejo de Administración.

El **Comité de Dirección** se reúne quincenalmente para definir la estrategia corporativa, establecer objetivos, dar seguimiento a proyectos clave y tomar decisiones ejecutivas, asegurando la sostenibilidad y legalidad. Existen además otros **comités de nivel inferior** integrados por responsables que implementan las decisiones del Consejo o del Comité de Dirección, cubriendo áreas como cumplimiento normativo, riesgos, proveedores y seguridad.

Los empleados están representados en el órgano de administración a través de los **cinco consejeros ejecutivos** de un total de trece consejeros. Todos los integrantes del Comité de Dirección y de los comités internos son empleados de la Entidad.

Comité de sostenibilidad

La Entidad cuenta con un **Comité de Sostenibilidad** encargado de analizar todas las cuestiones relativas a la sostenibilidad. En el segundo trimestre de 2025, se constituyó un **Comité Interno de Sostenibilidad**, integrado por representantes de Recursos Humanos, Cumplimiento Normativo, Contabilidad, Riesgos, Marketing y Servicio de Atención al Cliente (SAC), que se reúne mensualmente. Sus funciones incluyen:

- **Coordinación** y seguimiento de los procesos de reporte en materia de sostenibilidad, incluyendo el informe CSRD.
- **Seguimiento** de los compromisos asumidos en iniciativas voluntarias, como los Principios de Inversión Responsable de Naciones Unidas (UNPRI) y la adhesión al Pacto Mundial.
- **Análisis** y adaptación a las actualizaciones normativas y a las mejores prácticas en sostenibilidad.
- **Tratamiento** de cuestiones transversales como la contratación de productos, imagen corporativa, requisitos normativos, seguimiento de Principios de Inversión Responsable y accesibilidad e inclusión social de consumidores.

Este Comité tiene la obligación de informar al Comité de Auditoría y Control sobre cualquier desconocimiento o falta de capacidad en sostenibilidad, y se realizan propuestas al Consejo de Administración, como la contratación de expertos o sesiones de formación e inclusión social de consumidores.



Corporación/

Prevención de riesgos laborales

Renta 4 considera la prevención de riesgos laborales como un conjunto de medidas para proteger la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores. La entidad cuenta con un servicio de prevención contratado que asesora en la programación anual de actividades. Este servicio cubre especialidades como Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, **Ergonomía y Psicología**.

Las funciones incluyen la programación anual de actividades, evaluación y actualización de riesgos, planificación de la actividad preventiva con medidas correctoras, provisión de documentación informativa a trabajadores, asesoramiento en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales según la Ley 31/1995 (LPRL), formación, medidas de emergencia, investigación de accidentes y una memoria anual de actividades. Estas medidas son aplicables a **todos los empleados en España del Grupo Renta 4**, y el Plan es establecido y aprobado por el Comité de Dirección y la Dirección de Recursos Humanos.



Corporación/

Política Desconexión Digital

Renta 4 reconoce la desconexión digital como un derecho que contribuye a la salud de los trabajadores, reduce la fatiga tecnológica y el estrés, y mejora el clima y la calidad laboral. Es fundamental para la conciliación de la vida personal y laboral. La política busca describir, impulsar y consolidar este derecho, limitando el uso de comunicaciones digitales fuera del horario de trabajo.

Esta política se aplica a **todos los empleados del Grupo Renta 4** y es establecida y aprobada por el Comité de Dirección y la Dirección de RRHH.



“

Renta 4 reconoce la desconexión digital como un derecho que contribuye a la salud de los trabajadores

Corporación/

Principios y valores en materia de Recursos Humanos

Renta 4 gestiona sus recursos humanos bajo un modelo que promueve la igualdad y no discriminación entre géneros, buscando la equidad retributiva. Las principales medidas incluyen:

Retribución justa y adecuada

Con niveles retributivos por encima de los salarios mínimos y acordes a los convenios colectivos.

Promoción y desarrollo profesional

A través de planes de carrera que fomentan la estabilidad en el empleo.

Políticas de igualdad de trato y oportunidades

No discriminación y conciliación de la vida personal y familiar.

Planes de Formación

Para potenciar conocimientos y habilidades.

Fomento del sentimiento de pertenencia

Mediante canales de comunicación fluidos.

Política de Prevención de Riesgos Laborales

Para la seguridad y protección de los empleados.

Estabilidad en el empleo

Con contratos indefinidos a tiempo completo.

Bajo índice de rotación de la plantilla

En 2025 fue del 9,99%.

Además, Renta 4 está comprometida con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, la Declaración de la OIT y las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

Políticas de selección y contratación del talento

La Política de Selección y Contratación de Renta 4 busca **atraer y retener a los mejores profesionales**, incrementando la productividad y mejorando el clima laboral. Se basa en:

- **Reclutamiento de profesionales altamente cualificados**, valorando su idoneidad, capacitación y méritos profesionales.
- **Definición neutral de puestos** para ofrecer las mismas oportunidades, valorando únicamente la adecuación del candidato al puesto.
- **Criterios de igualdad y no discriminación** por razones como origen racial, discapacidad, edad, orientación sexual o identidad de género.
- Utilización de diversas fuentes de reclutamiento, incluyendo plataformas

online, universidades y promoción interna.

Los objetivos de la Política de Contratación incluyen la **estabilidad en el empleo**, la igualdad y no discriminación, un bajo índice de rotación y la promoción profesional de los empleados.

Corporación/

Gestión del talento

Renta 4 implementa medidas para mejorar el equilibrio y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de sus empleados. Estas incluyen:

- **Flexibilidad en horarios** de entrada, salida y descanso de comida.
- **Adaptación de la jornada de trabajo**, incluyendo teletrabajo justificado.
- **Modelo híbrido de teletrabajo** para puestos que lo permitan (sin superar el 30% del tiempo de teletrabajo).
- **Derecho a permisos familiares** según normativa laboral y convenios colectivos.
- **Licencias no retribuidas y periodos de excedencia** por diversas causas.
- **Reducción de jornada** por guarda legal o cuidado de familiar.
- **Política de desconexión digital.**
- **Permiso de lactancia.**

Protección social

Todos los asalariados de Renta 4 están cubiertos por protección social frente a la pérdida de ingresos por eventos clave como Incapacidad Temporal, Asistencia Sanitaria, Accidente de Trabajo, Incapacidad Permanente, Nacimiento y cuidado del menor, Jubilación y Desempleo.

Adicionalmente, para los empleados en España, la entidad ofrece un **seguro de vida** en caso de fallecimiento e incapacidad permanente absoluta y realiza **aportaciones mensuales a un plan de pensiones de empleo para la jubilación.**



Corporación/

Política Retributiva

La Política Retributiva de Renta 4 busca un sistema de remuneración compatible con la estrategia, objetivos y valores del Grupo, bajo criterios de moderación y sostenibilidad, y evitando la asunción excesiva de riesgos. Los objetivos son **compensar de manera justa y adecuada**, y ser **competitivos salarialmente** para atraer y retener talento.

La política de remuneración de directivos vincula la consecución de objetivos ESG a la **retribución variable**, considerándola un elemento esencial. Los objetivos anuales en materia de ESG son fijados por el Consejo de Administración y pueden representar hasta un 20% del salario anual para el personal directivo. Las metas ESG para 2025 se enfocan en **Cuidado del medioambiente, Educación de calidad y Reducción de la desigualdad**.

La Política es de aplicación a todos los empleados del Grupo, excepto consejeros no ejecutivos, consejeros ejecutivos, miembros del comité de dirección y alta dirección, y aquellos con actividades profesionales que incidan significativamente en el perfil de riesgo de la entidad, a quienes se aplica la Política de Remuneraciones de Renta 4 Banco. La Política Retributiva es establecida y aprobada por el Comité de Dirección y/o la Dirección de RRHH de Renta 4.

Remuneración flexible

Renta 4 dispone de un plan de compensación flexible para sus empleados en España, que permite destinar parte del salario bruto (hasta el 30%) al consumo de productos o servicios con ventajas fiscales o precios inferiores al mercado. Esto aumenta el salario disponible del trabajador y no supone un coste añadido para la empresa.



Corporación/

Remuneraciones por categorías

Renta 4 mantiene una política retributiva que busca atraer y retener talento, incorporando profesionales cualificados con niveles salariales acordes al mercado, considerando la responsabilidad, experiencia, cualificación y desempeño.

Pese a que Renta 4 también dispone de una política de remuneraciones que persigue establecer un esquema retributivo adecuado a la dedicación y responsabilidad asumidas por las personas a las que resulte de aplicación, existen diferencias entre la remuneración media a nivel nacional e internacional debido a varios motivos:

- Heterogeneidad de los mercados laborales en los que Renta 4 tiene implantación; España, Chile, Perú, Colombia y Luxemburgo, no son equiparables a nivel salarial.
- Mayor nivel de rotación en Latinoamérica frente a España.
- Diversidad de los perfiles y puestos internacionales en cuanto a las funciones, experiencia y responsabilidades.

Remuneración Media - área y categoría*	2025	2024	Variación % periodo
Internacional	59.096	46.393	27%
Directivo	168.285	125.099	35%
Técnico	58.926	46.201	28%
Administrativo	18.753	18.914	-1%
Nacional	74.105	69.840	6%
Directivo	544.977	379.520	44%
Técnico	65.958	66.134	0%
Remuneración Media Total	72.021	66.265	9%

* Remuneración, incluye remuneración variable

Corporación/

Remuneraciones por edad

Remuneración Media - Horquillas Edad*	Nacional			Internacional		
	2025	2024	Variación % Periodo	2025	2024	Variación % Periodo
<30	32.982	32.973	0%	20.791	19.769	5%
[30-40]	58.761	50.552	16%	46.835	45.918	2%
[40-50]	72.379	68.537	6%	110.554	76.894	44%
>50	112.575	108.527	4%	52.843	47.723	11%
Remuneración Media Total	73.816	69.570	6%	61.251	48.649	26%

Corporación/

Nuevas incorporaciones

		2025			
Área geográfica		Hombres	Mujeres	N.º Incorporaciones	% Plantilla
Total Internacional		7	6	13	13%
Territorio nacional	Central	52	12	64	70%
	Red Comercial	23	4	27	30%
Total Nacional		75	16	91	87%
Total incorporaciones		82	104		
		79%	21%		





Corporación/ Nuevas incorporaciones

2024					
Área geográfica		Hombres	Mujeres	N.º Incorporaciones	% Plantilla
Total Internacional		24	12	36	32%
Territorio nacional	Central	38	21	59	76%
	Red Comercial	15	4	19	24%
Total nacional		53	25	78	68%
Total incorporaciones		77	37	114	
		68%	32%		



Corporación/

Nuevas incorporaciones

2025

Categoría	Hombres	Mujeres	Nº Incorporaciones	% Plantilla
Directivo	3		3	3%
Técnico	76	20	96	92%
Administrativo	3	2	5	5%
Total	82	22	104	
	79%	21%		

2024

Categoría	Hombres	Mujeres	Nº Incorporaciones	% Plantilla
Directivo	1		1	1%
Técnico	74	31	105	92%
Administrativo	2	6	8	7%
Total	77	37	114	
	68%	32%		

Corporación/ Nuevas incorporaciones

2025				
Horquilla Edad	Hombres	Mujeres	Nº Incorporaciones	% Plantilla
<30	37	12	49	47%
[30-40]	31	4	35	34%
[40-50]	9	4	13	13%
>50	5	2	7	7%
Total	82	22	104	

En cuanto a la distribución de los nuevos empleados por área geográfica, se incorporaron a nivel internacional el 13% del total y el 87% a nivel nacional.

El 46% de las nuevas incorporaciones tiene menos de 30 años y el 34% tiene una edad de entre 30 y 40 años, lo que permite

incorporar a profesionales jóvenes con nuevas propuestas y visiones. Por otro lado, el 6% de las nuevas incorporaciones tiene una edad superior a los 50 años, aportando experiencia y conocimientos. Dicha diversidad generacional aporta enriquecimiento a la organización.

2024				
Horquilla Edad	Hombres	Mujeres	Nº Incorporaciones	% Plantilla
<30	36	17	53	46%
[30-40]	23	13	36	32%
[40-50]	13	5	18	16%
>50	5	2	7	6%
Total	77	37	114	

Corporación/

Nuevas incorporaciones

Igualdad de género en territorio nacional

Renta 4 cuenta con una política retributiva basada en criterios de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, buscando la equidad salarial. Para ello, utiliza un “mapa de puestos de trabajo” que establece los niveles salariales según la responsabilidad, funciones y experiencia, sin distinción de género.



Remuneración Media* - Categoría-Áreas-Sexo	2025			2024			Variación %		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Nacional	81.149	59.209	21.940	76.650	56.052	20.598	6%	6%	7%
Directivo	556.223	477.500	78.723	372.933	412.450	-39.517	49%	16%	-299%
Técnico	69.180	58.426	10.754	70.614	55.917	14.697	-2%	4%	-27%
Administrativo	29.591	35.167	-5.576	29.819	33.808	-3.989	-1%	4%	40%

* Remuneración, incluye remuneración variable

Corporación/

Nuevas incorporaciones

Igualdad de género en territorio internacional

En el informe de sostenibilidad de 2025 se ha reportado la brecha salarial de género en el ámbito internacional.

Remuneración Media* - Categoría-Áreas-Sexo	2025		
	Hombre	Mujer	Diferencia
Internacional	73.229	33.123	40.106
Directivo	168.285	0	168.285
Técnico	72.710	34.115	38.594
Administrativo	20.756	15.748	5.008

* Remuneración, incluye remuneración variable



Corporación/

Plan de igualdad

El Plan de Igualdad de Renta 4 refuerza su compromiso con la **igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres en todos los niveles de la compañía. Se busca enriquecer la organización, retener y atraer talento, mejorar el clima laboral y aumentar la productividad. Los objetivos principales incluyen:

- Promover medidas para la aplicación efectiva de los principios de igualdad de trato y oportunidades.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en ingreso y desarrollo profesional.
- Adaptar políticas a cambios sociales y nuevos modelos familiares.
- Vigilar la política retributiva para evitar desviaciones por motivos de género.
- Promover la equidad en la promoción por razón de género.
- Implementar medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Prevenir y sensibilizar sobre la discriminación laboral por razón de sexo.
- Velar por el cumplimiento del protocolo de prevención de acoso sexual.

La entidad dispone de un **Protocolo para la prevención y eliminación del acoso sexual, por razón de sexo y actos discriminatorios**, que busca prevenir estos comportamientos, asegurar mecanismos para tratarlos y evitar su repetición. Este protocolo es de aplicación a **todos los empleados del Grupo Renta 4** y es establecido y aprobado por el Comité de Dirección y la Dirección de RRHH.

Corporación/

Formación

Renta 4 considera la formación de sus empleados un **valor fundamental y estratégico** para que los profesionales cuenten con los conocimientos necesarios en productos y mercados financieros, ofreciendo asesoramiento especializado y de alta calidad.

En 2025, el **número medio de horas de formación por asalariado** fue de **24,72 horas** (12,30 para hombres y 12,43 para mujeres). Esto representa una disminución respecto a las 42,00 horas en 2024 (22,40 para hombres y 19,60 para mujeres).

En 2025, la **cobertura de las funciones de riesgo mediante programas de formación específicos** fue del **75%**. La **totalidad de los miembros de los órganos de administración, gestión y supervisión recibieron formación**.

Se llevan a cabo evaluaciones anuales del rendimiento y desarrollo profesional para el 100% de los asalariados.

Las iniciativas formativas clave para 2025 incluyen:

Seguridad de la Información

Formación para promover una cultura de seguridad y cumplimiento del teletrabajo.

Inversión Sostenible (ESG)

Formación para clientes de inversión sostenible a proveedores para fomentar el conocimiento sobre la visión del grupo y la normativa ESG.

Prevención de Riesgos Laborales

Formación a los trabajadores en el marco del concierto de prevención.

Modelo de Prevención de Riesgos Penales

Formaciones en materias éticas, de cumplimiento normativo y prevención de riesgos penales, incluyendo recordatorios sobre el canal de denuncias.

Anticorrupción y Prevención de Blanqueo de Capitales

Formación periódica, incluyendo una específica para miembros del Consejo de Administración sobre las novedades legislativas como la creación de la AMLA. En 2025, la formación especializada de la UOPBC contó con la colaboración de la Guardia Civil.

Protección de Datos

Curso de formación lanzado en 2025 para todos los empleados, y se actualizó la política interna de protección de datos.

Protección del medioambiente



Clientes y productos/

Plan MAS

El Plan “más” (2022-2025) de Renta 4 persigue un modelo de banco especializado e **“inclusivo” para todo tipo de clientes**, incorporando “Más” producto y “Más” servicio para generar crecimiento y valor a largo plazo.



“

Somos gestores de inversiones, pero más aún, gestores de inversores.

Clientes y productos/

Política de Compromiso ESG

La Política de Compromiso ESG busca proporcionar un marco global para la integración de criterios ESG en el Grupo Renta 4. Esta integración abarca:

Gobierno

Integración de criterios ESG en la estrategia, toma de decisiones, roles y responsabilidades.

Estrategia y negocio

Fomento de inversiones que minimicen impactos negativos e impulso de criterios ESG en la actividad corporativa.

Productos y servicios

Desarrollo de un catálogo de productos y servicios sostenibles.

Gestión de riesgos

Integración de riesgos ESG en las decisiones estratégicas o de inversión.

Transparencia

Comunicación del posicionamiento y desempeño ESG a clientes y grupos de interés.

Política ESG en el marco de Renta 4

La difusión de la política ESG de Renta 4 subraya su compromiso con la sostenibilidad. Los aspectos más significativos relacionados con la mitigación y adaptación al cambio climático incluyen:

Compromiso

Políticas alineadas con normativas y expectativas supervisoras, materializado en la adhesión a UNPRI y Net Zero Banking Alliance (NZBA).

Ámbito

General para todo el Grupo Renta 4, incluyendo actividades, unidades de negocio, zonas geográficas y agentes de la cadena de valor (empleados, directivos, Consejo, clientes y proveedores).

Objetivos

Proporcionar un marco global para la incorporación de criterios ESG, con un objetivo de neutralidad en emisiones GEI para 2050, y metas a corto y medio plazo (2030).

Estructura de gobierno

El Consejo de Administración es responsable último; el Comité de Auditoría y Control supervisa; y el Comité de Sostenibilidad vela por el desarrollo e implementación.



Clientes y productos/

Política ESG en Renta 4 Gestora

La política ESG de Renta 4 Gestora, enmarcada en la política general de Renta 4 Banco, considera:

Enfoque Activo en la Propiedad

Ejercicio de derechos de voto y diálogo con empresas para promover prácticas sostenibles como la reducción de la huella de carbono.

Selección de Inversiones

Priorización de empresas con bajas emisiones de carbono, planes de descarbonización ambiciosos, estrategias de adaptación al cambio climático y mejoras de eficiencia energética.

Promoción de Energías Renovables

Fomento de la inversión en empresas líderes en el desarrollo y generación de energías renovables.

Cobertura de Activos

Al menos el 50% del valor de los activos gestionados está sujeto a análisis ESG.



Clientes y productos/

Integración de los criterios ESG

Renta 4 ha integrado los criterios ESG en su operativa y decisiones de inversión.

- **Integración en la Toma de Decisiones de Inversión:** Se apoyan la transición verde y la inversión sostenible mediante la integración de criterios ESG en los procesos de decisión de inversión, tanto para la cartera propia como para terceros. Se utilizan criterios climáticos, incluyendo el cuestionario 'Green MIFID' y la oferta de productos Art. 8 y 9 SFDR.
- **Integración en la Operativa y Gestión de la Entidad:** Se han integrado criterios climáticos en la operativa, como cambios en los acuerdos con proveedores de energía, políticas de externalización, formación de empleados y ayudas para vehículos de bajas emisiones. Los riesgos ESG también se integran en el Marco de Apetito al Riesgo, y en el riesgo de crédito.

“

*Cuida el planeta,
la sociedad y tus
inversiones*

Cientes y productos/

Cumplimiento normativo

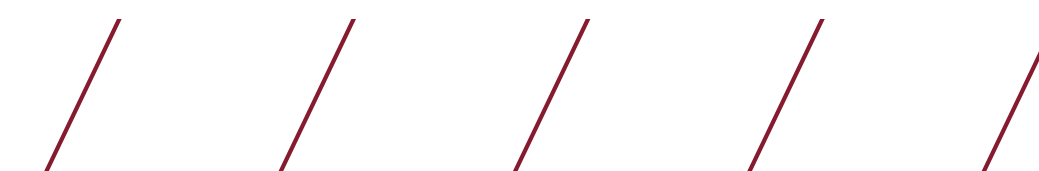
Renta 4 mantiene un firme compromiso con el cumplimiento de la normativa vigente. Las medidas incluyen:

- **Adaptación y mejora de procesos** para cumplir requisitos normativos en materia de ESG (SFDR, Taxonomía UE, CRR, CRD IV, protección de datos).
- **Adaptación de procedimientos de ciberseguridad** para la regulación de Resiliencia Operativa Digital (DORA).
- **Auditorías externas** para evaluar el grado de cumplimiento y sugerir mejoras.
- **Formación y concienciación** para personal y Consejo de Administración.

Riesgos

El Grupo Renta 4 ha integrado los riesgos ESG en su gestión, incorporando una declaración de riesgos asociados al cambio climático en términos cualitativos dentro del Marco de Apetito al Riesgo. Los objetivos principales de este enfoque son:

- **Reducción de la huella de carbono** del Grupo a nivel operativo al 0% en 2025.
- **Apoyo a la transición verde** mediante la integración de criterios ESG en las decisiones de inversión.
- **Limitación o denegación de financiación** a clientes que representen un riesgo material en criterios ESG.
- **Implementación de controles** para evaluar y supervisar el desempeño ESG de terceros.
- **Adaptación y mejora de procesos** para cumplir con la normativa ESG (SFDR, Taxonomía UE) y los compromisos como signatarios de PRI y NZBA.



Clientes y productos/

Gestión de proveedores

Renta 4 se compromete a una selección, contratación y subcontratación de proveedores que contribuya a la sostenibilidad y resiliencia operativa, cumpliendo con normativas como DORA y alineándose con estándares ESG.

☂ **Criterios de Responsabilidad Social y Ambiental**

Se establecen criterios básicos de responsabilidad social y ambiental para los proveedores, incluyendo conducta, cumplimiento legal y medioambiental.

🏢 **Política y Procedimiento de Externalización**

Se ha desarrollado una política y un procedimiento que incluye análisis, monitorización y revisión de proveedores para mitigar riesgos..

📊 **Herramienta de Evaluación de Proveedores**

Una herramienta permite valorar riesgos inherentes y la idoneidad del proveedor, considerando criterios ESG y minimizando riesgos financieros, operativos y tecnológicos.

🎓 **Formación en Inversión Sostenible**

Se incluye formación regular para

proveedores sobre sostenibilidad, ética empresarial, lucha contra la corrupción y protección de denunciantes.

👁️ **Supervisión de Proveedores**

Se realiza a través de comités de proyectos (como Seguridad, Resiliencia Operacional Digital, Riesgo ICT y ESG) y supervisión de la Dirección General. La homologación de proveedores se revisa periódicamente, preferentemente de manera anual, incluyendo criterios de derechos humanos y sostenibilidad.

👉 **Selección de Proveedores**

Se basa en análisis transversales entre las áreas de Tecnología, Negocio y Compliance.

📝 **Diligencia Debida**

Renta 4 realiza sus actividades de selección de proveedores siguiendo principios de aportación a la sociedad y contribución a la sostenibilidad y resiliencia operativa.

Los **principales riesgos** relacionados con la gestión de proveedores se organizan en riesgos TI (Privacidad, Continuidad, Seguridad TI) y riesgos NO TI (Calidad y cumplimiento, Reputacionales, Financieros, Operacionales, Sostenibilidad o ESG).



Clientes y productos/

Derechos Humanos

Renta 4 tiene un **compromiso claro con el respeto a los Derechos Humanos**, implementado a través de políticas y procedimientos internos en todas sus actividades y niveles. Este enfoque se materializa en:

- **Principios, procedimientos y procesos internos:** Integrados en el marco de gobernanza, con evaluación continua de riesgos, códigos de conducta y estándares internacionales.
- **Mecanismos de monitorización:** Para supervisar el cumplimiento, la eficacia de las medidas y la identificación temprana de riesgos.

- **Canales internos y externos:** Para la identificación de riesgos, como mecanismos de reclamación, líneas éticas y canales de denuncia confidenciales.
- **Promoción de la igualdad de oportunidades y no discriminación.**
- **Derecho a la privacidad y políticas de desconexión digital.**
- **Medidas de prevención de riesgos laborales.**
- **Selección y promoción de personal basada en el mérito profesional.**
- **Diligencia debida** en el uso de recursos técnicos y materiales.
- **Lucha activa contra la corrupción** en todas sus formas.

Código interno de conducta

El Código de Conducta del Grupo Renta 4 es la **norma interna principal** que define la cultura ética y guía el comportamiento de todos sus miembros. Fue **actualizado durante el año 2025** para integrar formalmente pautas de conducta ya practicadas.

El Código incluye la misión, visión y valores del Grupo, así como los principios de actuación (respeto a los Derechos Humanos, cumplimiento normativo) y las bases de la ética empresarial. Regula la relación del Grupo con clientes, accionistas, proveedores, instituciones, la sociedad y empleados. Todos los empleados se adhieren al Código y tienen la obligación de informar sobre cualquier incumplimiento a la Unidad de Cumplimiento a través del Canal de denuncias.

Cientes y productos/

Protección al inversor

Renta 4 busca fomentar la inversión para mejorar la vida de las personas. Para ello, garantiza la alineación de sus procesos con las normas de conducta del mercado de valores, realizando revisiones regulares y análisis de nuevas obligaciones normativas.

Durante 2025, se desarrollaron proyectos como:

- **Revisión y actualización de la clasificación de instrumentos financieros** y sus mercados destinatarios.
- **Impulso de actuaciones proactivas para obtener y verificar las preferencias de sostenibilidad de los clientes** de gestión discrecional de carteras.
- **Implementación de medidas de refuerzo** en el proceso de comercialización y contratación para incrementar la protección del inversor (transparencia, mejor ejecución, gestión de conflictos de interés).

Protección de datos de carácter personal y seguridad de la información

El trabajo de Renta 4 en protección de datos personales se basa en los principios de **mejora continua, responsabilidad proactiva y privacidad desde el diseño**.

Las acciones clave incluyen:

- **Asesoramiento a desarrolladores** para garantizar la “privacidad desde el diseño”.
- **Fomento de la transparencia** para que el interesado controle sus datos personales.
- **Revisión de la cadena de valor** para asegurar el cumplimiento normativo de los encargados y subencargados del tratamiento.
- **Evaluación de riesgos y selección de medidas de seguridad.**
- **Concienciación de los empleados.**
- La entidad cuenta con un **Delegado de Protección de Datos (DPO)** y un canal para el ejercicio de derechos.

- Renta 4 Banco está adherida al **Código de Conducta de Autocontrol** en comunicaciones comerciales.
- Durante 2025, se lanzó un **curso de formación en protección de datos** para todos los empleados y se actualizó la Política interna de protección de datos.

En 2024, una auditoría externa mostró un 85% de cumplimiento, con una mejora del 17% respecto a 2022. Para 2025, no se proporciona un porcentaje de cumplimiento actualizado, pero se enfatizan las acciones formativas y las revisiones periódicas. **No se abrieron inspecciones ni procedimientos sancionadores** en 2024.

En **seguridad de la información**, Renta 4 promueve el funcionamiento adecuado de sus sistemas y la protección contra ciberataques. Las acciones incluyen políticas de protección, estructura organizativa, formación del personal, control de acceso, criptografía, protección física, operación continua, seguridad en comunicaciones, desarrollo seguro, relación con proveedores, respuesta a eventos de seguridad, continuidad de operaciones y cumplimiento normativo.

Clientes y productos/

Prevención de abuso de mercado

Renta 4 contribuye a la lucha contra el abuso de mercado, que daña la integridad y confianza en los mercados financieros. Sus acciones se centran en:

- Mantener y mejorar el **Reglamento Interno de Conducta (RIC)** para difundir procedimientos internos sobre conflictos de intereses, operaciones personales e indicios de manipulación o uso de información privilegiada.
- Mejorar los **sistemas y procesos para la detección de operaciones sospechosas** y su comunicación al supervisor.

Prevención de riesgos penales

El Grupo Renta 4 tiene como objetivo prioritario actuar con los más altos estándares éticos y cumplir rigurosamente el ordenamiento jurídico, rechazando cualquier beneficio ilícito. Para ello, cuenta con un **modelo efectivo de organización y gestión de riesgos penales** que detecta, impide y minimiza los riesgos de delitos que puedan generar responsabilidad penal.

Este modelo se compone de políticas y procedimientos estructurados (Código de Conducta, Manual de prevención de riesgos penales, canal de denuncias, sistema disciplinario y reglamento de la Unidad de Cumplimiento) y un mapa de actividades de control preventivo.

El modelo se revisa anualmente (a través del Informe Anual de Cumplimiento), bienalmente (para evaluar el grado de cumplimiento y los controles, **siendo 2025 un año de actualización**), y extraordinariamente ante modificaciones legislativas o cambios significativos en la organización. Durante 2025, se lanzó una **formación a todos los empleados** para recordar pautas de actuación y minimizar riesgos.

Cientes y productos/

Corrupción y soborno

Renta 4 mantiene un **marco de transparencia y tolerancia cero** con las prácticas corruptas. Se han establecido diversas **medidas internas** para la lucha contra la corrupción y el soborno:

📄 **Normativa interna**

Reglamento Interno de Conducta (RIC), Política General de Anticorrupción, Modelo de prevención de riesgos penales, Manual de Procedimientos de RRHH, Política de Externalización, Procedimiento de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo, Política de Comunicaciones Comerciales, Política de Conflictos de Interés y Política de Cumplimiento Normativo.

📢 **Canales de denuncias**

Se cuenta con un procedimiento del Canal de Denuncias para que empleados, clientes, proveedores y otros stakeholders reporten conductas inapropiadas o ilícitas.

🔍 **Controles para la detección**

Herramientas de “screening” (Factiva), monitoreo continuo, declaración y registro de regalos y atenciones.

👉 **Controles preventivos**

Formación periódica sobre anticorrupción y PBCL, con una cobertura del 75% en funciones de riesgo y 100% en órganos de administración en 2025.

➡ **Controles reactivos**

Sistema disciplinario.

La **estructura de investigación, decisión y supervisión** en este ámbito se realiza de forma coordinada entre la Unidad Operativa de Prevención de Blanqueo de Capitales (UOPBC) y el Área de Cumplimiento Normativo. En caso de indicios de delito, la Unidad de Cumplimiento informa al Consejo de Administración, que es competente para acordar sanciones. En 2025, se designó a un miembro responsable en materia de PBCL en **el Consejo de Administración**.

Renta 4 no ha reportado ni detectado ninguna condena ni multa por violación de las leyes anticorrupción y antisoborno hasta la fecha.

“

Renta 4 mantiene un marco de transparencia y tolerancia cero con las prácticas corruptas

Clientes y productos/

Ciberseguridad

Renta 4 promueve el correcto funcionamiento de sus sistemas de información y la implantación de medidas de protección contra ciberataques, generando un impacto positivo tanto en la entidad como en sus clientes. Para mitigar estos riesgos, la entidad adopta **sistemas de seguridad informática robustos** y colabora con proveedores de Tier 1 y Tier 2, asegurando mecanismos de resiliencia en ciberseguridad.

Las acciones para garantizar la seguridad de la información incluyen:

- Establecimiento de políticas de protección de información y datos personales.
- Definición de una estructura organizativa para la gestión de la seguridad.
- Formación continua del personal para fomentar una cultura de seguridad.
- Clasificación adecuada de activos y control de acceso.
- Implementación de criptografía y protección física de activos.
- Garantía de operación continua y segura de sistemas.
- Seguridad en comunicaciones y desarrollo seguro de sistemas.
- Gestión de la seguridad en la relación con proveedores.
- Establecimiento de procedimientos de respuesta a eventos de seguridad y continuidad de operaciones.
- Cumplimiento normativo mediante revisiones y auditorías, adaptando procedimientos a la regulación DORA.



Clientes y productos/

Canales de comunicación internos y externos

Los mecanismos de comunicación son clave para la mejora de procesos internos. Renta 4 cuenta con distintos canales para que su personal propio exprese inquietudes y necesidades:

Servicio de Atención al Cliente (SAC)

Gestiona quejas y reclamaciones de usuarios, actuando como intermediario entre el cliente y la entidad para proponer mejoras en los procesos. El SAC es independiente y su titular es designado por el Consejo de Administración.

Canal de denuncias

Disponible electrónicamente, telefónicamente, por correo postal y presencialmente para empleados y grupos de interés. Permite la comunicación anónima de vulneraciones normativas, políticas internas, delitos o infracciones administrativas. Se garantiza la confidencialidad y la ausencia de represalias. En 2025 se recibió una comunicación anónima que fue gestionada conforme a los procedimientos establecidos.



Medioambiente/

Impacto medioambiental: huella de carbono

Renta 4 calcula su huella de carbono siguiendo la metodología **GHG Protocol** y las indicaciones del MITECO para los alcances 1, 2 y 3 operativos, y la guía **PCAF** para las emisiones de alcance 3 financiadas.

Los **objetivos** en esta materia incluyen:

- Definir objetivos a corto y largo plazo para alinear las inversiones con la descarbonización.
- Diseñar e implementar una estrategia de descarbonización.
- Continuar reportando la huella de carbono anualmente y divulgar el progreso.

El **alcance** del cálculo en 2025 incluye el alcance 1, 2 y 3 operativo (bienes y servicios adquiridos, desplazamiento de empleados y viajes de negocio), y el alcance 3 relacionado con inversiones (Corporate Finance Cotizados, Instituciones de Inversión Colectiva y Bonos soberanos).

El **resultado total del cálculo de la huella de carbono para 2025** fue de **94.512 tCO₂eq** en base al mercado, lo que supone un **incremento del 49,58% respecto a 2024** (63.185 tCO₂eq, cifra recalculada).



“
*Promoviendo la
inversión para
el progreso de
las personas y la
sociedad*”

Medioambiente/

Impacto medioambiental: huella de carbono

	Año base 2022	2025	2024	%2025 /2024	Meta 2030	Meta 2050	Meta% anual /año base
--	---------------	------	------	-------------	-----------	-----------	-----------------------

Emisiones de GEI de alcance 1

Emisiones de GEI brutas de alcance 1 (tCO₂eq)	87,02	80,01	243,54	-67,15%	80	80	8,1%
Emisiones de GEI brutas de alcance 1 (tCO₂eq) procedentes de regímenes regulados de comercio de derechos de emisión (%)	0%	0%	0%		N/A	N/A	N/A

Emisiones de GEI de alcance 2

Emisiones de GEI brutas de alcance 2 basadas en la ubicación (tCO₂eq)	516,53	714,46	609,19	17,28%	200	0	-38,3%
Emisiones de GEI brutas de alcance 2 basadas en el mercado (tCO₂eq)	109,76	16,96	30,63	-44,63%	0	0	84,5%

Alcance 1: Totalizó **80,01 tCO₂ eq** en 2025, una reducción del 67% respecto a 2024 (243,54 tCO₂ eq). Hubo un incremento en emisiones por maquinaria (1,21 tCO₂ eq en 2025 vs 0,05 en 2024) y una reducción significativa en gases fluorados (78,80 tCO₂ eq en 2025 vs 243,49 en 2024).

Alcance 2: Totalizó **16,96 tCO₂ eq** en 2025, una reducción del 40,32% respecto a 2024 (28,42 tCO₂ eq), a pesar de un aumento del 15,78% en el consumo de mWh. Esto se debe a que el **100% del consumo de energía en España y Luxemburgo es sostenible, y se está avanzando en la misma línea en latinoamérica.**

Medioambiente/

Impacto medioambiental: huella de carbono

	Año base 2022	2025	2024	%2025 /2024	Meta 2030	Meta 2050	Meta% anual /año base
--	---------------	------	------	-------------	-----------	-----------	-----------------------

Emisiones de GEI de alcance 3

Emisiones de GEI indirectas brutas totales (alcance 3) (tCO₂eq)	146.836	94.431	62.910	50,08%	N/A	N/A	35,7%
1. Bienes y servicios comprados	285,74	700,91	516,28	35,76%	N/A	N/A	-145,3%
2. Viajes de negocios	103,54	73,85	114,48	-35,49%	N/A	N/A	28,7%
3. Desplazamiento pendular de los asalariados	331,88	214,52	473,21	-54,67%	N/A	N/A	35,4%
15. Inversiones	146.115	93.442	61.806	51,16%	N/A	N/A	36,1%

Emisiones de GEI totales

Emisiones de GEI totales (basadas en la ubicación) (tCO₂eq)	147.440	95.226	63.763	49,32%	N/A	N/A	35,42%
Emisiones de GEI totales (basadas en el mercado) (tCO₂eq)	147.033	94.528	63.185	49,58%	N/A	N/A	35,72%

Medioambiente/

Impacto medioambiental: huella de carbono

Alcance 3 (operativo): Totalizó **989,27 tCO2 eq** en 2025, una pequeña reducción del 10,39% respecto a 2024 (1.103,97 tCO2 eq). Se observa un aumento en bienes y servicios comprados, pero una disminución en viajes de negocio y desplazamiento pendular de asalariados.

Alcance 3 (financiado): Totalizó **93.441,94 tCO2 eq** en 2025, un incremento del 49,38% respecto a 2024 (61.806,43 tCO2 eq). Principalmente impulsado por el aumento de bonos soberanos. La metodología de cálculo para préstamos se revisó en 2025.

Cumpliendo con los objetivos marcados en el Plan de Transición Climática aprobado en 2025, Renta 4 ha utilizado créditos de carbono para compensar emisiones. En 2025, se compensaron **1.421 tCO2 eq**, logrando neutralidad en emisiones operativas y compensando el 20% de las emisiones de alcance 3 de préstamos.

Asimismo, el 100% de las inversiones de la cartera propia se han realizado en activos de deuda pública de países alineados con los principios del Acuerdo de París.

Consumo y combinación energéticos

	2025	2024
1. Consumo total de energía fósil (MWh)	23,25	45,88
Proporción de fuentes fósiles en el consumo total de energía (%)	0,91%	2,10%
2. Consumo de combustible procedente de fuentes nucleares (MWh)	0	0
Proporción de fuentes nucleares en el consumo total de energía (%)	0%	0%
3. Consumo total de energía procedente de fuentes renovables (MWh) desglosado por:		
3.1. Consumo de combustible por fuente renovable (eólica)	1662,10	1.390,55
3.2. Consumo de combustible por fuente renovable (fotovoltaica)	634,86	471,42
3.3. Consumo de combustible por fuente renovable (hidráulica)	170,48	203,88
3.4. Consumo de combustible por fuente renovable (otros)*	52,90	85,23
4. Consumo de electricidad, calor, vapor y refrigeración comprados procedentes de fuentes renovables (MWh)	2.520,32	2.151,09
5. Consumo de energía renovable autogenerada que no se utilice como combustible (MWh)	0	0
6. Consumo total de energía renovable (MWh)	2.520,32	2.151,09
Proporción de fuentes renovables en el consumo total de energía (%)	99,09%	97,90%
Consumo total de energía (MWh)	2.543,57	2.196,90

Medioambiente/

Protección del medioambiente

La protección del medio ambiente es una prioridad fundamental para nuestra empresa, ya que creemos firmemente que un futuro sostenible es esencial no solo para nuestro negocio, sino también para las generaciones venideras.

En 2025, hemos mantenido el hito alcanzado en emisiones de alcance 2 al lograr que el 100% de la energía consumida en España provenga de fuentes sostenibles, misma situación que en la sede de Luxemburgo. En esta categoría, **en Renta 4 ha conseguido que las emisiones de gases de efecto invernadero se reduzcan del año 2024 al 2025 en un 44,63%, pasando de 30,69 a 16,96 en mtCO₂eq.** Estos logros son el resultado de nuestro compromiso continuo con prácticas sostenibles y responsables en el consumo de energía renovable.

Para apoyar aún más la protección del medio ambiente, Renta 4 lleva a cabo diversas medidas para la protección del medio ambiente:

- Mejora de la eficiencia energética de los servicios centrales y la Red de oficinas: A través de la concienciación a los empleados y la implementación de tecnologías y materiales que mejoran la eficiencia energética en su Red de

oficinas en España y Latinoamérica y los inmuebles destinados a los servicios centrales, situados en Paseo de la Habana en Madrid.

- Fomento del despliegue de energías renovables: Trasladar todos los contratos de suministro a distribuidoras de energía renovable, fomentando su integración en la matriz energética global.
- Neutralidad en emisiones operativas de gases de efecto invernadero para los alcances 1, 2 y 3 operativas en 2025. Para alcanzar esta meta, se han realizado las siguientes actuaciones asociadas directamente con la actividad operativa de la compañía (alcance 1, alcance 2 y alcance 3 operativo) lo que afecta a todas las actividades y distribución geográfica de la compañía, en el ámbito de empleados y proveedores:
 - / Contratación de suministro de energía 100% renovable mediante acuerdos con proveedores. Aplicado con éxito en la totalidad de contratos en España y Luxemburgo, y pendiente de aplicación según surjan posibilidades de los mercados de energía en Latinoamérica (Chile, Perú y Colombia).

Emisiones de gases efecto invernadero

30,69 mtCO₂eq



2024

16,96 mtCO₂eq



2025

Medioambiente/

Protección del medioambiente

- / Promoción de programas de ayudas económicas para la reducción de emisiones GEI para empleados, fomentando préstamos para la compra de vehículos de bajas emisiones y restauración de viviendas con sistemas más eficientes.
- / Fomentar el teletrabajo entre los empleados. Para reducir los desplazamientos se ha formalizado y fomentado la posibilidad de que los empleados de Servicios Centrales (más del 50% de la plantilla) puedan teletrabajar varios días a la semana.
- / Mejora de la eficiencia energética de las oficinas del grupo tanto por la mejora de aislamientos térmicos o la instalación de equipos más eficientes (iluminación, climatización, sensores...)
- / Adquisición de créditos de carbono para compensar aquellas emisiones operativas que no se hayan podido eliminar.
- Integración de criterios climáticos en los procesos de inversión, incluyendo actuaciones que afecta a todas las actividades y distribución geográfica de la compañía, en el ámbito de clientes, empleados y proveedores:
 - / Adhesión a asociaciones oficiales alineadas con los principios de inversión responsable (PRI).
 - / Incorporar un cuestionario 'Green MIFID' específico para que el cliente pueda indicar sus preferencias ESG a la hora de gestionar sus inversiones o proporcionarle asesoramiento.
 - / Ofertar y ampliar la gama de productos clasificados como artículo 8 y artículo 9 de gestoras nacionales e internacionales.
 - / Proporcionar herramientas, contenidos y conferencias para invertir conforme a criterios medioambientales.
 - / Clasificación de instrumentos financieros art. 8 e incluso creación de un fondo art. 9 desde Renta 4 Gestora



Medioambiente/

Adhesiones

Renta 4 demuestra su compromiso con los factores ESG mediante la adhesión a iniciativas internacionales.

Principios de Inversión Responsable (PRI)

Renta 4 Gestora es signataria desde 2021, y Renta 4 Banco como Grupo desde 2023.

Net Zero Banking Alliance (NZBA)

Renta 4 se adhirió en 2023, asumiendo el objetivo de alcanzar la neutralidad de emisiones GEI para 2050. Desde octubre de 2025, la NZBA cesa su operación como organización y pasa a ser una guía para el establecimiento de objetivos climáticos.

Pacto mundial

Renta 4 Banco es signataria desde 2025 en esta organización.



Compromiso social. Democratización de la inversión/

Renta 4 demuestra un **firme y estratégico compromiso con la educación financiera** de la sociedad y sus clientes, integrando esta iniciativa como un pilar fundamental de su estrategia de negocio y su modelo de sostenibilidad.

A continuación, se detallan las **iniciativas y resultados clave** de las acciones emprendidas en este ámbito:

Iniciativas Estratégicas y Pedagógicas

- **Pedagogía Comercial y Actividades Formativas:** Su misión es **democratizar la inversión** en la sociedad, permitiendo que toda persona, familia, empresa o institución se beneficie de un servicio de calidad para operar en los mercados financieros y gestionar sus ahorros e inversiones, contribuyendo así a una **transformación positiva de la economía**.

/ Renta 4 realiza acciones que combinan la pedagogía comercial con **actividades formativas en educación financiera**. Cursos, webinars y conferencias gratuitas impartidas desde los canales online

y la red de oficinas. Estas iniciativas están diseñadas para **acercar el conocimiento financiero a la comunidad local**, empoderando a los individuos para una toma de decisiones más informada y responsable.

- / La principal función de **pedagogía financiera es durante el propio proceso comercial** en el que los asesores están especialmente preparados para informar y explicar a los clientes las operaciones financieras que pueden realizar y **asegurándose que, en el momento de la contratación, conocen y entienden los productos y servicios que contratan**.

- **Formación avanzada en inversión.** En 2024 adquirió una participación con Traders Business School para potenciar el acceso a la educación financiera de calidad y hacerla accesible para todos.

“

Renta 4 demuestra un firme y estratégico compromiso con la educación financiera de la sociedad

Compromiso social. Democratización de la inversión/

■ **Campaña de concienciación social.**

La campaña de concienciación social **“Inversión para todos”** es una iniciativa que se alinea con la misión de Renta 4 de ofrecer un servicio exclusivo de forma inclusiva para ayudar a todo cliente a proteger y sacar el mayor rendimiento posible a sus ahorros e inversiones, gestionando a la vez los riesgos. El lema **“UN BANCO DONDE TODO INVERSOR ES UN GRAN CLIENTE”** también refleja esta premisa de no discriminar y ofrecer servicios de calidad de forma transversal. Esta campaña es uno de los ODS de Renta 4 para 2025 en el que se alcanzó el objetivo de impactar al 7% de la población activa entre las campañas realizadas en 2023, 2024 y 2025.

■ **Promoción de la Inversión Responsable y Sostenible:** Renta 4 se compromete a promover **prácticas de inversión sostenibles y socialmente responsables**, independientemente del patrimonio del inversor.

/ Ofrece una **gama de productos de inversión sostenibles**, clasificados como Artículo 8 y 9 (SFDR), incluyendo fondos propios como el **“Renta 4 Megatendencias Medioambiente”** (Art. 9) enfocado en la inversión de impacto.

/ Utiliza el **questionario “Green MIFID”** para conocer las preferencias de sostenibilidad de sus clientes y ofrecer un asesoramiento y gestión discrecional alineado con sus valores.

/ Promueve activamente la **educación financiera en sostenibilidad** a través de **guías formativas, conferencias y contenidos especializados**.

■ **Asesoramiento Personalizado y de Calidad:**

/ Ofrece un **servicio experto, eficiente y personalizado** para ayudar a los clientes, independientemente del tamaño de su patrimonio, a proteger y rentabilizar sus ahorros e inversiones. Esto se refleja en su lema **“UN BANCO DONDE TODO INVERSOR ES UN GRAN CLIENTE”**.

/ El Reglamento Interno de Conducta (RIC) obliga a actuar con **diligencia y transparencia en interés del cliente**, obteniendo toda la información necesaria para comprender sus datos esenciales y evaluar la conveniencia/ idoneidad de los productos y servicios.

/ La formación continua de los empleados asegura que puedan

ofrecer un asesoramiento especializado y de alta calidad.

■ **Canales de Comunicación y Atención al Cliente:**

/ Dispone de una comunicación fluida y transparente a través de **múltiples canales**, incluyendo un **Servicio de Atención al Cliente (SAC)** dedicado a resolver incidencias y recoger propuestas de mejora.

/ El SAC tiene como función principal la **atención y resolución de quejas y reclamaciones**. Se presenta un **informe anual al Consejo de Administración** con un resumen estadístico de quejas, decisiones y recomendaciones, permitiendo conocer la opinión de los clientes y revisar procesos.

/ Aseguran los **más altos estándares de seguridad en el tratamiento de datos** de los clientes y garantizan la libertad de expresión para los usuarios.

/ Se proporciona **información contractual, precontractual y postcontractual** conforme a la normativa MIFID y las mejores prácticas del mercado.

Compromiso social. Democratización de la inversión/

■ Accesibilidad e Inclusión Social:

- / Durante 2025, Renta 4 ha avanzado en la **definición e impulso de la adaptación progresiva de sus productos, servicios y canales** de relación con clientes para garantizar su accesibilidad.
- / Ha iniciado la colaboración con un socio especializado en accesibilidad (Centro Especial de Empleo ILUNION ACCESIBILIDAD) y han comenzado la fase de planificación de mejoras.
- / Las líneas de actuación incluyen la integración de criterios de accesibilidad en el diseño de activos digitales, la mejora de los canales digitales (web, app), la **adaptación de la documentación a lenguaje claro**, el impulso del marketing inclusivo y la definición de un plan de accesibilidad para oficinas.
- / El Grupo Renta 4 se guía por principios de no discriminación a ningún colectivo, garantizando el acceso universal a sus productos y servicios.

■ Cero Incidentes Graves Reportados:

- / En 2025, Renta 4 **no recibió ninguna reclamación, expediente o incidente grave** relativo a su personal propio por motivos de discriminación, lo que es consistente con 2024. Tampoco se han reportado casos de vulneración de Derechos Humanos relacionados con el personal.
- / No se han recibido consultas ni requerimientos de supervisores o fuerzas de seguridad relacionados con fraude interno o acciones similares.

En síntesis, Renta 4 aborda la educación financiera y la relación con sus clientes y la sociedad no solo como un requisito normativo, sino como una **oportunidad estratégica** para fortalecer su negocio, mejorar su reputación y contribuir activamente, a través de la democratización de la inversión, a un futuro más sostenible y equitativo.



Compromiso social. Democratización de la inversión/

Colaboración con instituciones educativas

Renta 4 viene colaborando desde hace muchos años con las universidades, al considerar que la formación es un pilar fundamental en materia de RRHH. Por este motivo, Renta 4 mantiene convenios de colaboración con la mayoría de las universidades de todo el territorio nacional, así como algunas universidades internacionales, en Estados Unidos, Reino Unido y Francia.

Anualmente, Renta 4 dota becas de formación en diferentes departamentos, áreas y oficinas de la Entidad, en las que los estudiantes realizan un periodo de prácticas curriculares o extracurriculares, en las que aprenden entre otros temas sobre los mercados y diferentes productos financieros, fiscalidad, los procedimientos del departamento u oficina en el que realizan la beca, así como el funcionamiento de un banco de inversión.

El currículo de aquellos estudiantes que realizan un gran desempeño durante el periodo de prácticas se incorpora a la base de datos de posibles candidatos, participando en los procesos de selección de puestos que puedan surgir, siendo las becas otra de las fuentes de reclutamiento que Renta 4 utiliza para la selección de candidatos en los procesos de selección.

Colaboración con instituciones educativas

Renta 4 se posiciona como un referente nacional en servicios de inversión, con presencia en cada capital de provincia española, buscando democratizar la inversión.

La entidad participa en la iniciativa para la educación pedagógica financiera para jóvenes **“Tus Finanzas, Tu futuro”**, promovida por la AEB, donde los empleados realizan voluntariado. También es miembro del programa **Madrid Futuro**.



Compromiso social. Democratización de la inversión/

Donaciones

En el ámbito de la solidaridad, Renta 4 canaliza sus actividades a través de donaciones a diversas asociaciones.

En **2025**, el total de donaciones ascendió a **297.714,33€**, lo que representa una disminución respecto a los 345.376,51€ registrados en 2024. Sin embargo, 2025 se caracterizó por una **mayor diversificación de las aportaciones**, ampliando el número de entidades beneficiarias (22 asociaciones en 2025, frente a 14 en 2024) y reforzando el alcance social.

La **Fundación Renta 4** recibió **122.000€** en 2025, lo que le permite seguir impulsando proyectos de educación en poblaciones desfavorecidas en España, África y Latinoamérica. La Fundación mantiene su modelo participativo, implicando a los empleados en la propuesta y votación de proyectos.

Renta 4 Gestora SGIIC SA y Renta 4 Pensiones SGFP SA son miembros de **INVERCO**; sus cuotas en 2025 fueron de **15.914€ y 26.337€** respectivamente.



Mirando al futuro

04

Mirando al futuro/

En 2025 Renta 4 ha presentado su Plan de Transición Climática, aprobado en diciembre de 2025. Este plan es una **prioridad estratégica fundamental** que reconoce el papel crucial de la entidad financiera en la mitigación del cambio climático y en el acompañamiento a sus clientes, empleados y proveedores en este proceso transformador. Este plan es una manifestación de la convicción de Renta 4 de que el futuro financiero y la sostenibilidad climática están **intrínsecamente ligados**.

Alineación con Estándares Globales y Marco Normativo. El compromiso de Renta 4 se alinea con los objetivos del Acuerdo de París de limitar el calentamiento global a 1,5°C. La entidad es adherente a iniciativas de liderazgo global como los Principios de Inversión Responsable (PRI) y el Pacto Mundial de Naciones Unidas, y hasta octubre de 2025, a la Net-Zero Banking Alliance (NZBA), la cual ahora sirve como guía para el establecimiento de objetivos climáticos. El plan también asegura el alineamiento con el exigente marco normativo y de estándares internacionales como la Directiva CSRD y las recomendaciones del EFRAG.



Mirando al futuro/

Objetivos y Metas Clave

Renta 4 ha establecido metas claras a corto, medio y largo plazo, utilizando 2022 como año base para la medición de su huella de carbono.

■ **Meta a Corto Plazo (2025)**

- / Alcanzar la neutralidad en emisiones operativas (alcances 1, 2 y 3 operativos). Para el cierre de 2025, el objetivo es reducir las emisiones netas de alcance 3 financiadas por préstamos en un 20%.

■ **Meta a Medio Plazo (2030):**

- / Mantener la neutralidad en las emisiones operativas.
- / Compensar el 45% de las emisiones financiadas por préstamos.
- / Alinear el 100% de las inversiones de la cartera propia en bonos soberanos de los países que hayan reafirmado el Acuerdo de París presentando sus NDC y LTS periódicamente.

■ **Meta a Largo Plazo (2050):**

- / Lograr la neutralidad de las emisiones operativas y financiadas de préstamos.
- / Mantener el alineamiento del 100% de las inversiones de la cartera propia en bonos soberanos de los países comprometidos con el Acuerdo de París.

Pilares y Palancas de Acción

El plan se fundamenta en la medición y análisis de la huella de carbono, que ha permitido identificar las principales palancas de acción:

- **Consumo de energía limpia:** Transición hacia el uso de fuentes renovables. En 2024, el 97,9% del consumo energético provino de fuentes renovables, logrando el 100% en España y Luxemburgo.

■ **Compensación con créditos de carbono:**

Para las emisiones operativas no eliminadas (especialmente en el mercado latinoamericano) y para un porcentaje de las emisiones financiadas por préstamos, se recurre a la adquisición de créditos de carbono de alta calidad.

■ **Selección de inversiones alineadas:**

Focalizar la inversión de la cartera en bonos soberanos de países comprometidos con la reducción de la huella de carbono y que presenten sus NDC y LTS periódicamente.

- **Otras acciones operativas:** Mejoras en la eficiencia de oficinas, políticas de gestión de proveedores, promoción del teletrabajo y reducción de viajes de negocios.

Gobernanza y Supervisión

El Consejo de Administración de Renta 4 ejerce funciones de supervisión y seguimiento en materia de sostenibilidad, recibiendo información estructurada para integrar estos aspectos en la toma de decisiones estratégicas. El **Comité Interno de Sostenibilidad**, creado en el segundo trimestre de 2025, actúa como órgano técnico de trabajo y coordinación y se reúne mensualmente. Sus funciones incluyen la coordinación de reportes, el seguimiento de compromisos (UNPRI, Pacto Mundial) y la adaptación a actualizaciones normativas.

La política de remuneración de los directivos vincula una parte significativa de la retribución variable al cumplimiento de **metas ESG**, que incluyen la coordinación de reportes, el seguimiento de compromisos (UNPRI, Pacto Mundial) y la adaptación a actualizaciones normativas, que pueden representar hasta un **20% del salario anual**, fomentando una cultura empresarial que prioriza la sostenibilidad.

Mirando al futuro/

Medición y Seguimiento

El plan se basa en un seguimiento exhaustivo de las emisiones de GEI, utilizando la metodología GHG Protocol y PCAF. La huella de carbono se mide anualmente desde 2021, con 2022 como año base. Se establecen métricas e indicadores de operativa interna para la eficiencia energética, así como el seguimiento de los NDC de los países.

Oportunidades Estratégicas

Renta 4 ve la transición climática como una oportunidad de negocio que se alinea con su misión de financiar la innovación y ofrecer soluciones financieras que impulsen una transformación positiva. La entidad busca posicionarse como un actor clave para canalizar la inversión hacia empresas y proyectos comprometidos con la reducción de la huella de carbono, a través de su oferta de productos sostenibles (fondos Artículo 8 y 9 SFDR). Este enfoque no solo contribuye a los objetivos climáticos globales, sino que también genera beneficios como la mejora de la imagen de marca y la confianza de los clientes.

Compromiso con la Cadena de Valor

El éxito del plan depende de la colaboración con toda la cadena de valor.

- **Clientes:** Se les acompaña con herramientas, conocimiento y productos sostenibles, ofreciendo asesoramiento personalizado y formación en inversión responsable.
- **Proveedores:** Se extienden los estándares de sostenibilidad a la cadena de suministro, incluyendo criterios ESG en el proceso de homologación y monitorización, promoviendo condiciones de trabajo dignas y alineadas con el código de conducta.
- **Empleados:** Se fomenta su implicación activa a través de incentivos vinculados a objetivos ESG, apoyo a la transición personal (ej. vehículos de bajas emisiones), flexibilidad laboral (teletrabajo) y participación en iniciativas de educación financiera.

En resumen, el Plan de Transición Climática de Renta 4 es una hoja de ruta integral que integra la sostenibilidad como un pilar fundamental de su estrategia empresarial, con objetivos ambiciosos y medibles alineados con los estándares internacionales, una robusta gobernanza y un fuerte compromiso con la implicación de todos sus grupos de interés.





OSI

Información adicional

Taxonomía EU

- 68. Información cuantitativa
- 69. Información cualitativa

Gestión social y del personal

- 70. Estructura y evolución de la plantilla
- 71. Distribución de la plantilla a cierre del ejercicio por género y categoría
- 72. Distribución por tipo de contrato y género
- 73. Distribución por tipo de contrato y categoría
- 74. Distribución por tipo de contrato y edad
- 75. Antigüedad media del personal
- 76. Promedio de contratos por género
- 77. Promedio de contratos por categoría
- 78. Promedio de contratos por edad
- 79. Edad media
- 80. Remuneración por categoría y área geográfica
- 81. Remuneración fija por categoría, género y área geográfica

- 82. Remuneración por edad y área geográfica
- 83. Remuneración por edad y área geográfica-Nacional
- 84. Remuneración por edad y área geográfica-Internacional
- 85. Remuneración fija y variable, por categoría y área geográfica
- 86. Brecha salarial nacional. Remuneración fija total
- 86. Brecha salarial internacional. Remuneración fija total
- 87. Remuneración del Consejo de Administración
- 88. Relaciones sociales
- 89. Bajas laborales por edad
- 90. Comparativa de las bajas no voluntarias por categoría y género
- 91. Bajas no voluntarias por categoría y edad
- 92. Bajas laborables por áreas geográficas

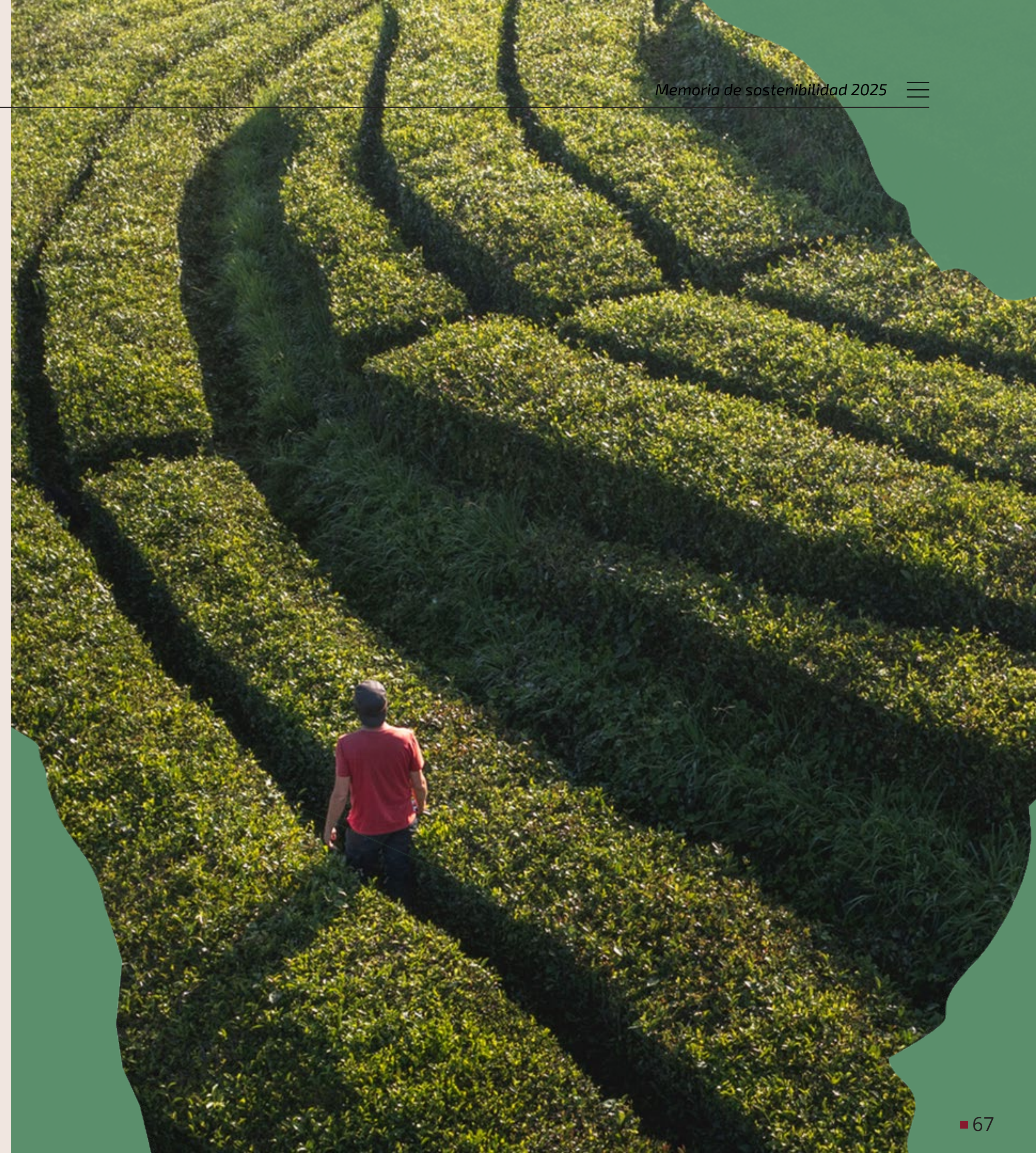
Sociedad

- 93. Información fiscal



Taxonomía EU/

Renta 4, en cumplimiento de los requerimientos de elegibilidad y alineamiento desarrollados en el **Reglamento Delegado UE 2021/2178** y sus modificaciones (**Reglamento Delegado UE 2023/2486** y **Reglamento Delegado UE 2026/73**), ha cumplimentado las plantillas correspondientes a su Informe de Sostenibilidad. El Grupo ha optado por no acogerse a las posibilidades de simplificación del Reglamento Delegado UE 2026/73 para mantener la comparabilidad.



Taxonomía EU/

Información cuantitativa

A continuación, se presenta un resumen de los **indicadores clave de resultados (GAR)** para 2025:

	Total de activos medioambientalmente sostenibles (millones de €)	Indicador clave de resultados de volumen de negocio	Indicador clave de resultados de CAPEX	% de cobertura sobre activos totales	% de activos excluidos del numerador de la GAR	% de activos excluidos del denominador de la GAR
Indicador Clave de Resultados principal						
Ratio de Activos Verdes en términos de stock	4,24900	0,6184%	1,0274%	26,832%	25,173%	73,168%
Indicadores Clave de resultados adicionales						
Ratio de Activos Verdes en términos de Flujo	2,65630	0,8949%	1,7454%	43,023%	39,346%	56,977%
Cartera de Negociación (*)	0,00000	0,0000%	0,0000%	0,0000%		
Garantías Financieras	0,00000	0,0000%	0,0000%	0,0000%		
Activos Gestionados	773,19711	6,2973%	7,1944%			
Ingresos por Honorarios y Comisiones (*)	0,00000	0,0000%	0,0000%			

* Los indicadores clave de resultados de los honorarios y comisiones y de la cartera de negociación, sólo serán de aplicación a partir de 2028.

Taxonomía EU/

Información cualitativa

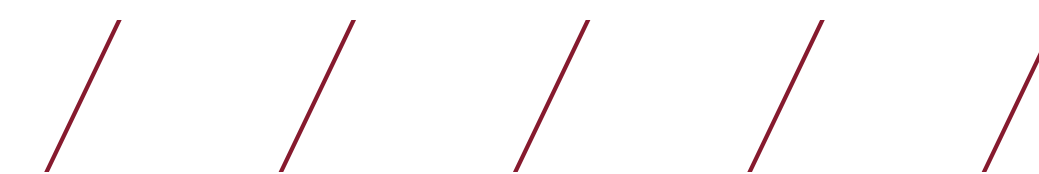
El modelo de negocio de Renta 4 se basa en la intermediación y gestión de activos. Los depósitos a la vista de la clientela se materializan principalmente en depósitos en el Eurosistema, cuentas corrientes de Entidades de Crédito supervisadas e inversión a corto o medio plazo en deuda pública de países de la UE.

A cierre del ejercicio 2025, aproximadamente el **73,17% de las exposiciones del balance se encuentran excluidas** a efectos del cálculo del numerador y denominador del GAR. Las exposiciones frente a bancos centrales representan el 46,47%, frente a administraciones centrales y emisores supranacionales el 25,84%, y la cartera de negociación el 0,86%.

Adicionalmente, el Grupo Renta 4, de manera menos relevante, presta actividades de financiación, materializadas principalmente en el otorgamiento de crédito destinados a la inversión, respaldados mayoritariamente mediante la constitución de garantías reales consideradas eficaces. Esta operativa de crédito, al no tener por objetivo la financiación de actividades económicas del acreditado, no constituye financiación de actividades económicas consideradas elegibles, ni alineadas a la taxonomía europea.

Por ello, de acuerdo con la normativa, toda la actividad de financiación realizada por el Grupo se considera que tiene un objetivo genérico, atribuyéndose el grado de elegibilidad y alineamiento de las operaciones a cada uno de los objetivos medioambientales exigibles de acuerdo con el peso relativo que representen las exposiciones a las contrapartes sobre el total de actividades elegibles y alineadas de acuerdo con cada indicador clave de riesgo utilizado.

Renta 4 no tiene exposiciones ni financia directa ni indirectamente actividades relacionadas con la **energía nuclear y el gas fósil**.

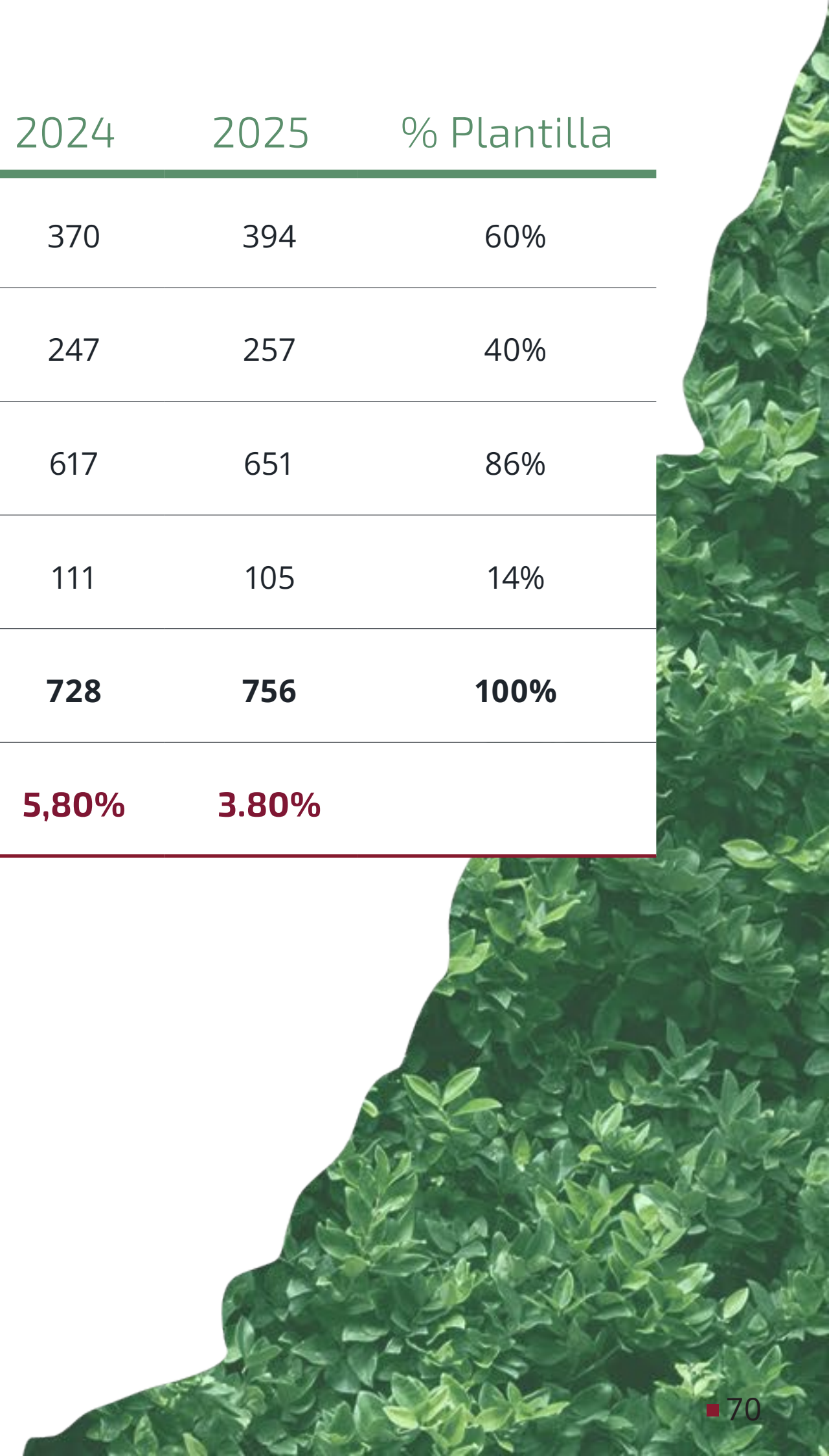




Gestión social y del personal/

Estructura y evolución de la plantilla

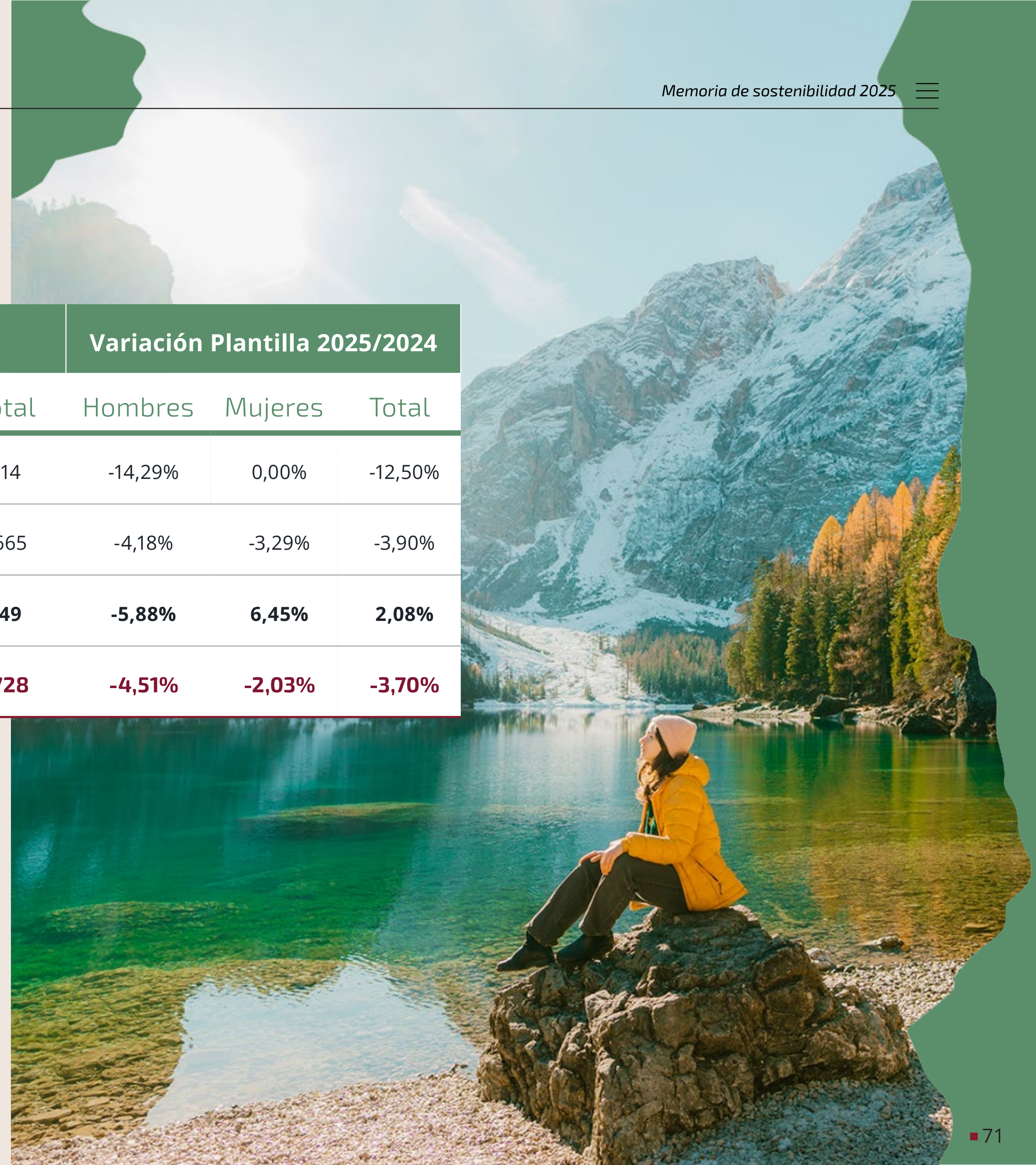
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	% Plantilla
Nacional	Central	219	223	242	251	278	306	320	340	370	394	60%
	Red	198	204	214	214	219	228	233	241	247	257	40%
	Total Nacional	417	427	456	465	497	534	553	581	617	651	86%
Internacional		44	42	49	57	63	74	80	89	111	105	14%
TOTAL		461	469	505	522	560	608	633	670	728	756	100%
Variación anual plantilla		7,70%	1,70%	7,70%	3,40%	7,30%	8,60%	4,10%	5,80%	5,80%	3,80%	



Gestión social y del personal/

Distribución de la plantilla a cierre del ejercicio por genero y categoría

	2025			2024			Variación Plantilla 2025/2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Dirección	14	2	16	12	2	14	-14,29%	0,00%	-12,50%
Técnicos	479	213	692	459	206	665	-4,18%	-3,29%	-3,90%
Administrativos	17	31	48	16	33	49	-5,88%	6,45%	2,08%
TOTAL	510	246	756	487	241	728	-4,51%	-2,03%	-3,70%



Gestión social y del personal/

Distribución por tipo de contrato y género

Tipo de contrato	2025				2024			
	Hombre	Mujer	Total	% Total	Hombre	Mujer	Total	% Total
Contrato Indefinido TC	506	238	744	98,41%	485	232	717	98,49%
Contrato Indefinido TP	3	8	11	1,46%	1	8	9	1,24%
Contrato Temporal TC	1		1	0,13%	1		1	0,14%
Contrato Temporal TP			0	0,00%	0	1	1	0,14%
Total	510	246	756	100,00%	487	241	728	100,00%
% Total	67%	33%			67%	33%		



Gestión social y del personal/

Distribución por tipo de contrato y categoría

Tipo de contrato	2025				2024			
	Directivo	Técnico	Administrativo	Total	Directivo	Técnico	Administrativo	Total
Contrato Indefinido TC	16	686	42	744	14	659	44	717
Contrato Indefinido TP	0	5	6	11		5	4	9
Contrato Temporal TC	0	1	0	1			1	1
Contrato Temporal TP				0		1		1
Total	16	692	48	756	14	665	49	728
% Total	2%	92%	6%	100%	2%	91%	7%	100%



Gestión social y del personal/

Distribución por tipo de contrato y edad

Tipo de contrato	2025					2024				
	<30	[30-40]	[40-50]	>50	TOTAL	<30	[30-40]	[40-50]	>50	TOTAL
Contrato Indefinido TC	116	200	239	189	744	113	191	242	171	717
Contrato Indefinido TP	4	0	1	6	11	2	2	2	5	9
Contrato Temporal TC	0	0	0	1	1				1	1
Contrato Temporal TP					0				1	1
Total	120	200	240	196	756	115	191	244	178	728
% Total	16%	26%	32%	26%		15%	25%	32%	24%	





Gestión social y del personal/

Antigüedad media del personal

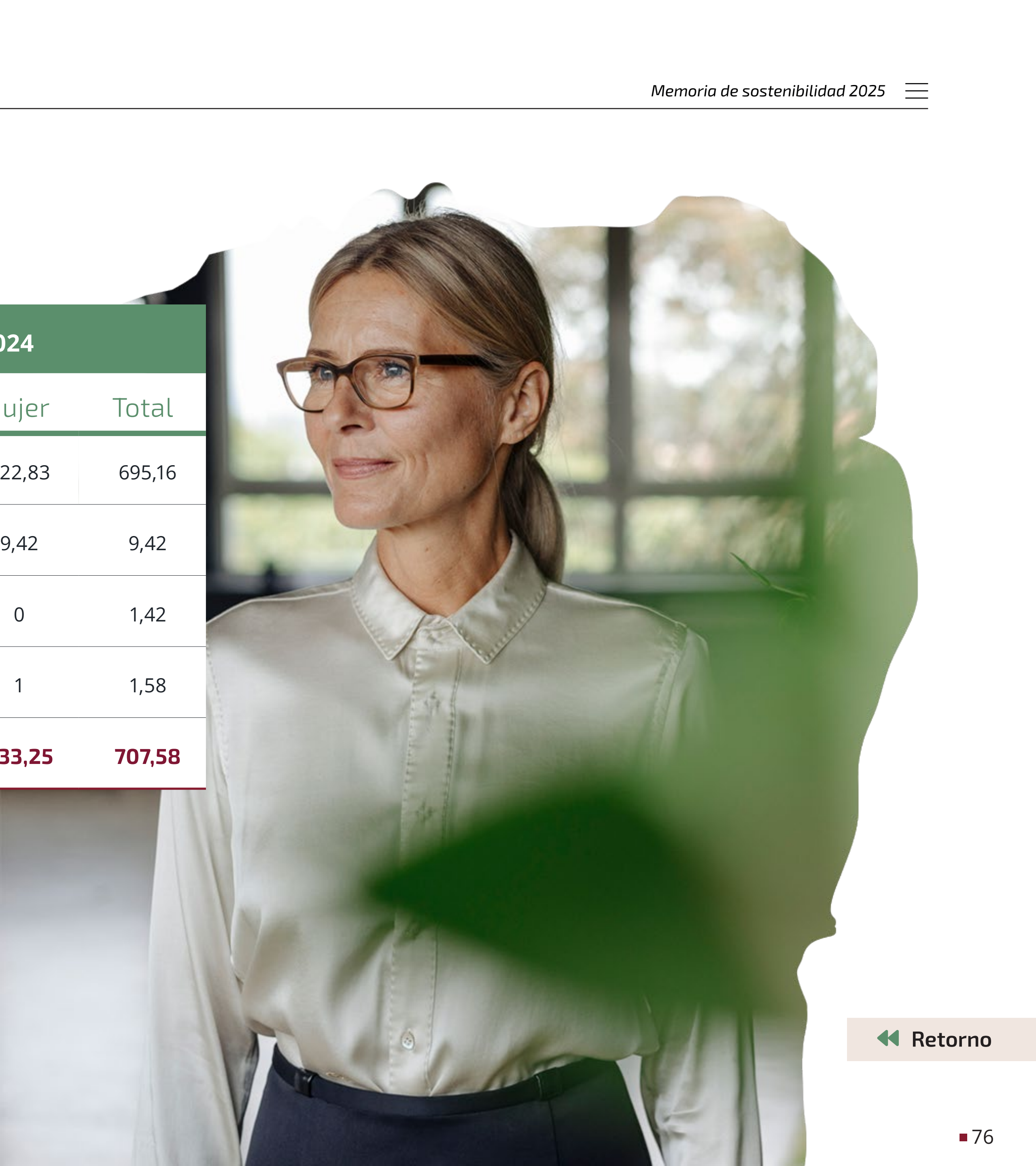
Área geográfica		2025			2024		
		Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Nacional	Central	8,88	9,87	9,22	9,16	9,5	9,28
	Red	12,08	17,4	13,63	12,86	17,39	14,25
Internacional		4,49	3,39	4,11	3,14	2,64	2,97
Media Total		9,41	11,19	9,99	9,54	10,9	9,99



Gestión social y del personal/

Promedio de contratos por género

Tipo de contrato	2025			2024		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Contrato Indefinido TC	494,42	233,75	728,17	472,33	222,83	695,16
Contrato Indefinido TP	1,33	9	10,33	0	9,42	9,42
Contrato Temporal TC	2	0	2	1,42	0	1,42
Contrato Temporal TP	0,17	0,58	0,75	0,58	1	1,58
TOTAL	497,92	243,33	741,25	474,33	233,25	707,58





Gestión social y del personal/

Promedio de contratos por categoría

Tipo de contrato	2025				2024			
	Directivo	Técnico	Administrativo	Total	Directivo	Técnico	Administrativo	Total
Contrato Indefinido TC	15,17	669,67	43,33	728,17	13,83	636,58	44,75	695,16
Contrato Indefinido TP	0	5,25	5,08	10,33	0	4,5	4,92	9,42
Contrato Temporal TC	0	1,75	0,25	2	0	1,34	0,08	1,42
Contrato Temporal TP	0	0,58	0,17	0,75	0	1	0,58	1,58
Total	15,17	677,25	48,83	741,25	13,83	643,42	50,33	707,58



Gestión social y del personal/

Promedio de contratos por edad

Tipo de contrato	2025					2024				
	<30	[30-40]	[40-50]	>50	TOTAL	<30	[30-40]	[40-50]	>50	TOTAL
Contrato Indefinido TC	103,83	194,4	237,92	192	728,2	106	180,16	238	171	695,16
Contrato Indefinido TP	3,33	1	0	6	10,33	2	1,42	1	5	9,42
Contrato Temporal TC	0,08	0,33	1	0,59	2	0,33	0	1	0,09	1,42
Contrato Temporal TP	0	0,17	0	0,58	0,75	0	0,17	0	1,41	1,58
Total	107,24	196	238,92	199	741,3	108,33	181,75	240	177,5	707,58



Gestión social y del personal/

Edad media

Área geográfica		2025			2024		
		Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Nacional	Central	41,88	40,88	41,54	42,04	40,73	41,59
	Red	42,54	47,96	44,12	43,31	47,39	44,56
Internacional		41,2	37,84	40,05	39,37	36,42	38,39
Media Total		42,02	42,58	42,2	42,08	42,14	42,1



Gestión social y del personal/

Remuneración media por categoría y área geográfica

	2025	2024	Variación % Periodo
Internacional	59.096	46.393	27%
Directivo	168.285	125.099	35%
Técnico	58.926	46.201	28%
Administrativo	18.753	18.914	-1%
Nacional	74.105	69.840	6%
Directivo	544.977	379.520	44%
Técnico	65.958	66.134	0%
Administrativo	33.352	32.629	2%
Remuneración Media Total	72.021	66.265	9%

* Remuneración, incluye remuneración variable

Gestión social y del personal/

Remuneración media fija por categoría, género y área geográfica

	2025			2024			Variación %		
	Hombre	Mujer	Diferencia Hombre vs Mujer	Hombre	Mujer	Diferencia Hombre vs Mujer	Hombre	Mujer	Total
Internacional	73.229	33.123	40.106	53.771	31.638	22.133	36%	5%	81%
Directivo	168.285	0	168.285	125.099	0	125.099	35%		35%
Técnico	72.710	34.115	38.594	53.211	32.382	20.829	37%	5%	85%
Administrativo	20.756	15.748	5.008	19.104	18.629	475	9%	-15%	954%
Nacional	81.149	59.209	21.940	76.650	56.052	20.598	6%	6%	7%
Directivo	556.223	477.500	78.723	372.933	412.450	-39.517	49%	16%	-299%
Técnico	69.180	58.426	10.754	70.614	55.917	14.697	-2%	4%	-27%
Administrativo	29.591	35.167	-5.576	29.819	33.808	-3.989	-1%	4%	40%
Remuneración Media Total	80.093	55.286	24.807	73.174	52.304	20.870	9%	6%	19%

Gestión social y del personal/

Remuneración media por edad y área geográfica

	Nacional			Internacional		
	2025	2024	Variación % Periodo	2025	2024	Variación % Periodo
<30	32.982	32.973	0%	20.791	19.769	5%
[30-40]	58.761	50.552	16%	46.835	45.918	2%
[40-50]	72.379	68.537	6%	110.554	76.894	44%
>50	112.575	108.527	4%	52.843	47.723	11%
Remuneración Media Total	73.816	69.570	6%	61.251	48.649	26%

* Remuneración, incluye remuneración variable

Gestión social y del personal/

Remuneración media por edad y área geográfica-Nacional

	Nacional			Internacional			Variación % Periodo	
	Hombre	Mujer	Diferencia Hombre vs Mujer	Hombre	Mujer	Diferencia Hombre vs Mujer	Hombre	Mujer
<30	33.976	30.220	3.755	33.090	32.679	411	3%	-8%
[30-40]	62.276	51.098	11.178	51.419	48.903	2.516	21%	4%
[40-50]	76.158	63.759	12.399	72.983	58.916	14.067	4%	8%
>50	137.638	72.402	65.236	131.901	68.790	63.111	4%	5%
Remuneración Media Total	80.770	59.209	21.560	76.312	56.052	20.260	6%	6%

* Remuneración, incluye remuneración variable

Gestión social y del personal/

Remuneración media por edad y área geográfica-Internacional

	Nacional			Internacional			Variación % Periodo	
	Hombre	Mujer	Diferencia Hombre vs Mujer	Hombre	Mujer	Diferencia Hombre vs Mujer	Hombre	Mujer
<30	25.403	13.545	11.858	21.708	16.473	5.235	17%	-18%
[30-40]	51.861	39.739	12.122	49.529	39.899	9.630	5%	0%
[40-50]	137.398	36.732	100.666	89.951	37.724	52.227	53%	-3%
>50	60.193	32.261	27.932	54.829	26.403	28.426	10%	22%
Remuneración Media Total	75.909	33.123	42.787	56.718	31.638	25.080	34%	5%

* Remuneración, incluye remuneración variable

Gestión social y del personal/

Remuneración fija, por categoría y área geográfica

	2025	2024	Variación % Periodo
Internacional	37.454	38.801	-3%
Directivo	118.650	121.726	-3%
Técnico	36.789	38.168	-4%
Administrativo	18.011	18.792	-4%
Nacional	59.170	57.290	3%
Directivo	211.429	195.000	8%
Técnico	57.509	56.331	2%
Administrativo	32.544	31.963	2%
Remuneración Fija Total	56.154	54.471	3%

Remuneración variable, por categoría y área geográfica

	2025	2024	Variación % Periodo
Internacional	21.857	18.880	16%
Directivo	49.635	61.169	-19%
Técnico	22.367	18.968	18%
Administrativo	742	122	508%
Nacional	14.959	12.591	19%
Directivo	333.548	184.520	81%
Técnico	8.449	9.839	-14%
Administrativo	827	667	24%
Remuneración Variable Total	15.918	13.552	17%

Gestión social y del personal/

Brecha salarial nacional. Remuneración fija total

	2025			2024		
	Hombre	Mujer	Brecha Salarial 2025	Hombre	Mujer	Brecha Salarial 2024
Directivo	515.216	477.500	7,32%	327.192	412.450	-26,06%
Técnico	54.044	51.550	4,61%	52.000	50.000	3,85%
Administrativo	27.750	34.595	-24,67%	25.000	32.000	-28,00%
Total Nacional	54.000	48.000	11,11%	52.000	46.750	10,10%

Brecha salarial internacional. Remuneración fija total

	2025			2024		
	Hombre	Mujer	Brecha Salarial 2025	Hombre	Mujer	Brecha Salarial 2024
Directivo	168.285			125.099	-	
Técnico	32.483	26.251	19,19%	31.086	21.303	31,47%
Administrativo	15.059	15.748	-4,58%	14.158	18.629	-31,58%
Total Internacional	33.375	24.192	27,51%	23.642	21.531	8,93%

Gestión social y del personal/

Remuneración media de los miembros del Consejo de Administración

	2025			2024			Variación Remuneración Media 2025/2024		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Consejeros Ejecutivos (2)	716.519		716.519	635.463	-	635.463	12,8%		12,8%
Consejeros No Ejecutivos (1)	73.400	100.000	85.222	86.667	100.000	92.000	-15,3%	0,0%	-7,4%
Remuneración Media Total	394.960	100.000	310.685	306.185	100.000	247.275	29,0%	0,0%	25,6%



Gestión social y del personal/

Relaciones sociales

	2025	2024
N.º Asalariados (EJC) cubiertos convenio colectivo	644	610
N.º Total Asalariados	748	720
	86,0%	84,7%

Bajas laborales por categoría

	Hombres	Mujeres	Nº Bajas	% Plantilla
Directivo	2		2	3%
Técnico	52	16	68	92%
Administrativo	2	2	4	5%
Total	56	18	74	



Gestión social y del personal/

Bajas laborales por edad

	Hombres	Mujeres	Nº Bajas	% Plantilla
<30	21	6	27	36%
[30-40]	20	5	25	34%
[40-50]	5	3	8	11%
>50	10	4	14	19%
Total	56	18	74	



Gestión social y del personal/

Comparativa de las bajas no voluntarias por categoría y género

	2025			2024			Variación %		
	Hombre	Mujer	TOTAL	Hombre	Mujer	TOTAL	Hombre	Mujer	TOTAL
Directivo	1	0	1	0	0	0			
Técnico	17	2	19	8	1	9	-100%	-100%	-100%
Administrativo	2	0	2	2	1	3	-1	-100%	-100%
TOTAL	20	2	22	10	2	12	-100%	-100%	-100%



Gestión social y del personal/

Bajas no voluntarias pore categoria y edad

	<30		[30-40]		[40-50]		>50		TOTAL	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Directivo							1		1	0
Técnico	2		7		3	1	5	1	17	2
Administrativo	1						1		2	0
TOTAL	3	0	7	0	3	0	7	1	20	2



Gestión social y del personal/

Bajas laborables por áreas geográficas

		N.º Bajas	Hombre	Mujer	% Tipo Bajas
Internacional	Baja Voluntaria	17	11	6	23,0%
	Baja No Voluntaria	22	20	2	38,6%
Nacional	Baja Voluntaria	35	25	10	61,4%
	Total Nacional	57	45	12	77,0%
Total Bajas		74	56	18	





Sociedad/ Información fiscal

	Total	Luxemburgo	Colombia	Chile	Perú	España
Resultado antes de Impuestos	60.058	-170	1.147	2.141	2.993	53.947
Impuesto sobre beneficios (*)	-17.202	0	-407	-532	-967	-15.296
Resultado después de Impuestos	42.856	-170	740	1.609	2.056	38.651
Cuota a pagar del ejercicio	4.071	0	-88	373	631	3.155





Memoria de
sostenibilidad
2025

