

Informe Anual sobre **Remuneraciones de los Consejeros de Bankinter, S.A.** 2024

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

CIF: A28157360

Domicilio: Paseo de la Castellana, 29 - 28046 Madrid

bankinter.





Índice

Resumen ejecutivo remuneraciones 2024	3		
1.- Introducción	5	3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2024	33
2.- Política de remuneraciones de los consejeros	7	3.1.- Retribuciones individuales 2024 a los miembros del consejo por todos los conceptos y descripción del grado de cumplimiento de los diferentes objetivos y el porcentaje de devengo de la retribución variable de los consejeros ejecutivos.	34
2.1.- Procedimientos y órganos involucrados en la determinación de la política de remuneraciones.	10	3.2.- Otra información adicional.	37
2.1.1.- Órganos involucrados en la determinación de la política de remuneraciones de los consejeros.	11		
2.1.2.- Estudio comparativo y asesores externos.	12		
2.2.- Principios de la política de remuneraciones.	13	4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV.	40
2.3.- Descripción de los componentes de la remuneraciones de los miembros del consejo.	15	5.- Relación de tablas contenidas en este informe	48
2.3.1.- Sistema retributivo de los consejeros en su condición de tales	16		
2.3.2.- Sistema retributivo de la Presidenta no ejecutiva.	18	6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV	50
2.3.3.- Sistema retributivo de los consejeros ejecutivos.	19		
2.3.3.1.- Retribución Fija de los consejeros ejecutivos.	21	7.- Fecha de aprobación del informe	55
2.3.3.2.- Retribución variable de los consejeros ejecutivos.	23	Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de Retribuciones 2024	56
2.3.4.- Remuneraciones como miembros del Consejo de otras sociedades del Grupo	30	Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026	58
2.3.5.- Condiciones de los contratos mercantiles	30		
2.4.- Datos de aprobación de la política de remuneraciones de consejeros en vigor desde su aprobación por la junta general de accionistas, el 21 de marzo de 2024, y para los ejercicios 2025, 2026 y 2027 y del informe de remuneraciones de consejeros por la junta general de accionistas en los tres últimos ejercicios.	32		



Resumen ejecutivo remuneraciones 2024

Remuneración DEVENGADA de los miembros del Consejo 2024

Bankinter publica su Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros de 2024, ejercicio durante el que se ha puesto de manifiesto la fortaleza del Grupo Bankinter, que ha alcanzado un **beneficio neto de 953 millones de euros, un 13% más que en el ejercicio precedente**, con crecimientos por encima del mercado en todos los negocios y países, manteniendo su liderazgo en eficiencia, con una ratio que mejora hasta el 36,3%, e incrementando, al mismo tiempo, la rentabilidad sobre recursos propios, ROE, hasta el 17,9%, crucial para los accionistas de Bankinter.

Igualmente, a los efectos de este Informe, debe destacarse el proceso de sucesión **en la Presidencia no ejecutiva de la Entidad y el nombramiento de nueva Consejera Delegada**, llevado a cabo en el ejercicio y que ha tenido el impacto en materia de remuneraciones de consejeros que se detalla en los distintos epígrafes de este informe.

Comparativa de la RETRIBUCIÓN DEVENGADA en los ejercicios 2024 y 2023 por cargos desempeñados en el seno del Consejo:

En Miles de euros

Tabla 1

		Retribución fija 2024 ^(*)	Retribución variable ANUAL 2024	TOTAL 2024	Retribución fija 2023 ^(*)	Retribución variable ANUAL 2023	TOTAL 2023	Var. (%) 2024/2023 mismos conceptos retributivos
Presidencia no ejecutiva ⁽¹⁾	D ^a . María Dolores Dancausa Treviño	602	0	862	0	0	1.046	-18%
	D. Pedro Guerrero Guerrero	261	0		1.046	0		
Consejera Delegada ⁽²⁾	D ^a . Gloria Ortiz Portero	961	288	1.619	0	0	1.646	-1,6%
	D ^a . María Dolores Dancausa Treviño	285	85		1.246	400		
Vicepresidente	D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	1.223	359	1.583	1.183	371	1.554	1,8%
Resto de consejeros externos (agrupado)		1.279	0	1.279	1.244	0	1.244	2,8%

(1) D^a. María Dolores Dancausa Treviño, fue nombrada Presidenta no ejecutiva el 21 de marzo de 2024, sustituyendo a D. Pedro Guerrero Guerrero, quien en dicha fecha renunció como consejero.

(2) D^a. Gloria Ortiz Portero fue nombrada consejera ejecutiva, por la Junta General de accionistas celebrada el 21 de marzo de 2024, misma fecha en la que el Consejo de Administración le nombró Consejera Delegada, en sustitución de D^a. María Dolores Dancausa.

(*) Incluyen la retribución fija como meros consejeros (fijo y dietas) como la retribución fija por sus funciones de Presidente o de consejero ejecutivo (salario fijo y remuneración en especie y otros beneficios corporativos).

La tabla anterior muestra la retribución DEVENGADA EN 2024. Y la tabla del Anexo estadístico C.2. (también tabla 36 de este informe) está construido con los importes CONSOLIDADOS QUE FUERON DEVENGADOS EN EJERCICIOS ANTERIORES, y en concreto:

VICEPRESIDENTE EJECUTIVO:

Se ha **CONSOLIDADO en 2024** la parte no diferida (en efectivo y acciones) de la retribución variable anual (ILP 2022-2023) que fue DEVENGADA en 2023. (684 miles de euros)

PRESIDENTA NO EJECUTIVA:

Se han **CONSOLIDADO en 2024** los importes DEVENGADOS EN EJERCICIOS ANTERIORES como Consejera Delegada:

- Entrega de la parte no diferida (en efectivo y acciones) de la **retribución variable plurianual (ILP 2022-2023) DEVENGADA en 2023**. (709 miles de euros)
- Los importes **acumulados DEVENGADOS por el Sistema de Previsión Social durante los años casi 14 años que fue Consejera Delegada**, detallados en los Informes de remuneraciones de ejercicios anteriores. (2.881 miles de euros)



▪ **Aprobación de una retribución variable plurianual 2024 – 2026 (ILP 2024-2026):**

Tras los cambios producidos en el Consejo de Administración, éste aprobó, en fecha 19 de junio de 2024, un nuevo **Plan estratégico**, que cubre el período 2024-2026 y constituye una hoja de ruta, ambiciosa pero clara, para la creación de valor a largo plazo para el Grupo.

Con el fin de asegurar el compromiso y la dedicación del personal clave de la Entidad al logro de los objetivos marcados en el citado Plan estratégico, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en su sesión de julio de 2024, aprobó un **nuevo incentivo a largo plazo (ILP 2024-2026), cuyo plazo de medición de sus objetivos es a 3 años**, en atención, también, a las sugerencias y mejores recomendaciones trasladadas por los inversores y asesores de voto.

Los objetivos de dicho Plan son objeto de detalle en el presente Informe que se somete a aprobación consultiva de la Junta General de accionistas en 2025.

▪ **Ajuste de la retribución variable a indicadores de Sostenibilidad:**

Como se ha explicado en años anteriores, en el Grupo Bankinter la **remuneración variable (tanto anual como plurianual)** de las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen repercusión material en el perfil de riesgos de Bankinter (en adelante, **"Colectivo identificado"**), entre los que se encuentran los consejeros ejecutivos, es objeto de ajuste en función de los indicadores concretos del Marco de Apetito al Riesgo del Grupo Bankinter¹ (en adelante, **"MAR"**) que determine el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones. Estas métricas deben reflejar adecuadamente los riesgos más importantes, incluidos los riesgos Ambientales, Sociales y Gobernanza (en adelante, **"ASG"**).

Así, la retribución variable devengada se ajusta a seis indicadores del MAR, **dos de ellos relacionados directamente con objetivos ambientales y sociales: emisiones financiadas** (que mide el impacto en la descarbonización de la economía a través de la financiación concedida por el Banco a sus clientes) **y el NPS de clientes**.

Los indicadores del MAR **no sólo pueden ajustar la retribución variable** del Colectivo identificado, **sino que pueden, incluso, individual o conjuntamente, ajustarla a cero**, por el incumplimiento de los niveles de tolerancia y límites establecidos por el Consejo para los mismos.

▪ **En relación con la retribución media de los empleados:**

Como en ejercicios anteriores, siguiendo las recomendaciones de la CNMV, para facilitar la comparabilidad de los datos con los de otras empresas que elaboran el Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros, se ha elaborado la información sobre retribución media de los empleados considerando la cifra de la remuneración devengada por los empleados, incluyendo solo conceptos fijos y variables².

Los datos de retribución media de empleados se han elaborado siguiendo dicho criterio, es decir, como el cociente entre la remuneración devengada por los empleados (incluyendo todos los conceptos tanto fijos como variables) y el número de empleados medio.

	En miles de euros		
	Ejercicio 2024	% variación 2024/2023	Ejercicio 2023
Remuneración media de los empleados	65	4,84	62

1 Entendiendo, cuando se menciona Grupo Bankinter a lo largo del Informe, que es referido al grupo consolidado.

2 Dato de "sueldos y gratificaciones" del epígrafe de Gastos de Personal de las cuentas anuales consolidadas



1. Introducción





1.- Introducción

El presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2024 (en adelante, "**Informe**" o "**IARC**"), ha sido aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de fecha 19 de febrero de 2025, a propuesta de la Comisión de Retribuciones de Bankinter, S.A. (en adelante, "**Bankinter**", la "**Entidad**", la "**Sociedad**" o el "**Banco**") conforme a lo previsto en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, "**LSC**") siguiendo el contenido y las instrucciones establecidas en la Circular 3/2021 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante "**CNMV**").

Bankinter ha optado por la elaboración del informe en formato libre, de igual modo que lo hiciera en los años anteriores, incluyendo el contenido exigido por la normativa, el apéndice estadístico recogido en la citada Circular de CNMV, así como otra información relevante para el entendimiento del sistema retributivo de los miembros del Consejo de Bankinter.

Este Informe tiene como finalidad explicar de manera transparente los esquemas retributivos de los consejeros y facilitar a los accionistas la comprensión de las prácticas de remuneración vigentes en la Entidad e incluye, también, información sobre la Política de Retribuciones General del Grupo Bankinter, sobre cuyos principios se asienta la Política de remuneraciones de los consejeros de Bankinter.

El Informe, junto con la información estadística que se incluye en el apartado 4, es objeto de difusión, como **Otra Información Relevante**, de forma simultánea, entre otros, al Informe anual de Gobierno Corporativo, incluyéndose ambos, en una sección separada, dentro del Informe de gestión de las cuentas anuales individuales de Bankinter y de las cuentas anuales consolidadas del Grupo Bankinter del ejercicio 2024.

El presente Informe de remuneraciones de consejeros 2024, se someterá a votación, con carácter consultivo y como punto separado del orden del día, a la Junta General Ordinaria de Accionistas del ejercicio 2025.





2.- Política de remuneraciones de los consejeros





2.- Política de remuneraciones de los consejeros

Desde el 1 de enero de 2024 al 21 de marzo de 2024 era de aplicación la Política de remuneraciones de consejeros para los ejercicios 2022, 2023 y 2024, aprobada por la Junta General Ordinaria de accionistas el 21 de abril de 2021, con un porcentaje de aprobación del 86,475%.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Bankinter actualmente vigente, fue aprobada por la Junta General de accionistas celebrada el 21 de marzo de 2024, entrando en vigor desde el momento de su aprobación, al amparo de lo establecido en el apartado primero del artículo 529 novodécimas de la Ley de Sociedades de Capital, y para los ejercicios 2025, 2026 y 2027 (en adelante, la "Política de Remuneraciones de los Consejeros" o la "Política"), con un 88,953% de votos a favor, y está disponible en la página web corporativa de la sociedad, siendo su enlace: [Política remuneraciones consejeros | Web Corporativa Bankinter](#). Tal como indicaba el Informe de la Comisión de Retribuciones que justificaba la propuesta no existían modificaciones relevantes en los principios, componentes o criterios de determinación y concesión de la retribución, respecto a la hasta entonces vigente. Dicha Política es la que rige las características y esquemas retributivos de los ejercicios 2024 y el ejercicio en curso 2025, y que es objeto de descripción detallada en el presente informe.

Esta nueva Política de remuneraciones de los consejeros es continuista con la anterior, no existiendo cambios materiales, ni en los principios retributivos ya existentes, ni en la composición y características de las retribuciones aplicables a los miembros del Consejo, tanto en su función de supervisión como en su función ejecutiva. Continúa incorporando en la retribución variable ajustes en función de indicadores del Marco de Apetito al Riesgo, conforme a métricas que reflejan adecuadamente los riesgos más importantes, incluidos indicadores relacionados con riesgos Ambientales, Sociales y de Gobernanza, con el objetivo de hacer sostenible y socialmente responsable la estrategia de negocio. Estos ajustes podrían, incluso, reducir la remuneración variable a cero.

Los límites máximos y retribuciones que se prevén para el ejercicio 2024 se encuentran recogidos en la misma y son objeto de detalle en el presente Informe.

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 septedécimas de la Ley de Sociedades de Capital, la Política establece el **importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su mera condición de tales** y, de acuerdo con el artículo 529 octodécimas, contiene una clara descripción de los sistemas retributivos aplicables a los consejeros ejecutivos y, en concreto, **la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo** al que la política se refiera y los distintos parámetros para la fijación de los elementos variables, así como los términos y condiciones principales de sus contratos,

incluyendo la descripción de su sistema de previsión social y cualesquiera pagos por la extinción de la relación contractual.

Por otro lado, el esquema de remuneración de los consejeros ejecutivos se corresponde, desde un punto de vista estructural, con el modelo aplicable al resto de la plantilla incorporando, como elementos retributivos principales, un salario fijo anual y una retribución variable anual que cuenta con características muy similares a las previstas en el modelo corporativo de retribución variable anual del Grupo Bankinter.

En este sentido, la Política mantiene el alineamiento con los principios generales que inspiran la Política de Retribuciones General del Grupo Bankinter, que incluye la Política Retributiva del Colectivo Identificado, la cual regula la retribución de las categorías de personal cuyas actividades tienen impacto significativo en el perfil de riesgo del Grupo Bankinter (en adelante, "**Colectivo identificado**"), en el que se incluye a los miembros del Consejo de Administración, así como a la Alta Dirección de Bankinter, y que incorpora reglas que se han definido de acuerdo con la normativa y recomendaciones aplicables a los esquemas de remuneración de este colectivo, y, en particular, conforme a lo dispuesto en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (en adelante, "**Ley 10/2014**") y su normativa de desarrollo.

Como se describe en el apartado 2.1.1. de este Informe, el Consejo de Administración llevará a cabo, directamente o a través de las Comisiones competentes, la supervisión de la aplicación de la Política, sobre la base de los informes periódicos o ad hoc recibidos de las áreas ejecutivas competentes en la materia. Por su parte, la Comisión de Retribuciones, de conformidad con lo establecido en su propio reglamento, velará por la observancia de la Política y la revisará periódicamente, proponiendo, las modificaciones que resulten oportunas.

La Política contempla que la Entidad podrá aplicar, dentro del marco normativo vigente, **excepciones temporales** sobre los elementos retributivos descritos en la misma en situaciones en las que sea necesario para servir los intereses a largo plazo y la sostenibilidad del Banco en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Y, para ello, recoge una delegación en el Consejo, entre otros, para ajustar el número de acciones a entregar al Colectivo identificado como parte de la remuneración variable diferida cuando, con anterioridad a la fecha de entrega efectiva de éstas, se produjera una operación de ampliación de capital mediante la emisión de acciones liberadas y/o con cargo a reservas, el desdoblamiento (split) o agrupamiento (contrasplit) de las acciones en circulación o cualquier otra operación corporativa de naturaleza similar o que pueda determinar efectos equivalentes.



En todo caso, la Entidad incluirá en los Informes del ejercicio que corresponda, la información sobre la situación excepcional que ha llevado al Consejo de Administración a la aprobación de la aplicación de la excepción temporal. En el ejercicio 2024, no se ha aplicado ninguna excepción temporal sobre los elementos retributivos.

Cambios en la composición del Consejo:

Como se ha señalado en la introducción, y se describe en detalle en el Informe Anual de Gobierno Corporativo, es importante tener en cuenta en el presente Informe los cambios que se han producido en la composición del Consejo en el ejercicio 2024, fundamentalmente los derivados del proceso de sucesión en la Presidencia no ejecutiva del Consejo de Administración y en el cargo de Consejera Delegada de Bankinter, que culminó el 21 de marzo de 2024, y que a continuación se resumen:

- **Nombramientos:**

Por la Junta General de accionistas el 21 de marzo de 2024:

- Dña. Gloria Ortiz Portero, como consejera ejecutiva
- Dña. Teresa Paz-Ares Rodríguez, como consejera externa independiente

Por el Consejo de Administración, el 21 de marzo de 2024:

- Dña. María Dolores Dancausa Treviño, como Presidenta no ejecutiva
- Dña. Gloria Ortiz Portero, como Consejera Delegada
- Dña. Cristina García-Peri Álvarez, como consejera coordinadora.

- **Renuncias** (en ambos casos a petición propia y por motivos personales, según las cartas dirigidas al Consejo de Administración), con efectos 21 de marzo de 2024, tras la celebración de la Junta General de 2024:

- D. Pedro Guerrero Guerrero, como Presidente no ejecutivo y miembro del Consejo de Administración (calificación "otros externos").
- D. Fernando José Francés Pons (consejero externo independiente), como miembro del Consejo de Administración.





2.1. Procedimientos y órganos involucrados en la determinación de la política de remuneraciones.

La Política de remuneraciones de consejeros tiene en cuenta tanto las características del propio Banco como otros factores externos:

Tabla 2

Factores internos	Factores externos
<p>Plan estratégico Alineamiento del paquete retributivo con los objetivos a corto y largo plazo establecidos en el plan estratégico vigente.</p> <p>Compromiso con la sostenibilidad Elemento esencial en materia de retribución del Grupo, los componentes de la retribución contribuyen al fomento de actuaciones en materia Ambiental, Social y Gobernanza (ASG) con objeto de hacer sostenible y socialmente responsable la estrategia del negocio del Grupo Bankinter.</p> <p>Gestión prudente de riesgos Desincentivando la asunción de riesgos presentes y futuros que rebasen el nivel tolerado por el Grupo y teniendo en cuenta los intereses de sus grupos de interés.</p>	<p>Normativa Estricto cumplimiento de los requisitos regulatorios que son aplicables, tanto en su condición de sociedad cotizada como en su condición de entidad de crédito.</p> <p>Diálogo con sus grupos de interés Bankinter mantiene un diálogo permanente con sus grupos de interés, con el fin de conocer de primera mano su posición y criterios respecto a los esquemas retributivos y para explicar las prácticas puestas en marcha por la Sociedad. Las recomendaciones recibidas son tenidas en cuenta por Bankinter regularmente.</p> <p>Prácticas de mercado Considera las prácticas de entidades que puedan ser sus comparables, tanto en términos de negocio como de gestión del talento.</p> <p>Recomendaciones de Buen Gobierno Incorpora las recomendaciones generales de gobierno corporativo nacionales e internacionales.</p>





2.1.1. Órganos involucrados en la determinación de la Política de Remuneraciones de los consejeros.

La aprobación de la Política de remuneraciones aplicable a los consejeros es competencia indelegable de la **Junta General de accionistas**.

Conforme a los Estatutos sociales y el Reglamento del Consejo de Bankinter, el **Consejo de Administración** es responsable de establecer un sistema de control y supervisión de la política retributiva, y cuenta para ello con una Comisión de Retribuciones a la que corresponde el seguimiento y vigilancia de su aplicación.

Las funciones de la **Comisión de Retribuciones** están reguladas en el Reglamento del Consejo, en su artículo 41. Además, la Comisión cuenta con su propio Reglamento, cuyo texto actual fue aprobado por el Consejo de Administración el 18 de mayo de 2022, incorporado al cuerpo normativo interno de gobierno corporativo del Grupo Bankinter y cuyo objeto es favorecer la independencia de la Comisión y determinar sus principios de actuación y las reglas básicas de su composición, funcionamiento y competencias, todo ello observando las mejores prácticas de buen gobierno corporativo.

La Comisión de Retribuciones tiene asignadas, entre otras, las siguientes funciones:

- Proponer al Consejo, para su aprobación la política retributiva de los consejeros y su retribución individual, así como el correspondiente informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, que el Consejo someterá a votación de la Junta General con carácter consultivo.
- Proponer al Consejo la retribución individual de los consejeros ejecutivos y, en su caso, de los externos, por el desempeño de funciones distintas a las de mero consejero y demás condiciones de sus contratos.
- Proponer la política de remuneraciones de la alta dirección, entre ellos, los directores generales o quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones básicas de sus contratos.
- Proponer la retribución de los empleados que, no perteneciendo a la alta dirección, tengan remuneraciones significativas, en especial las variables, y cuyas actividades puedan tener un impacto relevante en la asunción de riesgos por parte del Grupo.
- Supervisar el grado de aplicación de la política retributiva en general durante el ejercicio, y velar por su observancia.
- Revisar periódicamente los programas de retribución, ponderando su acomodación y sus rendimientos y procurando que las remuneraciones de los consejeros se ajusten a criterios de moderación y adecuación a los resultados de la sociedad.

- Velar por la transparencia de las retribuciones y la inclusión en la memoria anual y en cuantos informes anuales contengan información acerca de la remuneración de los consejeros y, a tal efecto, someter al Consejo cuanta información resulte procedente.
- Informar sobre los planes de incentivos para directivos o empleados vinculados a la evolución de la cotización de las acciones del Banco o a otros índices variables, así como sobre los sistemas retributivos del equipo directivo de la Entidad basados en sistemas de seguros colectivos o sistemas de retribución diferida, en su caso.

El ejercicio de las citadas funciones durante el ejercicio 2024 se encuentra detallado en el Informe de Actividad anual de la Comisión de Retribuciones que está incorporado al presente Informe como **Anexo 1**.

Igualmente, en el citado Informe de actividad, se pueden ver las características de la composición, experiencia y conocimientos de sus miembros, resultados de su evaluación anual de funcionamiento, entre otra mucha información.

En relación con sus funciones sobre el seguimiento de la aplicación de la Política de Remuneraciones de los consejeros, es importante destacar que una vez al año, se realiza una evaluación interna, central e independiente de la aplicación de la misma, al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por la propia Comisión y el Consejo en esta materia. De sus conclusiones es informada esta Comisión.

Además de las competencias que corresponden a la Comisión de Retribuciones, la **Comisión de Riesgos y Cumplimiento** tiene, entre sus funciones y, en relación con la Política de Remuneraciones, la de colaborar para el establecimiento de políticas y prácticas de remuneración racionales (artículo 42 del Real Decreto 84/2015, de desarrollo de la Ley 10/2014 y el Reglamento del Consejo de Administración).

La Comisión de Riesgos y Cumplimiento verificó en su reunión de fecha 17 de febrero de 2025, y sin perjuicio de las funciones de la Comisión de Retribuciones, que los incentivos previstos para el Colectivo identificado, que incluye los relativos a los consejeros ejecutivos, en el sistema de remuneración tienen en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios.

Adicionalmente, en la sesión de la Comisión de Riesgos y Cumplimiento celebrada en la misma fecha, fue presentado por el área de Control de Riesgo el informe sobre la evaluación de la idoneidad de los parámetros y valores propuestos como objetivos para el incentivo variable del año 2025 del Colectivo identificado, el cual concluye que los mismos cumplen con el nivel de apetito al riesgo de Bankinter y guardan un equilibrio adecuado entre los distintos objetivos de forma que no se fomentan actuaciones que puedan generar riesgos excesivos.



2.1.2.- Estudio comparativo y asesores externos.

El Reglamento del Consejo y el de la propia Comisión prevén que la Comisión de Retribuciones debe tener acceso a toda la información y documentación necesarias para el ejercicio de sus funciones, pudiendo recabar la asistencia de asesores, consultores, expertos y otros profesionales independientes.

En este sentido, para asegurar la atracción, retención y compromiso de los mejores profesionales y lograr así los objetivos a largo plazo, en los procesos de adopción de sus respectivas decisiones en materia de retribuciones, la Comisión de Retribuciones y el Consejo han podido contar con los estudios comparativos realizados por la consultora Korn Ferry, como en años anteriores, en los que se contrastan los datos relevantes de la retribución de la Entidad con los correspondientes a los mercados y entidades comparables, dada la dimensión, características y actividades del Banco, así como a la vista de algunos indicadores clave del mercado español, como la evolución del PIB y el índice de desempleo e inflación.

Los estudios realizan la comparación de las retribuciones de los diferentes puestos directivos en Bankinter con las percibidas por las mismas posiciones en las compañías comparables, tanto en términos de retribución fija como de retribución variable y de retribución total. Incorpora también el eventual impacto del Plan de incentivos a largo plazo implantado por la Entidad actualmente, y que se describe más adelante, y cuyo devengo no se producirá hasta transcurridos los tres ejercicios siguientes a la fecha de inicio de medición de los objetivos vinculados al mismo (2024-2026).

En relación con los consejeros ejecutivos y los altos directivos de la Sociedad, para la selección de las referencias de mercado se han tenido en cuenta los siguientes criterios: i) número de sociedades suficiente para obtener resultados representativos y estadísticamente fiables y sólidos; ii) datos de dimensión equiparables a Bankinter: capitalización bursátil, activos, número de empleados y alcance geográfico; iii) ámbito sectorial: mercado financiero bancario español, y muestra multisectorial de altos ejecutivos en grandes grupos españoles.

Así las referencias de mercado utilizadas en el estudio se han dividido en estos dos grandes grupos de empresas:

Tabla 3

Empresas utilizadas en el estudio comparativo		
Mercado del sector financiero bancario español		Mercado multisectorial de altos ejecutivos en grandes grupos españoles ¹
Banco Santander	BBVA	67 empresas con sede y órganos de gobierno en España; 69% de ellas coincidentes con el estudio del año anterior, entre las que existen grupos cotizados, y de capital familiar o private equity en el accionariado.
CaixaBank	Banco Sabadell	
Kutxabank	Abanca	
Ibercaja Banco		

(1) Este Mercado se ha considerado como complementario para posiciones ejecutivas permeables entre sectores de actividad.

Tanto en términos absolutos como comparativos con el sector, y según resulta de los estudios realizados por Korn Ferry para Bankinter, las cuantías tanto fijas como variables percibidas pueden calificarse como moderadas y prudentes. La Entidad, en todo caso, tras el estudio retributivo las considera proporcionales al beneficio anual generado, a la retribución ofrecida anualmente a los accionistas y al beneficio retenido para reforzar en cada ejercicio el capital social. El valor del paquete global de compensación de los consejeros ejecutivos está ajustado a la mediana de sus comparables, en un 77% para la Consejera delegada (en adelante, **"Consejera delegada"** o **"CEO"**) y un 89% para el Vicepresidente ejecutivo.



2.2.- Principios de la política de remuneraciones.

Como ha quedado dicho, la Política de Remuneraciones de los consejeros de Bankinter se asienta en los mismos principios establecidos en la Política Retributiva General del Grupo Bankinter, la cual tiene por objeto establecer los principios y elementos esenciales de un sistema de remuneración plenamente compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad y la sana y prudente gestión del riesgo, tanto en términos absolutos como comparativos con el sector, definiendo las prácticas retributivas del Banco y estableciendo los mecanismos de seguimiento y control que garanticen, en todo momento, la solidez de la Entidad, mediante la no incentivación de comportamientos de asunción excesiva de riesgos, así como un esquema retributivo adecuado a la dedicación y responsabilidad asumidas por las personas, atrayendo, reteniendo y motivando a los profesionales más destacados.

En consecuencia, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Bankinter se rige por los siguientes principios generales, aplicables a la remuneración de toda la plantilla:

Tabla 4

Principios generales de la Política de remuneraciones en Bankinter

Gestión prudente y eficaz de los riesgos	La Política será compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo , no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de tolerancia fijado por la Entidad conforme a los elementos de riesgo considerados en el Marco de Apetito al Riesgo de Bankinter incluidos, en su caso, los elementos de riesgo en materia de sostenibilidad
Igualdad retributiva	La Política velará por la no discriminación y promoverá una gestión salarial, garantizando en todo momento que las políticas y prácticas de remuneración sean no discriminatorias en cuanto a cuestiones de género, edad, cultura, religión ni raza.
Alineación con los intereses a largo plazo	La Política será compatible con la estrategia empresarial , los objetivos , los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses
Adecuada proporción entre los componentes fijos y variables	La retribución variable, en relación con la retribución fija, no adquirirá, por regla general, una proporción significativa, para evitar la asunción excesiva de riesgos. Así el componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total , de modo que pueda aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, hasta el punto de ser posible no pagar estos componentes.
Multiplicidad de elementos	La configuración del paquete retributivo estará integrada por un conjunto de instrumentos que, tanto en su contenido (remuneración dineraria y no dineraria), horizonte temporal (corto, medio y largo plazo), seguridad (fija y variable) y objetivo, permitan ajustar la retribución a las necesidades tanto de la Entidad como de sus profesionales.
Equidad interna y competitividad externa	La Política recompensará el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional de los consejeros del Banco, velando por la equidad interna y la competitividad externa.
Supervisión y efectividad	El órgano de administración de la Entidad, en su función de supervisión, adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la Política de Remuneraciones de consejeros y será responsable de la supervisión de su aplicación, garantizando su efectiva y correcta aplicación.
Flexibilidad y transparencia	Las reglas para la gestión retributiva de los consejeros incorporarán mecanismos que permitan el tratamiento de situaciones excepcionales de acuerdo a las necesidades que surjan en cada momento. Las normas para la gestión retributiva serán explícitas y conocidas por los consejeros de la Entidad, primando siempre la transparencia en términos retributivos.
Sencillez e individualización	Las normas para la gestión retributiva estarán redactadas de forma clara y concisa, simplificando al máximo tanto la descripción de las mismas como los métodos de cálculo y las condiciones aplicables para su consecución.



Medidas en el sistema de retribución que contribuyen a garantizar la sostenibilidad de la compañía en el largo plazo: De cara a garantizar la sostenibilidad de Bankinter en el largo plazo, la retribución de las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen repercusión material en el perfil de riesgo de Bankinter (Colectivo identificado), entre los que se encuentran los miembros del consejo, tiene en consideración los riesgos actuales y futuros. A este respecto, los sistemas de retribución variable aplican cláusulas de diferimiento, reducción (malus) y devolución (clawback), y establecen una proporción adecuada entre la retribución fija y variable, que no incentiva la asunción excesiva de riesgos. Como muestra la tabla siguiente, la Política Retributiva del Grupo Bankinter establece los **requerimientos y ajustes adicionales sobre la retribución variable** de dichas categorías de personal, entre los que se encuentran los miembros del consejo que ejercen funciones ejecutivas, evitando así posibles conflictos de interés:

Tabla 5

Retribución variable

Bankinter adopta prácticas retributivas sólidas

Vinculación del pago de la retribución a los resultados de la Sociedad (pay for performance): su importe total se basará en una evaluación en la que se combinen los resultados del individuo, valorados conforme a criterios tanto financieros como no financieros, de la unidad de negocio afectada, y los resultados globales de la Entidad

Tienen en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros, efectuando un ajuste por los mismos si es necesario, y también tendrá en cuenta el coste de capital y la liquidez necesarios.

Los incentivos incorporan una perspectiva a largo plazo en la retribución: La evaluación de los resultados se inscribirá en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se asienta en los resultados a largo plazo, y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en resultados se escalona a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Entidad y sus riesgos empresariales.

La parte diferida de la retribución variable solo se pagará o se consolidará si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la Entidad en su conjunto, y si se justifica sobre la base de los resultados de la Entidad, de la unidad de negocio y de la persona de que se trate.

Los objetivos se fijan siempre principalmente en referencia al cumplimiento del objetivo global de beneficio antes de impuestos del Banco y, en su caso a los objetivos específicos de cada área o centro de negocio y solo en parte, y no siempre, al cumplimiento de objetivos individuales

Ajuste de la retribución variable a indicadores de sostenibilidad: La remuneración variable calculada conforme a los indicadores anteriores, es objeto de ajuste en función de indicadores del Marco de Apetito al Riesgo de acuerdo con las métricas que reflejan adecuadamente los riesgos más importantes, incluidos riesgos ASG. Estos indicadores pueden reducir a cero la remuneración variable devengada, y nunca incrementarla.

Rigurosos controles separados e independientes en relación con las áreas de mayor implicación con los mercados, para garantizar una adecuada gestión del riesgo asumido en cada momento y el cumplimiento del marco de inversión establecido anualmente por el Consejo de Administración.

Las áreas de control no tienen retribuciones variables indexadas al cumplimiento de objetivos de áreas a las que controlen

Pago de la retribución variable en acciones de la Sociedad

La remuneración variable total se reducirá de forma considerable cuando la Entidad obtenga unos resultados financieros poco brillantes o negativos, teniendo en cuenta tanto la remuneración actual como las reducciones en los pagos de cantidades previamente devengadas, en su caso, a través de **cláusulas de reducción de la remuneración ("malus") o de recuperación de retribuciones ya satisfechas ("clawback").**

Bankinter evita prácticas retributivas no alineadas con los intereses de sus accionistas

No limita la capacidad de la Entidad para reforzar la solidez de su base de capital

No se abona mediante instrumentos o métodos que faciliten el incumplimiento de la normativa de ordenación y disciplina

No existen blindajes ("golden parachutes")

La remuneración variable garantizada no es compatible con una gestión sana de los riesgos ni con el principio de recompensar el rendimiento, y **no formará parte de posibles planes de remuneración.**



2.3.- Descripción de los componentes de la remuneraciones de los miembros del Consejo.

Remuneración consejeros por su función de supervisión

- No remuneración variable
- Retribución Fija por nivel de responsabilidad.
- Retribución por asistencia a Consejo y sus Comisiones

Remuneración de la Presidenta no ejecutiva

- Retribución fija por funciones institucionales no ejecutivas.
- No remuneración variable.
- No acuerdos por pensiones

Remuneración de los consejeros ejecutivos

- Remuneración fija que refleja la experiencia profesional y la responsabilidad.
- La remuneración variable Alinea la remuneración de los consejeros con los intereses a largo plazo de la empresa y sus accionistas.





2.3.1.- Sistema retributivo de los consejeros en su condición de tales

Remuneración consejeros por su función de supervisión

- No remuneración variable
- Retribución Fija por nivel de responsabilidad.
- Retribución por asistencia a Consejo y sus Comisiones

Las retribuciones devengadas por los miembros del Consejo de Administración por sus funciones de supervisión y decisión colegiada, consisten en una cantidad fija anual, que no incluye componentes variables, en tanto en cuanto su obtención no está sujeta a la consecución de objetivos, ni referenciada a beneficios, cumpliendo así con las recomendaciones en materia de gobierno corporativo.

De conformidad con los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo, los consejeros tendrán derecho a percibir una retribución

en virtud de su designación como miembros del Consejo de Administración, cuyo importe máximo anual para el conjunto de consejeros será determinado por la junta general y que podrá ser satisfecha mediante: i) asignación fija, ii) dietas de asistencia, y iii) entrega de acciones, derechos de opción sobre las mismas o retribución referenciada al valor de las acciones.

La Junta General de accionistas, de conformidad con los artículos 217 y 529 septdecies de la Ley de Sociedades de Capital, fijó dentro de la Política de remuneraciones de consejeros vigente, el **importe máximo de la retribución anual de los consejeros en su condición de tales en el importe de 2.200.000 euros**, a fecha de emisión de este informe y aplicable al ejercicio 2024.

El Consejo de Administración de Bankinter, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha propuesto a la Junta General de accionistas que se celebre el 27 de marzo de 2025, aprobar un nuevo importe máximo de retribución anual de los consejeros en su condición de tales, situándolo en los 3 millones de euros, con motivo del incremento en el número de consejeros en el seno del Consejo, que pasan de 11 a 12, incremento que se somete, también, a la aprobación de la Junta.





La determinación concreta del importe correspondiente a cada uno de los consejeros por los conceptos citados anteriormente se establece anualmente por el Consejo de Administración, teniendo en cuenta los cargos desempeñados por cada consejero en el propio órgano colegiado y su pertenencia y asistencia al Consejo y a las distintas Comisiones. En este sentido, y dentro del límite fijado por la Junta, el Consejo de Administración, determinó el uso de los siguientes conceptos e importes para los ejercicios 2025 y 2024:

Tabla 6

Concepto	Pago	Cargo	Importe (en miles de €)		Variación 2025 vs 2024		
			2025	2024			
Asignación fija (ANUAL) Por el cargo de vocal del Consejo	En efectivo y pago mensual. La cuantía variará dependiendo de las responsabilidades o funciones ejercidas en el seno del Consejo o sus Comisiones.	Presidenta no ejecutiva del Consejo	217	211	3%		
		Consejero ejecutivo	192	186			
		Consejero coordinador	131	128			
		Resto de vocales del Consejo	109	106			
		Presidente Comisión (importe adicional al que le corresponda por alguno de los cargos anteriores)	19	19			
Dietas de Asistencia al Consejo y sus Comisiones (POR SESIÓN)	En efectivo y solo cuando se haya celebrado una sesión del órgano correspondiente a la que el consejero haya asistido. No se perciben dietas en caso de delegación.		por sesión		3%		
			Consejo	Comisión		Consejo	Comisión
		Presidente	2,56	1,92		2,48	1,86
Vocal	1,92	1,28	1,86	1,24			
Entrega de acciones, derechos de opción sobre las mismas o retribución referenciada al valor de las acciones	Este concepto retributivo no es utilizado actualmente.						

Para 2025, las cantidades anteriores han sido actualizadas un 3 por 100 respecto a las establecidas para el ejercicio 2024, porcentaje igual al incremento medio aplicado a los empleados del Grupo Bankinter.

Se establece que, en caso de fallecimiento, se transmitan a sus herederos o beneficiarios las cantidades pendientes de percibir, pero ya devengadas, que correspondan al consejero llevándose a cabo las actuaciones que para ello sean necesarias. En caso de incapacidad del consejero que no le permita el ejercicio de sus responsabilidades, les serán reconocidos a éste, también, todos los derechos sobre cantidades pendientes de percibir, pero ya devengadas.

En los supuestos de cese del consejero por cualquier causa distinta de las indicadas en el párrafo precedente, se establece que el consejero cesante tendrá derecho, por lo que se refiere a la cuantía anual fija, a la parte proporcional de la misma que se corresponda con los días que haya permanecido en el cargo.



2.3.2.- Sistema retributivo de la Presidenta no ejecutiva.

Remuneración de la Presidenta no ejecutiva

- Retribución fija por funciones institucionales no ejecutivas.
- No remuneración variable.
- No acuerdos por pensiones

En Bankinter, desde el año 2013, el cargo de Presidente del Consejo es no ejecutivo, y adicionalmente, a las que desempeña en su condición de Presidente del órgano colegiado¹, incluidas en los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo, desempeña funciones institucionales no ejecutivas (descritas en el Informe anual de Gobierno Corporativo), que son retribuidas según se describe a continuación de acuerdo de la Política de remuneraciones de consejeros vigente.

Por estas funciones, la actual Presidenta no ejecutiva percibe, únicamente, retribución fija, y no remuneración variable², conforme a los mismos criterios indicados en el punto anterior para con los consejeros no ejecutivos.

Considerando lo anterior, y de conformidad con lo previsto en los Estatutos y el Reglamento del Consejo, en atención a las responsabilidades atribuidas y demás circunstancias objetivas, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha acordado los siguientes importes anuales de **retribución fija para la Presidenta no ejecutiva**:

Tabla 7

En miles de euros							
Presidencia no ejecutiva	Retribución fija 2025	Dif. % 2025 vs. 2024	Retribución fija 2024³	Dif. % 2024 vs. 2023	Retribución fija 2023	Dif. % 2023 vs. 2022	Retribución fija 2022
Actual							
Presidenta no ejecutiva	515	3%	500	n.a	-	-	-
Anterior							
Presidente no ejecutivo	-	-	809	3,5%	782	4,5%	748

Dicha cantidad ha sido objeto de actualización, para 2025, en un 3 por 100, al igual que las retribuciones de los consejeros detalladas en el epígrafe anterior e igual al incremento medio aplicable a los empleados del Grupo Bankinter.

Adicionalmente, la Presidenta es beneficiaria de una póliza de seguro médico suscrita por el Banco, que le es imputada como **retribución en especie**, así como otros beneficios sociales o corporativos aplicables al resto de empleados. Los importes satisfechos durante el ejercicio 2024 son objeto de información en el apartado 3 de este Informe.

La Sra. Dancausa como Presidenta no ejecutiva, **no es beneficiaria del Sistema de Previsión social, es decir, no percibe aportaciones en su condición de Presidenta.**

1 Que son retribuidas según el esquema del punto anterior 2.3.1.

2 La Sra. Dancausa, como Presidenta no ejecutiva no devengará retribución variable, sin perjuicio de cualesquiera pagos que corresponda realizar correspondientes a las cantidades diferidas de la retribución variable devengada hasta la finalización del ejercicio de sus funciones ejecutivas como Consejera Delegada.

3 En 2024:

- La Actual Presidenta no ejecutiva (Sra. Dancausa) ha percibido el importe proporcional a la retribución fija anual 2024 desde el momento de su nombramiento por el Consejo como Presidenta no ejecutiva, el 21 de marzo de 2024. Dicha información puede consultarse en el apartado 3 del presente Informe.

- El Anterior Presidente no ejecutivo (Sr. Guerrero) ha percibido el importe proporcional de retribución fija anual hasta la celebración de la Junta General de accionistas 2024, momento en el que se hizo efectiva su renuncia como Presidente no ejecutivo y miembro del Consejo. Dicha información puede consultarse en el apartado 3 del presente Informe.



2.3.3.- Sistema retributivo de los consejeros ejecutivos.

Remuneración de los consejeros ejecutivos

- Remuneración fija que refleja la experiencia profesional y la responsabilidad.
- La remuneración variable Alinea la remuneración de los consejeros con los intereses a largo plazo de la empresa y sus accionistas.

El Consejo de Administración de **Bankinter** cuenta con dos consejeros ejecutivos:

Tabla 8

Nombre consejero Ejecutivo	Cargo en el Consejo	Funciones
D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	Vicepresidente Ejecutivo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presidir la Comisión ejecutiva. ▪ Ejercer las funciones ejecutivas delegadas que le han sido atribuidas según los Estatutos y el Reglamento del Consejo. ▪ Tiene funciones directamente relacionadas con la gestión de los riesgos de la entidad, tipo de interés (cartera ALCO). ▪ Desarrollo de negocio y corporativo, estrategia. ▪ Banca de Inversión.
D^a. Gloria Ortiz Portero¹	Consejera Delegada	Gestión ordinaria del negocio, con las máximas funciones ejecutivas, así como todas las facultades delegadas por el Consejo de Administración, salvo las indelegables en virtud de la ley, los propios Estatutos o el Reglamento del Consejo

1. El nombramiento de D^a. Gloria Ortiz Portero, como Consejera Delegada por el Consejo de Administración, en sustitución de la Sra. Dancausa, se ha hecho efectivo el 21 de marzo de 2024, tras la aprobación por la Junta General 2024 de su nombramientos como consejera ejecutiva, en esa misma fecha.



Los consejeros ejecutivos perciben por el ejercicio de sus facultades ejecutivas, y en el marco de los contratos mercantiles de administración que les unen a la Sociedad, una remuneración anual que tiene una parte fija y otra variable en función del cumplimiento de objetivos previamente establecidos, alineados con los principios descritos en el punto 2.2. del presente informe. Igualmente, tienen derecho a participar en los sistemas de retribución variable a largo plazo que la Entidad decida implantar en cada momento.

Tabla 9

Retribución Fija			Retribución variable	
Salario Fijo	Remuneración en especie	Sistema de previsión social(*)	Anual	Plurianual

(*) Solo aplicable a la Consejera delegada, pudiendo realizar aportaciones hasta el momento en el que alcance la edad de jubilación ordinaria.



La Política de Remuneraciones de Bankinter establece una clara distinción entre los criterios para el establecimiento de:

1. La remuneración de base fija, que refleja principalmente la experiencia profesional y la responsabilidad en la organización; y
2. La remuneración variable, que refleja un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, recompensando la creación de valor a través de la consecución de los objetivos contemplados en los planes estratégicos del Grupo.

El esquema de retribución variable establecido por el Banco está adaptado a los principios de la normativa nacional y comunitaria. La remuneración variable de los consejeros ejecutivos está en línea con el modelo de retribución variable aplicable al resto de los empleados del Grupo:

- Por un lado, consiste en un incentivo que se devenga anualmente y que refleja su desempeño, medido a través del cumplimiento de unos objetivos establecidos para evaluar los resultados obtenidos en cada ejercicio, para una serie de indicadores que tienen en cuenta las prioridades estratégicas definidas por el Grupo y que deben ser compatibles con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, que promuevan este tipo de gestión y no ofrezcan incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Entidad.
- Y por otro, siguiendo las recomendaciones de buen gobierno, en un incentivo con devengo plurianual, con las siguientes finalidades:
 - Mejorar el valor de la Entidad y de sus acciones.
 - Inscribir la evaluación de los resultados en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se asienta en los resultados a largo plazo, y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en resultados se escalona a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Entidad y sus riesgos empresariales.
 - Retener el talento. Los planes de retribución variable plurianual que la Entidad implante tendrán por objeto permitir a las Personas sujetas participantes en el mismo percibir, transcurrido un determinado periodo de tiempo y habiéndose cumplido los objetivos determinados y comunicados al efecto, un importe dinerario o en especie referenciado a la retribución fija.

Por su parte, Bankinter ha establecido unos ratios apropiados y debidamente equilibrados entre los componentes fijos y variables de la remuneración total para los miembros del Colectivo identificado, en general, y para los consejeros ejecutivos, en particular, constituyendo el componente fijo una parte suficientemente elevada de la remuneración total.

Dentro de los límites establecidos en la Política de remuneraciones de consejeros aprobada por la Junta General, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, determina anualmente la ratio de retribución variable anual a percibir por los consejeros ejecutivos.

Así, el Consejo de Administración ha fijado, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, que el porcentaje de retribución variable anual para el ejercicio 2024, bajo un escenario de cumplimiento del 100 por 100, sea del 35 por 100 de la retribución fija establecida por sus funciones ejecutivas (sin incluir los beneficios sociales y los planes de previsión), manteniendo así invariable dicho porcentaje en los últimos años.

Por otro lado, como se ha indicado anteriormente, en 2024 se aprobó un plan de incentivos plurianual, y que es descrito en el apartado 2.3.3.2. del presente Informe. La ratio de retribución variable total (anual y plurianual) se calcula anualizando el posible devengo del mismo.

Sobre la retribución variable, se establecen las siguientes reglas aplicables a los componentes variables de las entidades de crédito según su normativa de aplicación:

1. El componente variable no será superior al 100 por 100 del componente fijo de la remuneración total de cada individuo.
2. No obstante, la Junta General de Accionistas de la Entidad podrá aprobar un nivel superior al previsto en el apartado anterior, siempre que no sea superior al 200 por 100 del componente fijo.



2.3.3.1.- Retribución Fija de los consejeros ejecutivos.

Descripción de los componentes de la retribución de los consejeros ejecutivos por sus funciones ejecutivas:

Tabla 10

Retribución fija		Periodicidad del abono	Vicepresidente ejecutivo	Consejera delegada
Salario Fijo	Se establece en razón del nivel de responsabilidad del puesto ocupado, la experiencia, desempeño y formación de la persona que lo ocupa. Los niveles retributivos establecidos se adaptan a los valores del Banco, dando preponderancia al trabajo en equipo sobre el trabajo individual, de acuerdo con la cultura del Banco. Para su determinación, se aplica el principio de análisis del mercado, y se solicitan estudios retributivos del sector que permiten determinar las referencias de mercado con respecto a las cuales se compara. Asimismo, estas referencias se tienen en cuenta, junto con otros criterios internos, en la construcción de las bandas salariales que se establecen para cada puesto. (ver apartado 2.1.2)	mensual	✓	✓
Retribución en especie	Los consejeros ejecutivos pueden ser beneficiarios de pólizas de seguro médico suscritas por el Banco, renting de vehículos y otros beneficios sociales aplicables al resto de empleados.	mensual	✓	✓
Sistema de previsión social	Con la finalidad de cubrir la jubilación y otras contingencias adecuadas a la naturaleza de las funciones desempeñadas por los consejeros ejecutivos, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, aprobó el 20 de diciembre de 2017, un Sistema de previsión social complementaria que reconoce derechos consolidados en los supuestos de alcanzar la edad de jubilación ordinaria, fallecimiento e incapacidad, que es compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad, y que contempla mecanismos que permiten el ajuste de las aportaciones de la Entidad correspondientes en función de resultados o circunstancias adversas. Dicho Sistema de previsión fue objeto de aprobación por la Junta General de Accionistas que se celebró el 22 de marzo de 2018. Las características concretas de este seguro colectivo son objeto de desarrollo en el Reglamento interno aprobado a estos efectos Solo son aplicables las aportaciones a la actual Consejera Delegada. Se describen, como en años anteriores, las características principales del sistema de previsión para D ^a . Gloria Ortiz Portero, en su condición de Consejera Delegada: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se realizará una contribución anual equivalente a un porcentaje sobre el salario base del ejercicio de la contribución equivalente al 40 % de su retribución fija. ▪ El salario base es el equivalente a la retribución fija, es decir, no se incluye para el cálculo de la contribución anual ningún elemento de compensación variable, ni otros elementos retributivos como beneficios sociales u otros. ▪ Las aportaciones anuales que se realicen no están consolidadas, ni su consolidación se produce en el momento de la extinción de la relación contractual con la Entidad sino cuando se cumple alguna de las contingencias previstas específicamente para dicha consolidación conforme a la Política y el Reglamento del sistema de previsión social: alcanzar la edad de jubilación ordinaria, fallecimiento e invalidez. ▪ El 15% del importe de la aportación se considera beneficio discrecional de pensiones de acuerdo con lo establecido en la Circular 2/2016 del Banco de España y, por lo tanto, se somete en su totalidad a un período de retención de cinco (5) años, con sometimiento de la misma a las cláusulas de reducción y devolución (malus y clawback), en su caso. El importe total de los beneficios discrecionales de pensiones se concederá en instrumentos financieros de la Entidad y se somete a las siguientes condiciones: <ul style="list-style-type: none"> - Si el beneficiario abandona la Entidad como consecuencia de las contingencias previstas o por causas que no supongan la pérdida de los derechos económicos tal y como se establece en el Reglamento del plan, los beneficios discrecionales de pensión estarán sometidos a un período de retención de cinco años. - El período de retención de cinco años se contará a partir de la fecha en que la Consejera Delegada deje de prestar servicios en la Entidad (en caso de extinción con anterioridad a la fecha de jubilación). - El importe total de los beneficios discrecionales de pensiones estará sujeto a las cláusulas malus y clawback, reguladas más adelante. - Conforme a los términos y condiciones del sistema, la Entidad podrá recuperar las aportaciones realizadas o, en su caso, se impedirá la consolidación de los beneficios de pensión correspondientes, en función de resultados o circunstancias adversas. ▪ El Consejo de Administración puede modificar o cancelar el esquema, en cualquier momento, de acuerdo con las condiciones del mercado y de las internas. 	anual	-	✓



Importe de retribución fija para el ejercicio 2025 y su evolución:

La evolución del **salario fijo** de los consejeros ejecutivos se muestra en las siguientes tablas. Dicho salario fijo ha sido objeto de actualización del 3% para el Vicepresidente ejecutivo y del 5% para la Consejera Delegada para 2025, valorando su dedicación y desempeño:

En miles de euros

Tabla 11

	Salario Fijo 2025	Dif. % 2025 vs. 2024	Salario Fijo 2024	Dif. % 2024 vs. 2023	Salario Fijo 2023	Dif. % 2023 vs. 2022	Salario Fijo 2022 (*)
Vicepresidente ejecutivo	1.003	3%	973	3,5%	941	4,5%	900

(*) Fue nombrado consejero en la Junta General de accionistas celebrada el 23 de marzo de 2022, misma fecha en la que el Consejo de Administración le nombró Vicepresidente ejecutivo. El importe percibido en 2022 fue la parte proporcional desde la fecha de su nombramiento.

Adicionalmente, el Vicepresidente ejecutivo percibió en concepto de **retribución en especie y otros beneficios corporativos**, durante el ejercicio 2024 los importes detallados en el apartado 3 de este Informe. Los conceptos de retribución en especie y otros beneficios corporativos para el ejercicio 2025 serán similares a los del ejercicio cerrado y los importes concretos se detallarán en el Informe de remuneraciones.



Como se recoge anteriormente, el Vicepresidente ejecutivo no es beneficiario del Sistema de previsión social.

En miles de euros

Tabla 12

Consejera Delegada	Retribución fija 2025	Dif. % 2025 vs. 2024	Retribución fija 2024 ¹	Dif. % 2024 vs. 2023	Retribución fija 2023	Dif. % 2023 vs. 2022	Retribución fija 2022
Actual							
Consejera Delegada	1.050	5%	1.000	n.a	-	-	-
Anterior							
Consejera Delegada	-	-	1.050	3,5%	1.015	4,5%	971

Adicionalmente, la Consejera Delegada percibió en concepto de **retribución en especie y otros beneficios corporativos** durante el ejercicio 2024, los importes detallados en el apartado 3 de este Informe. Los conceptos de retribución en especie y otros beneficios corporativos para el ejercicio 2025 serán similares a los del ejercicio cerrado y los importes concretos se detallarán en el Informe de remuneraciones.

En el apartado 3 de este Informe, se incluye el importe de la aportación al Sistema de previsión social a la actual Consejera Delegada durante el ejercicio 2024, y en el apartado 4 el importe acumulado a 31 de diciembre de 2024.

(1) En 2024:

- La Actual Consejera Delegada (Sra. Ortiz) ha percibido el importe proporcional a la retribución fija anual 2024 desde el momento de su nombramiento por el Consejo como Consejera Delegada, el 21 de marzo de 2024. Dicha información puede consultarse en el apartado 3 del presente Informe.
- El Anterior Consejera Delegada (Sra. Dancausa) ha percibido el importe proporcional de retribución fija anual desde el 1 de enero hasta el día 21 de marzo de 2024, momento en el que dejó de ser Consejera Delegada, y nombrada Presidenta no ejecutiva. Dicha información puede consultarse en el apartado 3 del presente Informe.



2.3.3.2.- Retribución variable de los consejeros ejecutivos.

Tabla 13

Retribución variable

Recompensar la creación de valor a través de la consecución de los objetivos contemplados en los planes estratégicos del Grupo

Periodicidad medición de indicadores para su devengo final

Vicepresidente ejecutivo

Consejera Delegada

Retribución variable anual

Retribución variable anual 2024:

Bankinter no define esquemas de retribución variable específicos para los Consejeros Ejecutivos, sino que se les aplica **el mismo sistema de incentivo variable que se aplica, en general, al resto del colectivo identificado.**

La finalidad es incentivar el desempeño orientándolo a los **objetivos marcados por la Entidad**, de tal forma que se asegura una correcta **correlación entre los niveles de retribución resultantes y la evolución de los resultados de la Sociedad**, estando directamente referenciada a **objetivos globales de la actividad bancaria** al tiempo que se promueve una **gestión del riesgo sólida y efectiva** que evite que la retribución variable pueda crear incentivos a comportamientos individuales de asunción excesiva de riesgos. El sistema de reparto es individual sobre la base de la función y responsabilidad asignada.

Anual



Retribución variable plurianual

Retribución variable plurianual 2024-2026 (en adelante "ILP 2024-2026"):

Los consejeros ejecutivos participan en un **sistema de retribución variable a largo plazo** en el que también participan otros directivos y personal clave del Grupo Bankinter.

Tras los cambios anteriormente indicados en el Consejo de Administración, se ha iniciado una nueva etapa para la Entidad, donde se ha diseñado un Plan estratégico ambicioso. Este nuevo Plan estratégico para el Grupo, cubre el período 2024-2026 y constituye una hoja de ruta, ambiciosa pero clara, para la creación de valor a largo plazo y desarrollo de la Entidad durante los próximos años de manera sostenible en el tiempo y alineado con los intereses de los grupos de interés de Bankinter: nuestros accionistas, clientes, empleados y la sociedad en su conjunto. Con el fin de asegurar y conseguir la máxima motivación, fidelización, compromiso, alineamiento y la dedicación del personal clave de la Entidad al logro de los objetivos marcados en el citado Plan estratégico, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en su sesión de julio de 2024, aprobó un nuevo incentivo a largo plazo (ILP 2024-2026), cuyo plazo de medición de sus objetivos es a 3 años, en atención, también, a las sugerencias y mejores recomendaciones trasladadas por los inversores y asesores de voto.

Trienal



Los objetivos de dicho Plan así como el resto de sus características son objeto de detalle en la Tabla 15 y en el **Anexo 2** del presente Informe que se somete a aprobación consultiva de la Junta General de accionistas en 2025.

Este Plan, dado su propósito, es adicional al resto de planes de retribución variable existentes en este momento.



Ajuste de la retribución variable a indicadores de Sostenibilidad:

Es importante destacar que la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos se determina mediante la aplicación de indicadores muy exigentes, que están plenamente alineados con el perfil de riesgo de la entidad, y que son fundamentales para la sostenibilidad de la entidad a largo plazo.

Para ello, el cálculo de la remuneración variable se realiza en tres fases:

- **Primera fase:** se valora el cumplimiento de los objetivos anuales y/o plurianuales, conforme a los indicadores establecidos en cada caso.
- **Segunda fase:** la remuneración variable calculada según los indicadores anteriores es objeto de ajuste en función de indicadores del Marco de Apetito al Riesgo (**MAR**) conforme a métricas que reflejan adecuadamente los riesgos más importantes, incluidos los riesgos ASG.

Estos indicadores pueden reducir a cero la remuneración variable devengada, y nunca incrementarla.

Desde el ejercicio 2023, en atención a las expectativas de los inversores y grupos de interés, **se incorporó otro indicador específico en el MAR** que mide **el impacto en la descarbonización de la economía** a través de la financiación concedida por el Banco a sus clientes, con los mismos criterios de robustez y validación que ya aplica a los indicadores anteriormente definidos.

Por tanto, para ajustar la retribución variable devengada en el año 2024, Bankinter ha utilizado seis indicadores del MAR, como en el ejercicio previo, dos de estos indicadores relacionados con objetivos ambientales y sociales: **emisiones financiadas y el NPS de clientes**.

Cada indicador tiene un objetivo, una tolerancia y un límite definidos que son aprobados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Riesgos y Cumplimiento. La medición de cada indicador es trimestral (por lo que cada indicador tiene cuatro mediciones anuales). El incumplimiento de los niveles de tolerancia y límite implica una penalización sobre la Retribución Variable devengada, pudiendo, incluso, ajustarla a cero.

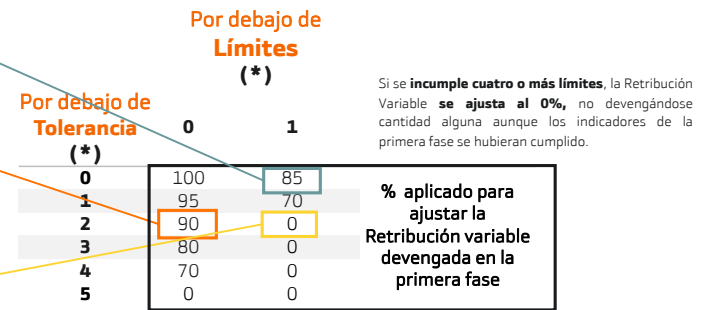
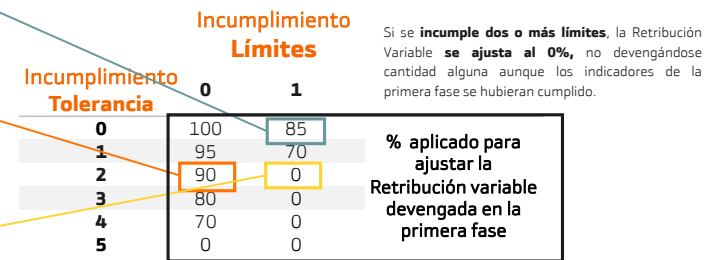




A continuación, se describen los indicadores del MAR asociados al ajuste de la retribución variable:

Tabla 14

Niveles de métrica en el MAR	Indicador	Riesgo asociado	Cálculo de los ajustes a realizar a la retribución variable devengada en la Primera Fase por el incumplimiento de los Límites o Tolerancia fijados por el Consejo en los indicadores del MAR
Nivel I Contiene métricas de los principales riesgos de la entidad, así como aquellas que inciden directamente sobre la rentabilidad, el capital y la liquidez.	Ratio CET1 Es el ratio del capital básico (core capital) en relación con los activos ponderados por riesgo (APRs o RWA)	Solvencia	Ejemplos para la interpretación de la tabla: Si se incumple un límite y ninguna tolerancia, la Retribución Variable resultante de la primera fase se ajusta al 85%. Si se incumplen dos tolerancias de dichos indicadores, la Retribución Variable resultante de la primera fase se ajusta al 90%. Si se incumplen dos tolerancias y un límite, la Remuneración Variable resultante de la primera fase se ajusta al 0%.
	Buffer Liquidez + Capacidad Emisión Está compuesto por dos conceptos de liquidez: - Buffer de Liquidez que mide el Saldo de Caja, la Cuenta Bancos Centrales, el interbancario y los activos descontables, y - La capacidad de emisión de cédulas.	Liquidez	
	Sensibilidad Margen de Intereses Mide la exposición del margen de intereses a un movimiento adverso en la curva de tipo de interés.	Tipo de Interés	
	% Activos problemáticos Mide el peso de las exposiciones de riesgo de crédito con problemas de deterioro.	Crédito	
Nivel II Aquellas métricas que amplían o desglosan la información de las definidas en el Nivel I, así como aquellas que no tienen una incidencia directa sobre las dimensiones antes mencionadas.	NPS (Net Promoter Score) de los Clientes total Banco según encuestas de calidad Mide la propensión del cliente a recomendar el Banco.	Reputacional	Ejemplos para la interpretación de la tabla: Si se incumple dos límites y ninguna tolerancia, la Retribución Variable resultante de la primera fase se ajusta al 85%. Si se incumplen cuatro tolerancias de dichos indicadores, la Retribución Variable resultante de la primera fase se ajusta al 90%. Si se incumplen cuatro tolerancias y dos límites, la Remuneración Variable resultante de la primera fase se ajusta al 0%.
	Emisiones financiadas (Toneladas equivalentes por millón financiado) Mide las toneladas de emisiones directas de CO ₂ equivalentes por millón de euros financiado.	Medioambiental	



(*) Las mediciones de las Tolerancias y los Límites de los indicadores del Nivel II impactan al 50% respecto a las de los indicadores del MAR de Nivel I.



- **Tercera fase:** la Retribución variable se ajusta por el **ROE TTC**, según la escala que el Consejo, a propuesta de la Comisión de Riesgos y Cumplimiento, decida en cada momento, con el objetivo de creación de valor a largo plazo y desarrollo de la Entidad durante los próximos años de manera sostenible en el tiempo y alineado con los intereses de los accionistas.

Las tres fases se aplican tanto a la retribución variable anual como a la retribución variable plurianual. Las fases segunda y tercera implican ajustes ex ante.

Con ello, el diseño del sistema de retribución variable de los consejeros responde plenamente al compromiso acreditado de Bankinter con la sostenibilidad a largo plazo en todos sus ámbitos, compromiso que se traduce en el uso de indicadores robustos, de larga duración, controlados y verificados por las áreas de control de la entidad y los auditores externos.





Características de la Retribución variable de los consejeros ejecutivos

A continuación, se describen las características y objetivos concretos de la retribución variable tanto en el ejercicio 2024 como en el ejercicio 2025, reconocida a los consejeros ejecutivos, tanto anual como plurianual, así como las características del ajuste ex ante de la retribución variable devengada, conforme a los indicadores del MAR.

En el **ejercicio 2024**, los consejeros ejecutivos tenían reconocida tanto **retribución variable anual como plurianual**, habiendo devengado la anual, según la forma y plazo que más adelante se indica.

Tabla 15

	Periodicidad de la Retribución variable	Indicador	¿Qué mide?	Peso	% Cumplimiento	% Devengo incentivo	Impacto en el devengo de la remuneración variable total			
Primera fase	Anual (tanto para 2024 como 2025)	Beneficio Antes de Impuestos (BAI) de la Actividad Bancaria del Grupo (incluyendo EVO en 2024 ¹)	Traslada una adecuada gestión de los riesgos y, su vinculación al medio y largo plazo	40%	90% ≤ x ≤ 100% 100% < x ≤ 120%	80% ≤ x ≤ 100% 100% < x ≤ 120% lineal	0 a 120%			
		Margen de Explotación antes de provisiones de la Actividad Bancaria de España, Portugal e Irlanda (incluyendo EVO en 2024 ¹)	Sostenibilidad del negocio en el medio y largo plazo y el alineamiento con la política de riesgo de la Entidad	60%	90% ≤ x ≤ 100% 100% < x ≤ 120%	80% ≤ x ≤ 100% 100% < x ≤ 120% lineal				
	Plurianual Esquema del ILP 2024-2026 Vigente (Descrito en detalle en el Anexo 2 de este Informe)	ROE del Grupo Medido en tres fechas: 31 de diciembre de 2024 31 de diciembre de 2025 31 de diciembre de 2026	Capacidad para generar valor a sus accionistas	100% (1/3 cada año)	%ROE del Grupo X > punto medio del Grupo de Comparación X < punto medio del Grupo de Comparación	% de Incentivo a 31 diciembre 2024 100% de un 20% del Incentivo Target 0%		% de Incentivo a 31 diciembre 2024 100% de un 40% del Incentivo Target 0%	% de Incentivo a 31 diciembre 2024 100% de un 40% del Incentivo Target 0%	0 a 120%
		Beneficio después de impuestos (BDI) a 31 de diciembre de 2026	Traslada una adecuada gestión de los riesgos y, su vinculación al medio y largo plazo	100%	BDI Grupo Bankinter (datos Mill €) BDI < 860 860 ≤ BDI < 1.075 1.075 ≤ BDI < 1.183 BDI ≥ 1.183	% Consecución Incentivo 0% 80% ≤ X < 100% 100% ≤ X < 120% X=120%				
		Ratio CET1 Buffer Liquidez + Capacidad Emisión	Solvencia Liquidez	100% 100%						
	Segunda Fase Son ajustes relacionados con los indicadores del MAR (Marco de Apetito al Riesgo), de nivel 1 y de nivel 2 (NPS y Emisiones financiadas), que reflejan adecuadamente los riesgos más importantes	Anual y Plurianual ²	Nivel 1 Sensibilidad Margen de Intereses % Activos problemáticos	Tipo de Interés Crédito	100% 100%	Ver descripción detallada sobre el ajuste de la retribución variable a dichos indicadores del MAR en el epígrafe anterior.	0 a 100%			
			Nivel 2 NPS Clientes total Banco según encuestas de calidad Emisiones financiadas	Reputacional Medioambiente	100% 100%					
	Tercera fase (ajuste ex ante)	Anual y Plurianual ³	ROE TTC (through the cycle), rentabilidad sobre capital invertido.	Tiene en cuenta la perspectiva estructural y objetivos a largo plazo	100%	ROE TTC < 6% 6% ≤ ROE TTC ≤ 9% ROE TTC > 9%	0% 50% 100%	0 a 100%		

(1) EVO Banco solo se incluye en la retribución variable anual 2024, al existir una operación corporativa de fusión por absorción de la filial EVO Banco por la matriz del Grupo Bankinter, que culminará en el primer semestre del ejercicio 2025

(2) Adicionalmente, en el ejercicio 2024 en el caso de la retribución variable plurianual, se tendrá en cuenta la aplicación como "ajuste ex ante" la métrica del Marco de Apetito al Riesgo "Deposit to Loan".

(3) Métrica cuyo fin es evaluar la rentabilidad del Banco en el medio-largo plazo, aislando el componente cíclico que introduce en la cuenta de resultados el coste del riesgo, así como otros resultados extraordinarios que, aunque sí deben ser considerados como parte de la rentabilidad histórica de la Entidad, constituyen eventos aislados y singulares que no sirven de referencia en una valoración con vocación prospectiva de la rentabilidad. Con el objeto alinear los objetivos de generación de valor a sus accionistas, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Riesgos y Cumplimiento, en 2024, decidió actualizar la métrica de tolerancia del ROE TTC (pasando del 7% al 9%). Igualmente, en la fecha de aprobación de este Informe, 19 de febrero de 2025, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Riesgos y Cumplimiento, ha decidido actualizar la métrica de límite del ROE TTC (pasando del 6% al 7%) (de aplicación en el ejercicio 2025).



Cláusulas a las que está sujeta la retribución variable finalmente devengada por los consejeros ejecutivos en la actualidad:

La retribución variable que se devengue está sujeta, actualmente, a las siguientes cláusulas:

Tabla 16

Cláusulas a las que está sujeta la retribución variable finalmente devengada

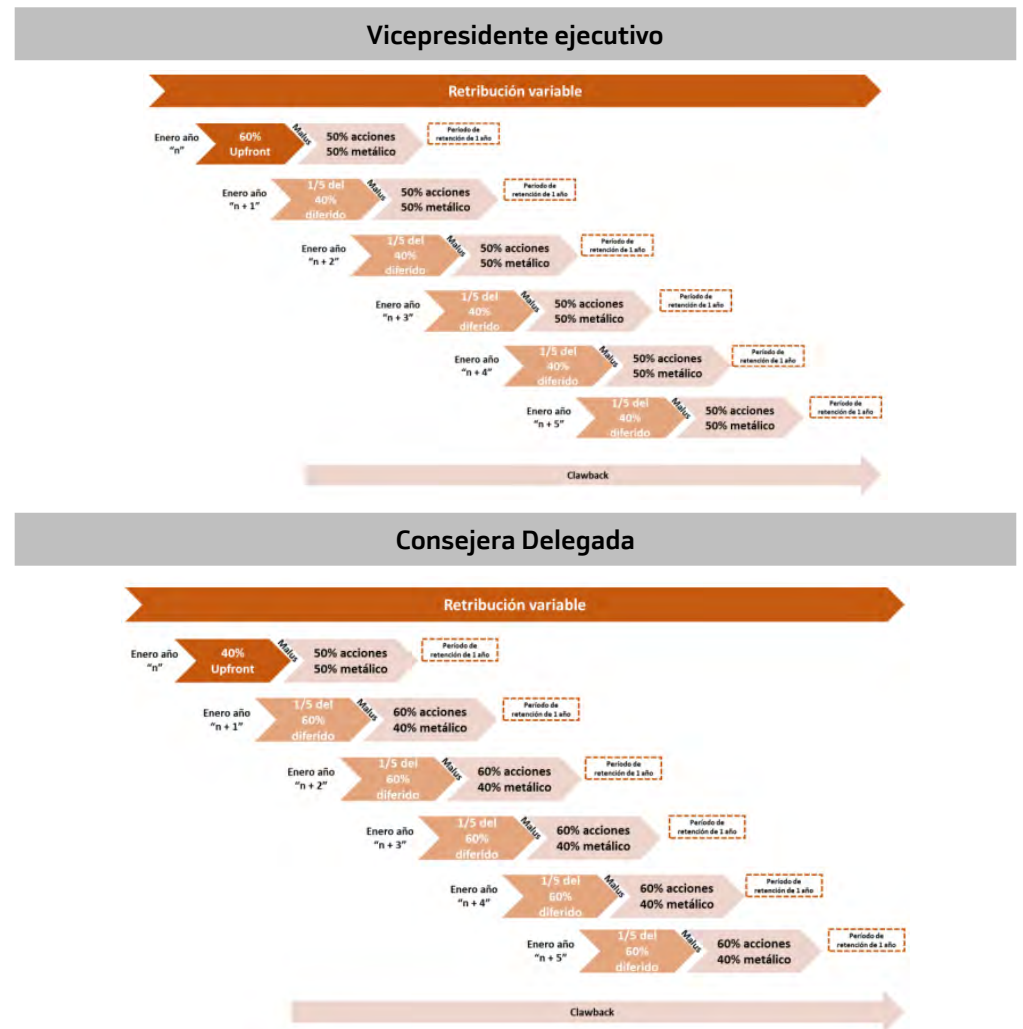
Diferimiento	Entrega acciones				
Una parte sustancial se diferirá durante un periodo de 5 años.	Una parte sustancial se entregará en acciones de Bankinter. (al menos un 50% de la parte diferida y un 50% de la parte no diferida)				
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Prohibición operaciones cobertura</th> <th>Periodo de retención de las acciones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ni sobre acciones pendientes de entregar ni acciones ya entregadas</td> <td>1 año a contar desde cada entrega</td> </tr> </tbody> </table>	Prohibición operaciones cobertura	Periodo de retención de las acciones	Ni sobre acciones pendientes de entregar ni acciones ya entregadas	1 año a contar desde cada entrega
Prohibición operaciones cobertura	Periodo de retención de las acciones				
Ni sobre acciones pendientes de entregar ni acciones ya entregadas	1 año a contar desde cada entrega				
Ajustes ex post					
Cláusulas de reducción (malus) y devolución (clawback), aplicables al 100% del importe concedido					

De acuerdo con la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, la remuneración variable de los miembros del Colectivo identificado, en el que están incluidos los consejeros ejecutivos, incluida la parte diferida, se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la entidad en su conjunto, y si se justifica sobre la base de los resultados de la entidad, de la unidad de negocio y de la persona de que se trate.

Las cláusulas de reducción (malus) o de devolución (clawback) son mecanismos explícitos de ajuste ex post al riesgo mediante los cuales Bankinter ajusta la remuneración de los miembros del Colectivo identificado.

La Entidad cuenta con una Política de devolución de remuneraciones y un procedimiento de aplicación de cláusulas de reducción aplicables al colectivo identificado que define los supuestos de aplicación de dichas cláusulas, entre los que se encuentran los siguientes: i) prueba de mala conducta o de error grave por parte del miembro del Colectivo identificado, ii) si los resultados financieros de Bankinter y/o la unidad de negocio sufren posteriormente una caída significativa; iii) si Bankinter y/o la unidad de negocio en la que trabaja el miembro del Colectivo identificado comete un fallo importante en la gestión de riesgos; iv) aumentos significativos de la base de capital regulatorio o económico de la unidad de negocio o Bankinter; v) sanciones reglamentarias, a las que haya contribuido la conducta del miembro del Colectivo identificado.

Las cláusulas de diferimiento y pago en acciones aplicables actualmente a la retribución variable devengada de los consejeros ejecutivos son las representadas en los siguientes gráficos:



A la retribución variable devengada en 2004 por la Sra. Dancausa por el ejercicio de las funciones ejecutivas como Consejera Delegada, desde el 1 de enero al 21 de marzo de 2024, se le aplicarán las cláusulas de diferimiento y pago en acciones descritas anteriormente para el Vicepresidente ejecutivo.



Importe de retribución variable para los consejeros ejecutivos en 2025 y su evolución:

A continuación, se proporcionan los importes de retribución variable individual devengada por los consejeros ejecutivos y su evolución durante los últimos años, independientemente de si dicha retribución devengada está consolidada o no. En el caso de la retribución variable, dicha consolidación solo se produce una vez verificada la posible aplicación (en los siguientes ejercicios) de las cláusulas que puedan reducir total o parcialmente la retribución variable (cláusulas "malus"):

Retribución variable anual:

Como se ha indicado anteriormente, el importe de retribución variable anual que cada uno de los consejeros ejecutivos podrían recibir por el ejercicio de sus funciones ejecutivas en un escenario de cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos establecidos por el Banco para el ejercicio 2024, al igual que en años anteriores, supondría un 35 por 100 de la retribución fija establecida por sus funciones ejecutivas (retribución variable anual no consolidada):

Tabla 17

En miles de euros		Retribución variable anual 2025 ⁽¹⁾	Retribución variable anual 2024 ⁽²⁾	Retribución variable anual 2023 ⁽³⁾	Retribución variable anual 2022 ⁽⁴⁾
Vicepresidente ejecutivo (*)		351	359	371	279 ^(*)
Consejera Delegada	Actual Consejera Delegada ^(**)	368	288 ^(**)	-	-
	Anterior Consejera Delegada ^(***)	-	85 ^(***)	400	387

(*) Fue nombrado consejero en la Junta General de accionistas celebrada el 23 de marzo de 2022, misma fecha en la que el Consejo de Administración le nombró Vicepresidente ejecutivo. El importe percibido en 2022 fue la parte proporcional desde la fecha de su nombramiento.

(**) Fue nombrada consejero en la Junta General de accionistas celebrada el 21 de marzo de 2024, misma fecha en la que el Consejo de Administración le nombró Consejera Delegada. El importe percibido en 2024 es la parte proporcional desde la fecha de su nombramiento.

(***) Ejerció el cargo de Consejera Delegada desde el 1 de enero al 21 de marzo de 2024, momento en el que fue nombrada Presidenta no ejecutiva. El importe percibido es la parte proporcional por el ejercicio en 2024 como Consejera Delegada.

⁽¹⁾ **Importe estimado para un porcentaje de consecución del 100% de los objetivos** a los que está referenciada la retribución variable de 2025. (35% de la retribución fija para un cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos previstos para el ejercicio).

⁽²⁾ **Importe devengado** según un porcentaje de devengo del incentivo 105,48%, detallado en el apartado 3 de este informe. (35% de la retribución fija para un cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos previstos para el ejercicio).

⁽³⁾ **Importe devengado** según un porcentaje de devengo del incentivo 112,71% (35% de la retribución fija para un cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos previstos para el ejercicio).

⁽⁴⁾ **Importe devengado** según un porcentaje de devengo del incentivo 113,97%. (35% de la retribución fija del ejercicio 2022, para un cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos previstos para el ejercicio).

ILP 2024-2026: Importe (target) de retribución variable plurianual consejeros ejecutivos

A fecha de aprobación del presente Informe, y según las características detalladas en el Anexo 2, el 17 de julio de 2024 el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, aprobó un nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo para los ejercicios 2024-2026, de aplicación a los consejeros ejecutivos, de acuerdo con lo contemplado en la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente, que fue aprobada por la Junta General de Accionistas 2024.

El Importe target es de dos anualidades del salario fijo bruto anual fijado para el participante del Plan a 31 de diciembre de 2023. En el caso de la actual Consejera Delegada, el salario fijo bruto anual de referencia es el fijado en el momento de su nombramiento el 21 de marzo de 2024.

Se recuerda que la actual Presidenta no ejecutiva, desde el momento de su nombramiento el 21 de marzo de 2024, no tiene entre sus conceptos remuneración variable alguna.

Para el cálculo del Incentivo Target quedan expresamente excluidos del cómputo los conceptos de retribución en especie y beneficios sociales, así como cualquier otro tipo de retribución variable percibida por el participante.

A continuación, se muestran el importe target del ILP 2024-2026 para los consejeros ejecutivos a fecha de aprobación de este Informe:

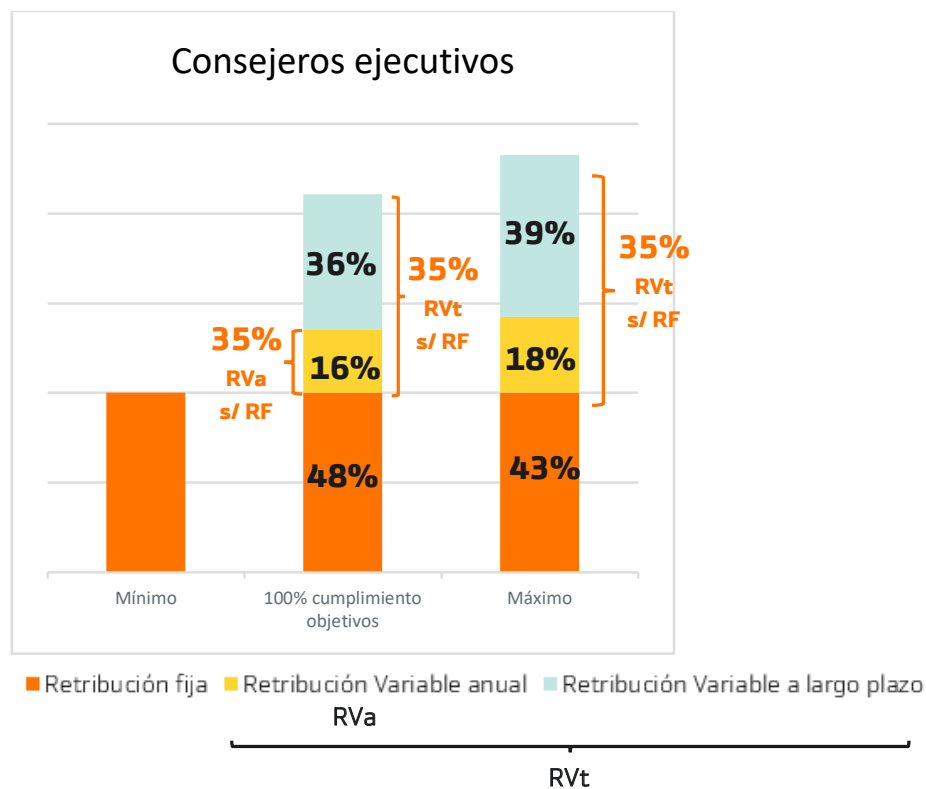
Tabla 18

En miles de euros	Importe target del ILP 2024-2026
Vicepresidente ejecutivo	1.881
Consejera Delegada	2.000



▪ Proporción de retribución variable total sobre la retribución fija en el ejercicio 2025:

Teniendo en cuenta la retribución variable actualmente aplicable a los consejeros ejecutivos a fecha de aprobación del presente Informe, es decir, compuesta por retribución variable anual (2025) y plurianual (ILP 2024-2026), se muestra el nivel de retribución total en base 100, así como el mix retributivo según el cumplimiento de objetivos, desde mínimo a máximo, donde el valor máximo es el 120% del target de la retribución variable anual y un 120% del target del ILP 2024-2026, si los porcentajes de consecución fueran 120% y 110% de los objetivos fijados, respectivamente. En el caso del ILP 2024-2026 para hacer el cálculo se ha prorrateado el importe mínimo y máximo proporcionalmente a los posibles devengos a 31 de diciembre de cada uno de los tres años:



2.3.4.- Remuneraciones como miembros del Consejo de otras sociedades del Grupo

Los consejeros externos, a excepción de la Presidenta no ejecutiva, podrán percibir cantidades en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración de otras sociedades del grupo, que serán objeto de aprobación por parte de los órganos de administración correspondiente. El detalle en relación con las citadas dietas y su cuantía percibidas en el ejercicio cerrado, son objeto de información en el apartado 3 de este informe.

Por tanto, la Presidenta no ejecutiva y los consejeros ejecutivos en el ejercicio de sus funciones como miembros del Consejo de sociedades filiales, no perciben retribución alguna.

2.3.5.- Condiciones de los contratos mercantiles

A fecha de aprobación de este Informe, la Presidenta no ejecutiva tiene firmado con la sociedad un contrato mercantil de servicios, y el Vicepresidente ejecutivo y la Consejera Delegada tienen firmados con la sociedad contratos mercantiles de administración. Dichos contratos vinculan a los citados consejeros en virtud de la relación orgánica derivada de la función, ejecutiva o no, que realizan, además de las relativas a sus retribuciones respectivamente; y que recogen todas aquellas condiciones y características principales y accesorias de sus respectivas relaciones con la Sociedad.

Durante el ejercicio 2024, no se han producido modificaciones en el contrato del Vicepresidente ejecutivo.

Tal y como se explica en el Informe de Gobierno Corporativo y anteriormente en este Informe, el 21 de marzo de 2024 se produjeron los siguientes cambios:

- D^a. María Dolores Dancausa Treviño, fue nombrada Presidenta no ejecutiva, cesando en todas las funciones ejecutivas desempeñadas hasta entonces. Por tanto, la Sra. Dancausa firmó con la Entidad el 21 de marzo de 2024 un nuevo contrato mercantil de servicios quedando resuelto, en la misma fecha, el contrato mercantil de administración anterior.
- D^a. Gloria Ortiz Portero, fue nombrada Consejera Delegada, firmando con la Sociedad el 21 de marzo de 2024 un contrato mercantil de administración.



No se produjeron modificaciones materiales en los mismos, siendo las condiciones de los contratos de la Presidenta no ejecutiva y de los consejeros ejecutivos las definidas en la Política de remuneraciones de consejeros aprobada por la Junta General de accionistas que se celebró el 21 de marzo de 2024, y que a continuación se describen:

Tabla 19

Condiciones de los contratos de la Presidenta no ejecutiva y los consejeros ejecutivos

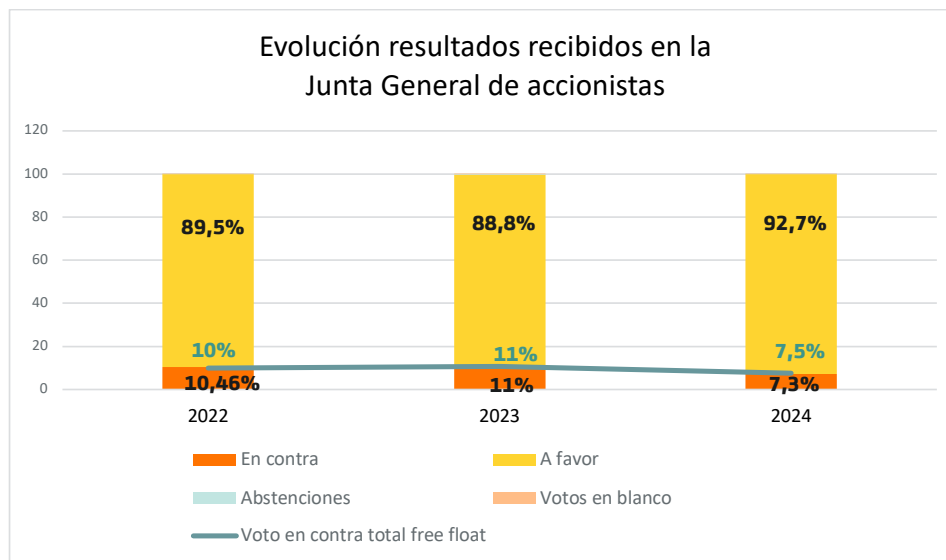
Obligación de exclusividad y pacto de no concurrencia	Los consejeros ejecutivos no podrán celebrar otros contratos mercantiles o de prestación de servicios con otras empresas o entidades, salvo expresa autorización del Consejo de Administración, estableciéndose en todo caso una obligación de no concurrencia en relación con empresas y actividades de análoga naturaleza a las del Banco y su grupo consolidado. Esta condición dado el carácter no ejecutivo de la Presidenta no le resulta de aplicación.
Sometimiento al Código de Ética Profesional y al Reglamento Interno de Conducta de Mercado de Valores del Grupo Bankinter	Se establece la obligación de observar el Código de Ética Profesional y el Reglamento de Conducta de Mercado de Valores del grupo Bankinter.
Obligación de confidencialidad y devolución de documentos	Se establece un riguroso deber de confidencialidad durante la vigencia de la relación y también tras su terminación, momento en que deberán devolverse al Banco los documentos y objetos relacionados con su actividad y que se encuentren en poder del consejero.
Duración, plazos de preaviso e indemnizaciones por extinción del contrato	<p>En el caso de los consejeros ejecutivos, cuando el mismo presente su renuncia o dimisión por cualquier causa deberá notificarlo por escrito con un preaviso de tres (3) meses en el caso de la Consejera Delegada y de quince (15) días en el caso del Vicepresidente ejecutivo, se descontará de la liquidación del consejero la cantidad correspondiente al periodo de preaviso incumplido, salvo dispensa acordada por el Consejo. En el caso de la Presidenta no existe ningún plazo de preaviso en caso de renuncia o dimisión por cualquier causa. En el caso de la Presidenta no ejecutiva y del resto de consejeros no ejecutivos no se ha establecido indemnización alguna para el caso de cese por cualquier causa.</p> <p>En el caso de los consejeros ejecutivos, las indemnizaciones previstas en el contrato suscrito con la Entidad se aplican exclusivamente en casos análogos a los establecidos para las relaciones laborales ordinarias en el Estatuto de los Trabajadores y tienen un límite indemnizatorio que en ningún caso puede ser superior al límite fijado en la normativa laboral para el conjunto de empleados de la Entidad. En todo caso, siguiendo las mejores prácticas en gobierno corporativo, la indemnización no excede de dos veces la cuantía de la retribución total anual.</p> <p>En este caso, al importe de la indemnización que exceda del legalmente establecido por el periodo de tiempo durante el cual la Consejera Delegada mantuvo una relación laboral con Bankinter, se le dará el tratamiento de remuneración variable de forma que, además de tenerse en cuenta a efectos del límite de la remuneración variable sobre la remuneración fija contenido en el apartado 5.3., podrá estar sometida a las cláusulas de diferimiento, malus y clawback expuestas igualmente en el citado apartado, si cumple los requisitos establecidos en la Política de rescisión anticipada de contratos establecida por la Entidad.</p> <p>En todo caso, no existe derecho a percibir indemnizaciones ligadas a supuestos o situaciones de cambio de control en la Entidad.</p>
Obligaciones post-contractuales	Sólo en el caso del contrato de la Consejera Delegada se establece un compromiso de no competencia post contractual, durante un período de 18 meses a contar desde la fecha de extinción del contrato mercantil, comprometiéndose a no realizar actividades laborales o prestar servicios profesionales, por cuenta propia o ajena, que concurren con las del Banco o entidades de su grupo. La compensación del pacto consiste en una cantidad equivalente al 50 por 100 del total de la última retribución fija anual acordada por el Consejo de Administración, cantidad que será abonada una vez transcurrido el período de 18 meses anteriormente indicado.



2.4. Datos de aprobación de la política de remuneraciones de consejeros vigente desde el momento de aprobación (21 de marzo de 2024) y para los ejercicios 2025, 2026 y 2027 y del informe de remuneraciones de consejeros por la Junta General de Accionistas en los tres último ejercicios.

Como se ha indicado anteriormente, la Junta General de accionistas celebrada el 21 de marzo de 2024 aprobó la Política de Remuneraciones de los consejeros, que es de aplicación desde su aprobación y para los ejercicios 2025, 2026 y 2027, con un 88,953% de votos a favor.

En el siguiente gráfico se muestra la evolución de los resultados de la votación consultiva del Informe anual de remuneraciones de consejeros en la Junta General de accionistas durante los últimos 3 años:



Como indicábamos en el Informe de remuneraciones del pasado ejercicio, los accionistas de Bankinter han venido mostrando, de forma recurrente, un porcentaje de apoyo muy significativo a las propuestas retributivas planteadas por el Consejo de Administración. El último de los Informes Anuales sobre remuneraciones de los consejeros, correspondiente al ejercicio 2023, obtuvo un apoyo del 92,7% de los votos en la Junta General de accionistas 2024, más elevado que en ejercicios precedentes, tal y como muestra la gráfica anterior. Los votos en contra de dicho informe representan un 7,3% de los accionistas que ejercieron su voto y un 7,5% del free float (es decir, de los accionistas con un porcentaje de acciones inferior al 5%, representa el 71,5% del capital social de Bankinter) mejorando respecto a los niveles de los años anteriores.

Bankinter mantiene un diálogo permanente con sus inversores institucionales y asesores de voto más relevantes, con el fin de conocer de primera mano su posición en materia retributiva, entre otros, y para explicar las prácticas puestas adoptadas por la Sociedad.

La Comisión de Retribuciones sigue la evolución de los datos de votación del Informe y revisa las conclusiones sobre los comentarios y recomendaciones recibidas con el objetivo de mejorar el porcentaje de voto a favor en cada ejercicio.

Fruto de lo anterior, entre otros, la Entidad se acogió a la posibilidad de elaborar el presente Informe bajo la opción de formato libre, que permite incrementar la transparencia en cuanto a la motivación de las decisiones adoptadas por la Entidad en esta materia y de los objetivos pretendidos. Igualmente, y en consideración tanto a las mejores prácticas como a la prioridad de los objetivos en materia de sostenibilidad, desde el ejercicio 2023, la Entidad incorporó una nueva métrica ASG en el MAR, profundizando, así, en la vinculación de la retribución variable al cumplimiento de dichos objetivos, también aplicable en 2024.

Por otro lado, parte del voto negativo emitido respecto al Informe de remuneraciones aprobado en la Junta del año pasado, fue debido al hecho de no haberse aprobado, a fecha de emisión del mismo, un Incentivo a largo plazo. Pues bien, tal y como se ha explicado anteriormente el Consejo de Administración, aprobó en julio de 2024 un Incentivo a Largo Plazo para los ejercicios 2024-2026, alineado con el plan estratégico y vinculado a la creación de valor a largo plazo, alineado con los intereses de los accionistas.



3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2024





3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2024

En el ejercicio 2024, no se ha aplicado ninguna excepción temporal sobre los elementos retributivos.

3.1.- Retribuciones individuales 2024 a los miembros del consejo por todos los conceptos y descripción del grado de cumplimiento de los diferentes objetivos y el porcentaje de devengo de la retribución variable de los consejeros ejecutivos.

Retribución fija 2024:

La retribución fija pagada en 2024 a los miembros del Consejo de Administración por todos los conceptos definidos en el apartado 2 del presente informe es el siguiente, según los cargos desempeñados durante el ejercicio 2024:

Tabla 20

En miles de euros

Consejero	Cargo / Funciones en el Consejo desempeñados en 2024	Retribuciones en Bankinter					Retribuciones en otras sociedades del Grupo
		Funciones como tal		Funciones adicionales no ejecutivas (i.e. institucionales)	Funciones ejecutivas		Dietas de asistencia
		Retribución fija	Dietas de asistencia		Retribución fija		
					Sueldo fijo	Retribución en especie	
D. Pedro Guerrero Guerrero (1)	Presidente no ejecutivo (01/01/2024 al 21/03/2024)	47	16	194	-	3	-
Dª. María Dolores Dancausa Treviño	Consejera Delegada (01/01/2024 al 21/03/2024)	42	9	-	230	3	-
	Presidenta no ejecutiva (21/03/2024 al 31/12/2024)	164	30	391	-	17	-
D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	Vicepresidente ejecutivo	205	41	-	973	4	-
Dª. Gloria Ortiz Portero	Consejera Delegada (21/03/2024 al 31/12/2024)	145	25	-	781	11	-
D. Fernando Masaveu Herrero	Consejero externo dominical	105	38	-	-	-	-
D. Marcelino Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	Consejero externo dominical	105	21	-	-	-	-
Dª. María Teresa Pulido Mendoza	Consejera externa independiente	105	21	-	-	-	-
Dª. Teresa Martín-Retortillo Rubio (2)	Consejera externa independiente	124	52	-	-	-	44
Dª. María Luisa Jordá Castro	Consejera externa independiente	124	67	-	-	-	-
D. Álvaro Álvarez-Alonso Plaza	Consejero externo independiente	124	64	-	-	-	-
Dª. Cristina García-Peri Álvarez	Consejera externa independiente	141	48	-	-	-	-
Dª. Teresa Paz-Ares Rodríguez	Consejera externa independiente	82	17	-	-	-	-
D. Fernando José Francés Pons (1)	Consejero externo independiente	23	17	-	-	-	-

(1) Dejó de ser miembro del Consejo de Administración el 21/03/2024.

(2) Dª. Teresa Martín-Retortillo Rubio es miembro del Consejo de Administración de EVO Banco, filial de Bankinter, así como miembro de algunas de sus comisiones de supervisión. Durante el año 2024 ha percibido en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y Comisiones de EVO Banco el importe de 20.000 euros y 24.000 euros, respectivamente.



Adicionalmente, como se ha explicado en el apartado 2 de este Informe, solo la Consejera Delegada, de entre los miembros del Consejo, es actualmente beneficiaria de aportaciones al Sistema de previsión social. Se incluye, a continuación, el importe satisfecho en el ejercicio 2024. En el apartado 4 del presente informe puede consultarse el importe acumulado (no consolidado) hasta la fecha de emisión del presente Informe.

Tabla 21

Aportación en 2024 por parte de la sociedad (miles €)

Nombre	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados	Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados
Mª Gloria Ortiz Portero	-	311

▪ **Retribución variable 2024 (devengada consolidada o no)**

La Retribución variable total devengada, que a continuación se detalla, **se entenderá consolidada** según se haya verificado que no procede la aplicación de las cláusulas malus, adquiriendo así el derecho incondicional a la percepción de la retribución variable resultante, con independencia del modo o plazo estipulados para el pago de dicha remuneración o el diferimiento, retención o cláusulas de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas ("clawback").

Anual devengada en 2024

A continuación, se muestra tanto el grado de cumplimiento de los objetivos a los que estaba vinculada la retribución variable anual devengada en los años 2024 como el importe de devengo de la misma y su forma de abono tras la aplicación de las cláusulas de diferimiento y pago en acciones:

Tabla 22

	Indicador	Peso en esta fase	% Cumplimiento	% Devengo incentivo	% grado de consecución por fase sobre el total remuneración variable	Porcentaje de devengo final de la retribución variable anual
Primera fase	Beneficio Antes de Impuestos (BAI) de la Actividad Bancaria de España, Portugal e Irlanda (incluyendo EVO)	40%	103,83 ⁽¹⁾	103,83	105,48	
	Margen de Explotación antes de provisiones de la Actividad Bancaria de España, Portugal e Irlanda (incluyendo EVO)	60%	106,57 ⁽²⁾	106,56		
Segunda fase	Ratio CET1	100%	En las 24 mediciones (4 trimestres) de los seis indicadores del MAR anteriores no se han producido ni incumplimientos de tolerancias ni incumplimientos de límites.	100	105,48	
	Buffer Liquidez + Capacidad Emisión					
	Sensibilidad Margen de Intereses					
	% Activos problemáticos					
	NPS Clientes total Banco según encuestas de calidad					
Emisiones financiadas						
Tercera fase	ROE TTC (through the cycle), rentabilidad sobre capital invertido.	100%	A 31 de diciembre de 2024 el ROE TTC se sitúa por encima del 9% (tolerancia), cumpliéndose el objetivo conforme a la escala de cumplimiento en el 100%	100		

(1) Objetivo BAI para devengo del 100% de la retribución variable: 1.401 millones de euros. Dato a 31 de diciembre de 2024: 1.457,7 millones de euros.

(2) Objetivo Margen de explotación antes de provisiones para devengo del 100% de la retribución variable: 1.823 millones de euros. Dato a 31 de diciembre de 2024: 1.942,8 millones de euros.



En la tabla siguiente se muestran los importes devengados como retribución variable anual por los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2024, así como la forma de abono tras la aplicación de las cláusulas de diferimiento y pago en acciones:

Tabla 23

Retribución variable anual 2024		No Diferido			Diferido			TOTAL
		2025	2026	2027	2028	2029	2030	
Vicepresidente ejecutivo (importe total devengado: 359 miles de euros)	Esquema de Diferimiento	60% (50% en € / 50% en acciones)	40% (50% en € / 50% en acciones)					
	En efectivo (miles de €)	107.806	14.374	14.374	14.374	14.374	14.374	179.677 miles euros
	En acciones ¹ (*)	13.466	1.795	1.795	1.795	1.795	1.795	22.441 acciones
Consejera delegada (importe total devengado: 288 miles de euros)	Actual							
	Consejera Delegada	40% (50% en € / 50% en acciones)	60% (40% en efectivo / 60% en acciones)					
	En efectivo (miles de €)	57.695	13.847	13.847	13.847	13.847	13.847	126.929 miles euros
	En acciones ¹ (*)	7.206	2.594	2.594	2.594	2.594	2.594	20.176 acciones
	Anterior							
Consejera Delegada	60% (50% en € / 50% en acciones)	40% (50% en € / 50% en acciones)						
En efectivo (miles de €)	25.424	3.390	3.390	3.390	3.390	3.390	42.374 miles euros	
En acciones ¹ (*)	3.175	423	423	423	423	423	5.290 acciones	

Retribución variable plurianual 2024-2026:

(*) pendiente de aprobación por la Junta General de accionistas

¹ Para el cálculo del número de acciones Bankinter anteriores, tanto en la parte no diferida como diferida, se ha tomado como referencia el precio de la acción de 8,0054 euros/acción, siendo éste el precio medio de cotización de la acción Bankinter al cierre de mercado de las sesiones bursátiles entre el 2 de enero y el 20 de enero de 2025, ambos inclusive.

Las entregas de acciones de la Sociedad se realizarán netas de impuestos y conforme al calendario anteriormente descrito.

Existe vigente un Plan de incentivos plurianual 2024-2026, aprobado el 17 de julio de 2024 por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, cuyas características esenciales son descritas en el **Anexo 2** del presente Informe, del que son beneficiarios, entre otros, los consejeros ejecutivos.

Entre las condiciones para su devengo, se incluye que, anualmente, el ROE del Banco (ratio que mide la capacidad de generar valor para los accionistas) debe quedar por encima del punto medio del grupo comparable de entidades a fecha 31 de diciembre de cada año (2024, 2025 y 2026). Se informa que el ROE del Banco a 31 de diciembre de 2024 se ha situado en 17,9%, quedando por encima del punto medio del grupo comparable de entidades⁹

⁹El Grupo de Comparación para el 2024 estaba compuesto por: Banco Santander, BBVA, CaixaBank, Unicaja, Sabadell, Abanca y Kutxabank.



3.2.- Otra información adicional:

Importes de entrega en efectivo y entregas de acciones a los consejeros ejecutivos durante 2024, procedentes de retribuciones variables devengadas en ejercicios anteriores:

Como información adicional, durante el año 2024 se han entregado a los Consejeros ejecutivos los importes en efectivo y las acciones correspondientes por el diferimiento de la retribución variable anual devengada en los años 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022, y de la retribución variable plurianual 2016-2018, así como las acciones correspondientes a la entrega no diferida de la retribución variable anual y la plurianual 2022-2023, devengadas en 2023, según el detalle de los acuerdos aprobados en la Junta General entre los años 2020 y 2024.

Se incluye el detalle de los **importes de las entregas en efectivo** durante el año 2024:

(En euros)

Tabla 24

ENTREGAS DE EFECTIVO PROCEDENTES DE RETRIBUCIONES VARIABLES ANUALES

	Retribución variable anual devengada en 2018	Retribución variable anual devengada en 2019	Retribución variable anual devengada en 2020	Retribución variable anual devengada en 2021	Retribución variable anual devengada en 2022	Retribución variable anual devengada en 2023
D ^a . María Dolores Dancausa Treviño (i)	14.251	15.015	4.311	16.725	18.592	80.060
D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda (ii)	-	-	-	-	11.173	74.203

(En euros)

Tabla 25

ENTREGAS DE EFECTIVO PROCEDENTES DE RETRIBUCIONES VARIABLES PLURIANUALES

	Retribución variable plurianual devengada en 2018 (ILP 2016 - 2018)	Retribución variable plurianual devengada en 2023 (ILP 2022-2023)
D ^a . María Dolores Dancausa Treviño (i)	95.081	336.130
D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda (ii)	-	324.000

(i) Entregas de efectivo procedentes de diferimientos de retribuciones variables que la Sra. Dancausa devengó durante el período en el que ejerció el cargo de Consejera Delegada. Desde el 21 de marzo de 2024, la Sra. Dancausa, como se ha indicado anteriormente, es Presidenta no ejecutiva de Bankinter, momento desde el cual no tiene componentes de retribución variable asociados a su remuneración.

(ii) Su mandato se inició el 23 de marzo de 2022.





En cuanto a la actual Consejera delegada, D^a. Gloria Ortiz Portero, durante el año 2024 se le han entregado importes en efectivo diferidos con origen, exclusivamente, en los períodos en los que ejerció el cargo de Directora General de Bankinter pero no ha recibido importe alguno en su condición de consejera ejecutiva.

Se incluye el detalle de las **entregas de acciones realizadas**¹⁰ durante el año 2024:

Tabla 26

ENTREGAS DE ACCIONES PROCEDENTES DE RETRIBUCIONES VARIABLES ANUALES

Consejero Ejecutivo	Entrega de acciones correspondiente a la retribución variable anual devengada en 2018		Entrega de acciones correspondiente a la retribución variable anual devengada en 2019		Entrega de acciones correspondiente a la retribución variable anual devengada en 2020		Entrega de acciones correspondiente a la retribución variable anual devengada en 2021		Entrega de acciones correspondiente a la retribución variable anual devengada en 2022		Entrega de acciones correspondiente a la retribución variable anual devengada en 2023	
	Precio unitario asignado a cada acción 1	En acciones 7	Precio unitario asignado a cada acción 2	En acciones 7	Precio unitario asignado a cada acción 3	En acciones 7	Precio unitario asignado a cada acción 4	En acciones 7	Precio unitario asignado a cada acción 5	En acciones 7	Precio unitario asignado a cada acción 6	En acciones 7
D ^a . María Dolores Dancausa Treviño (i)	7,02	2.539	6,45	2.914	4,80	1.122	4,91	3.318	6,59	2.749	6,01	8.663
D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda (ii)	—	—	—	—	—	—	—	—	6,59	1.101	6,01	8.029

Tabla 27

ENTREGAS DE ACCIONES PROCEDENTES DE RETRIBUCIONES VARIABLES PLURIANUALES

Consejero Ejecutivo	Entrega de acciones correspondiente a la retribución variable plurianual devengada en 2018 (ILP 2016-2018)		Entrega de acciones correspondiente a la retribución variable plurianual devengada en 2023 (ILP 2022-2023)	
	Precio unitario asignado a cada acción 1	En acciones 7	Precio unitario asignado a cada acción 6	En acciones
D ^a . María Dolores Dancausa Treviño (i)	7,02	16.947	6,01	36.374
D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda (ii)	—	—	6,01	35.061

(i) Entregas de acciones procedentes de diferimientos de retribuciones variables que la Sra. Dancausa devengó durante el período en el que ejerció el cargo de Consejera Delegada. Desde el 21 de marzo de 2024, la Sra. Dancausa, como se ha indicado anteriormente, es Presidenta no ejecutiva de Bankinter, momento desde el cual no tiene componentes de retribución variable asociados a su remuneración.

(ii) Su mandato se inició el 23 de marzo de 2022.

- Precio medio de cotización de la acción Bankinter al cierre de mercado de cada una de las sesiones bursátiles celebradas entre el 2 de enero y el 20 de enero de 2019. Precio por acción en el momento de la entrega: 5,75 euros/acción (retribución variable anual 2018 y retribución variable plurianual 2018).
- Precio medio de cotización de la acción Bankinter al cierre de mercado de cada una de las sesiones bursátiles celebradas entre el 2 de enero y el 20 de enero de 2020. Precio por acción en el momento de la entrega: 5,75 euros/acción.
- Precio medio de cotización de la acción Bankinter al cierre de mercado de cada una de las sesiones bursátiles celebradas entre el 2 de enero y el 20 de enero de 2021. Precio por acción en el momento de la entrega: 5,75 euros/acción.
- Precio medio de cotización de la acción Bankinter al cierre de mercado de cada una de las sesiones bursátiles celebradas entre el 3 de enero y el 20 de enero de 2022. Precio por acción en el momento de la entrega: 5,75 euros/acción.
- Precio medio de cotización de la acción Bankinter al cierre de mercado de cada una de las sesiones bursátiles celebradas entre el 2 de enero y el 20 de enero de 2023. Precio por acción en el momento de la entrega: 5,75 euros/acción.
- Precio medio de cotización de la acción Bankinter al cierre de mercado de cada una de las sesiones bursátiles celebradas entre el 2 de enero y el 19 de enero de 2024. Precio por acción en el momento de la entrega: 6,67 euros/acción.
- En el caso de las acciones correspondiente a la retribución variable relativa a ejercicios anteriores a 2021, al número de acciones brutas a entregar originalmente calculadas se le aplica el ajuste aprobado por el Consejo de Administración de Bankinter para mitigar el impacto en el valor de la acción de la salida a Bolsa de Línea Directa Aseguradora, S.A., que determinó la entrega de 1,28379 acciones por cada acción pendiente de entrega.

En cuanto a la actual Consejera delegada, D^a. Gloria Ortiz Portero, durante el año 2024 se le han realizado entregas diferidas de acciones con origen, exclusivamente, en los períodos en los que ejerció el cargo de Directora General de Bankinter, pero no ha recibido entrega de acciones en su condición de consejera ejecutiva.

La consolidación de las cantidades anteriormente detalladas (efectivo y acciones) se ha producido tras la verificación por la Comisión de Riesgos y Cumplimiento de que no procede la aplicación de las cláusulas malus (que puedan reducir total o parcialmente la retribución devengada), adquiriendo así el derecho incondicional a la percepción de los importes indicados, con independencia de las cláusulas recuperación de las remuneraciones satisfechas (clawback).

¹⁰ Número de acciones entregadas una vez deducidos los impuestos correspondientes (el número de acciones brutas devengado consolidado están detalladas en la tabla 32).



▪ **Otras remuneraciones:**

No se ha devengado por parte de los consejeros de Bankinter remuneración alguna como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo, ni remuneraciones en sociedades con el fin de remunerar los servicios de éste en una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero.

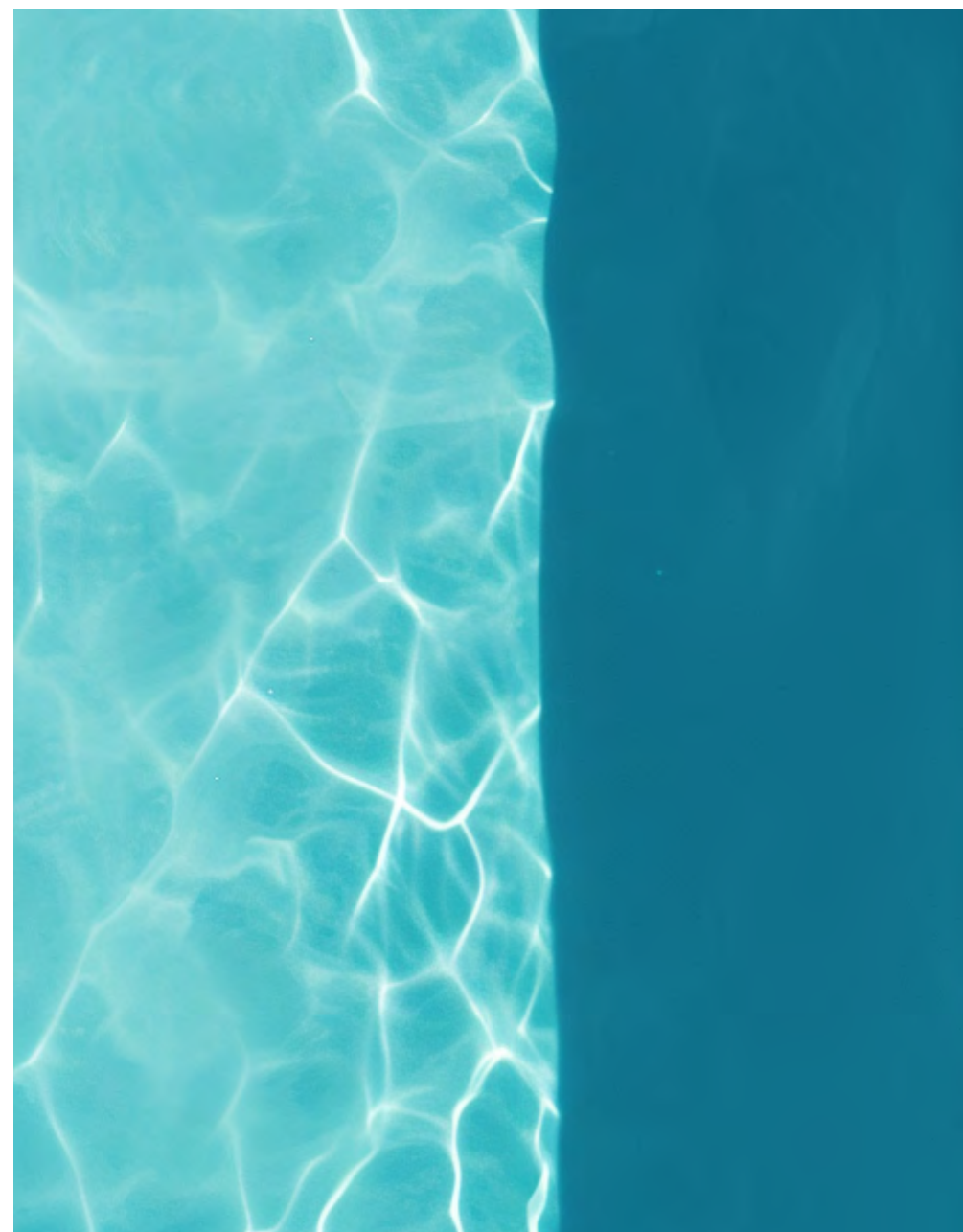
▪ **Retribuciones en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos:**

Los miembros del Consejo de Administración de Bankinter no han percibido importe alguno en forma de anticipos, créditos o préstamos de la Entidad o garantías constituidas por la misma a favor de los consejeros, en concepto retributivo.

No obstante, los consejeros de Bankinter mantienen a su nombre posiciones de riesgo, no significativas en términos cuantitativos ni cualitativos, todas ellas dentro del tráfico ordinario de la sociedad y en condiciones de mercado, es decir, en virtud de contratos cuyas condiciones están estandarizadas y se aplican en masa y de manera habitual al resto de clientes.

En relación con las operaciones de activo que pudieran solicitar los miembros del consejo y sus vinculados a la entidad, el Consejo de Administración de Bankinter aprobó, en su sesión de 22 de abril de 2015, el "*Procedimiento de aprobación de operaciones con el Personal Clave del Grupo Bankinter y sus Personas Vinculadas*", cuya última actualización es de fecha 19 de junio de 2024. Dicho documento está alineado con la "*Política de operaciones vinculadas del Grupo Bankinter*", cuyo texto actual el Consejo de Administración aprobó en 19 de julio de 2024. Igualmente, este procedimiento está alineado con los principios y criterios establecidos en la Política de prevención de conflicto de interés de Altos Cargos, aprobada por el Consejo de Administración.

Este procedimiento establece los trámites internos de aprobación de operaciones de activos del personal clave (dentro de los cuales están incluidos los miembros del Consejo de Administración de Bankinter) y sus personas vinculadas, previos o no a la solicitud de autorización a la autoridad supervisora competente tal y como prevé la Ley 10/2014, de 26 de junio, de Ordenación, Supervisión y Solvencia de las entidades de crédito, y sus normas de desarrollo y es conforme con lo previsto en la Ley de Sociedades de Capital tal y como ha quedado modificada la Ley 5/2021, de 12 de abril, en lo relativo, entre otras, a la regulación de las operaciones vinculadas, aplicables a las sociedades cotizadas.





4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV





4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

Anexo estadístico del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas

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

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

Tabla 28

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	620.442.627	69,04
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	45.240.548	7,29
Votos a favor	574.951.987	92,67
Votos en blanco	64.575	0,01
Abstenciones	185.517	0,03

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

Tabla 29

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
D^a. María Dolores Dancausa Treviño	Consejera Delegada	Desde el 01/01/2024 hasta 21/03/2024
	Presidenta no ejecutiva	Desde el 21/03/2024 hasta 31/12/2024
D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	Vicepresidente ejecutivo	Desde el 01/01/2024 hasta 31/12/2024
D^a. Gloria Ortiz Portero	Consejera Delegada	Desde el 21/03/2024 hasta 31/12/2024
D. Marcelino Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	Consejero externo dominical	Desde el 01/01/2024 hasta 31/12/2024
D. Fernando María Masaveu Herrero	Consejero externo dominical	Desde el 01/01/2024 hasta 31/12/2024
D^a. María Teresa Pulido Mendoza	Consejera externa independiente	Desde el 01/01/2024 hasta 31/12/2024
D^a. Teresa Martín-Retortillo Rubio	Consejera externa independiente	Desde el 01/01/2024 hasta 31/12/2024
D. Álvaro Álvarez-Alonso Plaza	Consejero externo independiente	Desde el 01/01/2024 hasta 31/12/2024
D^a. María Luisa Jordá Castro	Consejera externa independiente	Desde el 01/01/2024 hasta 31/12/2024
D^a. Cristina García-Peri Álvarez	Consejera externa independiente	Desde el 01/01/2024 hasta 31/12/2024
D^a. Teresa Paz-Ares Rodríguez	Consejera externa independiente	Desde el 21/03/2024 hasta 31/12/2024
D. Pedro Guerrero Guerrero	Presidente externo no ejecutivo	Desde el 01/01/2024 hasta 21/03/2024
D. Fernando José Francés Pons	Consejero externo independiente	Desde el 01/01/2024 hasta 21/03/2024

**C.1. COMPLETE LOS SIGUIENTES CUADROS RESPECTO A LA REMUNERACIÓN INDIVIDUALIZADA DE CADA UNO DE LOS CONSEJEROS (INCLUYENDO LA RETRIBUCIÓN POR EL EJERCICIO DE FUNCIONES EJECUTIVAS) DEVENGADA DURANTE EL EJERCICIO.****a) Retribución de la sociedad objeto del presente informe:****i) Retribución devengada en metálico (en miles de euros).**

A continuación, se proporcionan las **retribuciones individuales devengadas efectivamente consolidadas** por los miembros del Consejo durante el ejercicio 2024, es decir, una vez verificado que no procede la aplicación de las cláusulas "malus" previstas, momento en el cual se adquiere el derecho incondicional a la percepción de la retribución variable resultante, con independencia del modo o plazo estipulados para el pago de dicha remuneración o el diferimiento, retención o cláusulas de recuperación ("clawback") de las remuneraciones ya satisfechas.

Retribuciones DEVENGADAS CONSOLIDADAS EN METÁLICO en 2024
Por los miembros del Consejo

Tabla 30

En miles de euros

Nombre	Remuneración fija		Dietas	Remuneración por pertenencia a Comisiones del Consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
D ^a . María Dolores Dancausa Treviño (1)	206	391 (*)	39	-	230	149	431	-	20	1.466	1.469
D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	205		41	-	973	85	324	-	4	1.632	1.267
D ^a . Gloria Ortiz Portero (2)	145		25	-	781	-	-	-	11	962	-
D. Fernando Masaveu Herrero	105		38	-	-	-	-	-	-	143	136
D. Marcelino Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	105		21	-	-	-	-	-	-	126	127
D ^a . María Teresa Pulido Mendoza	105		21	-	-	-	-	-	-	126	122
D ^a . Teresa Marín-Retortillo Rubio	124		52	-	-	-	-	-	-	176	163
D ^a . María Luisa Jordá Castro	124		67	-	-	-	-	-	-	191	167
D. Álvaro Álvarez-Alonso Plaza	124		64	-	-	-	-	-	-	188	175
D ^a . Cristina García-Peri Álvarez (3)	141		48	-	-	-	-	-	-	189	156
D ^a . Teresa Paz-Ares Rodríguez	82		17	-	-	-	-	-	-	99	-
D. Pedro Guerrero Guerrero (4)	47	194 (**)	16	-	-	-	-	-	3	260	1.046
D. Fernando José Francés Pons (4)	23		17	-	-	-	-	-	-	40	154

(*) Por el ejercicio de funciones adicionales como Presidenta no ejecutiva desde el 21/03/2024 al 31/12/2024

(**) Por el ejercicio de funciones adicionales como Presidente no ejecutivo del 01/01/2024 al 21/03/2024

(1) Fue nombrada Presidenta no ejecutiva el 21/03/2024, momento en el cual cesó como Consejera Delegada

(2) Fue nombrada Consejera Delegada el 21/03/2024.



(3) Fue nombrada consejera coordinadora el 21/03/2024.

(4) Dejó de ser miembro del Consejo de Administración el 21/03/2024.

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

Tabla 31

Nombre	Denominación del plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio (*)				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos A	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos B	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos C	Nº acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas (en €)	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos D	Nº instrumentos = A+B-C-D	Nº acciones equivalentes
Dª. María Dolores Dancausa Treviño (1)	Retribución variable anual devengada en 2018	3.907	3.907			3.907	3.907	5,75	22		0	0
	Retribución variable plurianual devengada 2018	26.073	26.073			26.073	26.073	5,75	150		0	0
	Retribución variable anual devengada en 2019	8.968	8.968			4.484	4.484	5,75	26		4.484	4.484
	Retribución variable anual devengada en 2020	5.181	5.181			1.727	1.727	5,75	10		3.454	3.454
	Retribución variable anual devengada en 2021	20.424	20.424			5.106	5.106	5,75	29		15.318	15.318
	Retribución variable anual devengada en 2022	21.150	21.150			4.230	4.230	5,75	24		16.920	16.920
	Retribución variable anual devengada en 2023	37.318	37.318			13.328	13.328	6,67	89		23.990	23.990
	Retribución variable anual devengada en 2024			5.290	5.290						5.290	5.290
	Retribución variable plurianual 2022-2023	156.685	156.685			55.960	55.960	6,67	373		100.725	100.725
D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	Retribución variable anual devengada en 2022	8.470	8.470			1.694	1.694	5,75	10		6.776	6.776
	Retribución variable anual devengada en 2023	34.588	34.588			12.353	12.353	6,67	82		22.235	22.235
	Retribución variable anual 2024			22.441	22.441						22.441	22.441
	Retribución variable plurianual 2022-2023	151.030	151.030			53.940	53.940	6,67	360		97.090	97.090
Dª. Gloria Ortiz Portero (2)	Retribución variable anual 2024			20.176	20.176						20.176	20.176

(*) El número de acciones realmente entregadas ha sido una vez deducidos los impuestos correspondientes.

(1) Ejerció el cargo de Consejera Delegada desde el 1 de enero al 21 de marzo de 2024, momento en el que fue nombrada Presidenta no ejecutiva. El importe percibido es la parte proporcional por el ejercicio en 2024 como Consejera Delegada



(2) Fue nombrada consejera en la Junta General de accionistas celebrada el 21 de marzo de 2024, misma fecha en la que el Consejo de Administración le nombró Consejera Delegada. El importe percibido en 2024 es la parte proporcional desde la fecha de su nombramiento

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Tabla 32

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro (miles €)
D ^a . María Dolores Dancausa Treviño (1)	2.881 ⁽¹⁾

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
D ^a . M ^a Dolores Dancausa Treviño (1)	-	-	-	-	2.881	-	1.087	3.990
D ^a . Gloria Ortiz Portero	-	-	311	-	-	-	804 ⁽²⁾	-

El Consejo de Administración de Bankinter, a propuesta de la Comisión de Retribuciones aprobó el 20 de diciembre de 2017, un "Sistema de previsión social complementaria para ejecutivos y comité de dirección", compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad, que contempla mecanismos que permiten el ajuste de las aportaciones de la Entidad correspondientes en función de resultados o circunstancias adversas.

(1) Durante 2024 no hubo aportaciones al Sistema de Previsión social complementario al haber alcanzado la edad de jubilación ordinaria; motivo por el cual se han consolidado los importes de los fondos acumulados durante los años en los que la Sra. Dancausa ejerció como Consejera Delegada (2010 a 2024) (2.881 miles de euros), a excepción de aquellos que quedan sujetos tanto a los requisitos de verificación de que no procede la aplicación de cláusulas "malus" y "clawback" como a otros previstos en el propio Reglamento del citado Sistema de Previsión social complementario.

(2) Se corresponden con las aportaciones realizadas en su etapa previa como Directora General al "Sistema de Previsión social complementaria".

iv) Detalle de otros conceptos

Tabla 33

En miles de euros

Nombre	Concepto	Importe retributivo
D ^a . María Dolores Dancausa Treviño	Otros beneficios corporativos	20
D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	Otros beneficios corporativos	4
D ^a . Gloria Ortiz Portero	Otros beneficios corporativos	11
D. Pedro Guerrero Guerrero	Otros beneficios corporativos	3

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

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

Tabla 34

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a Comisiones del Consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
D ^a . Teresa Martín-Retortillo Rubio ⁽¹⁾		44							44	44

(1) D^a. Teresa Martín-Retortillo Rubio es miembro del Consejo de Administración de EVO Banco, filial de Bankinter, así como miembro de algunas de sus comisiones de supervisión. Durante el año 2024 ha percibido en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y Comisiones de EVO Banco el importe de 20.000 euros y 24.000 euros, respectivamente.



Los miembros del Consejo de Administración de Bankinter no devengan remuneración por su pertenencia a Consejos de otras sociedades del Grupo diferente a la indicada en la tabla anterior.

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

Tabla 35
En miles de euros

Retribuciones individuales DEVENGADAS CONSOLIDADAS en 2024
Por los miembros del Consejo

Consejero	Retribución devengada en la sociedad					Retribución devengada en el Grupo					Total ejercicio sociedad y Grupo
	Total retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro (*)	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio sociedad	Total retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio Grupo	
D ^a . María Dolores Dancausa Treviño (1)	1.466	723	2.881 (*)	-	5.070	-	-	-	-	-	5.070
D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	1.632	452	-	-	2.084	-	-	-	-	-	2.084
D ^a . Gloria Ortiz Portero (2)	962	-	-	-	962	-	-	-	-	-	962
D. Fernando Masaveu Herrero	143	-	-	-	143	-	-	-	-	-	143
D. Marcelino Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	126	-	-	-	126	-	-	-	-	-	126
D ^a . María Teresa Pulido Mendoza	126	-	-	-	126	-	-	-	-	-	126
D ^a . Teresa Marín-Retortillo Rubio (3)	176	-	-	-	176	44	-	-	-	44	220
D ^a . María Luisa Jordá Castro	191	-	-	-	191	-	-	-	-	-	191
D. Álvaro Álvarez-Alonso Plaza	188	-	-	-	188	-	-	-	-	-	188
D ^a . Cristina García-Peri Álvarez	189	-	-	-	189	-	-	-	-	-	189
D ^a . Teresa Paz-Ares Rodríguez	99	-	-	-	99	-	-	-	-	-	99
D. Pedro Guerrero Guerrero (4)	260	-	-	-	260	-	-	-	-	-	260
D. Fernando José Francés Pons (4)	40	-	-	-	40	-	-	-	-	-	40
Total	5.598	1.175	2.881	-	9.654	44				44	9.698

(*) En 2024, se han consolidado los importes de los fondos acumulados durante los años en los que la Sra. Dancausa ejerció como Consejera Delegada (2010 a 2024), al haber alcanzado la edad de jubilación ordinaria.

(1) Fue nombrada Presidenta no ejecutiva el 21/03/2024, momento en el cual cesó como Consejera Delegada

(2) Fue nombrada Consejera Delegada el 21/03/2024.

(3) D^a. Teresa Martín-Retortillo Rubio es miembro del Consejo de Administración de EVO Banco, filial de Bankinter, así como miembro de algunas de sus comisiones de supervisión. Durante el año 2023 ha percibido en concepto de dietas de asistencia a



las reuniones del Consejo y Comisiones de EVO Banco el importe de 20.000 euros y 24.000 euros, respectivamente.

(4) Dejó de ser miembro del Consejo de Administración el 21/03/2024.

C.2.- EVOLUCIÓN EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS DEL IMPORTE Y VARIACIÓN PORCENTUAL DE LA RETRIBUCIÓN DEVENGADA CONSOLIDADA POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS DE LA COTIZADA QUE LO HAYAN SIDO DURANTE EL EJERCICIO, DE LOS RESULTADOS CONSOLIDADOS DE LA SOCIEDAD Y DE LA REMUNERACIÓN MEDIA SOBRE UNA BASE EQUIVALENTE A TIEMPO COMPLETO DE LOS EMPLEADOS DE LA SOCIEDAD Y DE SUS ENTIDADES DEPENDIENTES QUE NO SEAN CONSEJEROS DE LA COTIZADA.

Tabla 36
(miles de euros)

	Evolución de los importes totales devengados consolidados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Consejeros ejecutivos									
D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	2.084	56,10	1.335	52,40	876	0	0	0	0
D ^a . Gloria Ortiz Portero	962	-	0	0	0	0	0	0	0
Consejeros externos									
D ^a . María Dolores Dancausa Treviño	5.070	182,14	1.797	15,71	1.553	9,99	1.412	-7,47	1.526
D. Fernando María Masaveu Herrero	143	5,15	136	4,62	130	2,36	127	0,79	126
D. Marcelino Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	126	-0,79	127	4,10	122	6,09	115	5,50	109
D ^a . María Teresa Pulido Mendoza	126	3,28	122	6,09	115	1,77	113	1,80	111
D ^a . Teresa Martín-Retortillo Rubio	220	6,28	207	3,50	200	-8,68	219	-0,90	221
D ^a . María Luisa Jordá Castro	191	14,37	167	5,70	158	2,60	154	4,76	147
D. Álvaro Álvarez-Alonso Plaza	188	7,43	175	4,17	168	1,82	165	9,27	151
D ^a . Cristina García-Peri Álvarez	189	21,15	156	-10,86	175	34,62	130	0	0
D ^a . Teresa Paz-Ares Rodríguez	99	-	0	0	0	0	0	0	0
D. Pedro Guerrero Guerrero	260	-75,14	1.046	4,91	997	2,78	970	0,10	969
D. Fernando José Francés Pons	40	-74,03	154	3,36	149	14,62	130	47,73	88
Resultados consolidados de la Sociedad	1.359.698	10,56	1.229.840	56,66	785.037	46,27	536.709	27,63	420.512
Remuneración media de los empleados (1)	65	4,84	62	5,08	59	3,51	57	7,55	53

(1) Los datos de retribución media de empleados se han calculado como el cociente entre la remuneración devengada por los empleados (incluyendo todos los conceptos tanto fijos como variables, dato de sueldos y gratificaciones del epígrafe de gastos de personal de las cuentas anuales consolidadas) y el número de empleados medio.

IMPORTANTE para la interpretación de la tabla 36 (anterior):

La **remuneración media de los empleados** se ha calculado con criterio de remuneración devengada en cada ejercicio. La **remuneración de los consejeros ejecutivos** se ha calculado, conforme al criterio establecido por CNMV, con el criterio de remuneración devengada consolidada, que en el ejercicio 2024 incluye la remuneración variable (en metálico y en acciones) diferida de los ejercicios 2018 a 2022 y no diferida del ejercicio 2023.

**Aclaraciones importantes sobre las variaciones porcentuales de la remuneración 2024 vs. 2023:**

- En el caso del **Vicepresidente ejecutivo**, se debe a la **consolidación en 2024 de la parte no diferida (en efectivo y acciones) del importe del ILP 2022-2023, devengado en el ejercicio 2023** (importe global devengado en 2023 que fue informado en el Informe de remuneraciones del año pasado). **La variación porcentual del 2024/2023, por criterios de devengo es de 1,8%** (solo considerando la retribución variable anual, en los dos ejercicios – según se muestra en la tabla 1 de este Informe), **si se considerara la retribución anual y plurianual devengada (consolidada o no), el porcentaje sería negativo en 2024**. Igualmente, como se indicó el año anterior, el Vicepresidente ejecutivo fue nombrado el 23 de marzo de 2022, lo que altera, igualmente, el % entre los años 2023/2022.
- La remuneración de D^a. María Dolores Dancausa, actual **Presidenta no ejecutiva del Consejo**, se debe a:
 - La **consolidación en 2024 de la parte no diferida (en efectivo y acciones) del importe del ILP 2022-2023, devengado en el ejercicio 2023**, por las funciones ejecutivas que ejercía como Consejera Delegada (hasta el 21 de marzo de 2024) (importe global devengado en 2023 que fue informado en el Informe de remuneraciones de consejeros del año pasado).
 - La **consolidación de los importes de los fondos acumulados en el Sistema de previsión social durante los 14 años (2010 a 2024) en los que la Sra. Dancausa ejerció como Consejera Delegada**, detallados en los informes de remuneraciones de consejeros de ejercicios anteriores (2.881 miles de euros), imputándose por ese motivo el importe acumulado íntegramente solo a este ejercicio 2024.
 - **Bajo los mismos criterios de devengo, la comparación entre las variaciones porcentuales 2024/2023 de las remuneraciones de los consejeros ejecutivos**, tal y como se refleja en el resumen ejecutivo al inicio del Informe (tabla 1), muestran porcentajes de incremento inferiores a los de **la remuneración media de los empleados y, en el caso de la Presidenta no ejecutiva y de la Consejera delegada, negativos**.

En relación con las fechas de nombramientos o finalización de mandato de los miembros del Consejo:

- D^a. Gloria Ortiz Portero fue nombrada miembro del Consejo de Administración (consejera ejecutiva) en la Junta General de accionistas celebrada el 21 de marzo de 2024 y, posteriormente, nombrada Consejera Delegada por el Consejo de Administración, en la misma fecha.
- D^a. María Dolores Dancausa Treviño, fue Consejera Delegada entre el 1 de enero y el 21 de marzo de 2024, fecha esta última en la que se la cesó de todas sus funciones ejecutivas, para ser nombrada por el Consejo de Administración Presidenta no ejecutiva (desde el 21 de marzo de 2024).
- D^a. Teresa Paz-Ares Rodríguez fue nombrada miembro del Consejo de Administración (consejera externa independiente) en la Junta General de accionistas celebrada el 21 de marzo de 2024.
- D^a. Cristina García-Peri Álvarez fue nombrada miembro del Consejo de Administración (consejera externa independiente) en la Junta General de accionistas celebrada el 21 de abril de 2021. Fue nombrada consejera coordinadora el 21 de marzo de 2024, por cuyas funciones percibe retribución fija adicional a la de su cargo como consejera externa independiente.
- Con motivo del vencimiento del mandato en 2022 de CARTIVAL, S.A., y no pudiendo ser reelegida la persona jurídica consejero de Bankinter por los motivos anteriormente expresados, se aprobó el nombramiento de D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda, como nuevo Consejero dominical, posteriormente nombrado por el Consejo de Administración, en la misma fecha, Vicepresidente ejecutivo.
- D. Pedro Guerrero Guerrero, fue Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración, desde el ejercicio 2013 hasta el 21 de marzo de 2024, momento en el que comunicó su renuncia como miembro del Consejo.
- D. Fernando José Francés Pons fue nombrado miembro del Consejo de Administración (consejero externo independiente) en la Junta General de accionistas celebrada el 20 de marzo de 2020. Renunció a su cargo como consejero el 21 de marzo de 2024.



5.- Relación de tablas contenidas en este informe





5.- Relación de tablas contenidas en este informe

Número de tabla	Contenido	Página
1	Comparativa de la retribución devengada en los ejercicios 2024 y 2023 por cargos desempeñados en el seno del Consejo.	4
2	Factores internos y externos tenidos en cuenta en la determinación de la Política de remuneraciones	11
3	Empresas utilizadas en el estudio comparativo	15
4	Principios generales de la Política de remuneraciones en Bankinter	17
5	Medidas en el sistema de retribución que contribuyen a garantizar la sostenibilidad de la compañía en el largo plazo.	19
6	Conceptos e importe de la retribución de los consejeros como tales para el ejercicio 2025 y su evolución	22
7	Importe de retribución fija para el ejercicio 2025 y su evolución de la Presidenta no ejecutiva	23
8	Identificación de los consejeros ejecutivos y sus funciones.	24
9	Componentes de la retribución de los consejeros ejecutivos por sus funciones ejecutivas.	25
10	Descripción de los componentes de la retribución de los consejeros ejecutivos por sus funciones ejecutivas.	27
11	Importe de retribución fija para el ejercicio 2025 y su evolución del Vicepresidente ejecutivo	29
12	Importe de retribución fija para el ejercicio 2025 y su evolución de la Consejera Delegada	29
13	Clases de retribución variable de los consejeros ejecutivos	31
14	Ajustes de la retribución variable a indicadores del MAR, entre ellos de Sostenibilidad	33
15	Características de la Retribución variable de los consejeros ejecutivos.	35
16	Cláusulas a las que está sujeta la retribución variable finalmente devengada	36
17	Importe de retribución variable anual de los consejeros ejecutivos para el ejercicio 2025 y su evolución	38
18	Importe (target) de retribución variable plurianual consejeros ejecutivos (ILP 2024-2026)	40
19	Condiciones de los contratos de la Presidenta no ejecutiva y los consejeros ejecutivos	42
20	Retribución fija pagada en 2024 a los miembros del Consejo de Administración por todos los conceptos tanto en Bankinter como en el Grupo	45

21	Aportación en 2024 por parte de la sociedad al Sistema de ahorro con derechos económicos consolidados y no consolidados	46
22	Grado de cumplimiento de los objetivos a los que estaba vinculada la retribución variable anual devengada en 2024.	47
23	Importes devengados como retribución variable anual por los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2024, así como la forma de abono tras la aplicación de las cláusulas de diferimiento y pago en acciones	48
24	Importes de entrega en efectivo a los consejeros ejecutivos durante 2024, procedentes de retribuciones variables anuales devengadas en ejercicios anteriores.	50
25	Importes de entrega en efectivo a los consejeros ejecutivos durante 2024, procedentes de retribuciones variables plurianuales devengadas en ejercicios anteriores.	50
26	Importes de entregas de acciones a los consejeros ejecutivos durante 2024, procedentes de retribuciones variables anuales devengadas en ejercicios anteriores.	51
27	Importes de entregas de acciones a los consejeros ejecutivos durante 2024, procedentes de retribuciones variables plurianuales devengadas en ejercicios anteriores.	51
28	Resultado de la votación consultiva de la Junta General al Informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior	53
29	Composición del Consejo a los efectos del Informe, con indicación del período de devengo para el ejercicio 2024	53
30	Retribuciones devengadas consolidadas en metálico en 2024	54
31	Movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	55
32	Sistemas de ahorro a largo plazo: remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro y aportaciones del ejercicio y fondos acumulados	56
33	Otros conceptos retributivos adicionales	56
34	Retribuciones a los consejeros por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo	57
35	Resumen de retribuciones individuales devengadas consolidadas en 2024	58
36	Evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada consolidada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.	59



6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV





6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

A continuación, se procede a la conciliación con el Modelo Circular 4/2013, indicando la ubicación, en este informe, de la información establecida en cada sección del formato electrónico normalizado publicado por la CNMV.

Apartados Modelo Anexo I Circular 4/2013 de la CNMV		Informe de remuneraciones de consejeros de Bankinter
A.- POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO		
A.1. Explique la política vigente de remuneraciones del consejo aplicable al ejercicio en curso. Como mínimo se deberá informar de los aspectos a los que se refieren los puntos siguientes:		
A.1.1. Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general. En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:	Punto 2	
a. Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.	Punto 2.1.1	
b. Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.	Punto 2.1.2	
c. Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.	Punto 2.1.2	
d. Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.	Punto 2	
A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses. Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.	Punto 2.3.3.	
A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.	Punto 2.3.1.	
A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.	Punto 2.3.3.	
A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.	Punto 2.3.	
A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable. Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.	Punto 2.3.3.	

**Apartados Modelo Anexo I Circular 4/2013 de la CNMV****Informe de remuneraciones de consejeros de Bankinter**

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

Punto 2.3.3.

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

Punto 2.3.5.

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

Punto 2.3.5.

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

Punto 2.3.

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

Punto 3.2

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

Punto 2.3 y Punto 3.2

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

n/a

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

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

Punto 2

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

Punto 2.4.

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

B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

Punto 2.1

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

Punto 2.1.

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

Punto 2.1.

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

Punto 2

**Apartados Modelo Anexo I Circular 4/2013 de la CNMV****Informe de remuneraciones de consejeros de Bankinter**

B.3 Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad. Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

Punto 2

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

Punto 2.4.
Punto 4

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

Punto 2.3

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

Punto 2.3.3.

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

Variables a corto plazo:

Punto 2.3.3.2.

En particular:

Punto 3.

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.
- En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- En su caso, se informará sobre los periodos establecidos de devengo, de consolidación o de aplazamiento del pago de importes consolidados que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Variables a largo plazo

Punto 2.3.3.2.

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

Punto 3.

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Punto 3

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

Punto 3

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

Punto 2.3.5.

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

n/a

**Apartados Modelo Anexo I Circular 4/2013 de la CNMV****Informe de remuneraciones de consejeros de Bankinter**

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

Punto 3

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

Punto 3

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

n/a

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

n/a

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

C.1.A. Retribución devengada individualmente por cada consejero en la sociedad cotizada

Punto 3 y Anexo estadístico

C.1.B. Retribución devengada individualmente por cada consejero por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes de otras sociedades del grupo.

Punto 3 y Anexo estadístico

C.1.C. Resumen de los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Punto 3 y Anexo estadístico

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

Anexo estadístico

D.- OTRAS INFORMACION DE INTERÉS

D.1. Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de los apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Punto 3.2

D.2. Este informe de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión de fecha. Indique si ha habido consejeros que haya votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente informe.

Punto 6



7.- Fecha de aprobación del informe





7.- Fecha de aprobación del informe.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la sociedad, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en su sesión de fecha 19 de febrero de 2025.

No ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Anexo 1.

Informe anual de actividad de la comisión de retribuciones 2024





Anexo 2.

Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

El Consejo de Administración de Bankinter aprobó, en junio de 2024 un nuevo Plan estratégico para el Grupo, que cubre el período 2024-2026.

Posteriormente, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó, en su sesión de 17 de julio de 2024, implantar un nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo (en adelante, el "**Plan Plurianual**"), dirigido a los consejeros ejecutivos, el Equipo de dirección y a determinados empleados "clave" del Grupo Bankinter, con el **objetivo** de conseguir la máxima motivación, fidelización y alineación con el Plan Estratégico, y trasladándoles así una visión del Banco a largo plazo para generar una cultura de sostenibilidad.

Los directivos invitados a participar en el Plan podrán percibir un incentivo (en adelante, el "**Incentivo**"), cuyo abono estará vinculado a la consecución de determinados objetivos así como a su permanencia en Bankinter.

El Plan Plurianual está adaptado, por lo que se refiere a los consejeros ejecutivos, a la Política de Remuneraciones de consejeros aprobada por la Junta General de accionistas el 21 de marzo de 2024, siendo de aplicación desde la fecha de su aprobación y para los ejercicios 2025, 2026 y 2027, así como a las normas y recomendaciones en vigor en materia retributiva. Tal y como establece la Política, este Plan es adicional al resto de planes de retribución variable existentes en este momento o en el futuro en el Grupo Bankinter.

Las características esenciales de dicho Plan se transcriben a continuación:

i. Participantes: El Plan Plurianual está dirigido a los consejeros ejecutivos, el equipo de dirección (según la definición del mismo establecida en la Política de Gobierno Corporativo del Grupo Bankinter) y a determinados empleados del Grupo Bankinter que sean expresamente invitados a participar en el mismo (en adelante, los "**Participantes**").

El Consejo de Administración de Bankinter, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, podrá invitar a participar en el Plan, una vez iniciado el periodo de vigencia del mismo, a nuevos Participantes bajo las condiciones concretas en cuanto a determinación del Incentivo Target que se describen más adelante en este Reglamento.

ii. Duración:

- 3 años para el cálculo del importe devengado (2024-2026) y 5 años de diferimiento a contar desde 31 de diciembre de 2026 en el caso de los consejeros ejecutivos y Alta Dirección (esto es, 2028, 2029, 2030, 2031 y 2032) y 4 años de diferimiento para el resto de participantes (esto es, esto es, 2028, 2029, 2030 y 2031).
- El periodo de devengo del Plan será desde el 1 de julio de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026.

iii. Importe de referencia del Incentivo (Incentivo Target):

- Dos anualidades del salario fijo bruto anual a 31 de diciembre de 2023 fijado para el participante del Plan.
- Para el cálculo del Incentivo Target quedan expresamente excluidos del cómputo los conceptos de retribución en especie y beneficios sociales, así como cualquier otro tipo de retribución variable percibida por el participante.

iv. Indicadores y condiciones para su devengo¹:

El Plan Plurianual está referenciado a los siguientes objetivos y siguientes condiciones para su devengo, descritas con detalle en la tabla 14 de este Informe:

- Primera fase de indicadores:

- **Rentabilidad financiera del Grupo** (en adelante, "**ROE del Grupo**") **para cada uno de los ejercicios 2024-2026, en relación con un grupo de entidades comparables** (en adelante, "**Grupo de Comparación**"), cuya composición será informada en los Informes de remuneraciones de consejeros de los ejercicios en los que se mida dicho indicador.

Dicho Grupo de Comparación será objeto de revisión cada año por la Comisión de Retribuciones para, en su caso, adaptarlo a las variaciones del mercado, y así garantizar que, en caso de cambios en el mercado, el Grupo de Comparación sigue siendo representativo, informando de ello al Consejo de Administración. Se excluyen las operaciones corporativas en el cálculo del ROE (tanto del Banco como del grupo comparable).

El **ROE del Grupo** debe quedar por encima del punto medio del Grupo de Comparación a 31 de diciembre de cada año.

Si se alcanza este objetivo concreto en cada uno de los años se confirmará la mitad del Incentivo Target cada ejercicio y, en todo caso, su devengo y concesión está condicionada al cumplimiento del resto de objetivos.

¹ Para las funciones de control (segunda y tercera línea de control) que fueran Participes del Plan Plurianual, se introduce una condición específica adicional relacionada con el plan de actividad del área de control que se aprueba anualmente por la Comisión del Consejo que corresponda. Se deberá cumplir el 100 por 100 del objetivo anual para confirmar el importe calculado del Plan Plurianual anualizado de acuerdo a los indicadores de ROE Grupo comparable y BDI del Grupo.



En caso de incumplimiento de este objetivo en un determinado ejercicio, se realizará un ajuste sobre la parte proporcional del Incentivo Target de cada Participante, reduciéndose hasta cero el Incentivo Target correspondiente al ejercicio en cuestión, tal y como se indica en la siguiente tabla:

% ROE del Grupo	% de Incentivo devengado a 31 diciembre 2024	% de Incentivo devengado a 31 diciembre 2025	% de Incentivo devengado a 31 diciembre 2026
X > punto medio del Grupo de Comparación	100% de un 20% del Incentivo Target	100% de un 40% del Incentivo Target	100% de un 40% del Incentivo Target
X < punto medio del Grupo de Comparación	0%	0%	0%

- **Beneficio después de impuestos del Grupo Bankinter a 31 de diciembre de 2026** ("BDI" o "BDI del Grupo") de 1.075,0 millones de euros, para percibir el 100 por 100 del Incentivo determinado de acuerdo con el objetivo ROE del Grupo.

Los porcentajes de consecución de este objetivo serán de acuerdo con la escala siguiente:

BDI Grupo Bankinter (datos Mill €)	% Consecución Incentivo
BDI < 860,0	0%
860,0 ≤ BDI < 1.075,0	80% ≤ X < 100%
1.075,0 ≤ BDI < 1.183,0	100% ≤ X < 120%
BDI ≥ 1.183,0	X = 120%

- Segunda Fase de indicadores¹

Una vez calculado el importe devengado del Plan Plurianual, según lo anterior, se aplicarán los "ajustes ex ante" descritos en la tabla 14 del presente Informe, aplicables a la retribución variable del Colectivo Identificado. Son ajustes relacionados con los indicadores del MAR (Marco de Apetito al Riesgo), de nivel 1 y de nivel 2, que reflejan adecuadamente los riesgos más importantes.

¹ Adicionalmente, en el ejercicio 2024 en el caso de la retribución variable plurianual, se tendrá en cuenta la aplicación como "ajuste ex ante" la métrica del Marco de Apetito al Riesgo "Deposit to Loan".

Destacar que dos de estos indicadores están directamente relacionados con objetivos ambientales y sociales: **emisiones financiadas y el NPS de clientes**.

Cada indicador tiene un objetivo, una tolerancia y un límite definidos que son aprobados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Riesgos y Cumplimiento. La medición de cada indicador es trimestral (por lo que cada indicador tiene cuatro mediciones anuales). **El incumplimiento de los niveles de tolerancia y límite implica una penalización sobre la Retribución Variable devengada, pudiendo, incluso, ajustarla a cero.**

- Tercera Fase de indicadores:

Por último, la Retribución variable plurianual se ajustaría por el **ROE TTC**, según la escala que el Consejo, a propuesta de la Comisión de Riesgos y Cumplimiento, decida en cada momento, con el objetivo de creación de valor a largo plazo y desarrollo de la Entidad durante los próximos años de manera sostenible en el tiempo y alineado con los intereses de los accionistas.

Las fases segunda y tercera nunca podrán incrementar la **Retribución Variable plurianual devengada en la primera fase, ajustándolo incluso hasta llegar a reducir a cero su devengo, en caso de no cumplir con los límites y tolerancias marcados por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Riesgos y Cumplimiento.**

v. Condiciones básicas para el cobro del Incentivo:

a) Alcanzar el umbral mínimo de cumplimiento de los objetivos

b) Otras condiciones:

- Con objeto de estimular el espíritu de colaboración, permanencia y servicio al Grupo Bankinter, es condición indispensable para acceder al cobro del Incentivo devengado, encontrarse en alta en la Seguridad Social en el Grupo Bankinter en la fecha de concesión (esto es, en el momento de determinación del importe del Incentivo devengado). En los casos de resolución contractual por mutuo acuerdo, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, podrá eximir del cumplimiento de esta condición a determinados Directivos reconociéndoles el derecho a percibir, en caso de que llegara a devengarse, la parte proporcional del Incentivo correspondiente al tiempo en que hubieran contribuido a la definición y consecución de los objetivos establecidos en el correspondiente Plan.
- No haber perdido el nivel funcional o de responsabilidades desempeñado por el Participante en la fecha de aprobación del Plan
- No tener incidencias por calificaciones de auditoría o sanciones del Comité de Prevención Penal y Ética Profesional Adicionalmente a los requisitos descritos en los apartados anteriores se establecen como condiciones necesarias e indispensables para el devengo del Incentivo las siguientes:



- No haber tenido una calificación CoD en las auditorías realizadas: Serán consideradas cualquier tipo de auditoría realizada, siempre y cuando, no obedezcan a deficiencias de procesos no imputables a las personas adscritas a los centros. La obtención de alguna de estas calificaciones en las auditorías realizadas podrá dar lugar al no devengo o al devengo parcial del Incentivo, según criterios de Auditoría Interna.
- No haber tenido durante el ejercicio una sanción del Comité de Prevención Penal y Ética Profesional. Una vez analizado el motivo de la sanción, ésta podrá dar lugar al no devengo o al devengo parcial del Incentivo. De todo lo anterior se informará y documentará a la Comisión de Retribuciones

vi. Forma de abono del Incentivo:

El Incentivo será abonado a los Beneficiarios, en metálico y en acciones de Bankinter, S.A. de acuerdo con el esquema que se describe a continuación:

Consejeros Ejecutivos y Alta Dirección¹ que perciban una retribución variable de cuantía especialmente elevada

- El 40% del Incentivo total devengado, se abonará, de forma inmediata, de la siguiente forma:
 - Un 50% será abonado, en metálico, en la nómina del mes de febrero de 2027.
 - El otro 50% será entregado al Participante en acciones "netas" (una vez descontado el ingreso a cuenta del IRPF que será calculado teniendo en cuenta el tipo marginal de retención vigente en el ejercicio 2027) de Bankinter, que serán depositadas en la cuenta de valores del Participante después de la Junta General de Accionistas de 2027.
- El 60% restante del Incentivo devengado será abonado, en quintas partes, en los 5 años siguientes al del devengo (2028, 2029, 2030, 2031 y 2032). Cada uno de los pagos será efectuado en un 40% en metálico y en un 60% mediante la entrega de acciones netas.

Consejeros Ejecutivos y Alta Dirección que no perciban una retribución variable de cuantía especialmente elevada

- El 60% del Incentivo total devengado, se abonará, de forma inmediata, de la siguiente forma:
 - Un 50% será abonado, en metálico, en la nómina del mes de febrero de 2027.

¹ Entendiendo Alta Dirección, a quien tenga la consideración de Altos Cargos en Bankinter, es decir, los directores generales y los miembros del Comité de dirección, así como los responsables de aquellas funciones de control que, conforme a la normativa aplicable, deban tener esta consideración.

- El otro 50% será entregado al Participante en acciones "netas" (una vez descontado el ingreso a cuenta del IRPF que será calculado teniendo en cuenta el tipo marginal de retención vigente en el ejercicio 2027) de Bankinter, que serán depositadas en la cuenta de valores del Participante después de la Junta General de Accionistas de 2027.
- El 40% restante del Incentivo devengado será abonado, en quintas partes, en los 5 años siguientes al de la concesión (2028, 2029, 2030, 2031 y 2032). Cada uno de los pagos será efectuado en un 50% en metálico y en un 50% mediante la entrega de acciones netas.

Resto de Participantes que perciban una cuantía de retribución variable especialmente elevada

- El 40% del Incentivo total devengado, se abonará, de forma inmediata, de la siguiente forma:
 - Un 50% será abonado, en metálico, en la nómina del mes de febrero de 2027.
 - El otro 50% será entregado al Participante en acciones "netas" (una vez descontado el ingreso a cuenta del IRPF que será calculado teniendo en cuenta el tipo marginal de retención vigente en el ejercicio 2027) de Bankinter, que serán depositadas en la cuenta de valores del Participante después de la Junta General de Accionistas de 2027.
- El 60% restante del Incentivo devengado será abonado, en cuartas partes, en los 4 años siguientes al de la concesión (2028, 2029, 2030 y 2031). Cada uno de los pagos será efectuado en un 40% en metálico y en un 60% mediante la entrega de acciones netas.

Resto de Participantes que no perciban una cuantía de retribución variable especialmente elevada

- El 60% del Incentivo total devengado, se abonará, de forma inmediata, de la siguiente forma:
 - Un 50% será abonado, en metálico, en la nómina del mes de febrero de 2027.
 - El otro 50% será entregado al Participante en acciones "netas" (una vez descontado el ingreso a cuenta del IRPF que será calculado teniendo en cuenta el tipo marginal de retención vigente en el ejercicio 2027) de Bankinter, que serán depositadas en la cuenta de valores del Participante después de la Junta General de Accionistas de 2027.
- El 40% restante del Incentivo devengado será abonado, en cuartas partes, en los 4 años siguientes al de la concesión (2028, 2029, 2030 y 2031). Cada uno de los pagos será efectuado en un 50% en metálico y en un 50% mediante la entrega de acciones netas.

Las acciones entregadas serán sometidas a un periodo de retención de un año.

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

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

CIF: [A28157360]

Denominación Social:

[**BANKINTER, S.A.**]

Domicilio social:

[PS. DE LA CASTELLANA N.29 (MADRID)]

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

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	620.442.627	69,04

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	45.240.548	7,29
Votos a favor	574.951.987	92,67
Votos en blanco	64.575	0,01
Abstenciones	185.517	0,03

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	Consejero Delegado	Desde 01/01/2024 hasta 21/03/2024
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	Presidente Otro Externo	Desde 21/03/2024 hasta 31/12/2024
Doña ALFONSO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	Vicepresidente Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña GLORIA ORTIZ PORTERO	Consejero Delegado	Desde 21/03/2024 hasta 31/12/2024
Don MARCELINO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don FERNANDO MARIA MASAVEU HERRERO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña TERESA MARTIN-RETORTILLO RUBIO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña CRISTINA GARCÍA-PERÍ ÁLVAREZ	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña MARIA TERESA PULIDO MENDOZA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña ÁLVARO ÁLVAREZ-ALONSO PLAZA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña MARIA LUISA JORDÁ CASTRO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña TERESA PAZ-ARES RODRIGUEZ	Consejero Independiente	Desde 21/03/2024 hasta 31/12/2024
Don PEDRO GUERRERO GUERRERO	Presidente Otro Externo	Desde 01/01/2024 hasta 21/03/2024
Don FERNANDO JOSÉ FRANCÉS PONS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 21/03/2024

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	597	39		230	149	431		20	1.466	1.469
Doña ALFONSO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	205	41		973	85	324		4	1.632	1.267
Doña GLORIA ORTIZ PORTERO	145	25		781				11	962	
Don MARCELINO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	105	21							126	127
Don FERNANDO MARIA MASAVEU HERRERO	105	38							143	136
Doña TERESA MARTIN-RETORTILLO RUBIO	124	52							176	163
Doña CRISTINA GARCÍA-PERÍ ÁLVAREZ	141	48							189	156
Doña MARIA TERESA PULIDO MENDOZA	105	21							126	122
Doña ÁLVARO ÁLVAREZ-ALONSO PLAZA	124	64							188	175
Doña MARIA LUISA JORDÁ CASTRO	124	67							191	167
Doña TERESA PAZ-ARES RODRIGUEZ	82	17							99	
Don PEDRO GUERRERO GUERRERO	241	16						3	260	1.046
Don FERNANDO JOSÉ FRANCÉS PONS	23	17							40	154

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2018	3.907	3.907			3.907	3.907	5,75	22			
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	RETRIBUCIÓN VARIABLE PLURIANUAL DEVENGADA EN 2018	26.073	26.073			26.073	26.073	5,75	150			
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2019	8.968	8.968			4.484	4.484	5,75	26		4.484	4.484
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2020	5.181	5.181			1.727	1.727	5,75	10		3.454	3.454
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2021	20.424	20.424			5.106	5.106	5,75	29		15.318	15.318
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL	21.150	21.150			4.230	4.230	5,75	24		16.920	16.920

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
	DEVENGADA EN 2022											
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2023	37.318	37.318			13.328	13.328	6,67	89		23.990	23.990
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2024			5.290	5.290			0,00			5.290	5.290
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	RETRIBUCIÓN VARIABLE PLURIANUAL DEVENGADA EN 2022-2023	156.685	156.685			55.960	55.960	6,67	373		100.725	100.725
Doña ALFONSO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2022	8.470	8.470			1.694	1.694	5,75	10		6.776	6.776
Doña ALFONSO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2023	34.588	34.588			12.353	12.353	6,67	82		22.235	22.235
Doña ALFONSO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL			22.441	22.441			0,00			22.441	22.441

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
	DEVENGADA EN 2024											
Doña ALFONSO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	RETRIBUCIÓN VARIABLE PLURIANUAL DEVENGADA EN 2022-2023	151.030	151.030			53.940	53.940	6,67	360		97.090	97.090
Doña GLORIA ORTIZ PORTERO	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2024			20.176	20.176			0,00			20.176	20.176

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	2.881

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO					2.881		1.087	3.990
Doña GLORIA ORTIZ PORTERO			311				804	

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	Otros beneficios corporativos	20
Doña ALFONSO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	Otros beneficios corporativos	4
Doña GLORIA ORTIZ PORTERO	Otros beneficios corporativos	11
Don PEDRO GUERRERO GUERRERO	Otros beneficios corporativos	3

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Doña TERESA MARTIN-RETORTILLO RUBIO		44							44	44

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

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

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	1.466	723	2.881		5.070						5.070
Doña ALFONSO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	1.632	452			2.084						2.084
Doña GLORIA ORTIZ PORTERO	962				962						962
Don MARCELINO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	126				126						126
Don FERNANDO MARIA MASAVEU HERRERO	143				143						143
Doña TERESA MARTIN-RETORTILLO RUBIO	176				176	44				44	220
Doña CRISTINA GARCÍA-PERÍ ÁLVAREZ	189				189						189
Doña MARIA TERESA PULIDO MENDOZA	126				126						126

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Doña ÁLVARO ÁLVAREZ-ALONSO PLAZA	188				188						188
Doña MARIA LUISA JORDÁ CASTRO	191				191						191
Doña TERESA PAZ-ARES RODRIGUEZ	99				99						99
Don PEDRO GUERRERO GUERRERO	260				260						260
Don FERNANDO JOSÉ FRANCÉS PONS	40				40						40
TOTAL	5.598	1.175	2.881		9.654	44				44	9.698

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Consejeros ejecutivos									

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Doña ALFONSO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	2.084	56,10	1.335	52,40	876	-	0	-	0
Doña GLORIA ORTIZ PORTERO	962	-	0	-	0	-	0	-	0
Consejeros externos									
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	5.070	182,14	1.797	15,71	1.553	9,99	1.412	-7,47	1.526
Don FERNANDO MARIA MASAVEU HERRERO	143	5,15	136	4,62	130	2,36	127	0,79	126
Don MARCELINO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	126	-0,79	127	4,10	122	6,09	115	5,50	109
Doña MARIA TERESA PULIDO MENDOZA	126	3,28	122	6,09	115	1,77	113	1,80	111
Doña TERESA MARTIN-RETORTILLO RUBIO	220	6,28	207	3,50	200	-8,68	219	-0,90	221
Doña MARIA LUISA JORDÁ CASTRO	191	14,37	167	5,70	158	2,60	154	4,76	147
Doña ÁLVARO ÁLVAREZ-ALONSO PLAZA	188	7,43	175	4,17	168	1,82	165	9,27	151
Doña CRISTINA GARCÍA-PERI ÁLVAREZ	189	21,15	156	-10,86	175	34,62	130	-	0
Doña TERESA PAZ-ARES RODRIGUEZ	99	-	0	-	0	-	0	-	0

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Don PEDRO GUERRERO GUERRERO	260	-75,14	1.046	4,91	997	2,78	970	0,10	969
Don FERNANDO JOSÉ FRANCÉS PONS	40	-74,03	154	3,36	149	14,62	130	47,73	88
Resultados consolidados de la sociedad									
	1.359.698	10,56	1.229.840	56,66	785.037	46,27	536.709	27,63	420.512
Remuneración media de los empleados									
	65	4,84	62	5,08	59	3,51	57	7,55	53

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[19/02/2025]

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

- Si
 No