

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA	31/12/2016
--	------------

C.I.F.	A28157360
---------------	-----------

DENOMINACIÓN SOCIAL

BANKINTER, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

PS. DE LA CASTELLANA N.29 (MADRID)

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

La política retributiva de Bankinter 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 Bankinter se rige por los siguientes principios generales, aplicables a la remuneración de toda la plantilla:

- Gestión prudente y eficaz de los riesgos.
- Alineación con los intereses a largo plazo.
- Adecuada proporción entre los componentes fijos y variables.
- Multiplicidad de elementos.
- Equidad interna y competitividad externa.
- Supervisión y efectividad.
- Flexibilidad y transparencia.
- Sencillez e individualización.
- Atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados
- Remunerar la dedicación y responsabilidad asumidas por las personas

Por lo que se refiere a los Consejeros, la política retributiva de Bankinter establece los siguientes tipos de remuneración según las funciones ejercidas:

i) Remuneración de los consejeros en su condición de tales: 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.

La remuneración total percibida de forma individual podrá ser satisfecha mediante uno o la combinación de tres de los siguientes conceptos retributivos, todos contemplados en los Estatutos sociales de la entidad: i) asignación fija anual por su pertenencia al Consejo de Administración y el ejercicio de sus funciones como presidentes de sus comisiones, ii) dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y de sus comisiones, y iii) entrega de acciones, derechos de opción sobre las mismas o retribución referenciada al valor de las acciones.

Para el ejercicio 2017 la remuneración integrará únicamente los dos primeros conceptos.

ii) Remuneración Fija del Presidente del Consejo de Administración por el desempeño desde enero 2013 de funciones institucionales no ejecutivas adicionales (detalladas en el apartado A.3 siguiente) a las que desempeña en su condición de Presidente del órgano colegiado, estas últimas retribuidas según el esquema del punto anterior. El Presidente del Consejo de Administración, no percibe remuneración variable alguna, conforme a los mismos criterios indicados en el punto anterior para con los consejeros no ejecutivos.

iii) Remuneración de los Consejeros Ejecutivos por sus funciones ejecutivas: además de las retribuciones mencionadas en el punto i), los consejeros ejecutivos (Vicepresidente ejecutivo y Consejera Delegada) 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 una gestión prudente de riesgos y ajustados a los intereses a largo plazo de la entidad. Asimismo, los consejeros ejecutivos tienen derecho a participar en los sistemas de retribución variable a largo plazo que la entidad decida implantar en cada momento.

La política retributiva de Bankinter establece una clara distinción entre los criterios para el establecimiento de:

- La remuneración de base fija, que refleja principalmente la experiencia profesional y la responsabilidad en la organización, y
- La remuneración variable, que refleja un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo.

Por su parte, en lo que respecta a los consejeros ejecutivos, los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados, constituyendo el componente fijo una parte suficientemente elevada de la remuneración total. 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 2017 supondría un 35 por 100 de la retribución fija establecida por sus funciones ejecutivas, siendo en todo caso inferior dicho porcentaje si como retribución total se considera la devengada como consejeros tanto por sus funciones de supervisión como ejecutivas.

En su reunión de fecha 25 de enero de 2017, el Consejo de Administración adoptó, entre otros, el esquema de retribución variable aplicable para 2017 tanto a los consejeros ejecutivos por el ejercicio de sus funciones ejecutivas, como a la Alta Dirección de la entidad, con una nueva configuración de los indicadores relevantes cuyas características se describen en el apartado A.4 siguiente.

Tal y como se prevé en la Política de remuneraciones de los miembros del Consejo (cuya vigencia es de tres años) y se reportó en el Informe sobre remuneraciones aprobados por la Junta General de accionistas el pasado 17 de marzo de 2016 (con carácter consultivo el último), el Consejo de Administración aprobó en su sesión de fecha 20 de enero de 2016, un Plan de incentivos a largo plazo dirigido a 60 beneficiarios, entre los que se encuentran tanto los consejeros ejecutivos por el ejercicio de sus funciones ejecutivas, como la Alta Dirección de la entidad y una parte de los miembros del colectivo identificado, estando descritas las características de dicho plan plurianual en el apartado A.4 siguiente. El plazo para la consecución de los objetivos de dicho plan de incentivos plurianual es de 3 años.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

La política retributiva de los consejeros de Bankinter fue aprobada por la Junta General de accionistas de Bankinter con fecha 17 de marzo de 2016. La propuesta de aprobación a la Junta fue elevada por el Consejo de Administración de Bankinter previa emisión de informe favorable sobre la misma de la Comisión de Retribuciones, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529 novodécimas de la Ley de Sociedades de Capital.

El Consejo de Administración de Bankinter es responsable de establecer un sistema de control y supervisión de la política retributiva, pudiendo delegar en una comisión el seguimiento y vigilancia de la misma.

El Reglamento del Consejo otorga a dicha Comisión, entre otras, las funciones detalladas en la referencia 1 del anexo 1 de este documento.

En relación con su composición, de conformidad con los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo, la Comisión de Retribuciones está compuesta actualmente por un número de cuatro consejeros, nombrados por el Consejo de Administración, todos externos y no ejecutivos, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital, siendo todos ellos consejeros independientes, incluido el consejero que preside la misma.

El mandato de dichos miembros de la Comisión es indefinido correspondiendo al Consejo de Administración acordar su sustitución de acuerdo con lo previsto en el Reglamento.

Teniendo en cuenta lo anterior, en la fecha de aprobación de este informe la composición de la Comisión de Retribuciones de Bankinter es la siguiente:

- Presidente:

- Dña. Rosa María García García (consejera externa independiente).

- Vocales:

- D. Jaime Terceiro Lomba (consejero externo independiente).
- D. Gonzalo de la Hoz Lizcano (consejero externo independiente).
- D. Rafael Mateu de Ros Cerezo (consejero externo independiente).

Todos los consejeros cuentan con formación del nivel y perfil adecuado para desempeñar sus funciones en el seno de la comisión, en particular en las áreas de banca y servicios financieros, y experiencia práctica derivada de sus anteriores ocupaciones durante periodos de tiempo suficientes. Los perfiles de los miembros del Consejo de Administración pueden ser consultados en la página web de la sociedad.

Además de las competencias que corresponden a la Comisión de Retribuciones, la Comisión de Riesgos tiene entre sus funciones, en relación a la política retributiva, la de colaborar para el establecimiento de políticas y prácticas de remuneración racionales (artículo 42 del Real Decreto 84/2015, de desarrollo de la LOSS y el Reglamento del Consejo de Administración). A tales efectos, la Comisión verificó en su reunión de fecha 23 de enero de 2017, y sin perjuicio de las funciones de la Comisión de Retribuciones, que los incentivos previstos 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 citada reunión de la Comisión de Riesgos fue presentado por el área de Control de Riesgos un análisis de la evaluación de

la idoneidad de los parámetros y valores propuestos como objetivos para el incentivo variable del año 2017, concluyendo que cumplen con el nivel de apetito al riesgo de Bankinter y guarda un equilibrio adecuado entre los distintos objetivos de forma que no se fomentan actuaciones que puedan generar riesgos excesivos.

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

En este sentido, 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 el consultor Willis Towers Watson, 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, entre las que se encuentran Abanca, Banco Mare Nostrum, Banco Sabadell, Banco Santander, Bankia, BBVA, Caixabank, BCC- Grupo Cajamar, Banca March y CECABANK. 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 el eventual impacto del Plan de incentivos a largo plazo aprobado en 2016 y cuyo devengo no se producirá hasta transcurridos los tres ejercicios siguientes.

Por otra parte, la Comisión de Retribuciones y el Consejo de Administración contaron con el asesoramiento de la firma KPMG Abogados como experto externo independiente para la confección de la política retributiva general del Grupo Bankinter, en su adaptación a las exigencias del Real Decreto 771/2011, de 3 de junio y la Ley 10/2014, de 26 de junio de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

A continuación, se explican los componentes fijos que retribuyen los diferentes tipos de funciones a ejercer por los consejeros:

i. Remuneración fija de todos los consejeros por su condición de tales (funciones de supervisión y decisión colegiada): 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:

- Una asignación fija anual.

- Dietas de asistencia.

- Entrega de acciones, derechos de opción sobre las mismas o retribución referenciada al valor de las acciones.

La Junta General de 18 de marzo de 2015 fijó el importe máximo de la retribución anual de los consejeros en su condición de tales en el importe de 1.600.000 euros, importe que permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación por la junta general.

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, el Consejo de Administración, en su sesión de 21 de diciembre de 2016, aprobó la siguiente distribución para el año 2017:

-Asignación fija anual:

- Presidente: 181.228,5 euros anuales.

- Consejeros ejecutivos: 159.907,5 euros anuales.

- Resto de miembros del Consejo: 90.614,25 euros anuales.

- Presidentes de alguna de las Comisiones: 15.990,75 euros anuales adicionales.

-Dietas de asistencia, a abonar a continuación de cada reunión:

- Consejo de Administración: 2.132,10 euros por reunión al Presidente del consejo y 1.599,08 euros por reunión a los vocales.

- Comisiones: 1.599,08 euros por reunión al Presidente de la Comisión y 1.066,05 euros por reunión a los vocales.

- Entrega de acciones, derechos de opción sobre las mismas o retribución referenciada al valor de las acciones: no está previsto.

Estos importes han sido objeto de actualización respecto al año 2016, en un 3%, en línea con la media de incremento de retribuciones del resto de la plantilla, estando muy por debajo del incremento de beneficios obtenido por el Banco en los últimos años y teniendo en cuenta la información contenida en los estudios publicados por externos expertos en remuneraciones, entre otros, que revelan que:

- la retribución total media percibida en 2015 por los consejeros independientes de las compañías: i) del Ibex-35 ha sido de 177.346 euros y ii)

de las compañías del sector Banca y seguros, ha sido de 169.274 euros, experimentando un 32% de incremento respecto de 2014.

- la remuneración total media de los consejeros independientes pertenecientes a las 100 compañías cotizadas en el mercado español durante el año 2015 ha sido de 129.406 euros.

ii. Remuneración fija del Presidente del Consejo en atención a sus funciones institucionales no ejecutivas.

Las funciones del Presidente no ejecutivo se detallan en la referencia 2 del anexo 1 de este Informe.

El Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, en su reunión de 21 de diciembre de 2016 sin la presencia del Presidente, acordó el siguiente importe de retribución fija adicional para 2017 para el Presidente del Consejo:

- Presidente del Consejo: 694.575 euros anuales (no percibe retribución variable).

Dicha cantidad ha sido objeto de actualización respecto del año 2015, en un 5 por 100, estando muy por debajo del incremento de beneficios obtenido por el Banco en los últimos años, con el excelente desempeño de las funciones que le han sido encomendadas y con la información contenida en los estudios publicados por externos expertos en remuneraciones.

iii. Retribución fija de los consejeros ejecutivos

El Consejo de Administración de Bankinter cuenta con dos consejeros ejecutivos: (i) la Consejera Delegada, Dña. María Dolores Dancausa Treviño, y (ii) el Vicepresidente Ejecutivo, D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda, en representación de la mercantil Cartival, S.A. En la referencia 3 del anexo 1 del presente informe se adjunta un detalle de dichas funciones.

Adicionalmente, la retribución fija de los consejeros ejecutivos de la sociedad se establece en razón del nivel de responsabilidad del puesto ocupado, la experiencia, desempeño y formación de la persona que lo ocupa.

Anualmente, Bankinter, aplicando el principio de análisis del mercado, participa en 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 (las características de los estudios retributivos utilizados para la determinación de la retribución 2017 se realiza en la referencia 4 del anexo 1 de este informe).

En atención a lo anterior, el Consejo de Administración, en su reunión de 21 de diciembre de 2016, sin la presencia de los consejeros ejecutivos y a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó el siguiente importe de retribución fija para 2017 para los mismos:

- Consejera Delegada: 832.453 euros anuales.
- Vicepresidente Ejecutivo: 590.683 euros anuales.

Dichas retribuciones han sido objeto de actualización respecto al año 2016, en un 6 por 100 en el caso de la Consejera Delegada y en un 5 por 100 en el caso del Vicepresidente ejecutivo, en razón de su dedicación y desempeño en los últimos años, manteniendo aun así una diferencia significativa con sus pares de otras sociedades según muestran los estudios retributivos anteriormente mencionados.

Se incluye en la referencia 5 del anexo 1 del presente informe una tabla de la evolución de la retribución fija del Presidente y los consejeros ejecutivos.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (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.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

Tal y como se ha indicado anteriormente, los únicos consejeros que perciben una retribución variable son los que ejercen funciones ejecutivas: Vicepresidente Ejecutivo y la Consejera Delegada.

Esta retribución variable tiene por objeto 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.

A continuación se identifican los planes retributivos de los que los consejeros ejecutivos son beneficiarios.

i. Incentivo variable anual

Bankinter no ha definido un esquema de retribución variable específico para los Consejeros Ejecutivos, sino que se les aplica el mismo sistema de incentivo variable anual que se aplica al resto de la plantilla que percibe este tipo de remuneración.

El incentivo anual tiene por objeto asegurar una correcta correlación entre los niveles de retribución resultantes y la evolución de los resultados así como con un sistema de reparto individual sobre la base de la función y responsabilidad asignada.

Además, en los indicadores que se establecen como objetivo, el sistema de retribución variable anual incluye, adicionalmente a los referidos al propio ejercicio, aquellos indicadores financieros que se precisen para asegurar una correcta correlación entre los niveles de retribución resultantes y la evolución de los resultados en el medio y largo plazo, evitando que se incurra en riesgos excesivos.

Para el ejercicio 2017, para dotar a la retribución variable de los consejeros ejecutivos de estas características, se han establecido como indicadores financieros del incentivo anual el Beneficio Antes de Impuestos (BAI), para contribuir a la adecuada gestión de los riesgos y su vinculación a la gestión del medio y largo plazo, y el Margen Bruto, como elemento crucial en la sostenibilidad del negocio en el medio y largo plazo y el alineamiento con la política de riesgo de la entidad. Cada uno de los indicadores, BAI y Margen Bruto, condicionan el 60 por 100 y el 40 por 100, respectivamente, de la retribución variable, de forma independiente. El devengo del componente variable se produce desde la consecución de un 90 por 100 de los objetivos y hasta un máximo del 120 por 100 del mismo, pudiendo percibir, según los citados porcentajes de consecución, entre el 80 y el 120 por 100 de la cantidad variable asignada a cada uno de los beneficiarios. En atención a lo anterior, el incentivo a percibir en caso del máximo grado de consecución de los objetivos es del 120 por 100 del incentivo objetivo. Se incluye en el anexo 1 de este informe como referencia 6 la tabla de cumplimiento y devengo de la retribución variable anual para los consejeros ejecutivos.

Adicionalmente, el devengo de esta retribución variable queda condicionado a que se cumpla un indicador de solvencia: el nivel de capital medido por el "Core Equity Tier One" (CET1) debe ser al menos de un 10 por 100 para devengar el 100 por 100 del incentivo alcanzado. Si este ratio de Capital está entre el 9 por 100 y el 10 por 100 se devengará el 50 por 100 de lo conseguido, y por debajo del 9 por 100, no se devengará cantidad alguna (ver referencia 7 del anexo 1 de este informe).

En atención a todo lo anterior, el Consejo de Administración de Bankinter, a propuesta de la Comisión de Retribuciones acordó, como retribución variable correspondiente a 2017, las siguientes cantidades que los consejeros ejecutivos percibirán en caso de cumplirse el 100 por 100 de los objetivos previstos (se detalla en la referencia 8 del anexo 1 de este informe la evolución de los últimos años de la retribución variable anual):

- El Vicepresidente ejecutivo percibirá, en su caso, por el devengo de la retribución variable correspondiente al ejercicio 2017, 206.739 euros, sujeto a las cláusulas que a continuación se describen.
- La Consejera Delegada percibirá, en su caso, por el devengo de la retribución variable correspondiente al ejercicio 2017, 291.359 euros, sujeto a las cláusulas que a continuación se describen.

Esta retribución variable anual está sujeta a las siguientes cláusulas:

- Diferimiento: una parte sustancial del elemento de remuneración variable, en concreto el 40 por 100, se diferirá durante un periodo de tres años, adaptándose correctamente a la naturaleza de los negocios, sus riesgos y las actividades de los miembros del colectivo identificado.

Esta retribución diferida será abonada a lo largo de los 3 años inmediatamente posteriores al de la percepción de la parte no diferida. Las cantidades serán abonadas por tercios, mediante pagos anuales del mismo importe, evitando así que se perciba dicha parte diferida más rápidamente que de manera proporcional.

- Pago en acciones: una parte sustancial del elemento de remuneración variable, en concreto el 50 por 100, se entregará en acciones de Bankinter.

Lo dispuesto en este apartado será aplicable tanto a la parte del componente variable de remuneración diferida como a la parte del componente variable de remuneración no diferida.

- Periodo de retención: Las acciones de Bankinter entregadas a los consejeros ejecutivos en concepto de retribución variable estarán sometidas a una política de retención de un año desde su entrega, durante el cual las acciones serán indisponibles y no se podrán enajenar.

Las características de dicha entrega de acciones están contenidas en el informe que la Comisión de Retribuciones ha elevado al efecto al Consejo de Administración. Igualmente, en el citado informe se explican las condiciones inherentes al cobro de la retribución variable, en relación al periodo de retención de las acciones, la prohibición de operaciones de cobertura sobre dichas entregas de acciones, y los ajustes ex-post de las remuneraciones, entre otros

- Prohibición de cobertura y ajuste ex-post: La información relativa a esta cláusula se desarrolla en el apartado A.13 siguiente.

ii. Retribución variable plurianual: Adicionalmente, es preciso mencionar que está en vigor un plan de incentivos plurianual, descrito en el Informe anual de remuneraciones aprobado en votación consultiva por la Junta General celebrada en marzo de 2016, del que serán beneficiarios, entre otros, los consejeros ejecutivos. Las características esenciales de dicho plan son las siguientes:

1.- Objetivos del Plan

- Incentivar el grado de compromiso y fidelidad de empleados clave.
 - Trasladar en los directivos clave una visión del banco a largo plazo para generar una cultura de sostenibilidad.
- 2.- Participantes: Vicepresidente Ejecutivo, Consejera Delegada, Equipo de Dirección, Directores de Organización y otras Personas Clave. En total, 58 personas en la actualidad.

3.- Duración: 3 años para el cálculo del importe devengado y 4 años a contar desde el momento de la fecha de devengo final (31 de diciembre de 2018) para el pago total del importe devengado (contando con las cláusulas de diferimiento).

Devengo: Un tercio cada año (final de 2016, de 2017 y de 2018)

Fechas de Liquidación (detalladas en la referencia 9 del anexo 1 de este informe)

4.- Importe de referencia del Incentivo:

- Dos anualidades del salario fijo bruto anual del año 2015 percibido por el beneficiario del plan.
- Para el cálculo del importe del incentivo quedan expresamente excluidos del cómputo los conceptos de retribución en especie y beneficios sociales, así como cualquier otro tipo de retribución variable percibido durante el año 2015.

5.- Indicadores y Mecanismo de Ajuste

El 100 por 100 del Incentivo está sujeto a las siguientes condiciones finales:

- Anualmente, el ROE del Banco debe quedar por encima del punto medio del grupo comparable de Entidades a fecha 31 de diciembre de cada año. El grupo comparable de entidades 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 comparable sigue siendo representativo. El grupo comparable para el 2017 está compuesto por: Santander, BBVA, CaixaBank, Bankia, Sabadell, Popular y Liberbank. (se adjunta tabla sobre el cumplimiento de este indicador como referencia 10 del anexo 1).
- Adicionalmente, el ROE de la Actividad de Clientes debe superar el 10 por 100 a fecha 31 de diciembre de 2018 para percibir el 100 por 100 del incentivo variable devengado, según la escala de devengo mostrada en la referencia 10 del anexo 1 de este informe.

6.- Condiciones básicas para el cobro del Incentivo Plurianual

- Este Incentivo es adicional al resto de planes de retribución variable existentes en este momento o en el futuro en el Grupo Bankinter.
- Además, serán condiciones necesarias e imprescindibles para el cobro:
 - a. Encontrarse de alta y en activo en el grupo en las fechas de devengo. La extinción de la relación laboral o mercantil con carácter previo a las fechas de cobro y por cualquier causa determinará de forma automática y sin necesidad de comunicación alguna la extinción del derecho al cobro de este Incentivo.
 - b. No haber perdido el nivel funcional o de responsabilidades desempeñado en el momento de aprobación del Plan.
- Se aplicarán las cláusulas de reducción (Malus) y recuperación (Claw-back) conforme a lo previsto en la Política Retributiva del Banco.
- Periodo de retención de las acciones de un año.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, 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.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

Con respecto a los miembros del Consejo de Administración, Bankinter no tiene implantado ningún sistema de previsión social, ni mantiene compromisos en materia de previsión social con sus consejeros. Como excepción a lo anterior, en el caso de la Consejera Delegada hay que precisar que, como Consejera Delegada de la filial de Bankinter, Línea Directa Aseguradora S.A., (en adelante Línea Directa) le fue reconocido en el año 2005 un plan de previsión social de aportación definida que el Consejo de Administración de Bankinter, a propuesta de su Comisión de Nombramientos y Retribuciones (actual Comisión de Retribuciones), decidió mantener en el momento de su incorporación al Banco. La cantidad aportada al citado plan ascendió a 600 miles de euros y cubre las contingencias habituales de jubilación, fallecimiento e invalidez, no existiendo, al ser de aportación definida ningún compromiso por parte de Línea Directa ni de Bankinter de realizar nuevas aportaciones. De este modo no hay aportaciones nuevas realizadas por este concepto hasta la fecha de aprobación del presente informe ni hay compromiso de hacerlas en los ejercicios futuros.

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

En el caso del Presidente, del Vicepresidente Ejecutivo y del resto de consejeros no se ha establecido indemnización alguna para el caso de cese por cualquier causa. El Presidente, el Vicepresidente y la Consejera Delegada tienen firmados con la sociedad contratos mercantiles de servicios, para recoger todas aquellas condiciones y características principales y accesorias de sus respectivas relaciones con la sociedad. En el caso de la Consejera Delegada, las indemnizaciones previstas en el contrato suscrito con la sociedad derivan de su relación de empleada de la entidad previa a su designación como consejera delegada y 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, no existe derecho a percibir indemnizaciones ligadas a supuestos o situaciones de cambio de control en la entidad.

A.7 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.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

El Vicepresidente y la Consejera Delegada tienen firmados con la sociedad contratos mercantiles de administración con fecha 25 de octubre de 2010, para recoger todas aquellas condiciones y características principales y accesorias de la relación mercantil de administración que vincula al consejero en virtud de la relación orgánica derivada de la función ejecutiva que realiza, además de las relativas a sus retribuciones.

A continuación se describen las condiciones de los contratos de 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.
 - 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 ejecutivo.
 - Duración, plazos de preaviso e indemnizaciones por extinción del contrato: el Contrato resulta plenamente aplicable desde la misma fecha del nombramiento como Consejero ejecutivo y mantiene su plena eficacia mientras esté vigente el nombramiento del mismo con facultades ejecutivas. En el caso de que se presentara su renuncia o dimisión por cualquier causa, deberá notificarlo por escrito con un preaviso de 3 meses en el caso de la Consejera Delegada, y de 15 días en el caso del Vicepresidente Ejecutivo, quedando facultada la sociedad para descontar de la liquidación del Consejero la cantidad correspondiente al período de preaviso incumplido, salvo dispensa acordada por el Consejo.
- En el apartado A.6 anterior se establecen las indemnizaciones, en su caso, previstas en los citados contratos.
- Obligaciones post-contractuales: durante un período de 18 meses a contar desde la fecha de extinción del contrato mercantil, la Consejera Delegada asume el compromiso de no competencia post contractual, 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.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

No se ha devengado por parte de los consejeros de Bankinter remuneración alguna por este concepto distinto de las mencionadas anteriormente.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, 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.

Explique los 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, 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.

El Consejo de Administración de Bankinter aprobó, en su sesión de 22 de abril de 2015 un Procedimiento de aprobación de operaciones de crédito/avales y garantías de Altos Cargos de Bankinter. Este procedimiento, que está alineado y sigue los principios y criterios establecidos en la política de prevención de conflicto de interés de Altos Cargos aprobada por el Consejo de Administración en la misma fecha, establece los trámites internos de aprobación de operaciones de crédito/

avales y garantías de Altos Cargos de Bankinter, 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, desarrollada posteriormente por el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, en su artículo 35 sobre "Límites a la obtención de créditos, avales y garantías por los altos cargos de la entidad" y la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, en su norma 35 sobre "Procedimiento para la autorización y comunicación de créditos, avales y garantías a los altos cargos de las entidades de crédito".

Dicho procedimiento fue objeto de revisión y actualización el 16 de noviembre de 2016. Las modificaciones introducidas fueron de carácter técnico.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

El Presidente y la Consejera Delegada de Bankinter son beneficiarios de pólizas de seguro médico suscritas con el Banco. El Banco satisface las correspondientes primas, que son imputadas a los consejeros como retribución en especie. Adicionalmente, el Banco satisface a los citados consejeros, según el caso, otras retribuciones en especie como renting de vehículos y otros beneficios sociales aplicables al resto de empleados.

A.11 Indique 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 tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración 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

No se ha devengado por parte de los consejeros de Bankinter remuneración alguna por este concepto.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

No se ha devengado por parte de los consejeros de Bankinter remuneración alguna por este concepto distinta de las mencionadas anteriormente.

A.13 Explique 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, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

El esquema de retribución variable es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promueva este tipo de gestión y no ofrezca incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la entidad de crédito. La política retributiva de Bankinter cumple con los citados principios según lo siguiente:

- Los objetivos del plan de incentivos que conforma la remuneración variable no se indexan a objetivos individuales y/o cortoplacistas sino al resultado antes de impuestos global del banco integrando. El incentivo a largo plazo actualmente vigente contempla el ROE como dentro de sus objetivo, incorporando así una perspectiva a largo plazo en dicha retribución.
- La política de remuneración de Bankinter es compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la entidad.

- Tanto en términos absolutos como comparativos con el sector, y según resulta de los estudios realizados por Willis Towers Watson para Bankinter, las cuantías tanto fijas como variables percibidas pueden calificarse como moderadas y prudentes y en todo caso proporcionadas al beneficio anual generado por el Banco, a la retribución ofrecida anualmente a los accionistas y al beneficio retenido para reforzar en cada ejercicio el capital social.
- No se dan casos en los que los objetivos individuales de devengo de la retribución variable puedan actuar como inductores de la asunción de riesgos no acordes al perfil general de riesgo del Banco entre otras razones porque 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. En todo caso existen rigurosos controles separados e independientes en relación a las áreas de mayor implicación con los mercados, como Tesorería, 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.
- Los criterios de devengo de los conceptos variables tienen en cuenta la pérdida esperada respecto de esa actividad. Y en el cumplimiento anual de los objetivos colectivos e individuales impactan necesariamente las pérdidas derivadas de los riesgos incurridos en ejercicios anteriores.
- Existen en el Banco herramientas adecuadas y suficientes de medición y seguimiento del cumplimiento de los objetivos de los sistemas de retribución variable.
- Las áreas de control no tienen retribuciones variables indexadas al cumplimiento de objetivos de áreas a las que controlen.
- No existen en el Banco blindajes en relación a los consejeros ejecutivos. En todo caso no existen derechos a percibir indemnizaciones ligados a supuestos o situaciones de cambio de control en la entidad. No existen los “golden parachutes” ni los bonus garantizados.
- La composición del balance del Banco, sus niveles de morosidad y riesgo incurrido, y la cultura de gestión del riesgo extremadamente prudente constituyen una muestra clara y evidente del alineamiento de los sistemas retributivos del banco con su nivel de riesgo deseado.
- Bankinter ha establecido unos ratios apropiados entre los componentes fijos y los variables de la remuneración total para los miembros del colectivo identificado, entre los que se encuentran los consejeros ejecutivos, siéndoles de aplicación los siguientes principios:
 - El componente variable no será superior al 100 por 100 del componente fijo de la remuneración total de cada individuo.
 - 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.
- Diferimiento: una parte sustancial del elemento de remuneración variable, en concreto el 40 por 100, se diferirá durante un periodo de 3 años, adaptándose correctamente a la naturaleza de los negocios, sus riesgos y las actividades de los miembros del colectivo identificado. Esta retribución diferida será abonada a lo largo de los tres años inmediatamente posteriores al de la percepción de la parte no diferida por tercios, no percibiéndose así la remuneración pagadera en virtud de las disposiciones de diferimiento más rápidamente que de manera proporcional.
- Pago en acciones y periodos de retención: sin perjuicio de la aplicación del principio de proporcionalidad expuesto en la política retributiva de la Entidad, una parte sustancial del elemento de remuneración variable, en concreto el 50 por 100, de cualquier elemento de remuneración variable se entregará en acciones de Bankinter. Lo dispuesto en este apartado será aplicable tanto a la parte del componente variable de remuneración diferida como a la parte del componente variable de remuneración no diferida. Los importes resultantes en efectivo y en acciones se abonarán netos de impuestos (o retenciones). Las acciones entregadas serán objeto de retención durante un año desde su entrega.
- Ajustes ex post: La remuneración variable, 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 Bankinter ha establecido las siguientes cláusulas de reducción (malus) y devolución (clawback), que se aplicarán hasta el 100 por 100 de la remuneración variable total en las condiciones descritas en la referencia 12 del anexo 1 de este informe.
- Prohibición de operaciones de cobertura: No se podrán utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad que menoscaben los efectos de alineación con la gestión sana de los riesgos que fomentan sus sistemas de remuneración.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

Se incluye a continuación un resumen global de la aplicación de la política de retribuciones para el ejercicio cerrado (2016).

i) Remuneraciones de los consejeros por funciones de supervisión y decisión colegiada:

De acuerdo con el informe sometido a la Junta General Ordinaria de 2016 con carácter consultivo y aprobado por la misma, la remuneración total percibida de forma individual ha sido satisfecha mediante los siguientes conceptos retributivos, ambos contemplados en los Estatutos sociales de la entidad: i) asignación fija anual por su pertenencia al Consejo de Administración y el ejercicio de sus funciones como presidentes de sus comisiones y ii) dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y de sus comisiones.

No se ha percibido por el ejercicio de estas funciones retribución variable alguna.

Así las cantidades percibidas por los conceptos retributivos anteriormente indicados son las que a continuación se describen:

•Asignación fija anual:

- Presidente: 175.950 euros anuales.

- Consejeros ejecutivos: 155.250 euros anuales.

- Resto de miembros del Consejo: 87.975 euros anuales.

- Presidentes de alguna de las Comisiones: 15.525 euros anuales adicionales.

• Dietas de asistencia, a abonar a continuación de cada reunión:

- Consejo de Administración: 2.070 euros por reunión al Presidente del consejo y 1.552,50 euros por reunión a los vocales.

- Comisiones: 1.552,50 euros por reunión al Presidente del consejo y 1.035 euros por reunión a los vocales.

No se han realizado entrega de acciones, derechos de opción sobre las mismas o retribución referenciada al valor de las acciones durante el año 2016.

Durante el año 2016, Los consejeros D. Gonzalo de la Hoz Lizcano y D. Rafael Mateu de Ros, en calidad de consejeros no ejecutivos, percibieron durante el año 2016 en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración de Línea Directa Aseguradora, S.A., y de sus comisiones en el caso de D. Gonzalo de la Hoz Lizcano, el importe de 34.000 euros y 16.000 euros, respectivamente. Adicionalmente, D. Gonzalo de la Hoz Lizcano es Presidente de Gneis Global Services, S.A., empresa de servicios de tecnología y operaciones del Grupo, y ha percibido durante el año 2016 en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración el importe de 4.800 euros.

Por lo que se refiere a la retribución de los miembros del Consejo de Administración de Bankinter, en el epígrafe sobre remuneraciones del Consejo de Administración de la memoria legal de Bankinter y de su Grupo se da un detalle de las retribuciones devengadas por todos los consejeros durante el año 2016 de forma individualizada (nota que es incorporada como anexo al presente informe).

Al cierre de 2016 el número de consejeros de Bankinter S.A. se mantuvo igual respecto al cierre de 2015, es decir, 10 consejeros.

ii) La remuneración fija percibida por el Presidente del Consejo de Administración por el desempeño de funciones institucionales no ejecutivas adicionales (detalladas en el apartado A.3 anterior), y adicional a las que desempeña en su condición de Presidente del órgano colegiado, estas últimas retribuidas según el esquema del punto anterior, ha sido de 661.500 euros anuales.

iii) Retribución de los Consejeros Ejecutivos por sus funciones ejecutivas:

Adicionalmente a las remuneraciones que perciben por el desempeño en su condición de meros consejeros, los Consejeros ejecutivos (por sus servicios ejecutivos) devengaron durante 2016 en concepto de retribución las siguientes cantidades:

En concepto de retribución fija:

- CARTIVAL, S.A., Vicepresidente ejecutivo de Bankinter, percibió un total de 562.555 euros en concepto de retribución fija.

- María Dolores Dancausa Treviño, Consejera Delegada de Bankinter, percibió un total de 797.787 euros en concepto de retribución fija, incluyendo en dicha cantidad la retribución en especie y otros conceptos retributivos que forman parte de los beneficios corporativos de Bankinter.

En concepto de retribución variable:

i) Incentivo variable anual:

El sistema de retribución variable anual de los Consejeros ejecutivos, es el mismo que se aplica al resto de la plantilla del Grupo Bankinter que percibe este tipo de retribución.

Como ya se indicó en el informe de remuneraciones de consejeros aprobado por la Junta general el año pasado, dicha retribución variable anual estaba vinculada a los indicadores financieros i) Beneficio Antes de Impuestos (BAI) para contribuir a la adecuada gestión de los riesgos y su vinculación a la gestión del medio y largo plazo, y ii) Margen Bruto, como elemento crucial en la sostenibilidad del negocio en el medio y largo plazo y el alineamiento con la política de riesgo de la entidad.

Cada uno de los indicadores, BAI y Margen Bruto, condicionaban el 60 por 100 y el 40 por 100, respectivamente, de la retribución variable, de forma independiente. El devengo del componente variable se produce desde la consecución de un 90 por 100 de los objetivos y hasta un máximo del 120 por 100 del mismo, pudiendo percibir, según los citados porcentajes de consecución, entre el 80 y el 120 por 100 de la cantidad variable asignada a cada uno de los beneficiarios. En atención a lo anterior, el incentivo a percibir en caso del máximo grado de consecución de los objetivos es del 120 por 100 del incentivo objetivo. Esta información se detalla en la tabla contenida en la referencia 6 del anexo 1 del presente informe.

El porcentaje de consecución global de estos indicadores en 2016 ha sido 100,96% (101,11% para el BAI y 100,73% para el Margen Bruto) (en 2015 de 102,43%).

Adicionalmente, el devengo de esta retribución variable queda condicionado a que se cumpla un indicador de solvencia: el nivel de capital medido por el "Core Equity Tier One" (CET1) debe ser de un 10 por 100 para devengar el 100 por 100 del incentivo alcanzado. Si este ratio de Capital está entre el 9 por 100 y el 10 por 100 se devengará el 50 por 100 de lo conseguido, y por debajo del 9 por 100, no se devengará cantidad alguna.

El porcentaje de cumplimiento en 2016 de este indicador ha sido del 100%, por lo que no se ve minorado el importe de la retribución variable a percibir por el objetivo BAI y Margen Bruto, siendo finalmente el % de consecución final el 100,96% anteriormente mencionado.

La retribución variable anual devengada en 2016 se abonará un 50% en metálico y un 50% en acciones, parte en 2016 y parte diferida en tres años, como sigue:

- El 60% de la retribución variable anual, se abonará en 2017, por mitades y neto de impuestos, en metálico y en acciones.

- El 40% restante quedará diferido por terceras partes, y se abonará, en su caso, en los ejercicios siguientes (hasta el ejercicio 2020). En cada año, el correspondiente importe se abonará, neto de impuestos, mitad en metálico y mitad en acciones.

En todo caso las entregas de acciones están condicionadas en el caso de los Consejeros ejecutivos a su aprobación por la Junta General de Accionistas de Bankinter que se celebrará el año 2017 (año siguiente al de devengo), tal y como requiere el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital.

A continuación, se detallan las cantidades devengadas durante el año 2016, por los Consejeros ejecutivos de la sociedad:

Al cierre del ejercicio 2016 el porcentaje de consecución ha sido del 100,96% lo que ha determinado el devengo de un incentivo variable de 171.689 euros para el Vicepresidente ejecutivo y de 251.732 euros para la Consejera Delegada, que se abonará en la forma y plazos que a continuación se indica:

- o En efectivo (se detallan a continuación los importes brutos devengados, dichos importes serán abonados netos de impuestos):

El 50% de la retribución variable no diferida devengada por el incentivo variable de 2016: 51.506,7 euros corresponden al Vicepresidente ejecutivo del Consejo y 75.519,5 euros a la Consejera Delegada.

- El 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2016 será abonada en efectivo:

- ? 1/3 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2016 se abonará en enero 2018: 11.445,9 euros corresponden al Vicepresidente ejecutivo del Consejo y 16.782,1 euros a la Consejera Delegada.

- ? 1/3 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2016 se abonará en enero 2019: 11.445,9 euros corresponden al Vicepresidente ejecutivo del Consejo y 16.782,1 euros a la Consejera Delegada.

- ? 1/3 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2016 se abonará en enero 2020: 11.445,9 euros corresponden al Vicepresidente ejecutivo del Consejo y 16.782,1 euros a la Consejera Delegada.

- o En acciones (condicionado a la aprobación de la Junta General tal y como se ha indicado anteriormente) siendo el número máximo de acciones a entregar el que a continuación se detalla, calculados sobre los importes brutos devengados:

- o El 50% de la retribución variable no diferida devengada por el incentivo variable de 2016: 6.833 acciones al Vicepresidente ejecutivo y 10.019 acciones a la Consejera Delegada, a un precio de 7,5374 euros/acción, siendo este 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 2017 ambos inclusive. Si la entrega de acciones indicada anteriormente es aprobada por la Junta general que se celebre en 2017, se procederá a la entrega de las acciones dentro de los 15 días hábiles bursátiles siguientes al de su aprobación.

- o El 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2016 será abonada en acciones teniendo en cuenta que el precio de referencia de la acción para obtener la cantidad de acciones a entregar es el mismo indicado anteriormente (7,5374 euros/acción), se desglosan a continuación las cantidades a percibir en los próximos años:

- ? Vicepresidente ejecutivo:

- 1.518 acciones se entregarán a lo largo del mes de enero de 2018, que corresponde a 1/3 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2016.

- 1.518 acciones se entregarán a lo largo del mes de enero de 2019, que corresponde a 1/3 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2016.

- 1.518 acciones se entregarán a lo largo del mes de enero de 2020, que corresponde a 1/3 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2016.

- ? Consejera Delegada:

- 2.226 acciones se entregarán a lo largo del mes de enero de 2018, que corresponde a 1/3 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2016.

- 2.226 acciones se entregarán a lo largo del mes de enero de 2019, que corresponde a 1/3 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2016.

- 2.226 acciones se entregarán a lo largo del mes de enero de 2020, que corresponde a 1/3 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2016.

En definitiva, la suma de las cantidades devengadas por los consejeros ejecutivos en 2016 (por sus funciones ejecutivas) fue de un total de 1.784 miles de euros. En 2015 fue de 1.611 miles de euros.

Durante el año 2016 se han entregado a los Consejeros ejecutivos las acciones correspondientes por el diferimiento de la retribución variable devengada en los años 2013, 2014 y 2015, según el detalle de los acuerdos aprobados en la Junta General celebrada en los años 2014, 2015 y 2016, respectivamente. En el epígrafe sobre remuneración de los consejeros de la memoria legal individual de Bankinter y del Grupo consolidado del ejercicio 2016 se incluye un detalle de las entregas realizadas durante el año 2016 (nota que se anexa al presente informe).

ii) Incentivo variable plurianual:

Adicionalmente, es preciso mencionar que está en vigor un plan de incentivos plurianual, descrito en el Informe anual de remuneraciones aprobado en votación consultiva por la Junta General celebrada en marzo de 2016, del que serán beneficiarios, entre otros, los consejeros ejecutivos.

El 100 por 100 del Incentivo está sujeto a las siguientes condiciones finales:

Anualmente, el ROE del Banco debe quedar por encima del punto medio del grupo comparable de Entidades a fecha 31 de diciembre de cada año. El grupo comparable de entidades determinado por la Comisión de Retribuciones para el 2016 estaba compuesto por: Banco Santander, BBVA, CaixaBank, Bankia, Banco Sabadell, Banco Popular y Liberbank. Se informa que el porcentaje de consecución del ROE del Banco a 31 de diciembre de 2016 ha sido del 13,48%, quedando por encima del punto medio del grupo comparable de Entidades.

En todo caso, la concesión de dicha remuneración variable queda condicionada a:

- Que el ROE de la Actividad de Clientes supere el 10 por 100 a fecha 31 de diciembre de 2018 para percibir el 100 por 100 del incentivo variable devengado.
- Encontrarse de alta y en activo en el grupo en la fecha de cobro. La extinción de la relación laboral o mercantil con carácter previo a la fecha de cobro y por cualquier causa determinará de forma automática y sin necesidad de comunicación alguna la extinción del derecho al cobro de este Incentivo.
- No haber perdido el nivel funcional o de responsabilidades actual.

Dicha retribución variable plurianual está descrita en el apartado A.4 precedente.

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2016
PEDRO GUERRERO GUERRERO	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
CARTIVAL, S.A.	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MARCELINO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
FERNANDO MASAVEU HERRERO	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
GONZALO DE LA HOZ LIZCANO	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JAIME TERCEIRO LOMBA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
RAFAEL MATEU DE ROS CEREZO	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ROSA MARIA GARCIA GARCIA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MARIA TERESA PULIDO MENDOZA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.

D.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 devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
CARTIVAL, S.A.	563	171	34	172	0	0	0	0	940	882
PEDRO GUERRERO GUERRERO	0	837	32	0	0	0	0	6	875	837
MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	785	155	28	252	0	0	0	13	1.233	1.111
FERNANDO MASAVEU HERRERO	0	88	32	0	0	0	0	0	120	117

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
MARCELINO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	0	88	22	0	0	0	0	0	110	105
RAFAEL MATEU DE ROS CEREZO	0	104	53	0	0	0	0	0	157	160
ROSA MARIA GARCIA GARCIA	0	104	24	0	0	0	0	0	128	92
JAIME TERCEIRO LOMBA	0	104	57	0	0	0	0	0	161	159
GONZALO DE LA HOZ LIZCANO	0	104	49	0	0	0	0	0	153	152
MARIA TERESA PULIDO MENDOZA	0	88	17	0	0	0	0	0	105	103

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	0	0	600	600

iv) Otros beneficios (en miles de €)

PEDRO GUERRERO GUERRERO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		no tiene concedida este tipo de retribución	no tiene concedida este tipo de retribución
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
3	1	no tiene concedida este tipo de garantías	no tiene concedida este tipo de retribución

MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		no tiene concedida este tipo de retribución	no tiene concedida este tipo de retribución
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
1	1	no tiene concedida este tipo de garantías	no tiene concedida este tipo de garantías

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
RAFAEL MATEU DE ROS CEREZO	0	0	16	0	0	0	0	0	16	15
GONZALO DE LA HOZ LIZCANO	0	0	39	0	0	0	0	0	39	33

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 grupo	Total ejercicio 2016	Total ejercicio 2015	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
CARTIVAL, S.A.	940	0	0	940	0	0	0	0	940	882	0
PEDRO GUERRERO GUERRERO	875	0	0	875	0	0	0	0	875	837	0
MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	1.233	0	0	1.233	0	0	0	0	1.233	1.111	0
FERNANDO MASAVEU HERRERO	120	0	0	120	0	0	0	0	120	117	0
MARCELINO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	110	0	0	110	0	0	0	0	110	105	0
RAFAEL MATEU DE ROS CEREZO	157	0	0	157	16	0	0	16	173	175	0
ROSA MARIA GARCIA GARCIA	128	0	0	128	0	0	0	0	128	92	0
JAIME TERCEIRO LOMBA	161	0	0	161	0	0	0	0	161	159	0
GONZALO DE LA HOZ LIZCANO	153	0	0	153	39	0	0	39	192	185	0
MARIA TERESA PULIDO MENDOZA	105	0	0	105	0	0	0	0	105	103	0
TOTAL	3.982	0	0	3.982	55	0	0	55	4.037	3.766	0

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento 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.

Como se ha indicado a lo largo del informe, únicamente los consejeros ejecutivos perciben retribución variable que está referida, entre otros, al beneficio antes de impuestos del Banco y al Margen Bruto, así como a un indicador de solvencia. A este respecto, indicar que no se dan casos en los que los objetivos individuales de devengo de la retribución variable puedan actuar como inductores de la asunción de riesgos no acordes al perfil general de riesgo del Banco entre otras razones porque los objetivos se fijan siempre principalmente en referencia al cumplimiento del objetivo global de beneficio antes de impuestos del Banco.

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	666.014.269	74,10%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	20.373.108	3,06%
Votos a favor	641.404.280	96,30%
Abstenciones	4.236.881	0,64%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

Como información complementaria y aunque no es de aplicación al presente informe, en virtud del compromiso del Banco de máxima transparencia, se informa de que D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda, representante en el Consejo de Administración de Bankinter del consejero persona jurídica, CARTIVAL, S.A., es, a título personal, Presidente Ejecutivo de Línea Directa Aseguradora, S.A. Compañía de Seguros y Reaseguros, filial al 100% del banco, devengó durante el año 2016 en concepto de remuneración por sus funciones ejecutivas como Presidente de la citada filial, 177.551,04 euros en concepto de retribución fija y 61.227 euros en concepto de retribución variable anual.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 20/02/2017.

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

Sí

No

Anexo 1.- Información adicional del Informe sobre remuneraciones de los consejeros de Bankinter.

Referencia 1.- Funciones de la Comisión de Retribuciones:

Según el artículo 40 del Reglamento del Consejo de Administración, 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 de 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.
- La retribución de los miembros 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.

Referencia 2.- Descripción de las funciones del Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración.

De acuerdo con los Estatutos sociales y el Reglamento del Consejo de Bankinter, el Presidente del Consejo de Administración es el máximo responsable del eficaz funcionamiento del Consejo de Administración. Entre sus funciones se encuentran las siguientes:

1. Funciones en su condición de Presidente del Consejo de Administración

En su condición de Presidente del órgano colegiado le corresponden, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Velar por el eficaz funcionamiento del Consejo;
- b) Convocar y presidir el Consejo;
- c) Dirigir el Consejo y sus debates velando por la riqueza de éstos;
- d) Preparar y someter al consejo de administración el programa de fechas y asuntos a tratar;
- e) Promover la discusión sobre los objetivos estratégicos de la entidad;
- f) Mantener relación con los consejeros facilitando el ejercicio por éstos de sus funciones;
- g) Organizar y coordinar la evaluación periódica del consejo así como, en su caso, la del primer ejecutivo de la sociedad;
- h) Acordar y revisar los programas de actualización de conocimientos para cada consejero, cuando las circunstancias lo aconsejen.

2. Funciones de representación institucional en beneficio de la entidad

Además de las funciones que le corresponden en su condición de Presidente del órgano colegiado y sin perjuicio de la representación legal de la entidad, que corresponde en cada caso a las personas designadas al efecto,

desempeña funciones específicas en el ámbito de las relaciones institucionales, las cuales en ningún caso implica el ejercicio de facultades de dirección o cualesquiera otras de carácter ejecutivo, que corresponden en exclusiva a los consejeros designados como tales por el Consejo.

En este ámbito, desarrolla, entre otras, las siguientes actividades:

- a) Mantener relaciones institucionales con organismos supervisores nacionales e internacionales y organismos sectoriales estableciendo, en su caso, contactos periódicos con los mismos;
- b) Coadyuvar a las relaciones de la entidad con inversores nacionales e internacionales, agencias de calificación crediticia, y otros, manteniendo a tal efecto contactos con los mismos en coordinación con las áreas responsables de las relaciones institucionales en la entidad;
- c) Coadyuvar al reforzamiento de las relaciones institucionales con los organismos nacionales e internacionales representativos de intereses sectoriales,
- d) Mantener relaciones institucionales con los organismos rectores de los mercados, Cámaras de compensación y demás entidades de naturaleza análoga;
- e) Asistir a las diferentes áreas de negocio de la entidad y de sus filiales, a requerimiento de ellas, en sus relaciones institucionales con clientes, proveedores o cualesquiera otros socios comerciales;

3. Funciones en materia de Responsabilidad Social Corporativa

En el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa y, de acuerdo con la Política de Bankinter le corresponden, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Garantizar la coordinación la actividad de la Fundación para la Innovación con las distintas áreas del Banco, correspondiéndole la determinación de los objetivos y la evaluación del Director de la misma proponiendo su remuneración al Patronato;
- b) Presidir el Comité de Sostenibilidad;
- c) Proponer, coordinar y supervisar las actividades del Comité de Sostenibilidad en relación con:
 - i) las modificaciones de la Política de Sostenibilidad y de los Planes, Líneas y Programas derivados de ésta, asegurando su difusión y procurando la implicación de todos los grupos de interés de BANKINTER, especialmente de los estratégicos (empleados, accionistas, clientes...);

- ii) la estrategia de Sostenibilidad y su Plan Director, su planificación y el seguimiento de las iniciativas recogidas en éste.
 - iii) la efectiva Integración en la gestión de cada una de las áreas de la compañía los principios recogidos en la Política y Estrategia de Sostenibilidad, de manera coherente e integrada con la Estrategia global del Banco.
 - iv) La garantía de la disponibilidad de los recursos y herramientas necesarios para la implantación y mejora de la gestión de la Sostenibilidad en la Entidad, promoviendo la innovación y el uso de las mejores tecnologías disponibles.
 - v) La gestión de la información necesaria para la extensión y mantenimiento de los sistemas de gestión y por tanto, contribuir a la mejora de la eficiencia económica, social, y ambiental de la Entidad.
 - vi) La elaboración del Informe de Sostenibilidad y su revisión previamente a su presentación al Consejo de Administración a través de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo.
 - vii) El análisis de las repercusiones de los posibles cambios organizativos sobre la gestión de la Sostenibilidad, y el establecimiento de las medidas oportunas que garanticen la continuidad y eficacia del Sistema de gestión.
 - viii) La participación en la revisión del progreso y desempeño de la gestión de la Sostenibilidad para garantizar su buen funcionamiento.
- d) Informar periódicamente al Consejo de Administración, a través de su Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, del seguimiento realizado por el Comité de Sostenibilidad de la Estrategia de Sostenibilidad y sus principales avances.
 - e) Cualesquiera otras que el Consejo acuerde atribuirle.

4. Funciones en relación con la División de Auditoría Interna

De acuerdo con el artículo 36 del Reglamento del Consejo de Administración, la División de Auditoría del Banco, dependiente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento Normativo, está funcionalmente adscrita al Presidente, en razón de lo cual le corresponden las siguientes funciones:

- a) Proponer los objetivos y la remuneración del Director de Auditoría Interna para su aprobación por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento Normativo;

- b) Realizar el seguimiento ordinario de las actividades de la División sin perjuicio de la competencia exclusiva de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento Normativo del Consejo de la que aquélla depende directamente.

Referencia 3.- Funciones de los consejeros ejecutivos

De acuerdo con el artículo 27 de los Estatutos Sociales, el Consejero Delegado tiene encomendada la gestión ordinaria del negocio, con las máximas funciones ejecutivas, así como todas las facultades del Consejo de Administración, salvo las indelegables en virtud de la ley, los propios Estatutos o el Reglamento del Consejo.

Por su parte, el Vicepresidente Ejecutivo tiene atribuidas, entre otras, las siguientes funciones:

- Presidir la Comisión ejecutiva;
- Presidir el Comité ALCO;
- Las ejecutivas delegadas que le han sido atribuidas según los Estatutos y el Reglamento del Consejo.
- En materia de riesgos y Banca de Inversión.

Referencia 4.- Características de los estudios retributivos utilizados para la determinación de la remuneración 2017

En concreto, para la determinación de las remuneraciones del ejercicio 2017 la Comisión de Remuneraciones y el Consejo de Administración han dispuesto de un estudio realizado por la consultora Willis Towers Watson sobre análisis de competitividad retributiva del primer ejecutivo, que compara a Bankinter con 5 entidades financieras españolas, entre las que se encuentra: Santander España, CaixaBank, BBVA España, Banco Sabadell y Banco Popular.

Igualmente, en dicho estudio se realiza una segunda comparativa con el siguiente grupo formado por 16 sociedades del IBEX35, siendo estas: Abertis, Acciona, Acerinox, Amadeus, Cellnex, DIA, Enagás, Ferrovial, Gamesa, Grifols, Indra, Mediaset, Meliá Hotels, Red Eléctrica, Técnicas Reunidas y Viscofan. De tal estudio resulta que la remuneración de los consejeros ejecutivos de Bankinter por el ejercicio de sus funciones ejecutivas está sensiblemente por debajo de la media de sus comparables.

Referencia 5.- Tabla con los datos de evolución de la retribución fija del Presidente y los Consejeros ejecutivos

	Retribución fija 2017	Dif. % 2017 vs. 2016	Retribución fija 2016	Dif. % 2016 vs. 2015	Retribución fija 2015
Presidente no ejecutivo	694.575 euros anuales	5%	661.500 euros anuales	5%	630.000 euros anuales
Consejeros ejecutivos:					
- Vicepresidente	590.683 euros anuales	5%	562.555 euros anuales	8%	520.884 euros anuales
- Consejera Delegada	832.453 euros anuales	6%	785.333 euros anuales	12%	701.190 euros anuales

Referencia 6.- Tabla de cumplimiento y devengo de la retribución variable anual para los consejeros ejecutivos.

Objetivo	Ponderación	% Cumplimiento	% Devengo Incentivo
BAI	60 %	$90\% \leq x \leq 100\%$	$80\% \leq x \leq 100\%$
		$100\% < x \leq 120\%$	$100\% < x \leq 120\%$
Margen Bruto	40 %	$90\% \leq x \leq 100\%$	$80\% \leq x \leq 100\%$
		$100\% < x \leq 120\%$	$100\% < x \leq 120\%$

Referencia 7.- Tabla de cumplimiento del indicador de solvencia:

CET1	% devengo
$x < 9\%$	0%
$9\% \leq x < 10\%$	50%
$x \geq 10\%$	100%

Referencia 8.- Evolución de la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos.

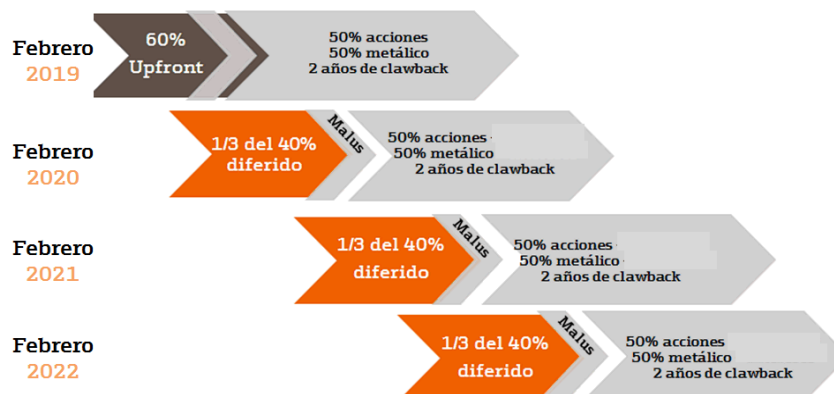
	Retribución variable 2017 ^(*)	Retribución variable 2016 ^(**)	Retribución variable 2015 ^(***)
Presidente no ejecutivo	0	0	0
Consejeros ejecutivos:			
- Vicepresidente	206.739 euros anuales (35 % de la retribución fija)	171.689 euros anuales	161.289 euros anuales
- Consejera Delegada	291.358 euros anuales (35% de la retribución fija)	251.732 euros anuales	228.038 euros anuales

^(*) Importe estimado para un porcentaje de consecución del 100% de los objetivos a los que está referenciada la retribución variable de 2017.

^(**) Importe devengado según un porcentaje de consecución del objetivo del 100,96%

^(***) Importe devengado según un porcentaje de consecución del objetivo del 102,43%

Referencia 9.- Fechas de liquidación de la retribución variable plurianual.



Referencia 10.- Tabla de cumplimiento anual del ROE del banco y el ROE de la actividad de clientes (indicadores de la retribución variable plurianual).

% ROE del Banco	% de incentive devengado a 31 diciembre 2016	% de incentive devengado a 31 diciembre 2017	% de incentive devengado a 31 diciembre 2018
X => punto medio del grupo comparable de Entidades	100% de un 1/3 del importe del incentivo	100% de un 1/3 del importe del incentivo	100% de un 1/3 del importe del incentivo
X < punto medio del grupo comparable de Entidades	0%	0%	0%

% ROE cliente	% de incentivo devengado
$8\% \leq x < 9\%$	$50\% \leq x < 75\%$
$9\% \leq x < 10\%$	$75\% \leq x < 100\%$
$10\% \leq x < 11\%$	$100\% \leq x < 125\%$
$11\% \leq x < 12\%$	$125\% \leq x < 150\%$
$x \geq 12\%$	$x = 150\%$

Referencia 11.- Definiciones indicadores retribución variable plurianual

- ROE del Banco: Rentabilidad de los recursos propios del Grupo Consolidado como relación entre el beneficio después de impuestos y los recursos propios medios.
- ROE Actividad de Clientes: Beneficio neto proveniente de la actividad bancaria inventariada sobre el Patrimonio Neto Ajustado a la exigencia de que el Ratio de Capital CET 1 sea del 10 por 100.

Su formulación sería:

$$\text{ROE} = \text{BDI} / \text{Patrimonio Neto Ajustado}$$

Dónde:

- BDI = Beneficio Después de Impuesto de Bankinter, S.A. y Bankinter Consumer Finance, S.A., EFC. (excluyendo operaciones de tesorería).
- Patrimonio Neto Ajustado = Patrimonio Neto excluido Línea Directa Aseguradora $\ast (10,0\% / \text{Ratio de Capital CET 1})$

Referencia 12.- Supuestos de aplicación de ajustes ex-post.

Clausula "malus":

La retribución variable diferida, tanto en metálico como en acciones, que se encuentre pendiente de abono, será objeto de reducción por parte de Bankinter si, durante el periodo hasta su consolidación, concurre alguna de las siguientes circunstancias:

- Una reformulación de cuentas anuales que no provenga de un cambio normativo y siempre que, de acuerdo con la citada reformulación, resultase una retribución variable a liquidar inferior a la inicialmente devengada o no hubiera procedido el pago de retribución alguna de acuerdo con el sistema de retribución variable de Bankinter.
- Si el devengo de la retribución variable se debió a unos objetivos cuyo cumplimiento se alcanzó como consecuencia, directa o indirecta, de:
 - Una actuación fraudulenta por parte del miembro del colectivo identificado.
 - El acaecimiento de circunstancias que determinasen el despido disciplinario procedente del empleado de acuerdo con la normativa laboral aplicable o, en caso de que se trate de un consejero, el acaecimiento de circunstancias que den lugar a su cese en el cargo de administrador por el quebrantamiento de sus deberes, la

realización de alguna actuación u omisión que cause daños a la Entidad, o la concurrencia de los presupuestos necesarios para que la Entidad pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra él.

- Que el miembro del colectivo identificado haya causado un daño grave a la Entidad, interviniendo culpa o negligencia.
 - Que el miembro del colectivo identificado haya sido sancionado por un incumplimiento grave y doloso de alguna de las normas internas de Bankinter que, en su caso, le resulten de aplicación.
 - Que el miembro del colectivo identificado haya sido sancionado por una infracción de las normas de ordenación y disciplina a que se refiere el Título IV de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, clasificadas como graves o muy graves.
- Si como consecuencia de una gestión imputable al miembro del colectivo identificado se da alguna de las siguientes circunstancias:
- El incumplimiento de los ratios de capital legalmente establecidos en cada momento por la normativa vigente, por un periodo continuo superior a tres (3) meses.
 - El incumplimiento de los ratios de liquidez legalmente establecidos en cada momento por la normativa vigente, por un periodo continuo superior a tres (3) meses.
 - Que se hayan producido cambios negativos significativos en el perfil de riesgos de la Entidad por actuaciones realizadas al margen de las políticas y límites aprobados por la Comisión.
 - Que el margen bruto o los beneficios antes y después de impuestos (BAI y BDI respectivamente) una vez deducidos los importes de retribución variable debidos, sean negativos.
 - Que no se cubran los costes operativos de la Entidad por deterioro significativo de los márgenes financieros o por el incremento significativo de los gastos generales o de personal.

De acuerdo con el procedimiento establecido, los supuestos de aplicación de la cláusula de reducción se podrán modificar, ampliar o adaptar en función de la regulación que al respecto pueda establecerse en cada momento o en caso de que lo estime oportuno el Consejo de Administración de Bankinter.

Clausula "clawback":

La retribución variable ya satisfecha, tanto en metálico como en acciones, a los miembros del colectivo identificado, entre los que se encuentran los

consejeros ejecutivos, haya sido diferida o no, será objeto de recuperación, parcial o total, por parte de Bankinter cuando, durante los dos años inmediatamente posteriores a su abono, se ponga de manifiesto que el cobro y, por tanto, la no aplicación de los mecanismos de ajuste, se ha producido total o parcialmente con base en información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada, a posteriori, de forma manifiesta, o cuando afloren riesgos asumidos durante el periodo condicionado u otras circunstancias no previstas ni asumidas por el Banco que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los ejercicios en los que es de aplicación.

La determinación por parte del Consejo de Administración de que han concurrido las circunstancias que deben provocar la aplicación de esta cláusula y el porcentaje que debe ser devuelto al Banco, así como el procedimiento por el cual el Banco podrá reclamar la devolución proporcional del importe cobrado o incluso compensarlo contra otras remuneraciones de cualquier naturaleza que el individuo tenga derecho a percibir, así como la obligación por parte de éste de reintegrar a la Entidad parte o la totalidad de su cuantía, se harán conforme a la política de devolución de retribuciones aplicable al colectivo identificado que a estos efectos el Banco ha aprobado.

Anexo 2.- Extracto de la Nota de la Memoria Legal relativa a las remuneraciones y saldos con miembros del Consejo de Administración. (importes individualizados)

Remuneraciones al Consejo de Administración

El pasado 17 de marzo de 2016 Bankinter presentó en su Junta General para su votación consultiva el informe sobre remuneraciones de los consejeros, con la estructura establecida en la Circular 4/2013, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, que incluía información sobre su política general en esta materia, su aplicación al ejercicio 2015 y el sistema retributivo aplicable al ejercicio 2016. Si bien esta práctica es de obligado cumplimiento sólo desde el 2014, Bankinter lleva presentando este informe a su Junta General desde 2008, siguiendo las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas.

El informe sobre remuneraciones de los consejeros fue aprobado por el 96,298% (77,401% en la Junta General de 2015) del capital total presente y representado en la referida Junta General de 2016 y contenía, entre otra información, las retribuciones de los consejeros para el ejercicio 2016 que se detallan y desglosan en esta nota.

i) Remuneraciones de los consejeros por el ejercicio de sus funciones en su condición de tales:

Según los Estatutos sociales de Bankinter los consejeros podrán ser retribuidos a través de los siguientes conceptos por el ejercicio de sus funciones como meros consejeros:

- Asignación fija anual,
- Dietas por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones del Consejo de Administración a las que pertenezcan.
- Entrega de acciones, reconocimiento de derechos de opción sobre las mismas o retribución referenciada al valor de las acciones, previo el acuerdo correspondiente de la Junta General en cuanto al número, precio y demás conceptos establecidos por la ley.

La Junta General de 18 de marzo de 2015 aprobó, de conformidad con los artículos 217 y 529 septdecies de la Ley de Sociedades de Capital, fijar el

importe máximo de la retribución anual de los consejeros en su condición de tales en el importe de 1.600.000 euros, importe que permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación por la junta general.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, determinó el importe concreto que ha correspondido a cada uno de los consejeros, ajustándose al acuerdo de la Junta General cuando proceda legalmente.

Para el ejercicio 2016, la remuneración total percibida de forma individual por los consejeros ha sido satisfecha mediante: i) asignación fija anual por su pertenencia al Consejo de Administración y el ejercicio de sus funciones como presidentes de sus comisiones y ii) dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y de sus comisiones, no produciéndose por tanto durante este año la entrega de acciones Bankinter en concepto de retribución.

La retribución de los consejeros no ejecutivos no incluye componentes variables, en tanto en cuanto su obtención no está sujeta a la consecución de objetivos, cumpliendo así con las recomendaciones en materia de gobierno corporativo.

Al cierre del año 2016 el número de consejeros de Bankinter, S.A. se mantiene en 10, al igual que al cierre de los tres últimos años.

Por lo que se refiere a la retribución de los miembros del Consejo de Administración de Bankinter, el desglose individualizado de la remuneración total percibida en su condición de meros consejeros (funciones de supervisión y decisión colegiada) durante los ejercicios 2016 y 2015 es el siguiente:

Consejeros	En Euros	
	2016	2015
Pedro Guerrero Guerrero	208.035	204.000
María Dolores Dancausa Treviño	183.713	177.500
Cartival, S.A.	204.930	199.500
Marcelino Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	110.228	105.000
Fernando Masaveu Herrero	119.543	117.000
Rosa María García García ⁽¹⁾	128.340	91.500
Gonzalo de la Hoz Lizcano	153.180	151.500
Jaime Terceiro Lomba	160.943	159.000
María Teresa Pulido Mendoza	105.053	103.000
Rafael Mateu de Ros Cerezo	157.320	159.500
Ex consejeros ⁽²⁾	-	40.000
	1.531.285	1.507.500

⁽¹⁾ Rosa María García García fue nombrada consejera externa independiente de Bankinter por la Junta general de accionistas celebrada el 18 de marzo de 2015.

⁽²⁾ Dentro de la categoría de ex consejeros las cantidades del cuadro incluidas en el ejercicio 2015 corresponden a lo percibido por D. John de Zulueta Greenebaum, que dejó de ser consejero de Bankinter el 18 de marzo de 2015.

A continuación se desglosan las cantidades globales indicadas en el cuadro anterior que corresponden a cada consejero en su condición de tal distinguiendo lo percibido en concepto de retribución fija y lo percibido en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones del Consejo durante los ejercicios 2016 y 2015:

Consejeros	En Euros			
	2016		2015	
	Retribución Fija	Dietas Asistencia	Retribución Fija	Dietas Asistencia
Pedro Guerrero Guerrero	175.950	32.085	170.000	34.000
María Dolores Dancausa Treviño	155.250	28.463	150.000	27.500
Cartival, S.A.	170.775	34.155	165.000	34.500
Marcelino Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	87.975	22.253	85.000	20.000
Fernando Masaveu Herrero	87.975	31.568	85.000	32.000
Rosa María García García ⁽¹⁾	103.500	24.840	75.000	16.500
Gonzalo de la Hoz Lizcano	103.500	49.680	100.000	51.500
Jaime Terceiro Lomba	103.500	57.443	100.000	59.000
María Teresa Pulido Mendoza ⁽²⁾	87.975	17.078	85.000	18.000
Rafael Mateu de Ros Cerezo	103.500	53.820	100.000	59.500
Ex consejeros ⁽³⁾	-	-	25.000	15.000
Subtotales	1.179.900	351.385	1.140.000	367.500
Total	1.531.285		1.507.500	

⁽¹⁾ D^a. Rosa María García García fue nombrada consejera externa independiente de Bankinter por la Junta general de accionistas celebrada el 18 de marzo de 2015.

⁽²⁾ Dentro de la categoría de ex consejeros las cantidades del cuadro incluidas en el ejercicio 2015 corresponden a lo percibido por D. John de Zulueta Greenebaum, que dejó de ser consejero de Bankinter el 18 de marzo de 2015.

Como se ha indicado en años anteriores, desde el 1 de enero de 2015 no se realizan entregas de acciones a consejeros en su condición de tales en concepto de retribución por sus funciones de supervisión y decisión colegiada.

- ii) **Remuneración Fija del Presidente del Consejo de Administración** por el desempeño, desde enero 2013, de funciones institucionales no ejecutivas adicionales a las que desempeña en su condición de Presidente del órgano colegiado (estas últimas retribuidas según el esquema del punto anterior), detalladas en el apartado A.3 del informe sobre remuneraciones de los consejeros. El importe de esta remuneración durante el año 2016 ha sido de 661.500 euros (durante el año 2015 el importe de dicha remuneración fue de 630.000 euros).

El Presidente del Consejo de Administración, no percibe remuneración variable alguna, por los mismos criterios indicados en el punto anterior para con los consejeros no ejecutivos.

iii) **Retribución de consejeros ejecutivos por sus funciones ejecutivas.**

Los consejeros ejecutivos devengaron durante 2016 en concepto de retribución por su función ejecutiva las siguientes cantidades, aprobadas por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones:

Retribución Fija:

- CARTIVAL, S.A., Vicepresidente ejecutivo de Bankinter, percibió un total de 563 miles de euros en concepto de retribución fija.
- María Dolores Dancausa Treviño, Consejera Delegada de Bankinter, percibió un total de 785 miles de euros en concepto de retribución fija.

Retribución Variable:

- Retribución variable anual:

El sistema de retribución variable anual de los Consejeros ejecutivos, es el mismo que se aplica al resto de la plantilla del Grupo Bankinter que percibe este tipo de retribución.

Como ya se indicó en el informe de remuneraciones de consejeros aprobado por la Junta general el año pasado, dicha retribución variable anual está vinculada a la consecución del objetivo de: i) el Beneficio Antes de Impuestos (BAI) para contribuir a la adecuada gestión de los

riesgos y su vinculación a la gestión del medio y largo plazo, y ii) el Margen Bruto, como elemento crucial en la sostenibilidad del negocio en el medio y largo plazo y el alineamiento con la política de riesgo de la entidad, según lo aprobado por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones. Cada uno de los indicadores, BAI y Margen Bruto, condicionan el 60 por 100 y el 40 por 100, respectivamente, de la retribución variable, de forma independiente. El devengo del componente variable se produce desde la consecución de un 90 por 100 de los objetivos y hasta un máximo del 120 por 100 del mismo, pudiendo percibir, según los citados porcentajes de consecución, entre el 80 y el 120 por 100 de la cantidad variable asignada a cada uno de los beneficiarios. En atención a lo anterior, el incentivo a percibir en caso del máximo grado de consecución de los objetivos es del 120 por 100 del incentivo objetivo. El porcentaje de consecución global de estos indicadores en 2016 ha sido 100,96% (101,11% para el BAI y 100,73% para el Margen Bruto) (en 2015 de 102,43%).

Adicionalmente, el devengo de esta retribución variable quedaba condicionado a que se cumpla un indicador de solvencia: el nivel de capital medido por el "*Core Equity Tier One*" (CET1) debía ser de un 10 por 100 para devengar el 100 por 100 del incentivo alcanzado. Si este ratio de Capital se situaba entre el 9 por 100 y el 10 por 100 se devengaba el 50 por 100 de lo conseguido, y por debajo del 9 por 100, no se devengaba cantidad alguna. El porcentaje de consecución en 2016 de este indicador ha superado el 100%, por lo que no se ve minorado el importe de la retribución variable a percibir por el objetivo BAI y Margen Bruto, siendo finalmente el porcentaje de consecución final el 100,96% anteriormente mencionado.

La retribución variable anual devengada en 2016 se abonará un 50% en metálico y un 50% en acciones, parte en 2017 y parte diferida en tres años, como sigue:

- El 60% de la retribución variable anual, se abonará en 2017, por mitades y neto de impuestos, en metálico y en acciones.
- El 40% restante quedará diferido por terceras partes, y se abonará, en su caso, en los ejercicios siguientes (hasta el ejercicio 2020). En

cada año, el correspondiente importe se abonará, neto de impuestos, mitad en metálico y mitad en acciones.

En todo caso las entregas de acciones están condicionadas en el caso de los Consejeros ejecutivos a su aprobación por la Junta General de Accionistas de Bankinter que se celebrará el año 2017 (año siguiente al de devengo), tal y como requiere el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital.

A continuación, se detallan las cantidades devengadas durante el año 2016, por los Consejeros ejecutivos de la sociedad:

Al cierre del ejercicio 2016 el porcentaje de consecución ha sido del 100,96% lo que ha determinado el devengo de un incentivo variable de 171.689 euros para el Vicepresidente ejecutivo y de 251.732 euros para la Consejera Delegada, que se abonará en la forma y plazos que a continuación se indica:

- En efectivo (se detallan a continuación los importes brutos devengados, dichos importes serán abonados netos de impuestos):
 - El 50% de la retribución variable **no diferida** devengada por el incentivo variable de 2016: 51.506,7 euros corresponden al Vicepresidente ejecutivo del Consejo y 75.519,5 euros a la Consejera Delegada.
 - El 50% de la retribución variable **diferida** devengada por el incentivo variable de 2016 será abonada en efectivo:
 - 1/3 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2016 se abonará en febrero 2018: 11.445,9 euros corresponden al Vicepresidente ejecutivo del Consejo y 16.782,1 euros a la Consejera Delegada.
 - 1/3 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2016 se abonará en febrero 2019: 11.445,9 euros corresponden al Vicepresidente ejecutivo del Consejo y 16.782,1 euros a la Consejera Delegada.
 - 1/3 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2016 se abonará en febrero 2020: 11.445,9 euros corresponden al Vicepresidente ejecutivo del Consejo y 16.782,1 euros a la Consejera Delegada.
- En acciones (condicionado a la aprobación de la Junta General tal y

como se ha indicado anteriormente) siendo el número máximo de acciones a entregar el que a continuación se detalla, calculados sobre los importes brutos devengados:

- El 50% de la retribución variable **no diferida** devengada por el incentivo variable de 2016: 6.833 acciones al Vicepresidente ejecutivo y 10.019 acciones a la Consejera Delegada, a un precio de 7,5374 euros/acción, siendo este 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 2017 ambos inclusive. Si la entrega de acciones indicada anteriormente es aprobada por la Junta general que se celebre en 2017, se procederá a la entrega de las acciones dentro de los 15 días hábiles bursátiles siguientes al de su aprobación.
- El 50% de la retribución variable **diferida** devengada por el incentivo variable de 2016 será abonada en acciones teniendo en cuenta que el precio de referencia de la acción para obtener la cantidad de acciones a entregar es el mismo indicado anteriormente (7,5374 euros/acción), se desglosan a continuación las cantidades a percibir en los próximos años:
 - Vicepresidente ejecutivo:
 - 1.518 acciones se entregarán a lo largo del mes de enero de 2018, que corresponde a 1/3 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2016.
 - 1.518 acciones se entregarán a lo largo del mes de enero de 2019, que corresponde a 1/3 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2016.
 - 1.518 acciones se entregarán a lo largo del mes de enero de 2020, que corresponde a 1/3 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2016.
 - Consejera Delegada:

- 2.226 acciones se entregarán a finales del mes de enero de 2018, que corresponde a 1/3 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2016.
- 2.226 acciones se entregarán a finales del mes de enero de 2019, que corresponde a 1/3 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2016.
- 2.226 acciones se entregarán a finales del mes de enero de 2020, que corresponde a 1/3 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2016.

En definitiva, la suma de las cantidades devengadas por los consejeros ejecutivos en 2016 (por sus funciones ejecutivas) fue de un total de 1.771 miles de euros. En 2015 fue de 1.611 miles de euros.

Durante el año 2016 se han entregado a los Consejeros ejecutivos las acciones correspondientes por el diferimiento de la retribución variable devengada en los años 2012, 2013 y 2014, las acciones correspondientes a la entrega inmediata de la retribución devengada en 2015, y las acciones correspondientes a la retribución extraordinaria devengada en 2013, según el detalle de los acuerdos aprobados en la Junta General entre los años 2013 y 2016, respectivamente. Se incluye el detalle de las entregas realizadas durante el año 2016:

Consejero Ejecutivo	Entrega de acciones correspondiente a la retribución variable devengada en 2012 (13,33%)		Entrega de acciones correspondiente a la retribución variable devengada en 2013 (13,33%)		Entrega de acciones correspondiente a la retribución variable devengada en 2014 (13,33%)		Entrega de acciones correspondiente a la retribución variable devengada en 2015 (30,00%)		Entrega de acciones correspondiente a la retribución extraordinaria devengada en 2013 (50,00%)	
	Precio unitario asignado a cada acción ¹	En acciones	Precio unitario asignado a cada acción ²	En acciones	Precio unitario asignado a cada acción ³	En acciones	Precio unitario asignado a cada acción ⁴	En acciones	Precio unitario asignado a cada acción ⁴	En acciones
CARTIVAL, S.A.	2,605153847	7.179	5,46476923	3.663	6,56261538	3.657	6,1680769	7.844	6,1680769	52.383
María Dolores Dancausa Treviño	2,605153847	9.572	5,46476923	4.884	6,56261538	5.168	6,1680769	7.209	6,1680769	56.748

¹ 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 2013, (el precio inicial era de 4,0524615, pero tras el ajuste por la ampliación de capital liberada de abril 2013, el nuevo valor es de 2,605153847).

²Precio 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 2014.

³Precio 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 2015.

⁴Precio 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 2016.

- Retribución variable plurianual:

Adicionalmente, es preciso mencionar que está en vigor un plan de incentivos plurianual, descrito en el Informe anual de remuneraciones aprobado en votación consultiva por la Junta General celebrada en marzo de 2016, del que serán beneficiarios, entre otros, los consejeros ejecutivos.

El 100 por 100 del Incentivo está sujeto a las siguientes condiciones finales:

Anualmente, el ROE del Banco debe quedar por encima del punto medio del grupo comparable de Entidades a fecha 31 de diciembre de cada año. El grupo comparable de entidades determinado por la Comisión de Retribuciones para el 2016 estaba compuesto por: Banco Santander, BBVA, CaixaBank, Bankia, Banco Sabadell, Banco Popular y Liberbank.

Se informa que el porcentaje de consecución del ROE del Banco a 31 de diciembre de 2016 ha sido del 13,48%, quedando por encima del punto medio del grupo comparable de Entidades.

En todo caso, la concesión de dicha remuneración variable queda condicionada a:

- Que el ROE de la Actividad de Clientes supere el 10 por 100 a fecha 31 de diciembre de 2018 para percibir el 100 por 100 del incentivo variable devengado.
- Encontrarse de alta y en activo en el Grupo en la fecha de cobro. La extinción de la relación laboral o mercantil con carácter previo a la fecha de cobro y por cualquier causa determinará de forma automática y sin necesidad de comunicación alguna la extinción del derecho al cobro de este Incentivo.
- No haber perdido el nivel funcional o de responsabilidades actual.

Otros sobre remuneraciones:

Bankinter no mantiene con sus consejeros externos o no ejecutivos compromisos por pensiones y tampoco mantiene con sus consejeros ejecutivos compromisos nuevos o diferentes de los ya señalados en el

Informe de Remuneraciones de ejercicios anteriores. Bankinter no mantiene con sus consejeros ejecutivos o con los miembros de la Alta Dirección compromisos nuevos por pensiones o diferentes de los ya señalados en los Informes de Remuneraciones de consejeros de ejercicios anteriores.

Bankinter no tiene acordadas cláusulas de blindaje con ninguno de sus consejeros ejecutivos en sus contratos mercantiles de administración ni con el Presidente en su contrato de prestación de servicios, que liguen el devengo de derechos económicos a situaciones de cambio de control en el banco (cláusulas habituales en este tipo de contratos en las grandes empresas), tal y como se indica en el informe sobre remuneraciones de los consejeros que se someterá a votación consultiva en la Junta General de 2017, al igual que en años anteriores.

Bankinter no tiene acordadas cláusulas de blindaje con ninguno de los miembros de la Alta Dirección en sus contratos de Alta Dirección ni cláusulas que liguen el devengo de derechos económicos a situaciones de cambio de control en el banco (cláusulas habituales en los contratos de alta dirección y de hecho previstas en el RD 1382/1985 que regula la relación laboral especial de alta dirección).

Resumen retribuciones, créditos y otros beneficios de los consejeros

Retribuciones por conceptos retributivos

	Miles de euros	
	2016 (*)	2015 (*)
Retribución fija (1)	2.009	1.852
Retribución variable (2)	423	389
Dietas (3)	351	368
Atenciones Estatutarias (4)	1.180	1.140
Opciones sobre acciones y/o otros instrumentos financieros	-	-
Otros	-	-
	3.963	3.749

(*) no incluye la remuneración en especie percibida por el Presidente y la Consejera Delegada (12 miles de euros) ni otros conceptos percibidos por beneficios corporativos (que ascienden a 7 miles de euros).

- (1) Retribución fija devengada en 2016 exclusivamente correspondiente a los consejeros ejecutivos en su condición de ejecutivos y al Presidente del Consejo de Administración, por el ejercicio de sus funciones institucionales no ejecutivas.

- (2) Retribución variable correspondiente únicamente a los consejeros ejecutivos en su condición de ejecutivos, procedente de la retribución variable anual devengada en el ejercicio 2016. A cada uno de los consejeros ejecutivos, se les asignó una cantidad que percibiría en caso de cumplirse el objetivo previsto, según se ha explicado en el epígrafe "Retribución de los consejeros ejecutivos por sus funciones ejecutivas". A efectos meramente aclaratorios, el Presidente del Consejo no percibe retribución variable.
- (3) Dietas de asistencia a Consejos y Comisiones (consejeros)
- (4) Comprende retribución fija del Consejo más entrega gratuita de acciones (por sus funciones como mero consejeros)

Retribuciones por tipología de consejero incluidos todos los conceptos

Tipología Consejeros	Miles de euros			
	2016		2015	
	Por Sociedad ¹	Por Grupo (**)	Por Sociedad ¹	Por Grupo (**)
Ejecutivos (*)	2.160	-	1.988	-
Externos Dominicales	229	-	222	-
Externos Independientes	705	55	705	41
Otros Externos (***)	869	-	834	-
	3.963	55	3.749	41

¹ No incluye la remuneración en especie percibida por el Presidente y la Consejera Delegada (12 miles de euros) ni otros conceptos percibidos por beneficios corporativos que ascienden a 7 miles de euros.

(*) Tienen la condición de consejeros ejecutivos:

CARTIVAL, S.A., Vicepresidente ejecutivo y D^a. María Dolores Dancausa Treviño, Consejera Delegada.

(**) Los consejeros D. Gonzalo de la Hoz Lizcano y D. Rafael Mateu de Ros, en calidad de consejeros no ejecutivos, percibieron durante el año 2016 en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración de Línea Directa Aseguradora, S.A., y de sus comisiones en el caso de D. Gonzalo de la Hoz Lizcano, el importe de 34.000 euros y 16.000 euros, respectivamente. Adicionalmente, D. Gonzalo de la Hoz Lizcano es Presidente de Gneis Global Services, S.A., empresa de servicios de tecnología y operaciones del Grupo, y ha percibido durante el año 2016 en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración el importe de 4.800 euros.

(***) Tiene la condición de "otros externos" el Presidente, D. Pedro Guerrero Guerrero.

Otros beneficios

	Miles de euros
Anticipos	-
Créditos concedidos	-
Fondos y Planes de Pensiones: Aportaciones	-
Fondos y Planes de Pensiones: Obligaciones contraídas	600
Primas de seguros de vida	3
Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	-