



## INFORME SOBRE POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DE BANKINTER S.A.

### INDICE

- 1.- Política General de retribuciones de los Consejeros y de los Altos Directivos.
  - 1.1. Introducción.
  - 1.2. Política retributiva de los Consejeros en general.
  - 1.3. Política retributiva de Altos Directivos.
  
- 2.- Resumen de la aplicación de política retributiva durante el ejercicio 2010.
  
- 3.- Política de retribuciones aplicable en el ejercicio 2011.
  
- 4.- Función de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en la elaboración de la política.
  
- 5.- Conclusiones del análisis de adaptación de los políticas y sistemas retributivos de la entidad a los estándares de aplicación del *FSB* de septiembre de 2009 (sobre los principios aprobados por el Foro de Estabilidad Financiera en septiembre de 2009) y de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo 2010/76/UE, de 24 de noviembre de 2010.

El Reglamento del Consejo de Administración de Bankinter, que recoge las normas de régimen interno y funcionamiento del Consejo y de sus Comisiones, así como los derechos y deberes de los consejeros en el desempeño de sus funciones, atribuye al Consejo de Administración (artículo 24) la competencia de establecer a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, dentro de los límites establecidos en la Ley y en los Estatutos Sociales y sin perjuicio de las competencias de la Junta General, el sistema de remuneración de los Consejeros aplicable en cada ejercicio, y la distribución concreta del mismo, entre los siguientes posibles conceptos: cantidad fija por la responsabilidad inherente a la condición de Consejero, cantidades devengadas por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones del Consejo de Administración, la entrega de acciones o el reconocimiento de derechos de opción, expectativas sobre las acciones de la Sociedad o cualquier otro sistema de remuneración referenciado al valor de dichas acciones, a los beneficios o a otros criterios variables.

Igualmente el Reglamento del Consejo de Administración establece que el Consejo deberá aprobar un informe anual sobre política de retribuciones de los Consejeros, el cual difundirá y someterá a votación consultiva como punto separado del orden del día de la Junta, de acuerdo con el nuevo artículo 61.ter de la Ley de Mercado de Valores introducido por la Ley de Economía Sostenible. Señalar, que el Consejo de Administración de Bankinter, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Bankinter, lleva ejerciendo esta práctica de buen gobierno desde la Junta general del año 2008.

## **1.- Política General de Retribuciones de Bankinter de los Consejeros y de los Altos Directivos.**

### **1.1.- Introducción.**

En la actualidad, y dado el entorno económico existente las cuestiones relacionadas con las retribuciones de los Órganos de Administración de las empresas cotizadas y de sus equipos directivos han adquirido una relevancia notable y se han convertido en un motivo de debate público y de preocupación para los poderes públicos en todos los niveles y jurisdicciones. Todo ello ha provocado desde el ejercicio 2009 una creciente actividad regulatoria y normativa tanto a nivel internacional como nacional y una actividad intensa en el sector financiero para adaptarse en la medida de lo necesario a los nuevos estándares que se van afianzando en esta materia.

En este nuevo marco regulatorio cabe destacar los Principios de alto nivel para las políticas de remuneración del Comité Europeo de Supervisión Bancaria de Basilea de 20 de abril de 2009 y la Recomendación de la CE de 30 abril de 2009 relativa al sistema de remuneración de los consejeros de las empresas que cotizan en bolsa y la Recomendación de misma fecha sobre las políticas de remuneración en el sector de los servicios financieros, y los Principios del Foro de Estabilidad Financiera de 2 de abril de 2009 (FSF/FSB) para unas buenas prácticas en materia de remuneración y sus estándares de aplicación publicados el 25 de septiembre de 2009.

Posteriormente, en diciembre 2010 se publicó la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo 2010/76/UE, de 24 de noviembre de 2010, sobre requisitos de capital para la cartera de negociación y las retitulizaciones y a la supervisión de las políticas de remuneración, en la que se establecen disposiciones relativas a las políticas y prácticas de las entidades de crédito en materia de remuneraciones, en especial, respecto a aquellas categorías de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad o ejercen funciones de control. Y también durante el mes de diciembre de 2010, el Comité Europeo de Supervisores Bancarios (CEBS) publicó una guía interpretativa de los contenidos de la mencionada Directiva en materia retributiva (Guidelines on Remuneration Policies and Practices) que tiene por objeto aclarar y recoger en detalle los criterios interpretativos a aplicar en relación con las disposiciones de la Directiva anteriormente citada.

A lo anterior se une la incorporación de las recomendaciones de la UE antes referidas, a nuestro Código Unificado de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas (CUBG) al efecto de lo cual la CNMV, hizo pública una propuesta de modificación de varias de las recomendaciones del Código para incorporar los principios básicos de las recomendaciones. Esta reforma del Código que ha estado sometida a consulta pública

hasta el 17 febrero de 2010, no ha sido incorporada hasta la fecha al modelo de informe anual de gobierno corporativo de las sociedades anónimas cotizadas, dado que se tramitaba en paralelo al proyecto de Ley de Economía Sostenible (en adelante "LES"), de reciente publicación en el BOE, y que incorpora disposiciones legales específicas relativas a esta cuestión como por ejemplo la obligatoriedad de someter a votación consultiva de la Junta el presente informe, como ya se indicó en el punto anterior.

En definitiva, un conjunto de disposiciones comunitarias y domésticas e imperativas o basadas en el principio de cumplir o explicar, que vienen a definir para el conjunto de sociedades cotizadas y específicamente para las pertenecientes al sector financiero, un nuevo marco al que ajustar los principios, sistemas y conceptos de sus esquemas retributivos generales y de formas más intensa los referidos a los consejeros ejecutivos y a la alta dirección.

En el caso de las entidades financieras españolas el Banco de España solicitó en octubre de 2009 formalmente la adaptación de los sistemas retributivos a los estándares de aplicación publicados por el FSB. A estos efectos pedía a cada entidad la realización, antes del 31 de diciembre de 2009, de un análisis interno del grado de adaptación y en su caso una relación de las medidas que se pretendía implementar para lograr esa adaptación en el menor tiempo posible. Es preciso tener en cuenta que estos principios no se aplican exclusivamente a los miembros del Consejo, los consejeros ejecutivos y la alta dirección, como sí ocurre con las recomendaciones de la CE y del CUBG o las disposiciones de la LES, sino que recogen un marco de actuación completo para el conjunto de empleados de las entidades financieras que bien por su posición directiva o bien por su posición funcional tienen capacidad para, con el objeto de lograr un beneficio propio y para la entidad, incurrir en riesgos actuales o que afloren en el futuro y que puedan menoscabar en algún momento la solvencia de la compañía. Se aplica por tanto a las entidades financieras un catálogo de principios más amplios y exigentes de los que en principio parece que se aplicará al resto de entidades cotizadas.

En el caso de Bankinter, como se indica a lo largo del informe, lleva realizando este análisis en tiempo y forma, durante los dos últimos años 2009 y 2010, y sometiéndolo a la aprobación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y del Consejo de Administración las conclusiones del mismo, las cuales han sido altamente satisfactorias.

Cabe afirmar por tanto que Bankinter no solo tiene vocación indubitada de adaptarse a los nuevos estándares nacionales e internacionales en materia de retribuciones sino que de facto sus sistemas, conceptos y principios retributivos actuales se adaptan y cumplen íntimamente con el espíritu que ha impulsado la acción normativa como se expone en el punto 5º de este informe.

## **1.2. Política Retributiva de los Consejeros en general:**

El Consejo de Administración de Bankinter cuenta con una mayoría de Consejeros externos, ocho en total (dos dominicales, cinco independientes y uno en la categoría de "otros externos") y tres Consejeros ejecutivos, (Presidente, Vicepresidente y Consejera Delegada).

En la confección de la política retributiva general de los Consejeros se han tenido en cuentas las especiales recomendaciones que sobre buen gobierno se han emitido relativas a la distinta estructura de las remuneraciones de los Consejeros ejecutivos frente al resto de Consejeros y así se viene ratificando en la política general contenida en el Informe de Remuneraciones de años anteriores, manteniendo una línea de continuidad para 2011.

Los Consejeros de Bankinter percibirán, por el desempeño de sus funciones como miembros del Órgano de Administración, una cantidad que se establecerá anualmente y de forma individual, en función de un baremo de puntos que se indica más adelante. De dicha cantidad se destinará un porcentaje a dietas de asistencia al consejo, un porcentaje a retribución fija y un porcentaje a entregas de acciones. Todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 32 de los Estatutos sociales de Bankinter. Los porcentajes que se destinarán a cada concepto retributivo, serán propuestos anualmente al Consejo por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Por lo que se refiere a la entrega de acciones y dado que ésta se destina a la totalidad de los miembros del Consejo de Bankinter, se establece que siguiendo las recomendaciones del CUBGC (Recomendación 36), los Consejeros asumirán el compromiso de no disponer de dichas acciones mientras ejerzan el cargo de Consejeros del Banco, pudiendo no obstante, el Consejo de Administración, a solicitud de un Consejero y previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, excepcionar para aquél, con carácter extraordinario, la obligación de no disposición de las acciones referida.

El reparto entre los Consejeros de los conceptos retributivos señalados se realizará según un baremo de puntos establecido en función de los cargos que se ocupen en el Consejo y sus responsabilidades respectivas, de modo que el Presidente (2 puntos), el Vicepresidente (1,5 puntos), Consejero Delegado (1,5 puntos), Consejero-Secretario (1,3 puntos) y el resto de Vocales del Consejo (1 punto).

Además, si por cualquier circunstancia el número de reuniones del Consejo de Administración del Banco se amplía a lo largo del ejercicio, respecto al calendario de reuniones aprobado para el año en curso, se acuerda abonar de manera separada el importe de esas reuniones adicionales a razón del mismo importe unitario establecido, abonándose de forma adicional a la cantidad aprobada anualmente.

Con carácter adicional, los Consejeros que sean miembros de alguna de las distintas Comisiones del Consejo percibirán dietas de asistencia a las reuniones de estas Comisiones, las cuales primarán de manera especial la labor del Presidente de la Comisión que corresponda sobre la del resto de vocales. El importe de estas dietas será propuesto por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para cada año y el importe global a percibir por los Consejeros estará en función del nivel de actividad de la Comisión de que se trate. Para el cálculo de las dietas de asistencia a las Comisiones no se tendrá en cuenta el baremo de puntos antes señalado. Por las funciones que desarrolla el Secretario del Consejo en las Comisiones percibirá dietas de asistencia a las Comisiones aunque no ocupe el cargo de Vocal en el mismo importe que los Vocales de cada Comisión.

A continuación se incluye un cuadro con el detalle de las Comisiones del Consejo de Administración y sus miembros al cierre del ejercicio 2010:



En el caso de los consejeros ejecutivos, además de las retribuciones anteriores, perciben por el ejercicio de sus facultades ejecutivas y en el marco de los contratos mercantiles de administración que les une a la sociedad, una remuneración adicional anual que en el caso del Presidente es fija y en el caso del Vicepresidente y de la Consejera Delegada tiene una parte fija y otra variable en función fundamentalmente del cumplimiento de objetivos de beneficio del Banco.

Bankinter no tiene comprometidas con ninguno de sus Consejeros no ejecutivos compromisos por pensiones. En el caso de la Consejera Delegada, María Dolores Dancausa, cabe destacar que como Consejera Delegada de la filial de Bankinter, Línea Directa Aseguradora S.A., le fue reconocido en el año 2005 un plan de pensiones de aportación definida que el Consejo de Administración de Bankinter, a propuesta de su Comisión de Nombramientos y 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 realizadas por este concepto durante 2010 ni tampoco las hubo durante 2009.

Como también se indicó en años anteriores, desde enero de 2007 no existe en Bankinter el concepto retributivo consistente en reconocer a los Consejeros, como parte de su sistema general de remuneraciones, expectativas de derechos ("opciones") referenciadas a las acciones de Bankinter S.A. ni ninguna otra modalidad de planes de opciones para Consejeros. Aunque la Sociedad considera que dicho sistema puede ser compatible con las reglas del buen gobierno corporativo, se atiende a la recomendación 36 del CUBGC y, por tanto, no se ha considerado este concepto. No existen actualmente planes de opciones en vigor concedidos a los consejeros (de los concedidos con anterioridad al ejercicio 2007).

Igualmente indicar que el Consejo acordó mantener a D. Jaime Echegoyen las opciones sobre acciones vigentes a su favor reconocidas en los ejercicios 2005 y 2006, las cuales podrán ser ejercitadas en los términos y condiciones contenidas en los acuerdos de autorización correspondientes, estando en vigor al cierre de 2010, y tras el split de 2007 y el aumento de capital de 2009, un total de 54.062 opciones a favor del anterior Consejero Delegado. Ninguno de estos planes dará derecho a suscripción o entrega de acciones por tratarse de planes liquidables por diferencias.

Sin perjuicio de lo anterior, y siguiendo las recomendaciones de buen gobierno, podrán establecerse para los Consejeros ejecutivos, dentro o no del marco de planes de incentivos anuales o plurianuales, para los directivos de la sociedad, planes de opciones buscando ligar su remuneración al rendimiento de la sociedad, a parámetros como, entre otros, el beneficio antes de impuestos o el beneficio por acción o a la revalorización de las acciones, entre otros factores. Estos planes deberán ser aprobados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y además, en todo caso y siempre que lo requiera la ley, por la Junta General de accionistas y ser comunicados o publicados con los requisitos legalmente aplicables. Los citados planes adaptarán su estructura en el futuro a los estándares de aplicación del FSB y a las recomendaciones de la UE para sociedades cotizadas, anteriormente mencionadas y en su caso a las nuevas recomendaciones que se incorporen al efecto al CUBG.

Bankinter no tiene acordadas cláusulas de blindaje con ninguno de sus consejeros ejecutivos.

### 1.3. Política retributiva de los Altos Directivos

Se consideran altos directivos, siguiendo las definiciones del CUBGC y de la Circular 3/2008 del Banco de España, a todos los Directores Generales y asimilados, que dependiendo directamente de la Consejera Delegada, ostentan poderes generales de representación y gestión de la entidad. En concreto y en la actualidad este grupo, tal y como se indica en el Informe Anual de Gobierno Corporativo de Bankinter referido al ejercicio 2010 estaría formado por:

Nombre o denominación social	Cargo
IÑIGO GUERRA AZCONA	Secretario General
FERNANDO MORENO MARCOS	Director del Área de Banca Comercial
EDUARDO OZAITA VEGA	Director del Área de Banca de empresas
RITA RODRIGUEZ ARROJO	Director del Área de Personas y Soporte
JACOBO DÍAZ GARCÍA	Director del Área de Mercados y Productos

En febrero de 2011, se unió al equipo directivo de la Entidad, como Directora del Área de Mercado de Capitales, Gloria Hernández García.

No existe compromiso de aportación alguna adicional a planes de pensiones por parte del Banco para los altos directivos.

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 ligen el devengo de derechos económicos a situaciones de cambio de control en el banco.

## 2.- Aplicación de política retributiva durante el ejercicio 2010 para Consejeros y Altos Directivos.

De conformidad con lo establecido en la Recomendación 40 del Código Unificado de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, se incluye a continuación un resumen global de la aplicación de la política de retribuciones para el ejercicio pasado (2010).

De acuerdo con el informe sometido a la Junta General Ordinaria de 2010 con carácter consultivo y aprobado por la misma, la cantidad a percibir por Consejero y por punto sería de hasta 100.000 euros año, a distribuir como sigue:

- 41% se destinaba a retribución fija (41.000 euros),
- 25% a entregas de acciones (25.000 euros) y
- 34% a dietas de asistencia al Consejo (34.000 euros).

Además, los consejeros que formen parte de Comisiones del Consejo debían percibir, 1.680 euros por reunión si acudían a ésta en calidad de vocales y 2.520 euros si lo hacían en calidad de Presidentes de Comisiones.

Respecto de la Comisión Ejecutiva los vocales percibían una retribución fija y dietas de asistencia, en atención a que el número de reuniones de la Comisión se vio incrementado para dicho ejercicio en relación con ejercicios anteriores (se celebró un total de 26 reuniones de la Comisión para el ejercicio 2010 frente a las 9 reuniones celebradas durante el ejercicio 2009). Los importes a percibir por vocal son los siguientes:

- Retribución fija anual para cada uno de los miembros (incluido el Secretario): 20.000 euros año.
- Dieta de asistencia Presidente: 2.000 euros por reunión.
- Dieta de asistencia Vocal y Secretario: 1.000 euros por reunión.

Durante el año 2010, los Consejeros D. Gonzalo de la Hoz Lizcano y D. Rafael Mateu de Ros, en calidad de Consejeros no ejecutivos, percibieron en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración de Línea Directa Aseguradora, S.A., filial 100% de Bankinter, el importe de 6.000 euros, cada uno de ellos, tal y como se detalla en el cuadro del citado apartado. D. Gonzalo de la Hoz Lizcano, también percibió dietas como vocal de la Comisión de Control de Línea Directa Aseguradora por un importe de 600 euros. Igualmente, D. Gonzalo de la Hoz Lizcano fue nombrado Presidente no ejecutivo de Gneis Global Services, S.A. en diciembre de 2010, tomando posesión de su cargo en la primera reunión celebrada en enero 2011,

por lo tanto, durante el ejercicio 2010 no ha recibido ningún importe en concepto de dietas de asistencia.

El detalle individual de las remuneraciones recibidas por cada consejero de Bankinter y por conceptos se ha incluido tanto en la Memoria Anual de Bankinter S.A. y de su Grupo 2010 como en el Informe Anual de Gobierno Corporativo del Banco relativo al ejercicio 2010 (apartados B.1.11 y G), documentos que son puestos a disposición de los accionistas con ocasión de la Junta general ordinaria del banco y a los que este informe se remite expresamente por lo que no considera necesario reproducirlos en el mismo.

La remuneración de los consejeros ejecutivos de Bankinter percibida durante 2010 por el ejercicio de sus facultades ejecutivas consta desglosada e individualizada en los documentos citados (Memoria Anual e Informe Anual de Gobierno Corporativo - apartado G).

En cuanto a los Altos Directivos, el detalle de lo percibido por todos los conceptos, fijo y variable, en el ejercicio queda igualmente recogido en tanto en la Memoria Anual de Bankinter S.A. y de su Grupo 2010 como en el Informe Anual de Gobierno Corporativo del Banco relativo al ejercicio 2010 (apartado B.1.12 y G), documentos que son puestos a disposición de los accionistas con ocasión de la Junta general ordinaria del banco y a los que este informe se remite expresamente por lo que no considera necesario reproducirlos en el mismo.

#### **Plan de Incentivos Bienal.**

Por otro lado, tal y como se indicó el informe anual de política retributiva del año pasado, la Junta General de Bankinter celebrada en abril de 2009 aprobó como parte del informe de política de retribuciones, el establecimiento de un nuevo Plan de Incentivos Plurianual (2009-2010) que tiene como beneficiarios al Presidente, al Consejero Delegado y a los miembros de la Alta Dirección junto al resto del equipo directivo de la entidad. La liquidación se llevará a cabo en el mes de mayo de 2011 en la fecha concreta que determine el Consejo de Administración.

Las características del Plan de incentivos plurianual (2009-2010) están detalladas en el Informe de política de retribuciones de Bankinter, S.A., aprobado por la Junta general de la Entidad celebrada el 22 de abril de 2010, a las que este informe se remite expresamente por lo que no considera necesario reproducirlas en el mismo.

Cabe indicar que dadas las características del plan, las condiciones fijadas para el devengo de las cantidades correspondientes, el resultado final de la entidad en 2010 y el nivel actual de cotización de la acción, se estima que no se van a dar las circunstancias necesarias para su cumplimiento.

### 3.- Política de Retribuciones aprobada para el ejercicio 2011.

#### A. Cuantía anual por condición de Consejero

El Consejo de Administración de Bankinter en su reunión de 22 de diciembre de 2010, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su reunión de 20 de diciembre de 2010, aprobó el marco retributivo de los Consejeros para 2011, modificado posteriormente en la reunión del Consejo de Administración de 23 de febrero de 2011, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su reunión de 21 de febrero de 2011, sin perjuicio de someter dicho régimen a votación consultiva -o, en los aspectos que proceda, vinculante- de la Junta General.

Se ha acordado por el Consejo de Administración de Bankinter, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, reducir la cantidad global hasta 88.000 euros/punto como remuneración por la condición de miembro del Consejo para el ejercicio 2011.

Y se ha acordado mantener los porcentajes de reparto de dicha cantidad, como sigue:

- El 34% a dietas de asistencia al consejo, existiendo una previsión de 11 reuniones para 2010 (29.920 euros).
- El 41% a retribución fija (36.080 euros) y
- El 25% restante a entrega de acciones (22.000 euros).

El reparto entre los Consejeros de los conceptos retributivos señalados se realizará según el baremo de puntos siguiente: 2 puntos para el Presidente, 1,5 puntos para el Vicepresidente, 1,5 puntos para el Consejero Delegado, 1,3 puntos para el Consejero-Secretario y 1 punto para cada uno de los demás Consejeros.

Si por cualquier circunstancia el número de reuniones del Consejo de Administración del Banco se amplía a lo largo del ejercicio, se acuerda abonar de manera separada el importe de esas reuniones adicionales a razón del mismo importe unitario de dietas de asistencia establecido.

#### B. Dietas de asistencia

Con carácter adicional a lo indicado en el apartado 1 anterior, también se ha acordado reducir el importe a percibir por los Consejeros que pertenezcan a alguna de las Comisiones del Consejo en concepto de dietas de asistencia y así recibirán:

- 2.218 euros para el Presidente de cada Comisión y
- 1.478 euros para cada Vocal.

Respecto de la Comisión Ejecutiva se ha acordado quitar la retribución fija, manteniendo solo así las dietas de asistencia, al igual que sucedía en el ejercicio 2009 y anteriores. Y de igual forma se ha decidido reducir el importe de las dietas en relación a las acordadas para el ejercicio 2009, siendo los importes a percibir por asistencia a dicha Comisión los siguientes:

- o Dieta de asistencia Presidente: 4.620 euros por reunión.
- o Dieta de asistencia Vocal y Secretario: 3.080 euros por reunión

Igualmente, para el año 2011 se ha reducido el número de reuniones previstas para pasando a 11 reuniones frente a las 26 reuniones celebradas durante el ejercicio 2009.

En definitiva, el Consejo de Administración ha acordado una reducción global de sus retribuciones en un 10% respecto a 2010 en línea con las políticas de reducción de costes y de permanente búsqueda de la eficiencia, que actualmente constituyen un pilar básico de gestión del banco.

En el caso de que el número de reuniones de la Comisión Ejecutiva fuera inferior al inicialmente previsto, se podría incrementar la cifra de retribución fija anual señalada. Las dietas se abonarán a continuación de cada reunión del Consejo o Comisión.

El Consejero-Secretario recibirá las dietas de asistencia correspondientes en cada caso a los Vocales de las Comisiones, por el desarrollo de las labores propias de su labor de Secretario de las distintas Comisiones, incluso en el caso de que no sea Vocal de las mismas.

### **C. Entrega de acciones**

Consistirá en la entrega a los Consejeros de las acciones de Bankinter S.A. correspondientes al importe afecto a este concepto señalado en el apartado 3.a) anterior por cuartas partes anuales de igual importe. La entrega se efectuará al precio de cotización de cierre de la fecha concreta establecida según se indica a continuación y se comunicará a la CNMV dentro del plazo establecido.

La entrega tendrá carácter trimestral y será efectuada en los meses de abril, julio y octubre de 2011 y enero de 2012 dentro del plazo de siete días hábiles siguientes a la fecha de la presentación pública de resultados trimestrales, semestrales o anuales del Grupo o a la finalización del período establecido para la presentación de los estados financieros trimestrales a la CNMV, si el segundo plazo finalizara antes que el primero, o, en su caso, en la fecha que por motivos justificados establezca el Consejo de Administración.

La fecha concreta de entrega será determinada por el Consejo de Administración o la Comisión Ejecutiva o, por delegación, por el Presidente, el Vicepresidente, la Consejera Delegada, el Secretario del Consejo o el Secretario General indistintamente, dentro de los referidos plazos.

Los Consejeros asumirán el compromiso de no disponer de dichas acciones mientras ejerzan el cargo de Consejeros del Banco. No obstante, el Consejo de Administración previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá excepcionar para aquél, con carácter extraordinario, la obligación de no disposición de las acciones a que se refiere el presente apartado.

Todo ello pendiente de ser aprobado por la Junta general.

#### **4. Estimación de retribuciones 2011**

En el supuesto de que todos los Consejeros asistieran durante 2011 a todas las reuniones del Consejo de Administración así como de las Comisiones de las que forman parte, y atendiendo a la estructura del Consejo a la fecha del presente informe y al programa de reuniones previsto a la misma, la previsión de retribuciones de Consejeros en 2011 es la siguiente:

## Informe de remuneraciones -JG-

Consejeros	puntos	Consejo Administración			TOTAL COBRADO POR CONSEJERO / CONSEJO	Comisiones  Dietas asistencia (sin fija Comisión Ejecutiva)
		Retribución fija (41%)	Dietas asistencia (34%)	Entrega acciones (25%)		
Pedro Guerrero	2	72.160	59.840	44.000	176.000	50.820
María Dolores Dancausa	1,5	54.120	44.880	33.000	132.000	33.880
CARTIVAL, S.A.	1,5	54.120	44.880	33.000	132.000	33.880
Rafael Mateu de Ros	1,3	46.904	38.896	28.600	114.400	66.405
Marcelino Botin	1	36.080	29.920	22.000	88.000	5.914
Fernando Masaveu	1	36.080	29.920	22.000	88.000	33.880
José Ramón Arce	1	36.080	29.920	22.000	88.000	71.579
John de Zulueta	1	36.080	29.920	22.000	88.000	69.362
Gonzalo de la Hoz	1	36.080	29.920	22.000	88.000	22.176
Jaime Terceiro	1	36.080	29.920	22.000	88.000	30.307
José Antonio Garay	1	36.080	29.920	22.000	88.000	60.491
Totales por concepto		479.864	397.936	292.600	1.170.400	478.693
<b>Total por año</b>		<b>1.649.093</b>				

### 5. Modificaciones del programa

En el caso de que durante el ejercicio se produjera un aumento del número de Consejeros se procederá a remunerarles de la manera siguiente:

- percibirá una retribución fija a partir de su fecha de incorporación en la misma forma que el resto de los Consejeros y con la proporción que le corresponda de acuerdo con el sistema de reparto de puntos.
- percibirá igualmente dietas de asistencia a las reuniones del Consejo siempre que proceda y cuando sean miembros de Comisiones del Consejo percibirán igualmente dietas como el resto de miembros y,
- por lo que refiere a las entregas de acciones, ésta se producirá en proporción al número de días del trimestre de incorporación del Consejero.

En caso de fallecimiento se establece que todos los derechos que correspondan al Consejero, ya sean consecuencia de las entregas trimestrales de acciones o, en su caso, a planes de opciones en vigor, se transmitan a sus herederos o beneficiarios, llevándose a cabo las actuaciones que para ellos sean necesarias, incluyendo la liquidación anticipada de cualesquiera derechos de opción. Del mismo modo se procederá en caso de incapacidad del Consejero para el desempeño de sus funciones

En los supuestos de cese del Consejero, por cualquier causa distinta de las indicadas en el apartado precedente, se establece que el Consejero cesante tendrá derecho, por lo que se refiere a la entrega de acciones, a la parte proporcional de la entrega del trimestre que se corresponda con los días que haya permanecido en el cargo y, por lo que refiere en su caso a los planes de opciones que tenga en vigor reconocidos a su

favor, tendrá derecho al resultado de la liquidación anticipada de los mismos a la fecha de su cese.

Las variaciones en el número de Consejeros que pudieran producirse durante el ejercicio 2011 no alterarán la remuneración del resto.

Todo lo anterior sin perjuicio de lo que para casos concretos y a la vista de las circunstancias específicas acuerde el Consejo de Administración de Bankinter.

## **6. Retribuciones Consejeros ejecutivos y Alta Dirección: Previsión.**

La retribución de los Consejeros ejecutivos de Bankinter, se actualiza de conformidad con lo aprobado por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, quedando para el ejercicio 2011 de la siguiente forma:

- Presidente: 941.567 euros
- Vicepresidente: 360.000 euros en concepto de retribución fija y 200.000 euros de variable conforme a lo indicado en el punto siguiente.
- Consejera Delegada: 600.000 euros en concepto de retribución fija y 200.000 euros de variable conforme a lo indicado en el punto siguiente.

En cuanto al Vicepresidente cabe señalar que además, Alfonso Botin Sanz de Sautuola, representante en el Consejo de Cartival S.A., percibirá en 2011, como Presidente Ejecutivo de Línea Directa Aseguradora, un total de 150.000 € en concepto de retribución fija y hasta un 30% en concepto variable sujeto a la consecución de objetivos del año. El devengo de este incentivo variable se produce desde la consecución de un 90% hasta el 110% del objetivo fijado, pudiendo percibir un máximo del 137,5% de la retribución variable.

En cuanto a la Alta Dirección, el importe previsto agregado de las retribuciones salariales en 2011 es de 1.888.900 euros, siendo 1.499.058 euros en concepto de retribución fija y 389.842 de retribución variable conforme a lo dispuesto en el apartado siguiente.

### Características de la retribución variable

Para el ejercicio 2011, la retribución variable anteriormente referida se ha vinculado a la consecución del objetivo de resultados de la actividad bancaria del Grupo, en términos de Beneficio antes de impuestos. A cada uno de los consejeros ejecutivos, a excepción del Presidente, y a cada miembro de la alta dirección se les ha asignado una cantidad que percibirían en caso de cumplirse el 100% del objetivo previsto. No obstante, el devengo de este incentivo variable se produce desde la consecución de un

80% del objetivo y hasta un máximo del 130% del mismo, pudiendo percibir según los citados porcentajes de consecución entre el 70% y el 145% de la cantidad variable asignada a cada uno de los beneficiarios.

#### 4.- Papel de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en la elaboración de la política.

La política contenida en el presente informe ha sido propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Bankinter en su reunión de 20 de diciembre de 2010 y aprobada por el Consejo de Administración en su reunión de 22 de diciembre de 2010, modificada posteriormente, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en la reunión del Consejo de Administración de 23 de febrero de 2011 y siendo definitivamente aprobada en el Consejo de marzo de 2011, como parte del presente informe.

Entre los miembros de la Comisión hay vocales con amplia experiencia y conocimientos en la gestión de personas y el diseño e implantación de sistemas retributivos de empresa.

Recordar que para incorporar las nuevas recomendaciones de la CE sobre retribuciones de los consejeros (Recomendación 2009/3159/CE sobre políticas de remuneración en el sector de los servicios financieros y Recomendación 2009/3177/CE que complementa las recomendaciones 2004/913/CE y 2005/162/CE en lo que atañe al sistema de remuneración de los consejeros de las empresas que cotizan en bolsa), así como el entonces proyecto de la Ley de Economía Sostenible (aprobado y publicado en el BOE recientemente, con fecha 5 de marzo de 2011) la CNMV en aplicación de lo anterior, ya preveía establecer como obligatorias ciertas recomendaciones sobre transparencia de las remuneraciones, publicando una propuesta de actualización del CUBG que, básicamente, planteaba lo siguiente:

- En primer lugar, convertir en normas de cumplimiento obligatorio tres Recomendaciones del CUBG aprobado en 2006: contenido de la política de retribuciones (Recomendación 35), votación consultiva por la Junta General del informe de retribuciones (Recomendación 40), difusión de las remuneraciones individuales de los consejeros (Recomendación 41).
- En segundo lugar, añadir a las Recomendaciones del CUBG, una serie de aspectos complementarios como, entre otros, que los criterios de rendimiento sean predeterminados y medibles, que la propiedad de las acciones se haga efectiva no antes de tres años, que los consejeros retengan parte de las acciones que se les entreguen, que se limiten los pagos por rescisión a un máximo de dos años de los honorarios totales, que al menos uno de los miembros de la Comisión de retribuciones sea experto en dicha materia.

Dichas modificaciones, que a fecha de la publicación de este informe, están pendientes de su aprobación y que sin duda tienden a mejorar el principio de transparencia, han

sido analizadas igualmente por Bankinter concluyendo que se cumplen casi en su totalidad.

Cabe indicar también que Bankinter cumple con la previsión contenida en la Directiva 2010/76 en virtud de la cual el Presidente y los miembros de la comisión deben ser a su vez miembros del Consejo de Administración que no desempeñen cargos ejecutivos.

La fijación de la política retributiva de los Consejeros de Bankinter se ha llevado a cabo por tanto por la Comisión de Nombramientos que ha realizado, desde su publicación en 2006, una labor de análisis de las recomendaciones establecidas por el Código Unificado de Buen Gobierno español con la finalidad de alinear el sistema retributivo de los Consejeros del Banco con las mejores prácticas de gobierno corporativo.

Esta Comisión ha mantenido a lo largo de 2010 un total de 9 reuniones dedicadas, entre otras, a cuestiones retributivas tanto del Consejo como de la Alta Dirección. Además por segunda vez, al igual que sucedió en la Junta General celebrada en 2010, el Presidente de la Comisión informará a los accionistas, en línea con las mejores prácticas y recomendaciones de buen gobierno, sobre la actividad desarrollada por la Comisión durante el ejercicio.

## **5.- Conclusiones del análisis de adaptación de los sistemas retributivos de la entidad a los estándares de aplicación del FSB de septiembre de 2009 y a la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo 2010/76/UE, de 24 de noviembre de 2010**

El Banco de España trasladó al conjunto del sector financiero a finales del ejercicio 2009 la conveniencia de que todas las entidades adaptaran antes del 31 de diciembre de 2009 sus políticas, sistemas y conceptos retributivos a los estándares FSB publicados el 25 de septiembre de 2009, que desarrollaban los principios en materia retributiva de los consejeros y directivos de las entidades financieras aprobados por el Foro de Estabilidad Financiera en septiembre de ese mismo año.

Posteriormente, en diciembre 2010 se publicó la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo 2010/76/UE, de 24 de noviembre de 2010, sobre requisitos de capital para la cartera de negociación y las retitulizaciones y a la supervisión de las políticas de remuneración, en la que se establecen disposiciones relativas a las políticas y prácticas de las entidades de crédito en materia de remuneraciones, en especial, respecto a aquellas categorías de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad o ejercen funciones de control. Y también durante el mes de diciembre de 2010, el Comité Europeo de Supervisores Bancarios (CEBS) publicó una guía interpretativa de los contenidos de la mencionada Directiva en materia retributiva (Guidelines on Remuneration Policies and Practices) que tiene por objeto aclarar y recoger en detalle los criterios interpretativos a aplicar en relación con las disposiciones de la Directiva anteriormente citada.

Bankinter, al igual que hizo el año pasado, según queda plasmado en el informe anual de política retributiva sometido a votación consultiva de la Junta general del año 2010, ha procedido a dar cumplimiento al requerimiento indicado anteriormente, y de carácter anual y en concreto ha llevado a cabo respecto de todos y cada uno de los sistemas y conceptos retributivos existentes en todas las áreas de dirección, negocio, soporte y control de la entidad, incluida la alta dirección y el Consejo de Administración, un análisis exhaustivo del grado de cumplimiento, en cada caso, de los principios recogidos en los citados estándares internacionales y en las propias Recomendaciones de la Comisión Europea anteriormente reseñadas. Las conclusiones de este estudio han sido presentadas por la Unidad de Cumplimiento Normativo a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Consejo de Administración en su reunión ordinaria de 21 de marzo de 2011 y, como se hizo el año anterior, posteriormente han sido remitida al Banco de España.

Con carácter general el estudio concluye que los sistemas, conceptos y políticas retributivas del banco se adaptan a los principios fundamentales contenidos en el

documento del FSB y en las Directivas europeas, siendo especialmente destacables del estudio, como el año anterior, los siguientes puntos:

- Tanto en términos absolutos como comparativos con el sector, las cuantías tanto fijas como variables que percibe la alta dirección y el conjunto de empleados de Bankinter pueden calificarse como moderadas y prudentes y en todo caso proporcionadas al beneficio anual generado por la entidad, a la retribución ofrecida anualmente a los accionistas y al beneficio retenido para reforzar cada ejercicio el capital social.
- No se han detectado situaciones de desproporción de remuneración variable sobre salario fijo. El empleado que más variable puede percibir respecto de su fijo, incluyendo en este análisis a los consejeros ejecutivos y a la alta dirección, no supera un 35 - 40% además sobre cifras absolutas que pueden ser calificadas sin duda como muy moderadas en su conjunto y en una aproximación individual. Esto sin duda permite concluir que en términos de materialidad y proporcionalidad el sistema retributivo de Bankinter cumple con los principios de prudencia y gestión responsable que las nuevas normas pretenden recordar al conjunto del sistema.
- Tampoco 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 de la entidad 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 una pequeña 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.
- 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 ni por tanto "*paracaídas de oro*" ni en relación a los consejeros ejecutivos ni a los miembros de la alta dirección. Los miembros de estos colectivos tienen derecho exclusivamente a percibir, en caso de extinción de su relación con la entidad, una indemnización inferior a la que tiene derecho a percibir cualquier otro empleado de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y en los mismos supuestos contemplados en la referida disposición legal. En el caso de los consejeros ejecutivos la referida indemnización está amparada por los Estatutos sociales, y tanto en su caso como en el de la alta dirección, por un Acuerdo adoptado por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones así como los contratos mercantiles de administración y laborales de alta dirección suscritos por la Sociedad con los mismos.

Cabe por último indicar la entidad tiene un compromiso firme para realizar anualmente una revisión de los sistemas conceptos y políticas existentes en el banco y a someter las conclusiones de esas revisiones a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Esto sin perjuicio del análisis singular que proceda en el caso de que se decida implantar en cualquier momento un nuevo sistema, plan o concepto retributivo en cualquier área de la entidad.