



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 2011.
- 3.- Política de retribuciones aplicable en el ejercicio 2012.
- 4.- Conclusiones del análisis de adecuación actual de la política retributiva de Bankinter, aplicable a los administradores, Alta Dirección y resto de personas incluidas en el colectivo de tomadores de riesgo del grupo, a las reglas del Real Decreto 771/2011.
- 5.- Función de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en la elaboración de la política.

El presente informe recoge la política retributiva de Bankinter, S.A., tanto de los miembros de su Consejo de Administración como de Alta Dirección. También, se detallan, en el punto cuarto, las conclusiones sobre la adecuación actual de la política retributiva aplicable a los administradores y miembros de la Alta Dirección, de BANKINTER, así como para el resto del personal cuyas actividades profesionales incidan en el perfil de riesgo a nivel de grupo, sociedad matriz y filiales (colectivo de tomadores de riesgo), a las exigencias del Real Decreto 771/2011, de 3 de junio, por el que se modifica el Real Decreto 216/2008, de 15 de febrero, de recursos propios de las entidades financieras y el Real Decreto 2606/1996, de 20 de diciembre, sobre fondos de garantía de depósito de las entidades de crédito.

Señalar, igualmente, que en relación a las retribuciones percibidas por el Consejo de Administración, el Reglamento del Consejo de Administración de Bankinter, 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, atribuyendo 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.

Por último, 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. El Consejo de Administración de Bankinter, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Bankinter, lleva aplicando esta práctica de buen gobierno desde la Junta general del año 2008.

El informe de política de retribuciones fue aprobado por el 99,045% (99,025% en la Junta General de 2010) del capital total presente y representado en la Junta General de 2011.

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

1.1.- Introducción.

Como consecuencia de la crisis económica y financiera que desde el año 2008 se ha instaurado en la práctica totalidad de la Economía Mundial, 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 mercados, los inversores, clientes y 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 normativos y de Buen Gobierno que se han ido imponiendo en esta materia.

La política retributiva de Bankinter se ha definido tomando siempre en consideración el nuevo marco regulatorio en el que 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 estuvo sometida a consulta pública hasta el 17 febrero de 2010, no ha sido aprobada aún por el Comité Ejecutivo de la Comisión ni ha sido incorporada por tanto al modelo de informe anual de gobierno corporativo de las sociedades anónimas cotizadas.

Señalar también que, el pasado 5 de junio de 2011, entró en vigor el Real Decreto 771/2011, de 3 de junio, por el que se modifica el Real Decreto 216/2008, de 15 de febrero, de recursos propios de las entidades financieras y el Real Decreto 2606/1996, de 20 de diciembre, sobre fondos de garantía de depósito de las entidades de crédito, y que incorpora un nuevo capítulo XII sobre política de remuneración de las entidades de crédito en el Real Decreto 216/2008, de recursos propios de las entidades financieras, culminando así la trasposición a la normativa española de la Directiva 2010/76/UE. Dicho Real Decreto introduce un marco de obligado cumplimiento en materia de política retributiva para las entidades de crédito, marco que será de aplicación a las remuneraciones devengadas en 2011 y por supuesto a las que se devenguen en el presente ejercicio 2012 y los siguientes.

Finalmente, la Circular 4/2011, de 30 de noviembre, del Banco de España, por la que se modifica la Circular 3/2008, de 22 de mayo, sobre determinación y control de los recursos propios mínimos, desarrolla aspectos relacionados con la transparencia de la política de remuneraciones y datos cuantitativos agregados sobre la misma (datos estos últimos que se incorporará en el Informe de relevancia prudencia que ese publique en el ejercicio 2012 referido a las remuneraciones de 2011). Incide esta Circular sobre las remuneraciones que las entidades apliquen a sus directivos y a los empleados cuyas decisiones puedan afectar al perfil de riesgos de la entidad complementando así la normativa establecida en el RD. 771/2011.

En definitiva, un conjunto de disposiciones comunitarias y nacionales 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 las políticas, los sistemas y conceptos de sus esquemas retributivos tanto generales como específicos de determinadas áreas y especialmente los aplicables a los consejeros ejecutivos la alta dirección y el colectivo de personas tomadoras de riesgo para la entidad.

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 y capacidad de decisión 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 se aplican al resto de entidades cotizadas.

En el caso de Bankinter, como se indica a lo largo del informe, lleva realizando este análisis desde el año 2009, y sometiendo a la aprobación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y del Consejo de Administración las conclusiones del mismo.

Por último, reseñar que en octubre de 2011, el Banco de España solicitó a las entidades financieras españolas, en relación a la aplicación del Real Decreto 771/2011, de 3 de junio, por el que se modifica el Real Decreto 216/2008, de 15 de febrero, de recursos propios de las entidades financieras y el Real Decreto 2606/1996, de 20 de diciembre, sobre fondos de garantía de depósito de las entidades de crédito, la elaboración de un informe por parte de un externo experto independiente sobre la adecuación actual de la política retributiva aplicable a los administradores y miembros del Comité de Dirección, u órgano equivalente, de BANKINTER, S.A., así como para el resto del personal cuyas actividades profesionales incidan en el perfil de riesgo a nivel de grupo, sociedad matriz y filiales, a las exigencias del citado Real Decreto. En dicho informe se estudian las características de la retribución del colectivo anteriormente indicado, en relación a las remuneraciones devengadas en 2011 y las concedidas. A las conclusiones de este informe externo y las propias de la entidad sobre el grado de adecuación de nuestras políticas retributivas a la norma reglamentaria haremos referencia en el cuarto apartado 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, siete en total (dos dominicales y cinco independientes¹) 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 sobre buen gobierno, así como las mencionadas en el apartado anterior, relativas a la distinta estructura de las remuneraciones de los Consejeros ejecutivos frente al resto de Consejeros, tal y como se viene ratificando en la política general contenida en el Informe de Remuneraciones de años anteriores, manteniendo esta línea de continuidad para 2012.

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.

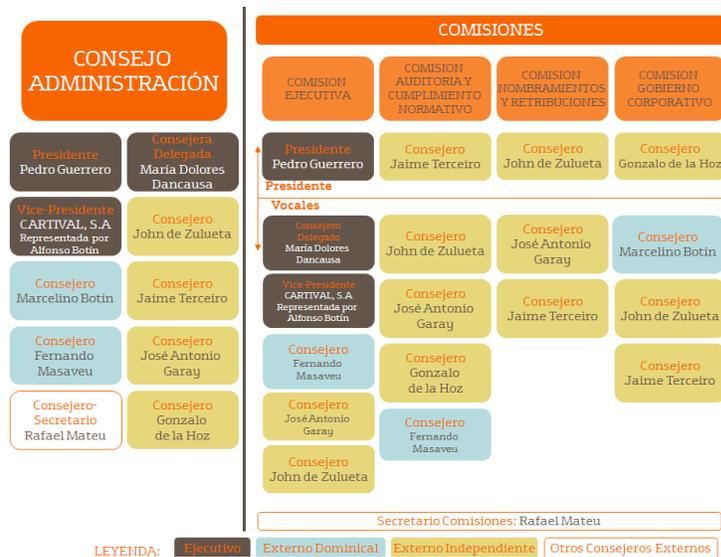
El reparto entre los Consejeros de los conceptos retributivos señalados se realizará según un baremo de puntos establecido en función de los cargos que se ocupen en el Consejo y sus responsabilidades respectivas, de modo que el Presidente (2 puntos), el Vicepresidente (1,5 puntos), Consejero Delegado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

¹ Rafael Mateu de Ros ha sido reclasificado como consejero independiente, en la reunión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones celebrada en el mes de enero de 2012, al haber transcurrido 3 años desde que dejó sus funciones ejecutivas en la entidad, cumpliendo así con lo dispuesto en la definición de consejero independiente recogida en el Código unificado de Buen Gobierno aprobado por la CNMV en el año 2006.

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 2011:



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 mantiene con sus consejeros no ejecutivos compromisos por pensiones. Bankinter no mantiene con sus consejeros ejecutivos compromisos de nuevas aportaciones por pensiones. En el caso de la Consejera Delegada hay que precisar 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 2012 ni hay compromiso de hacerlas en los ejercicios futuros.

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, y tal como se indicó en el informe del año anterior, el Consejo acordó mantener a Jaime Echegoyen las opciones sobre acciones vigentes a su favor en el momento de su renuncia, los cuales se liquidaron por diferencias de acuerdo a los términos y condiciones establecidos en su momento, pero al ser el precio de liquidación del plan inferior al de ejercicio en el momento de vencimiento, las opciones se han cancelado, sin entregar a Jaime Echegoyen, anterior Consejero Delegado del Banco, cantidad alguna correspondiente a los mismos, y sin que existan más planes en vigor pendientes de liquidación.

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. Es vocación irrenunciable de la entidad que los citados planes adapten su estructura, y condiciones de cobro a las disposiciones recogidas en el Real Decreto 771/2011 y al resto de normas y recomendaciones tanto nacionales como internacionales vigentes en materia de retribuciones.

Bankinter no tiene acordadas cláusulas de blindaje con ninguno de sus consejeros ejecutivos en sus contratos mercantiles de administración que ligen 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). Las indemnizaciones previstas en los citados contratos 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.

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 2011 estaría formado por:

Nombre o denominación social	Cargo
IÑIGO GUERRA AZCONA	Secretario General
FERNANDO MORENO MARCOS	Director General del Área de Banca Comercial

EDUARDO OZAITA VEGA	Director General del Área de Banca de Empresas
GLORIA HERNANDEZ GARCIA	Directora General del Área de Mercado de Capitales
JACOBO DÍAZ GARCÍA	Director del Área de Innovación, Mercados y Productos

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

No existen compromisos por pensiones con los altos directivos salvo en un caso puntual en el que para lograr la equiparación con mecanismos empleados en el pasado con la Alta Dirección, se le reconocido en el ejercicio 2011 un plan de pensiones de aportación definida, aprobado por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. La cantidad aportada al citado plan ascendió a 656.565 euros. Dicho plan de pensiones cubre las contingencias habituales de jubilación, fallecimiento e invalidez, no existiendo, al ser de aportación definida, ningún compromiso por parte de Bankinter de realizar nuevas aportaciones en el futuro.

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 (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). Las indemnizaciones previstas en los citados contratos se aplican exclusivamente en los mismos casos previstos para las relaciones laborales ordinarias en el Estatuto de los Trabajadores y tienen un límite indemnizatorio notablemente inferior al límite fijado en la citada normativa laboral para el conjunto de empleados de la entidad.

2.- Aplicación de política retributiva durante el ejercicio 2011 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 (2011).

De acuerdo con el informe sometido a la Junta General Ordinaria de 2011 con carácter consultivo y aprobado por la misma, la cantidad a percibir por Consejero y por punto sería de hasta 88.000 euros año, a distribuir como sigue:

- El 34% a dietas de asistencia al consejo (29.920 euros).
- El 41% a retribución fija (36.080 euros) y
- El 25% restante a entrega de acciones (22.000 euros).

Además, los consejeros que formen parte de Comisiones del Consejo debían percibir, 1.478,40 euros por reunión si acudían a ésta en calidad de vocales y 2.217,60 euros si lo hacían en calidad de Presidentes de Comisiones.

Respecto de la Comisión Ejecutiva los importes percibidos por los vocales de la misma son los que a continuación se detallan²:

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

Durante el año 2011, los Consejeros D. Gonzalo de la Hoz Lizcano y D. Rafael Mateu de Ros, en calidad de Consejeros no ejecutivos, en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración de Línea Directa Aseguradora, S.A., percibieron el importe de 12.000 euros y 7.200, respectivamente. En el cantidad percibida por D. Gonzalo de la Hoz Lizcano, se incluyen las dietas como vocal tanto del Consejo de Administración como vocal de la Comisión de Control de Línea Directa Aseguradora. Adicionalmente, D. Gonzalo de la Hoz Lizcano fue nombrado Presidente de Gneis Global Services, S.A., empresa de servicios de tecnología y operaciones del Grupo, en diciembre de 2010, tomando posesión de su cargo en la primera reunión celebrada en enero 2011. Por dicho cargo percibió en 2011, un total de 13.200 euros en concepto de dietas de asistencia.

² Durante el año 2011 se celebró un total de 8 reuniones de la Comisión Ejecutiva para el ejercicio 2011 frente a las 26 reuniones celebradas durante el ejercicio 2010.

Adicionalmente, indicar que 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 del Consejo de Administración de Línea Directa Aseguradora, S.A. Compañía de Seguros y Reaseguros, actualmente filial al 100% del banco, y recibió un total de 150.000 euros en concepto de retribución fija y 33.750 euros en concepto de retribución variable, correspondiente a la consecución del 75% de los objetivos del año 2011 a los que estaba referido dicha retribución.

Por lo que se refiere a la retribución de los miembros del Consejo de Administración de Bankinter, se realiza a continuación un desglose individualizado de la remuneración total percibida en su condición de consejeros durante los ejercicios 2011 y 2010:

Consejeros	En Euros	
	2011	2010
Pedro Guerrero Guerrero	238.353	259.173
María Dolores Dancausa Treviño (1)	175.354	29.481
Cartival, S.A.	175.354	208.012
Marcelino Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	103.710	97.178
Fernando Masaveu Herrero	130.006	123.991
John de Zulueta Greenebaum	160.646	178.013
Gonzalo de la Hoz Lizcano	127.531	110.080
Jaime Terceiro Lomba	137.342	134.440
José Antonio Garay Ibararay	151.036	163.053
Rafael Mateu de Ros Cerezo	188.582	204.123
Exconsejeros (2)	44.610	327.271
	1.632.524	1.834.815

- (1) Nominada Consejera Delegada de Bankinter (por cooptación) el 21 de octubre de 2010 y ratificado su nombramiento en Junta el 28 de abril de 2011.
- (2) Dentro de la categoría de ex consejeros las cantidades del cuadro incluidas en el ejercicio 2011 corresponden a lo percibido por José Ramón Arce Gómez, que cesó en abril de 2011, y las incluidas en el ejercicio 2010, corresponden tanto a lo percibido por José Ramón Arce como por Jaime Echegoyen Enríquez de la Orden que cesó como Consejero Delegado de Bankinter en octubre de 2010.

A continuación, igualmente, se desglosa de manera individualizada y por conceptos las cantidades globales indicadas en el cuadro anterior que corresponden a cada consejero en concepto de remuneración. Retribución fija y dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones del Consejo de los ejercicios 2011 y 2010:

Consejeros	En Euros			
	2011		2010	
	Retribución Fija	Dietas Asistencia	Retribución Fija (*)	Dietas Asistencia
Pedro Guerrero Guerrero	73.949	120.404	97.173	112.000
María Dolores Dancauso Treviño (1)	55.461	86.893	11.871	10.272
Cartival, S.A.	55.461	86.893	75.983	94.529
Marcelino Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	36.975	44.735	41.000	31.178
Fernando Masaveu Herrero	36.975	71.031	56.172	42.818
John de Zulueta Greenebaum	36.975	101.671	56.172	96.840
Gonzalo de la Hoz Lizcano	36.975	68.556	41.000	44.080
Jaime Terceiro Lomba	36.975	78.367	41.000	68.440
José Antonio Garay Ibargaray	36.975	92.061	56.172	81.880
Rafael Mateu de Ros Cerezo	48.066	111.916	68.472	103.150
Exconsejeros (2)	7.454	31.656	120.973	174.890
Subtotales	462.241	894.183	665.988	860.077
Total	1.356.424		1.526.065	

(*) La retribución Fija corresponde a lo percibido por las reuniones del Consejo y de la Comisión Ejecutiva, durante el ejercicio 2010. Para el ejercicio 2011, el concepto de retribución fija para la Comisión Ejecutiva desaparece, pasándose todo a devengarse como Dietas de asistencia.

- (1) Nombrada Consejera Delegada de Bankinter (por cooptación) con fecha 21 de octubre de 2010 y ratificado su nombramiento en Junta el 28 de abril de 2011.
- (2) Dentro de la categoría de ex consejeros las cantidades del cuadro incluidas en el ejercicio 2011 corresponden a lo percibido por José Ramón Arce Gómez, que cesó en abril de 2011, y las incluidas en el ejercicio 2010, corresponden tanto a lo percibido por José Ramón Arce como por Jaime Echegoyen Enríquez de la Orden que cesó como Consejero Delegado de Bankinter en octubre de 2010.

El desglose individualizado de las entregas de acciones a Consejeros llevadas a cabo en concepto de retribución de los ejercicios 2011 y 2010 es el siguiente:

Consejeros	2011		2010	
	Cantidades Invertidas	Nº de Acciones Entregadas	Cantidades Invertidas	Nº de Acciones Entregadas
Pedro Guerrero Guerrero	44.000	9.268	50.000	9.526
María Dolores Dancausa Treviño (1)	33.000	6.950	7.337	1.518
Cartival, S.A.	33.000	6.950	37.500	7.145
Marcelino Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	22.000	4.633	25.000	4.762
Fernando Masaveu Herrero	22.000	4.633	25.000	4.762
John de Zulueta Greenebaum	22.000	4.633	25.000	4.762
Gonzalo de la Hoz Lizcano	22.000	4.633	25.000	4.762
Jaime Terceiro Lomba	22.000	4.633	25.000	4.762
José Antonio Garay Ibargaray	22.000	4.633	25.000	4.762
Rafael Mateu de Ros Cerezo	28.600	6.024	32.500	6.191
Ex consejeros (2)	5.500	1.077	45.890	10.388
	276.100	58.067	323.227	63.340

- (1) Nombrada Consejera Delegada de Bankinter (por cooptación) con fecha 21 de octubre de 2010 y ratificado su nombramiento en Junta el 28 de abril de 2011.

- (2) Dentro de la categoría de ex consejeros las cantidades del cuadro incluidas en el ejercicio 2011 corresponden a lo percibido por José Ramón Arce Gómez, que cesó en abril de 2011, y las incluidas en el ejercicio 2010, corresponden tanto a lo percibido por José Ramón Arce como por Jaime Echegoyen Enriquez de la Orden que cesó como Consejero Delegado de Bankinter en octubre de 2010.

Según muestran los cuadros anteriores, la retribución global percibida por los miembros del Consejo de Administración, por el desempeño de sus funciones como miembros del Órgano de Administración, se ha visto reducida en un 11% en 2011 respecto al año 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.

Los consejeros ejecutivos percibieron durante 2011 en concepto de retribución por sus funciones ejecutivas las siguientes cantidades:

- Pedro Guerrero, Presidente de Bankinter, percibió un total de 987 miles de euros íntegramente en concepto de retribución fija.
- CARTIVAL, S.A., Vicepresidente de Bankinter, percibió un total de 360 miles de euros íntegramente en concepto de retribución fija.
- María Dolores Dancausa, Consejera Delegada de Bankinter, percibió un total de 602 miles de euros íntegramente en concepto de retribución fija.

La suma de las cantidades percibidas por los consejeros ejecutivos en 2011 en concepto de retribución salarial ascendió a 1.949 miles de euros. En 2010 lo percibido por los consejeros ejecutivos ascendía a 2.291 miles de euros (se incluía lo percibido por Jaime Echegoyen Enríquez de la Orden, que fue Consejero Delegado de la Entidad hasta el 21 de octubre, y percibió 1.056 miles euros).

A 31 de diciembre de 2011, el número de altos directivos de la entidad es de 5 personas, sin incluir al Presidente, al Vicepresidente ni a la Consejera Delegada. Teniendo en cuenta lo anterior, la remuneración de la Alta Dirección en 2011, excluidos los consejeros ejecutivos, fue de 1.505 miles de euros, de donde 1.337 miles de euros corresponden a retribución fija y 168 miles de euros a retribución variable. En 2010 la remuneración de la Alta Dirección fue de 1.453 miles de euros (5 personas). El Consejo de Administración de Bankinter acordó en su reunión de 20 de enero de 2011, nombrar Directora General del Área de Mercados de Capitales, pasando a formar parte de Alta Dirección del banco.

Plan de Incentivos Anual.³

La Junta General de Bankinter celebrada en el año 2011 aprobó un plan de incentivos anual que tiene como beneficiarios a toda la plantilla del Grupo Bankinter, incluidos los Consejeros ejecutivos de la sociedad, a excepción del Presidente, y los miembros de la Alta Dirección. Dicho plan de incentivos está vinculado a la consecución de un objetivo concreto de beneficio antes de impuestos de la actividad bancaria del Grupo. A cada uno de los Consejeros ejecutivos se les asignó una cantidad que percibirían en caso de cumplirse el 100% del objetivo previsto. No obstante, el devengo de este incentivo variable se podía producir 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. A cierre del ejercicio se ha alcanzado el objetivo marcado, con un porcentaje de consecución del 100,52%.

Se detallan a continuación las cantidades devengadas (en enero 2012) por el Vicepresidente, Consejera Delegada y Alta Dirección (de forma agrupada para este último colectivo):

Vicepresidente: 201.030,93 euros

Consejera Delegada: 201.030,93 euros

Alta Dirección: 329.129,84 euros

En el caso de los dos consejeros ejecutivos, que han percibido incentivos del Plan 2011, el Consejo de Administración ha aprobado a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la aplicación de la medida de diferimiento de un 40% del incentivo devengado en 3 años y de forma lineal, así como el pago del 50% del total incentivo en acciones de la entidad. Esta última medida queda condicionada a su aprobación por la Junta General de Accionistas de Bankinter tal y como así requiere el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital, tal y como se recoge en el apartado 4 del informe sobre política de retribuciones de Bankinter sobre las conclusiones del análisis de adecuación actual de la política retributiva de Bankinter, aplicable a los administradores, Alta Dirección y resto de personas incluidas en el colectivo de tomadores de riesgo del grupo, a las reglas del Real Decreto 771/2011.

³ Como se indicó en la memoria del ejercicio anterior, 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)³ 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, que se llevó a cabo en el mes de mayo de 2011, no ha supuesto la entrega de cantidad alguna, por parte de la sociedad, a ninguno de sus beneficiarios, al no alcanzarse los objetivos previstos.

En el caso de los consejeros ejecutivos el 40% de la cantidad devengada como incentivo ha sido diferida de forma lineal en un periodo de tres años pagadero en los meses de enero de los años 2013, 2014 y 2015. Además el 50% del total del incentivo se abonará mediante la entrega de acciones de la Sociedad siempre y cuando así quede aprobado por la Junta General Ordinaria convocada para el día 15 de marzo de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital.

El abono de las cantidades diferidas se producirá únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la entidad de crédito en su conjunto, y si se justifica en función de los resultados de dicha entidad. Las medidas indicadas permiten ajustar el incentivo variable de los consejeros ejecutivos a los requerimientos establecidos en el Real Decreto 771/2011.

3.- Política de Retribuciones aprobada para el ejercicio 2012.

3.1. Cuantía anual por condición de Consejero

El Consejo de Administración de Bankinter en su reunión de 21 de diciembre de 2011, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su reunión de 20 de diciembre de 2011, aprobó el marco retributivo de los Consejeros para 2012, 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, mantener una cantidad global de hasta 88.000 euros/punto como remuneración por la condición de miembro del Consejo para el ejercicio 2012.

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

- El 34% a dietas de asistencia al consejo (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.

3.2. Dietas de asistencia

Con carácter adicional a lo indicado en el apartado 1 anterior, también se ha acordado mantener 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:

- 2.217,60 euros para el Presidente de cada Comisión y

- 1.478,40 euros para cada Vocal.

Respecto de la Comisión Ejecutiva, de igual forma se ha decidido mantener el importe de las dietas en relación a las acordadas para el ejercicio 2011, siendo los importes a percibir por asistencia a dicha Comisión los siguientes:

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

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.

3.3. 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 2012 y enero de 2013 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.

3.4. Estimación de retribuciones 2012

En el supuesto de que todos los Consejeros asistieran durante 2012 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 2012 es la siguiente:

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	36.960
María Dolores Dancausa	1,5	54.120	44.880	33.000	132.000	24.640
CARTIVAL, S.A.	1,5	54.120	44.880	33.000	132.000	24.640
Rafael Mateu de Ros	1,3	46.904	38.896	28.600	114.400	57.164,80
Marcelino Botin	1	36.080	29.920	22.000	88.000	7.392
Fernando Masaveu	1	36.080	29.920	22.000	88.000	40.902,40
John de Zulueta	1	36.080	29.920	22.000	88.000	61.600
Gonzalo de la Hoz	1	36.080	29.920	22.000	88.000	27.350,40
Jaime Terceiro	1	36.080	29.920	22.000	88.000	40.656
José Antonio Garay	1	36.080	29.920	22.000	88.000	49.772,80
Totales por concepto		443.784	368.016	270.600	1.082.400	371.078,40
Total por año		1.453.478,40				

Según muestra el cuadro anterior, la retribución global percibida por los miembros del Consejo de Administración, por el desempeño de sus funciones como miembros del Órgano de Administración, que ya fue reducida del ejercicio 2010 al 2011, se verá de nuevo reducida en un 11% en 2012 respecto al año 2011 en caso de celebrarse el número de reuniones del Consejo y Comisiones estimado, 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.

3.5. 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 2012 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.

3.6. 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 2012 de la siguiente forma:

- Presidente: 891.567 euros
- Vicepresidente: 360.000 euros en concepto de retribución fija y 150.000 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 Botín Sanz de Sautuola, representante en el Consejo de Cartival S.A., percibirá en 2012, como Presidente Ejecutivo de Línea Directa Aseguradora, un total de 150.000 euros en concepto de retribución fija y hasta un 30% en concepto variable sujeto a la consecución de los objetivos fijados para este año 2012.

En cuanto a la Alta Dirección, el importe previsto agregado de las retribuciones salariales en 2012 es de 1.698.478 euros, siendo 1.329.550 euros en concepto de retribución fija y 368.928 euros de retribución variable conforme a lo dispuesto en el apartado siguiente.

Características de la retribución variable

Para el ejercicio 2012, al igual que el año anterior, la retribución variable anteriormente referida se vinculará 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 asignará una cantidad que percibirían en caso de cumplirse el 100% del objetivo previsto.

En el caso de los consejeros ejecutivos y la Alta Dirección el 40% de la cantidad devengada como incentivo ha sido diferida de forma lineal en un periodo de tres años pagadero en los meses de enero de los años 2014, 2015 y 2016. Además el 50% del total del incentivo se abonará mediante la entrega de acciones de la Sociedad siempre y cuando así quede aprobado por la Junta General Ordinaria a celebrar en el 2013 de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital. El abono de las cantidades diferidas se producirá únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la entidad de crédito en su conjunto, y si se justifica en función de los resultados de dicha entidad. Las medidas indicadas permiten ajustar el incentivo variable de los consejeros ejecutivos a los requerimientos establecidos en el Real Decreto 771/2011.

4.- Conclusiones del análisis de adecuación actual de la política retributiva de Bankinter, aplicable a los administradores, Alta Dirección y resto de personas incluidas en el colectivo de tomadores de riesgo del grupo, a las reglas del Real Decreto 771/2011.

Bankinter, desde el año 2009, 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 el conjunto de normas y recomendaciones comunitarias y nacionales que se han ido emitiendo durante este periodo.

Con carácter general, como se puede comprobar en los informes de remuneraciones sometidos a nuestra Junta General en los dos ejercicios anteriores, la conclusión ha sido siempre que los sistemas, conceptos y políticas retributivas del banco se adaptan a los principios fundamentales contenidos en las recomendaciones del FSB y en las Directivas europeas. En el ejercicio 2011 se dictó el Real Decreto 771/2011 de 3 de junio que, con asiento legal en la Ley de Economía Sostenible 2/2011, de 4 de marzo, pretende desarrollar esta norma legal, avanzando sustancialmente en el proceso de transposición de la Directiva 2010/76/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de noviembre de 2010 por la que se modifican las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE en lo que respecta a los requisitos de capital para la cartera de negociación y las retitulizaciones y a la supervisión de las políticas de remuneración.

El nuevo conjunto normativo referido a los sistemas remuneratorios de las entidades financieras, pretende evitar, que *"las políticas de remuneración socaven la solidez de las entidades financieras y desestabilicen el sistema bancario a través de la creación de incentivos a comportamientos individuales de asunción excesiva de riesgos"*, para lo cual *"se desarrolla un nuevo régimen relativo a las políticas de remuneración de las entidades financieras, respecto a las categorías de empleados que, en el desarrollo de sus funciones, puedan tener efectos potenciales sobre el perfil de riesgos de las entidades"* y queda, por tanto, formado tanto por la nueva norma reglamentaria, dentro del marco de lo dispuesto por la Ley de Economía Sostenible, como, con carácter complementario (aplicación directa en lo no traspuesto) e interpretativo, por la Directiva y por los *Guidelines on Remuneration Policies and Practices* publicados en diciembre de 2010 por el Comité Europeo de Supervisores Bancarios (CEBS) como guía interpretativa de los contenidos de la mencionada Directiva.

Con el objeto de determinar el grado de adaptación al marco normativo anterior de las políticas, principios y conceptos remuneratorios de las entidades financieras, en

octubre de 2011, el Banco de España requirió en general al conjunto del sector un informe de un experto independiente en el que se emitiera un juicio sobre la adecuación o no al citado marco normativo, especialmente a la nueva norma reglamentaria.

El informe se remitió, junto con las conclusiones de los análisis internos realizados por la propia entidad, al Banco de España el 30 de noviembre de 2011 tras haber sido tomado en consideración por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Las principales conclusiones que cabe extraer de los referidos informes serían las siguientes:

El esquema de retribución variable establecido por el banco está adaptado a los principios de la disposición reglamentaria y de la normativa comunitaria que le da cobertura cuando exigen que *la política de remuneración sea 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*. Los objetivos del plan de incentivos no se indexan a objetivos individuales y/o cortoplacistas sino al resultado antes de impuestos global del banco integrando por tanto como parámetros de consecución todos aquellos elementos de riesgo para la entidad cuya toma en consideración es necesaria así como los correspondientes elementos de evaluación de unidades, áreas y consecución de objetivos individuales en la proporción adecuada.

En concreto cabe destacar que:

- La política de remuneración de Bankinter es compatible con nuestra estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la entidad.
- 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 el Banco, a la retribución ofrecida anualmente a los accionistas y al beneficio retenido para reforzar 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 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.
- 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 ni en relación a los Consejeros Ejecutivos ni a los miembros de la Alta Dirección. Las indemnizaciones pactadas en los contratos mercantiles de administración de los consejeros ejecutivos y en los contratos de alta dirección de los miembros de la Alta Dirección se activan exclusivamente en los mismos o análogos supuestos previstos en el Estatuto de los Trabajadores para las relaciones laborales ordinarias de cualquier otro empleado del banco y sus cuantías son inferiores a la fijada en la citada disposición legal para los supuestos de despido improcedente. En el caso del Vicepresidente Ejecutivo no se prevé indemnización alguna para el caso de cese por cualquier causa. 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 que nos caracteriza constituyen una muestra clara y evidente del alineamiento de los sistemas retributivos del banco con su nivel de riesgo deseado.

- La composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, sus funciones y su papel en la definición y aprobación de nuestros sistemas de retribución variable cumple no solo con lo previsto en la norma sino con todos los estándares nacionales e internacionales de Buen Gobierno. Una vez al año se hace una evaluación interna, central e independiente de la aplicación de la política de remuneración, al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por la propia Comisión y el Consejo.
- El nivel de transparencia del banco frente al mercado, sus inversores, clientes y accionistas es máximo, dando información anual en el informe de remuneraciones que se somete a votación consultiva de la Junta General desde que esta buena práctica se incorporó al Código Unificado de Buen Gobierno aprobado por la CNMV, de todos y cada uno de los conceptos y cantidades cobradas por los consejeros ejecutivos de manera individualizada y de la alta dirección de forma agregada. Somos la entidad que más información da de todo el IBEX 35 y desde luego fuimos pioneros en establecer este máximo nivel de transparencia y someter el informe a votación en nuestra Junta resultando este aprobado cada año con porcentajes muy cercanos al 100% del capital presente y representado.

Por todo lo anterior y por lo que se expone a continuación la entidad no ha aplicado respecto de la retribución variable del 2011 ya devengada y pagada, las dos siguientes reglas de la disposición reglamentaria:

- diferimiento de la retribución variable de entre un 40% y 60%.
- pago de al menos el 50% de esa retribución variable en acciones de la entidad u otros instrumentos financieros similares y retención de las mismas.

Y ello por cuanto el conjunto normativo aplicable (Directiva comunitaria y Real Decreto) permiten la neutralización de algunas de las medidas normativas en base a una razonable aplicación del **principio de proporcionalidad** criterio incluido en las *Guidelines of Remuneration Policies and Practices del Committe of European Banking Supervisors* (en adelante Guía del CEBS) que, en su labor de desarrollo del contenido en materia de remuneraciones de la Directiva CRD3, establecen la necesidad de aplicar las directrices en esta materia siguiendo un criterio de proporcionalidad basado en el tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades de la entidad de crédito. El párrafo 20 de la citada Guía establece en relación con la aplicación del criterio de proporcionalidad que:

“La aplicación del principio de proporcionalidad puede conducir, sin embargo, a la neutralización de algunos requisitos si esto es conciliable con el perfil de riesgo, el nivel de tolerancia al riesgo y la estrategia de la propia entidad. Esta guía establece los límites en los que los requisitos pueden potencialmente neutralizarse. Si las entidades consideran la neutralización de estos requisitos apropiada para su tipo de institución o colectivo identificado, deben ser capaces de explicar razonablemente cada requisito que pueda ser potencialmente neutralizado. La neutralización nunca puede derivarse de la aplicación directa de esta guía.

La neutralización puede aplicarse a:

- *Los requisitos en relación con el proceso de pago, mencionados en el apartado 4.4., a partir del párrafo 114. Este tipo de neutralización puede basarse bien en “proporcionalidad entre entidades” (como se explica en el apartado 1.2.2. siguiente) o bien en “proporcionalidad entre categorías de empleados” (como se explica en el apartado 1.2.3. siguiente). Esto significa que algunas entidades, bien para el total del Colectivo Identificado, bien para algunas categorías de entre su Colectivo Identificado, podría dejar de aplicar los requisitos en relación con:*
- *Pago de retribución variable en instrumentos.*
- *Retención de la retribución.*
- *Diferimiento de la retribución variable*
- *Incorporación de ajustes por riesgo ex-post a la retribución variable*

Consideramos que en el caso de Bankinter dado que el sistema retributivo global, tanto en términos absolutos como comparativos con el sector, puede calificarse como muy moderado y prudente y que la evolución de la entidad, tamaño, composición de balance, cifras de negocio y resultados, cultura de riesgos, mecanismos de control y herramientas de seguimiento ponen de manifiesto una situación de solvencia y buena gestión fuera de toda duda, está plenamente justificada la aplicación de la mencionada medida de neutralización respecto de los miembros de la Alta Dirección.

En el caso de los dos consejeros ejecutivos, que han percibido incentivos del Plan 2011, el Consejo de Administración ha aprobado a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la aplicación de la medida de diferimiento de un 40% del incentivo devengado en 3 años y de forma lineal, así como el pago del 50% del total del incentivo en acciones de la entidad. Esta última medida queda condicionada a su aprobación por la Junta General de Accionistas de Bankinter tal y como así requiere el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital.

La excepción a la aplicación del principio de proporcionalidad establecida en el párrafo anterior será igualmente aplicada por la entidad, conforme a los criterios trasladados por el Banco de España, a los pagos que en su caso se devenguen en enero de 2013

derivados del plan de incentivos 2012 no solo a los consejeros ejecutivos sino también a las personas integrantes de la Alta Dirección a las que se hace referencia en el presente informe siempre que, respecto del pago en acciones, la medida sea aprobada por la Junta General Ordinaria del 2012 que se celebrará en 2013 y siempre y cuando el Plan de Incentivos que quede fijado definitivamente por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se devengue por cumplimiento del objetivo que finalmente se fije.

5.- 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 2011 y aprobada por el Consejo de Administración en su reunión de 21 de diciembre de 2011, como parte del presente informe.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Bankinter tiene las siguientes funciones de acuerdo con lo establecido en el Reglamento del Consejo:

“1. Proponer el nombramiento, ratificación, reelección y cese de los Consejeros y de los Asesores del Consejo, con indicación, en el primer caso, del carácter con el que se les nombra. Por lo que se refiere al nombramiento de consejeros, la Comisión velará porque al proveerse vacantes los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeras, procurando buscar e incluir entre los potenciales candidatos a mujeres que reúnan el perfil profesional buscado cuando sea escaso o nulo el número de consejeras.

2. Proponer el nombramiento, reelección y cese de los Presidentes y Vocales de las Comisiones del Consejo de Administración.

3. Proponer al Consejo para su aprobación, el informe anual sobre las remuneraciones de los consejeros y altos directivos, que el Consejo someterá a votación de la Junta General, con carácter consultivo.

Asimismo, le corresponde proponer la política de remuneraciones de la sociedad y supervisar el grado de aplicación de la misma durante el ejercicio, así como verificar la información que en materia de retribuciones es incluida en el informe anual de gobierno corporativo, y en la Memoria anual.

3 bis. De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de la Junta, informar en su caso y a través de su Presidente, a la Junta General, sobre las actividades de la Comisión durante el ejercicio, así como sobre las preguntas que puedan haber planteado los accionistas, con anterioridad a la celebración de aquélla, sobre cuestiones de la competencia de dicha Comisión.

4. Proponer el régimen de retribuciones del Presidente y del Consejero Delegado en su calidad de ejecutivos del Banco y las demás condiciones de sus contratos.

5. Analizar la existencia y actualización de planes de sucesión del Presidente y Consejero Delegado y de los altos directivos de la sociedad.

6. Informar sobre las propuestas de nombramiento y cese de los altos directivos de la Sociedad, así como sobre la aprobación y modificación sustancial del régimen general de retribuciones de los mismos y condiciones básicas de sus contratos. Asimismo, le corresponderá supervisar el sistema retributivo de los directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento.

7. Informar sobre los nombramientos y ceses de administradores o altos directivos de sociedades filiales o de sociedades participadas que actúen en representación del Banco o sean propuestos por el mismo.

8. 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.

9. Proponer al Consejo de Administración, en función de las condiciones concretas de los nuevos consejeros un programa de orientación que proporcione un conocimiento que se estime suficiente del Banco, su funcionamiento y sus reglas de gobierno corporativo, así como el posible establecimiento de programas de actualización de conocimientos dirigidos a los consejeros en ejercicio cuando las circunstancias lo aconsejen.

10. Las demás funciones que le sean atribuidas por este Reglamento o por el Consejo de Administración."

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. 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones de BANKINTER ha tratado el nuevo marco normativo en materia retributiva y ha examinado los ajustes que se consideró conveniente introducir en la política retributiva de BANKINTER con el fin de asegurar su alineamiento con dicha normativa.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha mantenido a lo largo de 2011 un total de 6 reuniones dedicadas, entre otras, a cuestiones retributivas tanto del Consejo como de la Alta Dirección.

Además como en años anteriores, 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.