

**Informe Anual
sobre
Remuneraciones
de los Consejeros
2019**



A.- POLITICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO (2020)

A.1.- Principios esenciales de la política retributiva

A.2.- Comisión de Retribuciones

A.3.- Sistemas de retribución de los consejeros para el ejercicio 2020

A.3.1.- Remuneración de los consejeros en su condición de tales en el ejercicio 2020.

A.3.1.1.- Retribuciones de los miembros del Consejo de Bankinter, en su condición de tales, en el ejercicio 2020

A.3.1.2.- Remuneraciones como miembros del consejo de otras sociedades del Grupo.

A.3.2.- Remuneración del Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración por el desempeño de funciones institucionales no ejecutivas adicionales en el ejercicio 2020

A.3.3.- Remuneración de los consejeros ejecutivos por sus funciones ejecutivas para el ejercicio 2020

A.3.3.1.- Funciones ejecutivas de los consejeros ejecutivos de Bankinter

A.3.3.2.- Descripción de las características de los componentes de la retribución de los consejeros ejecutivos por sus funciones ejecutivas para el ejercicio 2020

A.3.3.2.1.- Características de la retribución fija de los consejeros ejecutivos.

a) Salario fijo

b) Sistema de previsión social

A.3.3.2.2.- Características de la retribución variable de los consejeros ejecutivos

a) Retribución variable anual para el ejercicio 2020

b) Retribución variable plurianual vigente

c) Clausulas a las que está sujeta la retribución variable en la actualidad.

A.3.3.3.- Importes fijados como remuneración del Vicepresidente del Consejo por sus funciones ejecutivas para el ejercicio 2020

A.3.3.3.1.- Importe fijado como retribución fija del Vicepresidente ejecutivo para 2020

a) Salario fijo del Vicepresidente ejecutivo para el 2020

A.3.3.3.2.- Importes fijados como Retribución variable del Vicepresidente ejecutivo para el ejercicio 2020

a) Importe fijado de la retribución variable anual del Vicepresidente para 2020

b) Diferimiento y porcentaje de pago en acciones, concretos, a los que está sujeta la retribución variable devengada por el Vicepresidente ejecutivo

A.3.3.4.- Remuneración de la Consejera Delegada por sus funciones ejecutivas para el ejercicio 2020

A.3.3.4.1.- Importe fijado como retribución fija de la Consejera Delegada para 2020

a) Salario fijo de la Consejera Delegada para el 2020

b) Aportaciones al Sistema de previsión social en 2020 a favor de la Consejera Delegada

A.3.3.4.2.- Importes fijados como Retribución variable de la Consejera Delegada para el ejercicio 2020.

a) Importe fijado de la retribución variable anual de la Consejera Delegada para 2020

b) Diferimiento y porcentaje de pago en acciones, concretos, a los que está sujeta la retribución variable devengada por la Consejera Delegada

A.3.4.- Condiciones de los contratos mercantiles

A.3.5.- Indemnizaciones pactadas en caso de terminación de las funciones como consejero

B.- RESUMEN GLOBAL DE COMO SE APLICÓ LA POLITICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO 2019

B.1.- Papel de la Comisión de retribuciones en la aplicación de la política de retributiva durante el ejercicio 2019

B.2.- Aplicación concreta de la política de retribuciones durante 2019.

B.2.1.- Remuneración percibida durante el ejercicio 2019 por los consejeros en su condición de tales

B.2.1.1.- Remuneraciones de los consejeros por el ejercicio de sus funciones en Bankinter en su condición de tales.

B.2.1.2.- Remuneraciones de los consejeros por el ejercicio de sus funciones en sociedades del Grupo Bankinter

B.2.2.- Remuneración percibida durante el ejercicio 2019 por el Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración por el desempeño de funciones institucionales no ejecutivas adicionales

B.2.3.- Remuneración devengada durante el ejercicio 2019 por los consejeros ejecutivos por sus funciones ejecutivas

B.2.3.1.- Componentes de la retribución de los consejeros ejecutivos por sus funciones ejecutivas

B.2.3.2.- Importes de retribución devengada en 2019 por el Vicepresidente ejecutivo:

a) Importe de retribución fija percibido por el Vicepresidente ejecutivo en 2019

b) Importe de retribución variable anual devengada por el Vicepresidente ejecutivo en 2019

B.2.3.3.- Importes de retribución devengada en 2019 por la Consejera Delegada.

a) Importe de retribución fija percibido por la Consejera Delegada en 2019

b) Aportaciones al Sistema de previsión social en 2019 e importes acumulados

c) Importe de retribución variable anual devengada por la Consejera Delegada en 2019

B.2.3.4.- Entregas de acciones a los consejeros ejecutivos durante 2019, procedentes de retribuciones variables devengadas en ejercicios anteriores

B.2.4.- Modificaciones en las condiciones de los contratos

B.2.5.- Otras remuneraciones.

OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Anexo 1.- Características del Sistema de previsión social

Anexo 2.- Características del Plan de Incentivos a Largo Plazo para los ejercicios 2019-2021

Anexo 3.- Informe anual de actividad de la Comisión de Retribuciones 2019

ANEXO MODELO ESTADÍSTICO

A.- POLITICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO (2020)

A.1.- Principios esenciales de la política retributiva

La Política Retributiva de Bankinter, S.A. (en adelante, "Bankinter", la "Entidad", la "Sociedad" o el "Banco") tiene por objeto establecer los principios y elementos esenciales de un sistema de remuneración plenamente compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad y la sana y prudente gestión del riesgo, tanto en términos absolutos como comparativos con el sector, definiendo, las prácticas retributivas del Banco y estableciendo los mecanismos de seguimiento y control que garanticen, en todo momento, la solidez de la Entidad, mediante la no incentivación de comportamientos de asunción excesiva de riesgos, así como un esquema retributivo adecuado a la dedicación y responsabilidad asumidas por las personas, atrayendo, reteniendo y motivando a los profesionales más destacados.

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

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

La Política Retributiva del Grupo Bankinter establece una serie de principios y ajustes sobre la retribución variable de las categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan

repercusión material en el perfil de riesgos de la Entidad ("colectivo identificado"), evitando así posibles conflictos de interés:

- La asignación de los componentes variables de remuneración en la Entidad tendrá en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros.
- Cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinen los resultados del individuo, valorados conforme a criterios tanto financieros como no financieros, de la unidad de negocio afectada, y los resultados globales de la Entidad.
- La evaluación de los resultados se inscribirá en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se asienta en los resultados a largo plazo, y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en resultados se escalona a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Entidad y sus riesgos empresariales.
- Asimismo, al evaluar los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración, se efectuará un ajuste por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y se tendrá en cuenta el coste del capital y la liquidez necesarios.
- El total de la remuneración variable no limitará la capacidad de la Entidad para reforzar la solidez de su base de capital.
- La remuneración variable no se abonará mediante instrumentos o métodos que faciliten el incumplimiento de la normativa de ordenación y disciplina.
- La remuneración variable garantizada no es compatible con una gestión sana de los riesgos ni con el principio de recompensar el rendimiento, y no formará parte de posibles planes de remuneración.
- La remuneración variable garantizada tendrá carácter excepcional, sólo se efectuará cuando se contrate personal nuevo y la Entidad posea una base de capital sana y sólida y se limitará al primer año de empleo.
- En la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados. El componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que pueda aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, hasta el punto de ser posible no pagar estos componentes.

- La remuneración variable, incluida la parte diferida, se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la Entidad en su conjunto, y si se justifica sobre la base de los resultados de la Entidad, de la unidad de negocio y de la persona de que se trate.
- Sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual y laboral, la remuneración variable total se reducirá de forma considerable cuando la Entidad obtenga unos resultados financieros poco brillantes o negativos, teniendo en cuenta tanto la remuneración actual como las reducciones en los pagos de cantidades previamente devengadas, en su caso, a través de cláusulas de reducción de la remuneración ("malus") o de recuperación de retribuciones ya satisfechas ("clawback").
- Adicionalmente, la remuneración variable del colectivo identificado se reducirá en el momento de la evaluación de su desempeño, en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados de la Entidad o de sus ratios de capital, ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con los de entidades semejantes, o un comportamiento negativo de otros parámetros como el grado de consecución de los objetivos presupuestados.

Política de Remuneraciones de los consejeros y sus modificaciones para 2020

- El Consejo de Administración, previo informe motivado de la Comisión de Retribuciones, ha considerado oportuno someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas que se celebre en marzo de 2020, una modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021 (en adelante, la "Política de Remuneraciones de los Consejeros"), aprobada por la Junta General de accionistas celebrada el 21 de marzo de 2019.
- La propuesta de modificación de la Política de Remuneración aprobada el 21 de marzo de 2019 viene justificada por los siguientes motivos:

La Política de remuneración actual delega en el Consejo de Administración la facultad de modificar y ajustar el número de acciones a entregar a los consejeros ejecutivos como parte de la remuneración variable diferida en acciones en los términos siguientes:¹

"Se delega en el Consejo de Administración la facultad de modificar y ajustar el número de acciones a entregar en cada una de las fechas indicadas, cuando se haya producido entre la fecha de adopción del correspondiente acuerdo y la fecha de entrega efectiva una operación de ampliación de capital mediante la emisión de

acciones liberadas y/o con cargo a reservas, el desdoblamiento (split) o agrupamiento (contrasplit) de las acciones en circulación o cualquier otra operación corporativa de naturaleza similar o que pueda determinar efectos equivalentes."

En su virtud, el Consejo de Administración de Bankinter tiene atribuida la facultad de modificar y ajustar el número de acciones a entregar como parte de la remuneración variable diferida en acciones cuando se produzcan operaciones de ampliación de capital liberada, split o contrasplit de las acciones de Bankinter o "cualquier otra operación corporativa de naturaleza similar o que pueda determinar efectos equivalentes".

No obstante lo anterior, la posibilidad de que diferentes situaciones, eventos o circunstancias especiales, exigencias normativas o requerimientos o recomendaciones de organismos reguladores o supervisores y operaciones corporativas puedan producir una alteración del valor unitario de las acciones de Bankinter, y por lo tanto afectar al valor inicial de la inversión de cualquier accionista de Bankinter debe quedar claramente recogida en la mencionada política, habilitando adicionalmente al Consejo de Administración de Bankinter para hacer los ajustes necesarios a los efectos de compensar la pérdida de valor de las acciones del Banco que se produce exclusivamente como consecuencia de dichas situaciones, eventos circunstancias especiales u operaciones corporativas, con la finalidad de mantener la equidad del sistema retributivo.

Para ello Bankinter debe disponer de los mecanismos correctores adecuados para asegurar que la retribución variable es igual a la que se hubiera abonado si estos acontecimientos no se hubiera producido. Por ello, se ha propuesto a la Junta General de accionistas modificar el párrafo anteriormente indicado por el siguiente literal:

"Se delega en el Consejo de Administración la facultad de modificar y ajustar el número de acciones a entregar como parte de la remuneración variable o alterar las reglas de liquidación y el calendario de pago cuando, con anterioridad a la fecha de su entrega efectiva, se hubieran producido situaciones, eventos o circunstancias especiales debidas a factores internos o externos, tales como, sin carácter limitativo, exigencias normativas o requerimientos o recomendaciones de organismos reguladores o supervisores u operaciones corporativas o societarias que afecten al Banco, incluyendo ampliaciones de capital, desdoblamiento (split) o agrupamiento (contrasplit) de las acciones, modificaciones estructurales u operaciones con efecto equivalente, ofertas públicas de adquisición, etc., y, en opinión del Consejo de Administración, resulte razonable proceder a dicha modificación, ajuste o alteración para mantener el valor de las contraprestaciones y/o asegurar la equidad del sistema retributivo. De estas modificaciones, ajustes o alteraciones se dará cuenta en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros."

1. Apartado 3.3.c) ii de la política de remuneraciones de los consejeros de Bankinter, relativo a los plazos, forma y condiciones de entrega de la retribución variable.

La Comisión de Retribuciones, tal y como expresa en el Informe justificativo de la propuesta que se somete a la Junta General de Accionistas que se celebre en marzo de 2020, considera asimismo que la propuesta de modificación es conforme a la normativa de aplicación, particularmente en lo relativo a la regulación de las remuneraciones de las entidades de crédito cotizadas, y se ajusta a los criterios de prudencia en la asunción del riesgo, buen gobierno y transparencia, y se encuentra alineada con los intereses de los accionistas.

A.2.- Comisión de Retribuciones

La Junta General de accionistas aprobó en marzo de 2019 la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021, vigente en la actualidad. Dicha política está disponible en la página web corporativa de la sociedad.

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

Según el artículo 40 del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Retribuciones tiene asignadas, entre otras, las siguientes funciones:

- ✦ Proponer al consejo para su aprobación la política retributiva de los consejeros y su retribución individual, así como el correspondiente informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, que el consejo someterá a votación de la Junta General, con carácter consultivo.
- ✦ Proponer al consejo la retribución individual de los consejeros ejecutivos y, en su caso, de los externos, por el desempeño de funciones distintas a las de mero consejero y demás condiciones de sus contratos.
- ✦ Proponer la política de remuneraciones de la alta dirección, entre ellos los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones básicas de sus contratos.
- ✦ La retribución de los miembros que no perteneciendo a la alta dirección tengan remuneraciones significativas, en especial las variables, y cuyas actividades puedan tener un impacto relevante en la asunción de riesgos por parte del Grupo.

- ✦ Supervisar el grado de aplicación de la política retributiva en general durante el ejercicio, y velar por su observancia.
- ✦ Revisar periódicamente los programas de retribución, ponderando su acomodación y sus rendimientos y procurando que las remuneraciones de los consejeros se ajusten a criterios de moderación y adecuación a los resultados de la sociedad.
- ✦ Velar por la transparencia de las retribuciones y la inclusión en la memoria anual y en cuantos informes anuales contengan información acerca de la remuneración de los consejeros y, a tal efecto, someter al Consejo cuanta información resulte procedente.
- ✦ Informar sobre los planes de incentivos para directivos o empleados vinculados a la evolución de la cotización de las acciones del Banco o a otros índices variables así como sobre los sistemas retributivos del equipo directivo de la Entidad basados en sistemas de seguros colectivos o sistemas de retribución diferida, en su caso.

En relación con su composición, de conformidad con los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo, la Comisión de Retribuciones está compuesta actualmente por un número de seis consejeros, designados por el Consejo de Administración, todos externos y no ejecutivos, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital, siendo su mayoría consejeros independientes (83,3%), incluido el consejero que preside la misma.

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

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

- ✦ Presidente:
 - ✦ D. Gonzalo de la Hoz Lizcano (consejero externo independiente).
- ✦ Vocales:
 - ✦ D. Jaime Terceiro Lomba (consejero externo independiente).
 - ✦ D. Rafael Mateu de Ros Cerezo (consejero externo independiente).
 - ✦ D. Fernando Masaveu Herrero (consejeros externo dominical).

- » D^a. Teresa Martín-Retortillo Rubio (consejera externa independiente).
- » D. Álvaro Álvarez-Alonso Plaza (consejero externo independiente).

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

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

A tales efectos, la Comisión de Riesgos verificó en su reunión de fecha 17 de febrero de 2020, y sin perjuicio de las funciones de la Comisión de Retribuciones, que los incentivos previstos en el sistema de remuneración tienen en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios.

Adicionalmente, en la misma sesión de la Comisión de Riesgos, fue presentado por el área de Control de Riesgo un análisis de la evaluación de la idoneidad de los parámetros y valores propuestos como objetivos para el incentivo variable del año 2020, concluyendo que cumplen con el nivel de apetito al riesgo de Bankinter y guardan un equilibrio adecuado entre los distintos objetivos de forma que no se fomentan actuaciones que puedan generar riesgos excesivos.

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

En este sentido, en los procesos de adopción de sus respectivas decisiones en materia de retribuciones, la Comisión de Retribuciones y el Consejo han podido contar con los estudios comparativos realizados por el consultor Willis Towers Watson, en los que se contrastan los datos relevantes de la retribución de la Entidad con los correspondientes a los mercados y entidades comparables, dada la dimensión, características y actividades del Banco, entre las que se encuentran tanto entidades financieras españolas como europeas, según se muestra en la tabla adjunta:

Entidad	Localización casa matriz
Santander españa	España
Caixa bank	España
BBVA españa	España
Banco Sabadell	España
Swedbank	Suecia
Bankia	España
Belfius Bank	Bélgica
Banco BPM	Italia
Zürcher Kantonalbank	Suiza
UBI banca	Italia
Mediobanca	Italia
De Volksbank	Holanda
Ibercaja	España
Abanca	España
ING España	España
Banca March	España
Wizink Banco	España

Los estudios realizan la comparación de las retribuciones de los diferentes puestos directivos en Bankinter con las percibidas por las mismas posiciones en las compañías comparables, tanto en términos de retribución fija, como de retribución variable y de retribución total. Incorpora también el eventual impacto del Plan de incentivos a largo plazo implantado por la Entidad actualmente y cuyo devengo no se producirá hasta transcurridos los tres ejercicios siguientes a la fecha desde su aprobación (2019-2021).

A.3.- Sistemas de retribución de los consejeros para el ejercicio 2020

La Junta General de accionistas en marzo de 2019 aprobó la Política vigente de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021 (en adelante, la "Política de Remuneraciones de los Consejeros"). Adicionalmente, en esa misma Junta de accionistas se sometió a votación consultiva el Informe Anual de remuneraciones de consejeros 2019. Los datos de aprobación de la Política y el Informe son los que se muestran a continuación:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	634.611.106	70,55%

	Política de remuneraciones de consejeros 2019, 2020 y 2021		Informe de remuneraciones de consejeros 2018	
	Número	% sobre emitidos	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	44.175.908	6,961	48.257.413	7,604
Votos a favor	581.257.112	91,655	577.220.671	91,019
Votos en blanco	20.968	0,003	25.537	0,004
Abstenciones	8.722.308	1,374	8.672.675	1,367

La Política de Remuneraciones de Consejeros vigente en cada momento está disponible en la página web corporativa, y puede ser consultada a través del siguiente [enlace \(https://webcorporativa.bankinter.com/www2/corporativa/es/gobierno_corporativo/remuneraciones/remu_consejeros\)](https://webcorporativa.bankinter.com/www2/corporativa/es/gobierno_corporativo/remuneraciones/remu_consejeros).

La Política de Remuneraciones de consejeros de Bankinter establece los siguientes tipos de remuneración según las funciones ejercidas:

A.3.1.- Remuneración de los consejeros en su condición de tales en el ejercicio 2020

A.3.1.1.- Retribuciones de los miembros del Consejo de Bankinter, en su condición de tales en el ejercicio 2020

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

De conformidad con los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo, los consejeros tendrán derecho a percibir una retribución en virtud de su designación como miembros del Consejo de Administración, cuyo importe máximo anual para el conjunto de consejeros será determinado por la junta general y que podrá ser satisfecha mediante:

- Una asignación fija anual.
- Dietas de asistencia.
- Entrega de acciones, derechos de opción sobre las mismas o retribución referenciada al valor de las acciones.

La Junta General de accionistas celebrada en de marzo de 2019, de conformidad con los artículos 217 y 529 septdecies de la Ley de Sociedades de Capital, fijó el importe máximo de la retribución anual de los consejeros en su condición de tales en el importe de 2.000.000 euros, importe que permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación por la Junta General.

La determinación concreta del importe correspondiente a cada uno de los consejeros por los conceptos citados anteriormente se establece anualmente por el Consejo de Administración, teniendo en cuenta los cargos desempeñados por cada consejero en el propio órgano colegiado y su pertenencia y asistencia al Consejo y a las distintas comisiones.

En este sentido, el Consejo de Administración, en su sesión de 18 de diciembre de 2019, aprobó la siguiente distribución para el año 2020:

- Asignación **fija anual**:
 - **Presidente**: 189.505 euros anuales.
 - **Consejeros ejecutivos**: 167.210 euros anuales.
 - **Resto de miembros del Consejo**: 94.752 euros anuales.
 - **Presidentes de alguna de las Comisiones**: 16.721 euros anuales adicionales.
- **Dietas de asistencia**, a abonar a continuación de cada reunión:
 - **Consejo de Administración**: 2.229 euros por reunión al Presidente del consejo y 1.672 euros por reunión a los vocales.
 - **Comisiones**: 1.672 euros por reunión al Presidente de la Comisión y 1.115 euros por reunión a los vocales.
- **Entrega de acciones**, derechos de opción sobre las mismas o retribución referenciada al valor de las acciones: no se ha acordado por el Consejo de Administración satisfacer retribución alguna durante el ejercicio 2020 mediante entrega de acciones, derechos de opción sobre las mismas o retribución referenciada al valor de las acciones.

Estos importes han sido objeto de actualización respecto al año 2019, en un 1,1%, que equivale a la tasa interanual de inflación del ejercicio 2019, estando muy por debajo del incremento de beneficios obtenido por el Banco en los últimos años y de los incrementos medios de retribuciones de los empleados del Banco.

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

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

A.3.1.2.- Remuneraciones como miembros del consejo de otras sociedades del Grupo

Los consejeros en calidad de consejeros no ejecutivos, podrán percibir cantidades en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración de otras sociedades del grupo. El detalle en relación a las citadas dietas y su cuantía percibidos en el ejercicio cerrado, son objeto de información en el apartado B de este informe.

A.3.2.- Remuneración del Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración por el desempeño de funciones institucionales no ejecutivas adicionales en el ejercicio 2020

Desde el año 2013, el Presidente no ejecutivo del Consejo desempeña funciones institucionales no ejecutivas adicionales a las que desempeña en su condición de Presidente del órgano colegiado, estas últimas retribuidas según el esquema del punto anterior. Por estas funciones el Presidente no ejecutivo es retribuido según se describe a continuación:

- **Retribución fija:** El Presidente del Consejo de Administración, únicamente percibe retribución fija, y no remuneración variable, conforme a los mismos criterios indicados en el punto anterior para con los consejeros no ejecutivos.

Considerando lo anterior, y de conformidad con lo previsto en los Estatutos y el Reglamento del Consejo, en atención a las responsabilidades atribuidas y demás circunstancias objetivas, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, en su reunión de 18 de diciembre de 2019 sin la presencia del Presidente, acordó el siguiente importe de **retribución fija para 2020 para el Presidente del Consejo:** 726.294 euros anuales.

Dicha cantidad ha sido objeto de actualización respecto del año 2019, en un 1,1 por 100, al igual que las retribuciones de los consejeros detalladas en el epígrafe anterior, que equivale a la tasa interanual de inflación del ejercicio 2019.

Se incluye una tabla de la evolución de la retribución fija del Presidente no ejecutivo:

	Retribución fija 2020	Dif. % 2020 vs. 2019	Retribución fija 2019	Dif. % 2019 vs. 2018	Retribución fija 2018
Presidente no ejecutivo	726.294 euros anuales	1,1%	718.392 euros anuales	1,7%	706.383 euros anuales

- **Remuneraciones en especie:** el Presidente es beneficiario de póliza de seguro médico suscritas por el Banco. El Banco satisface las correspondientes primas, que son imputadas a los consejeros como retribución en especie.

Adicionalmente, el Banco satisface al Presidente de otros beneficios sociales aplicables al resto de empleados.

Los importes satisfechos al Presidente durante el ejercicios cerrados son objeto de información en los Informes anuales de remuneraciones a consejeros.

- **Sistema de previsión social:** el Presidente no es beneficiario de este sistema.

Adicionalmente, indicar que Bankinter no tiene acordadas cláusulas de blindaje con el Presidente en su contrato de prestación de servicios, ni cláusulas 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), tal y como se indica en el presente informe sobre remuneraciones de los consejeros que se someterá a votación consultiva en la Junta General de 2020, al igual que en años anteriores

A.3.3.- Remuneración de los Consejeros Ejecutivos por sus funciones ejecutivas para el ejercicio 2020

A.3.3.1.- Funciones ejecutivas de los consejeros ejecutivos de Bankinter.

El Consejo de Administración de Bankinter cuenta con dos consejeros ejecutivos: (i) la Consejera Delegada, Dña. María Dolores Dancausa Treviño, y (ii) el Vicepresidente Ejecutivo, D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda, en representación de la mercantil Cartival, S.A.

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

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

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

A.3.3.2.- Descripción de las características de los componentes de la retribución de los consejeros ejecutivos por sus funciones ejecutivas para el ejercicio 2020

De conformidad con lo previsto en los Estatutos y el Reglamento del Consejo, los consejeros tendrán derecho a percibir las remuneraciones (sueldos, incentivos, bonus, pensiones, seguros, compensaciones por cese) que se consideren procedentes por el desempeño de otras funciones distintas de las de supervisión y decisión colegiada como miembros del Consejo, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones y por acuerdo del Consejo de Administración.

Así los consejeros ejecutivos perciben por el ejercicio de sus facultades ejecutivas y en el marco de los contratos mercantiles de administración que les unen a la Sociedad, una remuneración anual que tiene una parte fija y otra variable en función del cumplimiento de objetivos previamente establecidos, alineados con una gestión prudente de riesgos y ajustados a los intereses a largo plazo de la Entidad.

Los consejeros ejecutivos tienen derecho a participar en los sistemas de retribución variable a largo plazo que la Entidad decida implantar en cada momento.

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

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

Por su parte, en lo que respecta a los consejeros ejecutivos, los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados, constituyendo el componente fijo una parte suficientemente elevada de la remuneración total.

A.3.3.2.1.- Características de la retribución fija de los consejeros ejecutivos

a) Salario fijo:

La retribución fija de los consejeros ejecutivos de la Sociedad se establece en razón del nivel de responsabilidad del puesto ocupado, la experiencia, desempeño y formación de la persona que lo ocupa. Los niveles retributivos establecidos se adaptan a los valores del Banco, dando preponderancia al trabajo en equipo sobre el trabajo individual, de acuerdo con la cultura del Banco.

Anualmente, Bankinter, aplicando el principio de análisis del mercado, participa en estudios retributivos del sector que permiten determinar las referencias de mercado con respecto a las cuales se compara. Asimismo, estas referencias se tienen en cuenta, junto con otros criterios internos, en la construcción de las bandas salariales que se establecen para cada puesto.

En concreto, para la determinación de las remuneraciones del ejercicio 2020, la Comisión de Retribuciones y el Consejo de Administración han dispuesto de un estudio realizado por la consultora Willis Towers Watson sobre análisis de competitividad retributiva del primer ejecutivo, que compara a Bankinter con entidades financieras tanto españolas como europeas, tal y como sea detallado anteriormente.

De tal estudio resulta que la remuneración de los consejeros ejecutivos de Bankinter por el ejercicio de sus funciones ejecutivas está en línea con la media de sus comparables, y muy por debajo del percentil 75.

— Remuneraciones en especie:

Los consejeros ejecutivos pueden ser beneficiarios de pólizas de seguro médico suscritas por el Banco. El Banco satisface las correspondientes primas, que son imputadas a los consejeros como retribución en especie.

Adicionalmente, el Banco satisface a los citados consejeros, según el caso, otras retribuciones en especie como renting de vehículos y otros beneficios sociales aplicables al resto de empleados.

b) Sistema de previsión social

Como se ha detallado en anteriores Informes de remuneraciones de consejeros, aprobación con carácter consultivo por la Junta de accionistas, el Consejo de Administración de Bankinter, a propuesta de la Comisión de Retribuciones aprobó el 20 de diciembre de 2017, un "Sistema de previsión social complementaria para consejeros ejecutivos y comité de dirección", compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad, que contempla mecanismos que permiten el ajuste de las aportaciones de la Entidad correspondientes

en función de resultados o circunstancias adversas. Dicho Sistema de previsión fue objeto de aprobación por la Junta General de accionistas que se celebró el 22 de marzo de 2018.

Además, para la Consejera Delegada, los directores generales y personal asimilado, el 15 por 100 se considera beneficio discrecional de pensiones quedando sometida al régimen aplicable a éstos.

En el **Anexo 1** se describen las características del actual esquema de sistema de previsión social.

A.3.3.2.2.- Características de la retribución variable de los consejeros ejecutivos

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. Dicha normativa exige 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.

La Política de Remuneraciones de Bankinter cumple con los citados principios en base a lo siguiente:

- ❖ Los objetivos del plan de incentivos que conforma la remuneración variable no se indexan a objetivos individuales y/o cortoplacistas sino al resultado antes de impuestos global del banco integrando, 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. Los indicadores de los incentivos actuales a largo plazo incorporan una perspectiva a largo plazo en dicha retribución.
- ❖ La política de remuneración de Bankinter es compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad.
- ❖ Tanto en términos absolutos como comparativos con el sector, y según resulta de los estudios realizados por Willis Towers Watson para Bankinter, las cuantías tanto fijas como variables percibidas pueden calificarse como moderadas y prudentes y en todo caso proporcionadas al beneficio anual generado por el Banco, a la retribución ofrecida anualmente a los accionistas y al beneficio retenido para reforzar en cada ejercicio el capital social.
- ❖ No se dan casos en los que los objetivos individuales de devengo de la retribución variable puedan actuar como inductores de la asunción de riesgos no acordes al perfil general de riesgo del Banco entre otras razones porque los objetivos se fijan siempre principalmente en referencia al cumplimiento del objetivo global de beneficio antes de impuestos del Banco y, en su caso a los objetivos específicos de cada área o centro de negocio y solo en parte, y no siempre, al cumplimiento de objetivos individuales. En todo caso existen rigurosos

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

- ❖ Los criterios de devengo de los conceptos variables tienen en cuenta la pérdida esperada respecto de esa actividad. Y en el cumplimiento anual de los objetivos colectivos e individuales impactan necesariamente las pérdidas derivadas de los riesgos incurridos en ejercicios anteriores.
- ❖ Existen en el Banco herramientas adecuadas y suficientes de medición y seguimiento del cumplimiento de los objetivos de los sistemas de retribución variable.
- ❖ Las áreas de control no tienen retribuciones variables indexadas al cumplimiento de objetivos de áreas a las que controlen.
- ❖ No existen "golden parachutes" ni bonus garantizados.
- ❖ La composición del balance del Banco, sus niveles de morosidad y riesgo incurrido, y la cultura de gestión del riesgo extremadamente prudente constituyen una muestra clara y evidente del alineamiento de los sistemas retributivos del Banco con su nivel de riesgo deseado.
- ❖ La composición de la Comisión de Retribuciones, sus funciones y su papel en la definición y aprobación de los sistemas de retribución variable cumple no solo con lo previsto en la norma sino con los principales estándares nacionales e internacionales de Buen Gobierno Corporativo. Una vez al año se realiza 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 en esta materia.
- ❖ Bankinter ha establecido unos ratios apropiados entre los componentes fijos y los variables de la remuneración total para los miembros del colectivo identificado, entre los que se encuentran los consejeros ejecutivos, siéndoles de aplicación los siguientes principios:
 - ❖ El componente variable no será superior al 100 por 100 del componente fijo de la remuneración total de cada individuo.
 - ❖ No obstante, la Junta General de Accionistas de la Entidad podrá aprobar un nivel superior al previsto en el apartado anterior, siempre que no sea superior al 200 por 100 del componente fijo.

Así el importe de retribución variable anual que cada uno de los consejeros ejecutivos podrían recibir por el ejercicio de sus funciones ejecutivas en un escenario de cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos establecidos por el Banco para el ejercicio 2019 supondría un 35 por 100 de la retribución fija establecida por sus funciones ejecutivas, siendo en todo caso inferior dicho porcentaje si como retribución total se considera la devengada como consejeros tanto por sus funciones de supervisión como ejecutivas.

A continuación se identifican los incentivos variables de los que los consejeros ejecutivos son beneficiarios:

a) Retribución variable anual de los consejeros ejecutivos para el ejercicio 2020

Esta retribución variable tiene por objeto incentivar el desempeño orientándolo a los objetivos marcados por la Entidad, de tal forma que se asegure una correcta correlación entre los niveles de retribución resultantes y la evolución de los resultados de la Sociedad, estando directamente referenciada a objetivos globales de la actividad bancaria al tiempo que se promueve una gestión del riesgo sólida y efectiva que evite que la retribución variable pueda crear incentivos a comportamientos individuales de asunción excesiva de riesgos.

En su reunión de fecha 17 de febrero de 2020, a propuesta de la Comisión de Retribuciones y la Comisión de Riesgos, el Consejo de Administración adoptó, entre otros, el esquema de retribución variable aplicable para 2020 tanto a los consejeros ejecutivos por el ejercicio de sus funciones ejecutivas, como a la Alta Dirección de la Entidad, con una nueva configuración de los indicadores relevantes cuyas características se describen más adelante.

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

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

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

Para el ejercicio 2020, para dotar a la retribución variable de los consejeros ejecutivos de estas características, se han establecido como indicadores financieros del incentivo anual: i) el Beneficio

Antes de Impuestos (BAI) de la Actividad Bancaria del Grupo Bankinter (incluido ya este año EVO Banco y Avantcard), para contribuir a la adecuada gestión de los riesgos y su vinculación a la gestión del medio y largo plazo, y ii) el Margen Bruto del Grupo Bankinter (incluyendo EVO Banco y Avantcard), como elemento crucial en la sostenibilidad del negocio en el medio y largo plazo y el alineamiento con la política de riesgo de la Entidad.

Cada uno de los indicadores, BAI de la Actividad Bancaria y Margen Bruto del Grupo Bankinter, condicionan el 70 por 100 y el 30 por 100, respectivamente, de la retribución variable, de forma independiente. El devengo del componente variable se produce desde la consecución de un 90 por 100 de los objetivos y hasta un máximo del 120 por 100 del mismo, pudiendo percibir, según los citados porcentajes de consecución, entre el 80 y el 120 por 100 de la cantidad variable asignada a cada uno de los beneficiarios. En atención a lo anterior, el incentivo a percibir en caso del máximo grado de consecución de los objetivos es del 120 por 100 del incentivo objetivo.

Objetivo	Ponderación	% Cumplimiento	% Devengo Incentivo
BAI	70 %	$90\% \leq x \leq 100\%$	$80\% \leq x \leq 100\%$
		$100\% < x \leq 120\%$	$100\% < x \leq 120\%$ lineal
Margen Bruto	30 %	$90\% \leq x \leq 100\%$	$80\% \leq x \leq 100\%$
		$100\% < x \leq 120\%$	$100\% < x \leq 120\%$ lineal

Esta retribución variable, al igual que ocurriera el año pasado, queda condicionada en esta ocasión a que se cumplan una serie de indicadores del Marco de apetito al riesgo; en concreto, los indicadores relativos a solvencia, liquidez, tipo de interés, riesgo reputacional y de crédito (financiero y no financieros):

Riesgo	Indicador
Solvencia	Ratio CET1
Liquidez	Buffer Liquidez + Capacidad Emisión
Tipo de Interés	Sensibilidad Margen de Intereses
Reputacional	NPS Clientes total Banco según encuestas de calidad
Crédito	% Activos problemáticos

Las mediciones son trimestrales y la valoración de no cumplimiento de tolerancias y límites se realiza sobre el acumulado anual.

La escala de consecución y devengo de cantidad correspondiente en términos porcentuales:

Por debajo de Tolerancia	Por debajo de Límites	
	0	1
	% consecución	% consecución
0	100	85
1	95	70
2	90	0
3	80	0
4	70	0
5	0	0

Por último, una vez calculada la retribución variable devengada con los indicadores establecidos y ajustada al riesgo, se utilizará el ROE como un objetivo "llave" que determina el resultado final de la retribución variable, con una escala de 0 a 100%:

Condicionante	Resultado	Escala
ROE	$X < 9\%$	0%
	$9\% \leq X \leq 9,5\%$	50%
	$X > 9,5\%$	100%

b) Retribución variable plurianual vigente:

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, aprobó un Plan de Incentivos a Largo Plazo para los ejercicios 2019-2021 (el "Plan"), de aplicación de los consejeros ejecutivos, de acuerdo con lo contemplado en la Política de Remuneraciones de los Consejeros que se sometió a votación en la Junta General de Accionistas 2019.

Las características esenciales de dicho Plan fueron descritas en el Informe de remuneraciones aprobado bajo votación consultiva, en la Junta General de accionistas 2019. Se adjunta como **Anexo 2** a este informe las citadas características esenciales.

El target asignado a los consejeros ejecutivos en caso de consecución de todos los indicadores descritos, es de dos anualidades del salario fijo bruto anual a 31 de diciembre de 2018 percibido por cada uno de estos.

La duración del plan es de 3 años para el cálculo del importe devengado (2019-2021) y 5 años de diferimiento a contar desde 31 de diciembre de 2021 en el caso de los consejeros ejecutivos. Por lo que, en 2020, aún no se habrá cumplido el plazo para el cálculo del importe final devengado.

c) Cláusulas a las que está sujeta la retribución variable de los consejeros ejecutivos en la actualidad.

La retribución variable que se devengue en 2020 está sujeta a las siguientes cláusulas:

- **Diferimiento:** una parte sustancial del elemento de remuneración variable, se diferirá durante un periodo de 5 años.

Esta retribución diferida será abonada a lo largo de los cinco años inmediatamente posteriores al de la percepción de la parte no diferida por quintos, no percibiéndose así la remuneración pagadera en virtud de las disposiciones de diferimiento más rápidamente que de manera proporcional.

- **Pago en acciones y períodos de retención:** una parte sustancial del elemento de remuneración variable diferida, se entregará en acciones de Bankinter. De la remuneración variable no diferida se entregará un 50% en acciones.

Los importes resultantes en efectivo y en acciones se abonarán netos de impuestos (o retenciones).

Las acciones de Bankinter entregadas a los consejeros ejecutivos estarán sometidas a una política de retención de un año desde su entrega, concibiéndose ésta como una adecuada práctica para que los incentivos estén en consonancia con los intereses a largo plazo de la Entidad.

- **Ajustes ex post:** la remuneración variable, incluida la parte diferida, se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la Entidad en su conjunto, y si se justifica sobre la base de los resultados de la Entidad, de la unidad de negocio y de la persona de que se trate.

Bankinter ha establecido cláusulas de reducción (malus) y devolución (clawback), que se aplicarán hasta el 100 por 100 de la remuneración variable total.

- **Prohibición de operaciones de cobertura:** No se podrán utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad que menoscaben los efectos de alineación con la gestión sana de los riesgos que fomentan sus sistemas de remuneración.

En concreto, los consejeros ejecutivos no podrán realizar operaciones de cobertura de ningún tipo ni contratar ningún seguro sobre la retribución variable que haya sido diferida y que esté pendiente de abono conforme a lo establecido en relación con la cláusula de diferimiento en la Política Retributiva de la Entidad.

Tampoco podrán realizar operaciones de cobertura sobre las acciones de Bankinter ya entregadas que se encuentren sujetas al periodo de retención.

A.3.3.3.- Importes fijados como remuneración del Vicepresidente del Consejo por sus funciones ejecutivas para el ejercicio 2020

A.3.3.3.1.- Importe de la retribución fija del Vicepresidente ejecutivo para el ejercicio 2020

a) Salario fijo del Vicepresidente ejecutivo para el 2020

El Consejo de Administración, en su reunión de 18 de diciembre de 2019, sin la presencia del Vicepresidente ejecutivo y a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó el siguiente importe de **retribución fija para 2020 para el Vicepresidente por sus funciones ejecutivas: 617.652 euros anuales.**

Dicha retribución ha sido objeto de actualización respecto al año 2019, en un 1,1% (tasa interanual de inflación del ejercicio 2019), en razón de su dedicación y desempeño en los últimos años, manteniendo, aun así, una diferencia significativa con sus pares de otras sociedades según muestran los estudios retributivos anteriormente mencionados.

El Vicepresidente ejecutivo no es beneficiario de pólizas de seguro médico suscritas por el Banco, ni tampoco de otras retribuciones en especie como renting de vehículos y otros beneficios sociales aplicables al resto de empleados.

El Sistema de previsión social descrito anteriormente no es de aplicación al Vicepresidente ejecutivo, CARTIVAL, ni a su representante persona física.

A.3.3.3.2.- Importes fijados como Retribución variable del Vicepresidente ejecutivo

a) Importe fijado de la retribución variable del Vicepresidente anual para 2020

El Consejo de Administración de Bankinter, a propuesta de la Comisión de Retribuciones acordó, como retribución variable correspondiente a 2020, las siguientes cantidades que el Vicepresidente ejecutivo percibirá en caso de cumplirse el 100 por 100 de los objetivos previstos para el ejercicio 2020: 216.178 euros, sujeto a las cláusulas que anteriormente se han descrito, así como los porcentajes de diferimiento y entrega de acciones que a continuación se detallan.

b) Diferimiento y porcentaje de pago en acciones, concretos, a los que está sujeta la retribución variable devengada por el Vicepresidente ejecutivo

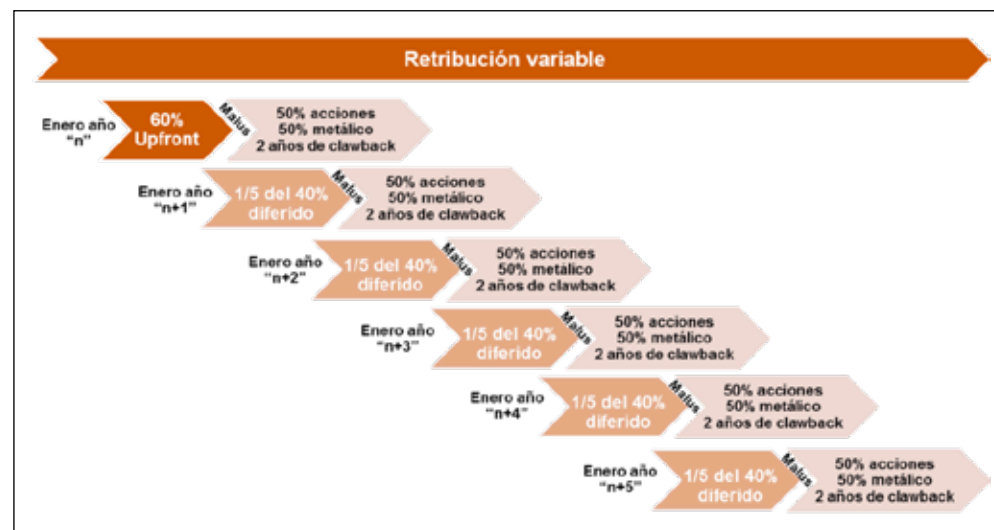
A la retribución variable del Vicepresidente ejecutivo se le aplican las cláusulas anteriormente descritas para los consejeros ejecutivos, siendo las características concretas (porcentajes) de diferimiento y pago en acciones que se le aplican al Vicepresidente ejecutivo los que a continuación se describen:

- **Diferimiento:** Al menos el 40 por 100 de la retribución variable devengada por el Vicepresidente Ejecutivo, se diferirá durante un periodo de 5 años.

Esta retribución diferida será abonada a lo largo de los cinco años inmediatamente posteriores al de la percepción de la parte no diferida por quintos, no percibiéndose así la remuneración pagadera en virtud de las disposiciones de diferimiento más rápidamente que de manera proporcional.

- **Pago en acciones y períodos de retención:** una parte sustancial del elemento de remuneración variable diferida, al menos el 50% en el caso del Vicepresidente Ejecutivo se entregará en acciones de Bankinter. De la remuneración variable no diferida se entregará un 50% en acciones.

Las cláusulas a las que está sujeta la retribución variable del Vicepresidente ejecutivo quedan representadas en el siguiente gráfico:



A.3.3.4.- Importes fijados como remuneración de la Consejera Delegada por sus funciones ejecutivas para el ejercicio 2020

A.3.3.4.1.- Importe de la retribución fija de la Consejera Delegada para el ejercicio 2020.

a) Salario fijo de la Consejera Delegada para 2020

El Consejo de Administración, en su reunión de 18 de diciembre de 2019, sin la presencia de la Consejera Delegada y a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó el siguiente importe de **retribución fija para 2020 para la Consejera Delegada por sus funciones ejecutivas: 933.695 euros anuales.**

Dicha retribución ha sido objeto de actualización respecto al año 2019, en un 4% igual a la media de incremento aplicado a su equipo directivo, en razón de su dedicación y desempeño en los últimos años, manteniendo, aun así, una diferencia significativa con sus pares de otras sociedades según muestran los estudios retributivos anteriormente mencionados.

— Remuneraciones en especie:

La Consejera Delegada de Bankinter es beneficiaria de póliza de seguro médico suscritas por el Banco. El Banco satisface las correspondientes primas, que son imputadas a la Consejera Delegada como retribución en especie.

Adicionalmente, el Banco satisface a la Consejera Delegada otros beneficios sociales aplicables al resto de empleados.

Los importes satisfechos a la Consejera Delegada durante los ejercicios cerrados son objeto de información en los Informes anuales de remuneraciones a consejeros.

b) Aportaciones al Sistema de previsión social en 2020 a favor de la Consejera Delegada

Como se ha indicado en informes de remuneraciones anteriores, a la Consejera Delegada de Bankinter S.A., como Consejera Delegada de la filial de Bankinter, Línea Directa Aseguradora S.A., (en adelante, Línea Directa) le fue reconocido en el año 2005 un plan de previsión social de aportación definida que el Consejo de Administración de Bankinter, a propuesta de su Comisión de Nombramientos y Retribuciones (actual Comisión de Retribuciones), decidió mantener en el momento de su incorporación al Banco. La cantidad aportada al citado plan ascendió a 600 miles de euros y cubría las contingencias habituales de jubilación, fallecimiento e invalidez.

Como se ha indicado anteriormente, con fecha 22 de marzo de 2018, la Junta General de accionistas aprobó un nuevo "Sistema de previsión social complementaria para los consejeros ejecutivos y comité de dirección", compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los

intereses a largo plazo de la Entidad, que contempla mecanismos que permiten el ajuste de las aportaciones de la Entidad correspondientes en función de resultados o circunstancias adversas. En el **Anexo 1** del presente Informe se describen las características del esquema de sistema de previsión actualmente vigente.

De acuerdo con el esquema definido anteriormente, para las contribuciones anuales debe transcurrir un período de 5 años desde que se hizo la contribución inicial. En el caso de la actual Consejera Delegada, nombrada en su cargo actual en 2010, en el momento de aprobación del plan había transcurrido un período superior, por lo que las aportaciones al sistema de previsión social se iniciaron en el mismo ejercicio 2018. Tanto las ya realizadas como la que se lleve a cabo en 2020, están ajustadas por el porcentaje establecido en el Reglamento de Compromisos en materia de previsión social de Altos Directivos (55% del salario base de la Consejera Delegada) en línea con la práctica de mercado, teniendo en cuenta el tiempo transcurrido desde la primera aportación y el tiempo que resta hasta alcanzar su edad de jubilación. Los datos de las aportaciones realizadas en 2020 y acumulados a ese año serán incluidos en el anexo estadístico del Informe del año siguiente.

A.3.3.4.2.- Importes fijados como Retribución variable de la Consejera Delegada para el ejercicio 2020.

a) Importe fijado de retribución variable anual de la Consejera Delegada para 2020

El Consejo de Administración de Bankinter, a propuesta de la Comisión de Retribuciones acordó, como retribución variable correspondiente a 2020, las siguientes cantidades que la Consejera Delegada percibirá en caso de cumplirse el 100 por 100 de los objetivos previstos para el ejercicio 2020: **326.794 euros**, sujeto a las cláusulas que anteriormente se han descrito, así como los porcentajes de diferimiento y entrega de acciones que a continuación se detallan.

b) Diferimiento y porcentaje de pago en acciones, concretos, a los que está sujeta la retribución variable devengada por la Consejera Delegada:

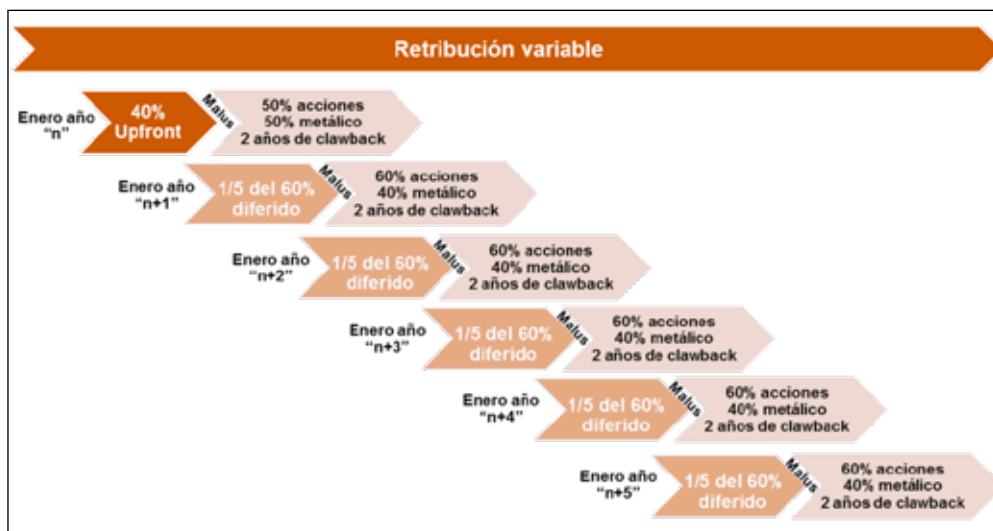
A la retribución variable de la Consejera Delegada se le aplican las cláusulas anteriormente descritas para los consejeros ejecutivos, siendo las características concretas (porcentajes) de diferimiento y pago en acciones que se le aplican a la Consejera Delegada los que a continuación se describen:

- **Diferimiento:** Al menos el 60 por 100 de la retribución variable devengada por la Consejera Delegada, se diferirá durante un periodo de 5 años.

Esta retribución diferida será abonada a lo largo de los cinco años inmediatamente posteriores al de la percepción de la parte no diferida por quintos, no percibiéndose así la remuneración pagadera en virtud de las disposiciones de diferimiento más rápidamente que de manera proporcional.

- Pago en acciones y períodos de retención:** una parte sustancial del elemento de remuneración variable diferida, al menos el 60% en el caso de la Consejera Delegada se entregará en acciones de Bankinter. De la remuneración variable no diferida se entregará un 50% en acciones.

Las cláusulas a las que está sujeta la retribución variable de la Consejera Delegada quedan representadas en el siguiente gráfico:



Se incluye una **tabla de la evolución de la retribución fija y de la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos:**

- Evolución Retribución fija consejeros ejecutivos:

	Retribución fija 2020	Dif. % 2020 vs. 2019	Retribución fija 2019	Dif. % 2019 vs. 2018	Retribución fija 2018
Vicepresidente	617.652 euros anuales	1,1%	610.932 euros anuales	1,7%	600.720 euros anuales
Consejera Delegada	933.695 euros anuales	4%	897.784 euros anuales	4%	863.254 euros anuales

- Evolución Retribución variable anual consejeros ejecutivos:

	Retribución variable 2020(*)	Retribución variable 2019(**)	Retribución variable 2018(***)
Consejeros ejecutivos			
Vicepresidente	216.178 euros anuales (35 % de la retribución fija)	212.868 euros anuales (35 % de la retribución fija)	210.252 euros anuales (35 % de la retribución fija)
Consejera Delegada	326.794 euros anuales (35 % de la retribución fija)	312.817 euros anuales (35 % de la retribución fija)	302.139 euros anuales (35 % de la retribución fija)

(*) Importe estimado para un porcentaje de consecución del 100% de los objetivos a los que está referenciada la retribución variable de 2020.

(**) Importe devengado según un porcentaje de devengo del incentivo 99,55%, detallado en el apartado de este informe: "Aplicación concreta de la política de retribuciones durante 2019"

(***) Importe devengado según un porcentaje de devengo del incentivo 98,26%.

A.3.4.- Condiciones de los contratos mercantiles

El Presidente, el Vicepresidente y la Consejera Delegada tienen firmados con la sociedad contratos mercantiles de servicios, en el caso del Presidente, y de administración en el caso de los consejeros ejecutivos, que vinculan al consejero en virtud de la relación orgánica derivada de la función ejecutiva que realiza, además de las relativas a sus retribuciones respectivamente; y que recogen todas aquellas condiciones y características principales y accesorias de sus respectivas relaciones con la Sociedad.

A continuación se describen las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos:

- Obligación de exclusividad y pacto de no concurrencia:** los consejeros ejecutivos no podrán celebrar otros contratos mercantiles o de prestación de servicios con otras empresas o entidades, salvo expresa autorización del Consejo de Administración, estableciéndose en todo caso una obligación de no concurrencia en relación con empresas y actividades de análoga naturaleza a las del Banco y su grupo consolidado.
- Sometimiento al Código de Ética Profesional y al Reglamento Interno de Conducta de Mercado de Valores del Grupo Bankinter:** se establece la obligación de observar el Código de Ética Profesional y el Reglamento de Conducta de Mercado de Valores del grupo Bankinter.

- ❖ **Obligación de confidencialidad y devolución de documentos:** se establece un riguroso deber de confidencialidad durante la vigencia de la relación y también tras su terminación, momento en que deberán devolverse al Banco los documentos y objetos relacionados con su actividad y que se encuentren en poder del consejero ejecutivo.
- ❖ **Duración, plazos de preaviso e indemnizaciones por extinción del contrato:** el Contrato resulta plenamente aplicable desde la misma fecha del nombramiento como consejero ejecutivo y mantiene su plena eficacia mientras esté vigente el nombramiento del mismo con facultades ejecutivas. En el caso de que se presentara su renuncia o dimisión por cualquier causa, deberá notificarlo por escrito con un preaviso de 3 meses en el caso de la Consejera Delegada, y de 15 días en el caso del Vicepresidente Ejecutivo, quedando facultada la Sociedad para descontar de la liquidación del Consejero la cantidad correspondiente al período de preaviso incumplido, salvo dispensa acordada por el Consejo.

En el apartado siguiente se establecen las indemnizaciones, en su caso, previstas en los citados contratos.

- ❖ **Obligaciones post-contractuales:** durante un período de 18 meses a contar desde la fecha de extinción del contrato mercantil, la Consejera Delegada asume el compromiso de no competencia post contractual, comprometiéndose a no realizar actividades laborales o prestar servicios profesionales, por cuenta propia o ajena, que concurren con las del Banco o entidades de su Grupo. La compensación del pacto consiste en una cantidad equivalente al 50 por 100 del total de la última retribución fija anual acordada por el Consejo de Administración, cantidad que será abonada una vez transcurrido el período de 18 meses anteriormente indicado.

A.3.5.- Indemnizaciones pactadas en caso de terminación de las funciones como consejero

En el caso del Presidente, del Vicepresidente Ejecutivo y del resto de consejeros no se ha establecido indemnización alguna para el caso de cese por cualquier causa.

En el caso de la Consejera Delegada, las indemnizaciones previstas en el contrato suscrito con la Sociedad derivan de su relación de empleada de la Entidad previa a su designación como Consejera Delegada y se aplican exclusivamente en casos análogos a los establecidos para las relaciones laborales ordinarias en el Estatuto de los Trabajadores y tienen un límite indemnizatorio que en ningún caso puede ser superior al límite fijado en la normativa laboral para el conjunto de empleados de la Entidad.

La indemnización que, en su caso, proceda pagar se basará en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensará malos resultados o conductas indebidas y estará sujeta a lo establecido en la política retributiva general del Grupo Bankinter vigente en cada momento. En

particular, la parte que exceda de la indemnización legal correspondiente quedará sometida a la política retributiva aplicable a los miembros del colectivo identificado, y en concreto, a los requerimientos de diferimiento, malus y clawback conforme a su regulación vigente en cada momento.

En todo caso, no existe derecho a percibir indemnizaciones ligadas a supuestos o situaciones de cambio de control en la Entidad.

B.- RESUMEN GLOBAL DE COMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO 2019

B.1.- Papel de la Comisión de Retribuciones en la aplicación de la política de retributiva durante el ejercicio 2019

La **Comisión de Retribuciones** ha mantenido durante el ejercicio 2019 un total de 5 reuniones. Dichas reuniones han contado con la totalidad de todos los miembros que componen la Comisión, bien presentes o debidamente representados.

El papel desempeñado por la Comisión de Retribuciones se describe en el Informe Anual de la Comisión de Retribuciones puesto a disposición de los accionistas con motivo de la convocatoria de la Junta General de accionistas 2020, al mismo tiempo que este documento. Se adjunta dicho informe como **Anexo 3** del presente informe.

B.2.- Aplicación de la política retributiva durante el ejercicio 2019

Como se expresó en el Informe Anual de Remuneraciones de consejeros del ejercicio anterior, existen los siguientes tipos de remuneración para los miembros del Consejo de Administración según las funciones ejercidas:

B.2.1.- Remuneraciones de los consejeros por el ejercicio de sus funciones en su condición de tales

B.2.1.1.- Remuneraciones de los consejeros por el ejercicio de sus funciones en Bankinter en su condición de tales.

La Junta General Ordinaria de 21 de marzo de 2019 aprobó, de conformidad con los artículos 217 y 529 septdecies de la Ley de Sociedades de Capital, fijar el importe máximo de la retribución anual de los consejeros en su condición de tales en el importe de 2.000.000 euros, siendo este el importe de aplicación para el ejercicio 2019.

Durante 2019, la remuneración total percibida de forma individual por los consejeros ha sido satisfecha mediante: i) asignación fija anual por su pertenencia al Consejo de Administración y el ejercicio de sus funciones como presidentes de sus comisiones y ii) dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y de sus comisiones; no produciéndose por tanto durante este año la entrega de acciones Bankinter en concepto de retribución.

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

La determinación concreta del importe correspondiente a cada uno de los consejeros por los conceptos citados anteriormente fue establecida por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, teniendo en cuenta los cargos desempeñados por cada consejero en el propio órgano colegiado y su pertenencia y asistencia al consejo y a las distintas comisiones.

En este sentido, el Consejo de Administración, en su sesión de 16 de diciembre de 2018, aprobó la siguiente distribución para el año 2019:

- Asignación fija anual:
 - Presidente: 187.443 euros anuales.
 - Consejeros ejecutivos: 165.391 euros anuales.
 - Resto de miembros del Consejo: 93.721 euros anuales.
 - Presidentes de alguna de las Comisiones: 16.539 euros anuales adicionales.
- Dietas de asistencia, a abonar a continuación de cada reunión:
 - Consejo de Administración: 2.205 euros por reunión al Presidente del consejo y 1.654 euros por reunión a los vocales.
 - Comisiones: 1.654 euros por reunión al Presidente de la Comisión y 1.103 euros por reunión a los vocales.
- Entrega de acciones, derechos de opción sobre las mismas o retribución referenciada al valor de las acciones: no se ha percibido retribución alguna durante el ejercicio 2019 mediante

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

Estos importes fueron objeto de actualización respecto al año 2018, en un 1,7% (igual que el año anterior), que equivalía al índice de inflación publicado en noviembre 2018, estando muy por debajo del incremento de beneficios obtenido por el Banco en los últimos años.

Por lo que se refiere a la retribución de los miembros del Consejo de Administración de Bankinter, el desglose individualizado de la remuneración total percibida en su condición de meros consejeros (funciones de supervisión y decisión colegiada) durante los ejercicios 2019 y 2018 es el siguiente:

En Euros		
Consejeros	2019	2018
D. Pedro Guerrero Guerrero	234.855	232.013
Cartival, S.A.	218.316	214.666
D ^a . María Dolores Dancausa Treviño	194.610	192.441
D. Marcelino Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	113.017	111.670
D. Fernando Masaveu Herrero	120.717	122.006
D. Gonzalo de la Hoz Lizcano	180.799	177.262
D. Jaime Terceiro Lomba	168.698	171.841
D. Rafael Mateu de Ros Cerezo	170.903	170.757
D ^a . María Teresa Pulido Mendoza	111.914	106.791
D ^a . Teresa Marín-Retortillo Rubio (1)	124.025	119.801
D. Álvaro Álvarez-Alonso Plaza (2)	92.741	-
D ^a . María Luisa Jordá Castro (2)	96.049	-
	1.826.644	1.619.248

(1) D. Teresa Martín-Retortillo Rubio fue nombrada consejera externa independiente de Bankinter por cooptación el 7 de noviembre de 2017.

(2) D. Álvaro Álvarez-Alonso Plaza y D^a. María Luisa Jordá Castro fueron nombrados miembros del Consejo de Administración en la Junta General de accionista celebrada el 21 de marzo de 2019.

A continuación, se desglosan las cantidades globales indicadas en el cuadro anterior que corresponden a cada consejero en su condición de tal distinguiendo lo percibido en concepto de retribución fija y lo percibido en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones del Consejo durante los ejercicios 2019 y 2018:

En Euros				
Consejeros	2019		2018	
	Retribución Fija	Dietas Asistencia	Retribución Fija	Dietas Asistencia
D. Pedro Guerrero Guerrero	187.443	47.412	184.309	47.704
Cartival, S.A.	181.930	36.386	178.888	35.778
Dª. María Dolores Dancausa Treviño	165.391	29.219	162.626	29.815
D. Marcelino Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	93.721	19.296	92.155	19.515
D. Fernando Masaveu Herrero	93.721	26.995	92.155	29.851
D. Gonzalo de la Hoz Lizcano	126.799	54.000	124.680	52.582
D. Jaime Terceiro Lomba	110.260	58.438	108.417	63.424
D. Rafael Mateu de Ros Cerezo	110.260	60.643	108.417	62.340
Dª. María Teresa Pulido Mendoza	93.721	18.193	92.155	14.636
Dª. Teresa Martín-Retortillo Rubio (1)	93.721	30.303	92.155	27.646
D. Álvaro Álvarez-Alonso Plaza (2)	72.894	19.847	-	-
Dª. María Luisa Jordá Castro (2)	72.894	23.155	-	-
Subtotales	1.402.757	423.887	1.235.957	383.291
Total	1.826.644		1.619.248	

(1) Dª. Teresa Martín-Retortillo Rubio fue nombrada consejera externa independiente de Bankinter por cooptación el 7 de noviembre de 2017.

(2) D. Álvaro Álvarez-Alonso Plaza y Dª. María Luisa Jordá Castro fueron nombrados miembros del Consejo de Administración en la Junta General de accionista celebrada el 21 de marzo de 2019.

Bankinter no mantiene con sus consejeros externos o no ejecutivos compromisos por pensiones.

B.2.1.2.- Remuneraciones de los consejeros por el ejercicio de sus funciones en sociedades del Grupo Bankinter

Los consejeros D. Gonzalo de la Hoz Lizcano y D. Rafael Mateu de Ros, en calidad de consejeros no ejecutivos, percibieron durante el año 2019 en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración de Línea Directa Aseguradora, S.A., y de sus comisiones en el caso de D. Gonzalo de la Hoz Lizcano, el importe de 33.660 euros y 17.952 euros respectivamente.

Adicionalmente, D. Gonzalo de la Hoz Lizcano es consejero de Bankinter Global Services, S.A., empresa de servicios de tecnología y operaciones del Grupo, y ha percibido durante el año 2019 en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración el importe de 7.344 euros.

Desde el 31 de mayo de 2019, Dª. Teresa Martín-Retortillo Rubio es miembro del Consejo de Administración de EVO Banco, filial de Bankinter, así como vocal de sus comisiones de supervisión (3), siendo de una de ellas Presidente. Durante el año 2019 ha percibido en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y Comisiones de EVO Banco el importe de 59.200 de euros.

B.2.2.- Remuneración percibida durante el ejercicio 2019 por el Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración por el desempeño de funciones institucionales no ejecutivas adicionales

El importe de esta remuneración durante el año 2019 ha sido de 718.392 euros.

Adicionalmente, el Presidente del Consejo ha percibido como beneficiario de pólizas de seguro médico y otros conceptos percibidos por remuneraciones en especie u otros beneficios corporativos un importe total de 6.477 euros.

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

Bankinter no tiene acordadas cláusulas de blindaje con el Presidente en su contrato de prestación de servicios, ni cláusulas 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).

Bankinter no mantiene con el actual Presidente no ejecutivo compromisos por pensiones.

B.2.3.- Remuneración devengada durante el ejercicio 2019 por los consejeros ejecutivos por sus funciones ejecutivas

El Consejo de Administración de Bankinter durante 2019 contaba con dos consejeros ejecutivos: (i) la Consejera Delegada, Dña. María Dolores Dancausa Treviño, y (ii) el Vicepresidente Ejecutivo, D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda, en representación de la mercantil Cartival, S.A.

B.2.3.1.- Componentes de la retribución de los consejeros ejecutivos por sus funciones ejecutivas

Los componentes de la retribución de los consejeros ejecutivos durante el ejercicio 2019 en concepto de retribución por su función ejecutiva, son los que a continuación se detallan:

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

a) Retribución Fija:

La remuneración de base fija, que refleja principalmente la experiencia profesional y la responsabilidad en la organización.

b) Retribución Variable:

i) Retribución variable anual:

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

Dicha retribución variable anual está vinculada a la consecución del objetivo de: i) el Beneficio Antes de Impuestos (BAI) para contribuir a la adecuada gestión de los riesgos y su vinculación a la gestión del medio y largo plazo, y ii) el Margen Bruto, como elemento crucial en la sostenibilidad del negocio en el medio y largo plazo y el alineamiento con la política de riesgo de la entidad, según lo aprobado por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones. Cada uno de los indicadores, BAI y Margen Bruto, condicionan el 60 por 100 y el 40 por 100, respectivamente, de la retribución variable, de forma independiente. El devengo del componente variable se produce desde la consecución de un 90 por 100 de los objetivos y hasta un máximo del 120 por 100 del mismo, pudiendo percibir, según los citados porcentajes de consecución, entre el 80 y el 120 por 100 de la cantidad variable asignada a cada uno de los beneficiarios. En atención a lo anterior, el incentivo a percibir en caso del máximo grado de consecución de los objetivos es del 120 por 100 del incentivo objetivo. En aplicación de estas tablas de consecución y devengo, el porcentaje de devengo global del incentivo en 2019 ha sido 99,55% (en 2018 el índice de devengo global fue del 98,26%). A continuación se muestran tanto el grado de cumplimiento de los objetivos como el grado de devengo del incentivo en función de los dos objetivos a los que estaba vinculada la retribución variable anual devengada en los años 2019 y 2018:

Objetivo referencia retribución variable anual	2019		2018			
	% ponderación	% cumplimiento objetivo	% devengo incentivo	% ponderación	% cumplimiento objetivo	% devengo incentivo
BAI	60	99,02	98,04	60	98,54	97,08
Margen Bruto	40	101,82	101,82	40	100,04	100,04
% de devengo global del incentivo		99,55			98,26	

Adicionalmente, la consolidación del devengo de esta retribución variable quedaba condicionada a que se cumplan los siguientes indicadores de forma acumulativa, que pueden implicar la reducción de la retribución variable devengada hasta cero, pero que en ningún caso pueden incrementar el importe devengado:

- Ratios del Marco Apetito al Riesgo, que miden los siguientes riesgos: Riesgo de crédito, Riesgo de Solvencia, Riesgo de liquidez, Riesgo de tipo de interés y Riesgo reputacional, que tienen que cumplir la condición de no superar el nivel del riesgo establecido en el Marco de Apetito al Riesgo. El porcentaje de consecución en 2019 de este indicador ha sido del 100%, por lo que no se ve minorado el importe de la retribución variable a percibir por el objetivo BAI y Margen Bruto.
- ROE, rentabilidad sobre capital invertido que debía ser superior al 9,5 por 100 para devengar el 100 por 100 del incentivo alcanzado. Si este ratio se situaba entre el 9 por 100 y el 9,5 por 100 se devengaba el 50 por 100 de lo conseguido, y por debajo del 9 por 100, no se devengaba cantidad alguna. El porcentaje de consecución en 2019 de este indicador ha superado el 100%, por lo que no se ve minorado el importe de la retribución variable a percibir por el objetivo BAI y Margen Bruto, siendo finalmente el porcentaje de consecución final el 99,55% anteriormente mencionado.

En consecuencia, el porcentaje de devengo final de la retribución variable anual es del: 99,55% anteriormente mencionado.

ii) Retribución variable plurianual:

Adicionalmente, es preciso mencionar que está en vigor el Plan de incentivos plurianual 2019 - 2021, cuyas características esenciales están descritas en el **anexo 2** del presente Informe, del que serán beneficiarios, entre otros, los consejeros ejecutivos.

Aualmente, el **ROE del Grupo** debe quedar por encima del punto medio del grupo comparable de entidades ("Grupo de Comparación") a fecha 31 de diciembre de cada año. El Grupo de Comparación para el 2019 está compuesto por: Santander, BBVA, CaixaBank, Bankia y Sabadell.

Se informa que el porcentaje de consecución del ROE del Grupo a 31 de diciembre de 2019 ha sido del 12,98%, quedando por encima del punto medio del grupo comparable de Entidades.

B.2.3.2.- Importes de retribución devengada en 2019 por el Vicepresidente ejecutivo:

a) Importe de retribución fija percibido por el Vicepresidente ejecutivo en 2019.

CARTIVAL, S.A., Vicepresidente Ejecutivo de Bankinter, percibió un total de 610.932 euros en concepto de retribución fija.

El Vicepresidente ejecutivo no percibe remuneración en especie, ni remuneración por otros conceptos diferentes.

b) Importe de retribución variable anual devengada por el Vicepresidente ejecutivo en 2019.

Al cierre del ejercicio 2019 teniendo en cuenta el porcentaje de consecución anteriormente indicado, el importe devengado del incentivo variable por el Vicepresidente ejecutivo es de 212.868 euros, que se abonará en la forma y plazos que a continuación se indica:

- En efectivo (se detallan a continuación los importes brutos devengados, dichos importes serán abonados netos de impuestos):
 - El 50% de la retribución variable **no diferida** devengada por el incentivo variable de 2019: 63.860 euros.
 - El 50% de la retribución variable **diferida** devengada por el incentivo variable de 2019 será abonada en efectivo:
 - 1/5 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2019 se abonará en enero 2021: 8.515 euros.

- 1/5 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2019 se abonará en enero 2022: 8.515 euros.
- 1/5 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2019 se abonará en enero 2023: 8.515 euros.
- 1/5 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2019 se abonará en enero 2024: 8.515 euros.
- 1/5 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2019 se abonará en enero 2025: 8.515 euros.
- En acciones² (condicionado a la aprobación de la Junta General tal y como se ha indicado anteriormente) siendo el número máximo de acciones Bankinter a entregar el que a continuación se detalla, calculados sobre los importes brutos devengados:
 - El 50% de la retribución variable **no diferida** devengada por el incentivo variable de 2019: 9.905 acciones, a un precio de 6,44708 euros/acción, siendo este el precio medio de cotización de la acción Bankinter al cierre de mercado de las sesiones bursátiles entre el 2 de enero y el 20 de enero de 2020 ambos inclusive. Si la entrega de acciones indicada anteriormente es aprobada por la Junta general, se procederá a la entrega de las acciones dentro de los 15 días hábiles bursátiles siguientes al de su aprobación.
 - El 50% de la retribución variable **diferida** devengada por el incentivo variable de 2019 será abonada en acciones teniendo en cuenta que el precio de referencia de la acción para obtener la cantidad de acciones Bankinter a entregar es 6,44708 euros/acción, siendo este el precio medio de cotización de la acción Bankinter al cierre de mercado de las sesiones bursátiles entre el 2 de enero y el 20 de enero de 2020 ambos inclusive, como se ha indicado con anterioridad, según se desglosa a continuación:
 - 1.320 acciones Bankinter se entregarán a lo largo del mes de enero de 2021, que corresponde a 1/5 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2019.
 - 1.320 acciones Bankinter se entregarán a lo largo del mes de enero de 2022, que corresponde a 1/5 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2019.

2. En todo caso las entregas de acciones están condicionadas en el caso del Vicepresidente ejecutivo a su aprobación por la Junta General de Accionistas de Bankinter que se celebrará el año 2020 (año siguiente al de devengo), tal y como requiere el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital.

- 1.320 acciones Bankinter se entregarán a lo largo del mes de enero de 2023, que corresponde a 1/5 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2019.
- 1.320 acciones Bankinter se entregarán a lo largo del mes de enero de 2024, que corresponde a 1/5 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2019.
- 1.320 acciones Bankinter se entregarán a lo largo del mes de enero de 2025, que corresponde a 1/5 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2019.

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

B.2.3.3.- Importes de retribución devengada en 2019 por la Consejera Delegada:

a) Importe de retribución fija percibido por la Consejera Delegada en 2019:

D^a. María Dolores Dancausa Treviño, Consejera Delegada de Bankinter, percibió un total de 897.784 euros en concepto de retribución fija.

Adicionalmente, la Consejera Delegada percibió el importe de 13.905 euros como beneficiaria de pólizas de seguro médico y otros conceptos percibidos por remuneraciones en especie u otros beneficios corporativos.

b) Aportaciones al Sistema de previsión social en 2019 e importes acumulados

Se ha realizado una aportación anual al "Sistema de Previsión Social Complementaria para Consejeros Ejecutivos y Comité de Dirección", en relación con la Consejera Delegada para en el ejercicio 2019, de 538.670 euros, siendo tras esta aportación el importe acumulado de 1.657 miles de euros.

c) Importe de retribución variable anual devengada por la Consejera Delegada en 2019

Al cierre del ejercicio 2019 teniendo en cuenta el porcentaje de consecución anteriormente indicado, el importe devengado del incentivo variable por la Consejera Delegada es de 312.817 euros, que se abonará en la forma y plazos que a continuación se indica:

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

- El 50% de la retribución variable **no diferida** devengada por el incentivo variable de 2019: 62.563,45 euros.
- El 40% de la retribución variable **diferida** devengada por el incentivo variable de 2019 será abonada en efectivo:
 - 1/5 del 40% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2019 se abonará en enero 2021: 15.015 euros.
 - 1/5 del 40% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2019 se abonará en enero 2022: 15.015 euros.
 - 1/5 del 40% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2019 se abonará en enero 2023: 15.015 euros.
 - 1/5 del 40% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2019 se abonará en enero 2024: 15.015 euros.
 - 1/5 del 40% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2019 se abonará en enero 2025: 15.015 euros.
- En acciones³ (condicionado a la aprobación de la Junta General tal y como se ha indicado anteriormente) siendo el número máximo de acciones Bankinter a entregar el que a continuación se detalla, calculados sobre los importes brutos devengados:
 - El 50% de la retribución variable **no diferida** devengada por el incentivo variable de 2019: 9.704 acciones a un precio de 6,44708 euros/acción, siendo este el precio medio de cotización de la acción Bankinter al cierre de mercado de las sesiones bursátiles entre el 2 de enero y el 20 de enero de 2020 ambos inclusive. Si la entrega de acciones indicada anteriormente es aprobada por la Junta general, se procederá a la entrega de las acciones dentro de los 15 días hábiles bursátiles siguientes al de su aprobación.
 - El 60% de la retribución variable **diferida** devengada por el incentivo variable de 2019 será abonada en acciones teniendo en cuenta que el precio es de 6,44708 euros/acción, siendo este el precio medio de cotización de la acción Bankinter al cierre de mercado de las sesiones bursátiles entre el 2 de enero y el 20 de enero de 2020 ambos inclusive, como se ha indicado con anterioridad; según se desglosa a continuación:

3. En todo caso las entregas de acciones están condicionadas en el caso de la Consejera Delegada a su aprobación por la Junta General de Accionistas de Bankinter que se celebrará el año 2020 (año siguiente al de devengo), tal y como requiere el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital.

- 3.493 acciones Bankinter se entregarán a lo largo del mes de enero de 2021, que corresponde a 1/5 del 60% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2019.
- 3.493 acciones Bankinter se entregarán a lo largo del mes de enero de 2022, que corresponde a 1/5 del 60% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2019.
- 3.493 acciones Bankinter se entregarán a lo largo del mes de enero de 2023, que corresponde a 1/5 del 60% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2019.
- 3.493 acciones Bankinter se entregarán a lo largo del mes de enero de 2024, que corresponde a 1/5 del 60% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2019.
- 3.493 acciones Bankinter se entregarán a lo largo del mes de enero de 2025, que corresponde a 1/5 del 60% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2019.

A continuación, en la tabla adjunta se muestran los importes anteriormente indicados, devengados por los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2019, procedentes todos ellos de la retribución variable anual:

Beneficiario	Año de pago	No Diferido			Diferido		
		2020	2021	2022	2023	2024	2025
% retribución variable anual devengada		40% (50% en € / 50% en acciones)			60% (40% en € / 60% en acciones)		
Consejera Delegada	En Efectivo (€)	62.563,45	15.015,23	15.015,23	15.015,23	15.015,23	15.015,23
	Acciones (*)	9.704	3.493	3.493	3.493	3.493	3.493
% retribución variable anual devengada		60% (50% en € / 50% en acciones)			40% (50% en € / 50% en acciones)		
Vicepresidente	En Efectivo (€)	63.860,42	8.514,72	8.514,72	8.514,72	8.514,72	8.514,72
	Acciones (*)	9.905	1.320	1.320	1.320	1.320	1.320

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

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

B.2.3.4.- Entregas de acciones a los consejeros ejecutivos durante 2019, procedentes de retribuciones variables devengadas en ejercicios anteriores:

Como información adicional, durante el año 2019 se han entregado a los consejeros ejecutivos las acciones correspondientes por el diferimiento de la retribución variable devengada en los años 2015, 2016, 2017 y las acciones correspondientes a la entrega inmediata de la retribución devengada en 2018, así como la entrega inmediata de la retribución variable plurianual devengada en 2018, según el detalle de los acuerdos aprobados en la Junta General entre los años 2016 y 2019, respectivamente.

Se incluye el detalle de las entregas realizadas durante el año 2019:

Consejero Ejecutivo	Entrega de acciones correspondiente a la retribución variable anual devengada en 2015 (13,33%)		Entrega de acciones correspondiente a la retribución variable anual devengada en 2016 (13,33%)		Entrega de acciones correspondiente a la retribución variable anual devengada en 2017 (13,33%)		Entrega de acciones correspondiente a la retribución variable anual devengada en 2018 (Vicepresidente: 30%; Consejera Delegada: 20%)		Entrega de acciones correspondiente a la retribución variable plurianual devengada en 2018 (Vicepresidente: 30%; Consejera Delegada: 20%)	
	Precio unitario asignado a cada acción ⁽¹⁾	En acciones ⁽⁵⁾	Precio unitario asignado a cada acción ⁽²⁾	En acciones ⁽⁵⁾	Precio unitario asignado a cada acción ⁽³⁾	En acciones ⁽⁵⁾	Precio unitario asignado a cada acción ⁽⁴⁾	En acciones ⁽⁵⁾	Precio unitario asignado a cada acción ⁽⁴⁾	En acciones ⁽⁵⁾
CARTIVAL, S.A.	6,1680	1.743	7,5374	1.518	8,3072	1.722	7,022	8.826	7,022	62.866
María Dolores Dancausa Treviño	6,1680	1.602	7,5374	1.447	8,3072	1.577	7,022	5.496	7,022	36.672

1 Precio medio de cotización de la acción Bankinter al cierre de mercado de cada una de las sesiones bursátiles celebradas entre el 4 de enero y el 20 de enero de 2016.

2 Precio medio de cotización de la acción Bankinter al cierre de mercado de cada una de las sesiones bursátiles celebradas entre el 4 de enero y el 20 de enero de 2017.

3 Precio medio de cotización de la acción Bankinter al cierre de mercado de cada una de las sesiones bursátiles celebradas entre el 2 de enero y el 20 de enero de 2018.

4 Precio medio de cotización de la acción Bankinter al cierre de mercado de cada una de las sesiones bursátiles celebradas entre el 2 de enero y el 20 de enero de 2018.

5 Número de acciones entregadas una vez deducidos los impuestos correspondientes.

B.2.4.- Modificaciones en las condiciones de los contratos

Durante el ejercicio 2019 no se han producido modificaciones en los contratos del Presidente no ejecutivo del Consejo ni de los consejeros ejecutivos. Las características de los contratos del Presidente y de los consejeros ejecutivos están detalladas en el punto 3.4 de este informe.

B.2.5.- Otras remuneraciones:

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

Retribuciones en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos:

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

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

El Consejo de Administración de Bankinter aprobó, en su sesión de 22 de abril de 2015 un Procedimiento de aprobación de operaciones de crédito/avales y garantías de Altos Cargos de Bankinter. Este procedimiento, que está alineado y sigue los principios y criterios establecidos en la política de prevención de conflicto de interés de Altos Cargos aprobada por el Consejo de Administración en la misma fecha, establece los trámites internos de aprobación de operaciones de crédito/avales y garantías de Altos Cargos de Bankinter, previos o no a la solicitud de autorización a la autoridad supervisora competente tal y como prevé la Ley 10/2014, de 26 de junio, de Ordenación, Supervisión y Solvencia de las entidades de crédito, desarrollada posteriormente por el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, en su artículo 35 sobre "*Límites a la obtención de créditos, avales y garantías por los altos cargos de la entidad*" y la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, en su norma 35 sobre "*Procedimiento para la autorización y comunicación de créditos, avales y garantías a los altos cargos de las entidades de crédito*".

Dicho procedimiento fue objeto de revisión y actualización el 16 de noviembre de 2016. Las modificaciones introducidas fueron de carácter técnico. Actualmente, la sociedad está revisando dicha política para realizar nuevamente mejoras de carácter técnico.

OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

Como información complementaria y aunque no es de aplicación al presente informe, en virtud del compromiso del Banco de máxima transparencia, se informa de que D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda, representante en el Consejo de Administración de Bankinter del consejero persona jurídica, CARTIVAL, S.A., es, a título personal, Presidente Ejecutivo de Línea Directa Aseguradora, S.A. Compañía de Seguros y Reaseguros, filial al 100% del banco, percibió durante el año 2019 en concepto de remuneración por sus funciones ejecutivas como Presidente de la citada filial, 197.074 euros en concepto de retribución fija y 42.568 euros en concepto de retribución variable anual.

ANEXO 1. CARACTERÍSTICAS ACTUALES DEL SISTEMA DE PREVISIÓN SOCIAL

i) Objetivos:

Mejorar la alineación con el mercado en materia de retribuciones, siempre dentro de los criterios de prudencia de la Entidad, mediante la implementación de un sistema de previsión social que contemple la realización de contribuciones anuales, inexistentes en Bankinter hasta la fecha.

Cumplir con los criterios internos de retribución, entre ellos:

- Tener un ajuste adecuado entre las contribuciones del sistema de previsión social y el alcance/responsabilidades funcionales.
- Aumentar el peso de los elementos retributivos a largo plazo como parte del paquete de compensación total.
- Mantener la máxima flexibilidad para poder adaptar el régimen de previsión social a las condiciones de mercado e internas pudiendo el Consejo de Administración modificar a la baja o cancelar este esquema en cualquier momento.

ii) Características de los datos de mercado (*benchmark*) utilizados:

El análisis de mercado utilizado para la adopción de la decisión, ha sido realizado por Willis Towers Watson.

La muestra de instituciones financieras que se han considerado, incluye a entidades españolas y europeas⁴.

En los sistemas de previsión examinados que se sitúan dentro del segundo cuartil existe una contribución anual del 55% de la base salarial de los CEO.

iii) Colectivo beneficiario del sistema de previsión social:

El perímetro de este esquema cubre dentro de los miembros del Consejo a la Consejera Delegada.

iv) Esquema económico y plazos en el esquema de plan de previsión social:

La contribución inicial es de 656.560 euros, a realizar en el momento del nombramiento del beneficiario si éste ya presta servicios para la Entidad. Si se trata de un nombramiento externo, la contribución inicial se realizará una vez transcurrido un año desde que el mismo hubiera tenido lugar. Esta contribución y su cuantía son las mismas aplicables en el sistema actualmente vigente.

Las contribuciones anuales posteriores quedan sometidas a un período de carencia de 5 años, computable desde el momento en el que se realiza la contribución inicial.

A partir del sexto año desde la contribución inicial, se realizará una contribución anual igual a un porcentaje del salario base del ejercicio de la contribución (en línea con la mediana del mercado, que es el 55% del salario base, como han mostrado los estudios de mercado).

El salario base es el equivalente al salario fijo bruto, es decir, no se incluye para el cálculo de la contribución anual ningún elemento de compensación variable.

El 15% del importe de la contribución se considera beneficio discrecional de pensiones de acuerdo con lo establecido en la Circular 2/2016 del Banco de España y, por lo tanto, se somete en su totalidad a un período de aplazamiento de 5 años, con sometimiento de la misma a las cláusulas de reducción y devolución (*malus* y *clawback*), en su caso.

El Consejo de Administración puede modificar o cancelar el esquema, en cualquier momento, de acuerdo con las condiciones del mercado y de las internas.

Este beneficio se convierte en un derecho consolidado sólo en los siguientes escenarios:

- Jubilación.
- Fallecimiento.
- Incapacidad permanente.

4. Abanca, ING España, Banco Sabadell, Banco Santander España, Bankia, BBVA España, Caixabank, WiZink Banco, Banca March, BayernLB (Alemania), Belfius Bank (Bélgica), Banco BPM (Italia), Zürcher Kantonalbank (Suiza), UBI Banca (Italia), Medio Banca (Italia) y De Volksbank (Holanda).

ANEXO 2. CARACTERÍSTICAS ESENCIALES DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE PLURIANUAL 2019-2021 APROBADA POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN EL 20 DE FEBRERO DE 2019

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha aprobado un Plan de Incentivos a Largo Plazo para los ejercicios 2019-2021 (el "Plan"), de acuerdo con lo contemplado en la Política de Remuneraciones de los Consejeros que se sometió a votación en la Junta General de Accionistas 2019.

Las características esenciales de dicho Plan fueron descritas en el Informe de remuneraciones aprobado bajo votación consultiva, en la Junta General de accionistas 2019, y se transcriben a continuación:

1.- Objetivos del Plan

Los objetivos del Plan son los siguientes:

- Incentivar el grado de motivación y fidelidad de los directivos y empleados "clave".
- Alinear a los directivos y empleados "clave" con el Plan Estratégico de la Entidad para el periodo 2019-2021, trasladándoles una visión del Banco a largo plazo para generar una cultura de sostenibilidad.

Como consecuencia de lo anterior, este Plan es adicional al resto de planes de retribución variable existentes en este momento o en el futuro en el Grupo Bankinter.

2.- Participantes: Vicepresidente Ejecutivo, Consejera Delegada, Equipo de Dirección, Directores de Organización y otras Personas Clave. En total, 70 personas en la actualidad.

3.- Duración: 3 años para el cálculo del importe devengado (2019-2021) y 5 años de diferimiento a contar desde 31 de diciembre de 2021 en el caso de los consejeros ejecutivos y el Equipo de Dirección (esto es, 2023, 2024, 2025, 2026 y 2027) y 3 años de diferimiento para el resto de participantes (esto es, esto es, 2023, 2024 y 2025).

4.- Importe de referencia del Incentivo (Incentivo Target):

- Dos anualidades del salario fijo bruto anual a 31 de diciembre de 2018 percibido por el participante del Plan.
- Para el cálculo del Incentivo Target quedan expresamente excluidos del cómputo los conceptos de retribución en especie y beneficios sociales, así como cualquier otro tipo de retribución variable percibido durante el año 2018.

5.- Indicadores

El 100 por 100 del Incentivo Target está sujeto a los siguientes indicadores:

- Anualmente, el **ROE del Grupo** debe quedar por encima del punto medio del grupo comparable de entidades ("Grupo de Comparación") a fecha 31 de diciembre de cada año.

Dicho Grupo de Comparación será objeto de revisión cada año por la Comisión de Retribuciones para, en su caso, adaptarlo a las variaciones del mercado, y así garantizar que, en caso de cambios en el mercado, el grupo comparable sigue siendo representativo.

El Grupo de Comparación para el 2020 está compuesto por: Santander, BBVA, CaixaBank, Bankia y Sabadell.

% ROE del Grupo	% de Incentivo devengado a 31 diciembre 2019	% de Incentivo devengado a 31 diciembre 2020	% de Incentivo devengado a 31 diciembre 2021
X => punto medio del Grupo de Comparación	100% de un 1/3 del Incentivo Target	100% de un 1/3 del Incentivo Target	100% de un 1/3 del Incentivo Target
X < punto medio del Grupo de Comparación	0%	0%	0%

Adicionalmente, el **ROE de la Actividad Bancaria** ("Beneficio neto de la actividad Bancaria inventariada de Iberia, incluyendo Avantcard y excluyendo EVO Banco y Línea Directa Aseguradora, sobre el Patrimonio Neto Ajustado"), debe alcanzar a fecha 31 de diciembre de 2021 el 13 por 100 calculado como la media aritmética de este indicador a 31 de diciembre de 2019, 2020 y 2021, para percibir el 100 por 100 del Incentivo devengado de acuerdo con el objetivo ROE del Grupo.

En caso de que el ROE de la Actividad Bancaria a 31 de diciembre de 2021, calculado como se indica en el párrafo anterior, fuese inferior al 13% o superior a ese porcentaje, se procederá a ajustar la totalidad del Incentivo Target, de acuerdo con la escala indicada.

% ROE medio Actividad Bancaria	% consecución
ROE <12%	0%
12% ≤ ROE ≤ 13%	50% ≤ X ≤ 100%
13% ≤ ROE ≤ 14%	100% ≤ X ≤ 150%
14% ≤ ROE	150%

6.- Condiciones básicas para el cobro del Incentivo

a) Alcanzar el umbral mínimo de cumplimiento de los objetivos.

b) Otras condiciones

Además, serán condiciones necesarias e imprescindibles para el cobro:

- Encontrarse de alta y en activo en el grupo en las fechas de devengo. La extinción de la relación laboral o mercantil con carácter previo a las fechas de concesión y por cualquier causa determinará de forma automática y sin necesidad de comunicación alguna la extinción del derecho al cobro de este Incentivo.
- No haber perdido el nivel funcional o de responsabilidades desempeñado en el momento de aprobación del Plan.

7.- Forma de abono del Incentivo

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

a. Consejera Delegada y Participantes que perciban una remuneración variable de cuantía especialmente elevada:

- El 40% del Incentivo total devengado, se abonará, de forma inmediata, de la siguiente forma:
 - Un 50% será abonado, en metálico, en la nómina del mes de febrero de 2022.
 - El otro 50% será entregado al Beneficiario en acciones "netas" (una vez descontado el ingreso a cuenta del IRPF que proceda en el ejercicio 2022) de Bankinter, que serán depositadas en la cuenta de valores del Beneficiario después de la Junta General de Accionistas de 2022.

- El 60% restante del Incentivo devengado será abonado, en quintas partes, en los 5 años siguientes al del devengo (2023, 2024, 2025, 2026 y 2027). Cada uno de los pagos será efectuado en un 40% en metálico y en un 60% mediante la entrega de acciones netas.

b. Resto de consejeros ejecutivos y miembros de la Alta Dirección

- El 60% del Incentivo total devengado, se abonará, de forma inmediata, de la siguiente forma:
 - Un 50% será abonado, en metálico, en la nómina del mes de febrero de 2022.
 - El otro 50% será entregado al Beneficiario en acciones "netas" (una vez descontado el ingreso a cuenta del IRPF que proceda en el ejercicio 2022) de Bankinter, que serán depositadas en la cuenta de valores del Beneficiario después de la Junta General de Accionistas de 2022.

- El 40% restante del Incentivo devengado será abonado, en quintas partes, en los 5 años siguientes al del devengo (2023, 2024, 2025, 2026 y 2027). Cada uno de los pagos será efectuado en un 50% en metálico y en un 50% mediante la entrega de acciones netas.

c. Resto de Participantes

- El 60% del Incentivo total devengado, se abonará, de forma inmediata, de la siguiente forma:
 - Un 50% será abonado, en metálico, en la nómina del mes de febrero de 2022.
 - El otro 50% será entregado al Beneficiario en acciones "netas" (una vez descontado el ingreso a cuenta del que proceda en el ejercicio 2022) de Bankinter, que serán depositadas en la cuenta de valores del Beneficiario después de la Junta General de Accionistas de 2022.

- El 40% restante del Incentivo devengado será abonado, en terceras partes, en los 3 años siguientes al del devengo (2023, 2024 y 2025). Cada uno de los pagos será efectuado en un 50% en metálico y en un 50% mediante la entrega de acciones netas.

- Las acciones entregadas serán sometidas a un periodo de retención de un año.
- Se aplicarán las cláusulas de reducción ("malus") y recuperación ("clawback") conforme a lo previsto en la Política Retributiva del Banco.

ANEXO 3. INFORME ANUAL DE ACTIVIDAD DE LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES 2019

El Consejo de Administración de Bankinter, para el mejor desempeño de sus funciones supervisoras, tiene constituidas varias Comisiones, según el artículo 31 y siguientes de los Estatutos Sociales de la Sociedad, entre las que se encuentra la Comisión de Retribuciones, que asiste al Consejo en las cuestiones de carácter retributivo.

Las funciones que tiene atribuidas la Comisión de Retribuciones, así como sus reglas de organización y funcionamiento se encuentran reguladas en el artículo 40 del Reglamento del Consejo de Administración de Bankinter, disponible en la web corporativa de la Sociedad (www.bankinter.com/webcorporativa).

1.- Composición

La Comisión de Retribuciones, de conformidad con el Reglamento del Consejo, estará compuesta exclusivamente por consejeros no ejecutivos con mayoría de Consejeros independientes, y en todo caso el Presidente, deberá tener la condición de independiente.

Al cierre del ejercicio 2019 la Comisión de Retribuciones de Bankinter estaba formada por los siguientes consejeros, todos ellos consejeros independientes:

Presidente:

- ✦ D. Gonzalo de la Hoz Lizcano (consejero externo independiente).

Vocales:

- ✦ D. Jaime Terceiro Lomba (consejero externo independiente).
- ✦ D. Rafael Mateu de Ros Cerezo (consejero externo independiente)
- ✦ D. Fernando Masaveu Herrero (consejero externo dominical)
- ✦ D^a. Teresa Martín-Retortillo Rubio (consejera externa independiente)
- ✦ D. Álvaro Álvarez-Alonso Plaza (consejero externo independiente)

Actuará como secretario de la Comisión, el Secretario del Consejo de Administración.

2.- Funcionamiento

La Comisión de Retribuciones se reunirá, para el correcto cumplimiento de sus funciones, cuantas veces sea convocada por acuerdo de la propia Comisión o de su Presidente.

A decisión de la Comisión, y por invitación del Presidente de la misma, podrán asistir, el Presidente, el Vicepresidente, si éste fuese ejecutivo, y el Consejero Delegado del Banco u otros consejeros ejecutivos o directivos, a las reuniones en que se trate de materias relativas a consejeros ejecutivos o altos directivos distintos del asistente o sobre el retribuciones de los altos directivos. La Comisión deberá, en todo caso, consultar al Presidente, el Vicepresidente, si éste fuese ejecutivo, y al Consejero Delegado cuando se trate de las referidas materias con carácter previo a la adopción de cualquier propuesta o informe.

La Comisión de Retribuciones tendrá acceso a toda la información y documentación necesarias para el adecuado ejercicio de sus funciones y podrá recabar la asistencia de asesores, consultores, expertos y otros profesionales independientes.

A través de su Presidente, la Comisión de Retribuciones dará cuenta al Consejo de su actividad y del trabajo realizado, en las reuniones previstas al efecto, o en la inmediata posterior cuando el Presidente lo considere necesario, y pondrá a disposición de los miembros del Consejo copia de las actas de dichas sesiones.

3.- Competencias atribuidas

La Comisión de Retribuciones, de conformidad con el artículo 40 del Reglamento del Consejo, tiene las siguientes competencias:

1. Proponer al Consejo para su aprobación la política retributiva de los consejeros y su retribución individual, así como el correspondiente informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, que el Consejo someterá a votación de la Junta General, con carácter consultivo.
2. Proponer al Consejo la retribución individual de los Consejeros ejecutivos y, en su caso, de los externos, por el desempeño de funciones distintas a las de mero consejero y demás condiciones de sus contratos.
3. Proponer la política de remuneraciones de la alta dirección, entre ellos los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones básicas de sus contratos.

4. Proponer la retribución de los miembros que, no perteneciendo a la alta dirección, tengan remuneraciones significativas, en especial las variables, y cuyas actividades puedan tener un impacto relevante en la asunción de riesgos por parte del Grupo
5. Supervisar el grado de aplicación de la política retributiva en general durante el ejercicio, y velar por su observancia.
6. Revisar periódicamente los programas de retribución, ponderando su acomodación y sus rendimientos y procurando que las remuneraciones de los consejeros se ajusten a criterios de moderación y adecuación a los resultados de la Sociedad.
7. Velar por la transparencia de las retribuciones y la inclusión en la memoria anual y en cuantos informes anuales contengan información acerca de la remuneración de los consejeros y, a tal efecto, someter al Consejo cuanta información resulte procedente.
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. Las demás funciones que le sean atribuidas por este Reglamento o por el Consejo de Administración.

4.- Actividad de la Comisión durante el ejercicio 2019

La Comisión desempeña sus funciones con plena autonomía de funcionamiento, dirigida por su Presidente, a quien corresponde establecer el calendario de sesiones y, en su caso, convocar aquellas reuniones que no estuvieran previstas en el mismo; decidir las materias que se incluyen en el orden del día; y la asistencia de aquellos empleados o Altos Directivos del Banco, o terceras personas, necesarias para el mejor desempeño de sus funciones contando, en todo caso, con la plena colaboración de las áreas ejecutivas y de soporte del Banco, reportando periódicamente al Consejo de Administración sobre sus actividades.

Reuniones de la Comisión durante el año 2019

La Comisión de Retribuciones ha mantenido durante el ejercicio 2019 un total de 5 reuniones. Dichas reuniones han contado con la totalidad de todos los miembros que componen la Comisión, bien presentes o debidamente representados.

A continuación, se describen las principales actividades llevadas a cabo por la Comisión de Retribuciones de Bankinter, a lo largo del ejercicio 2019:

4.1.- Determinación y propuesta al Consejo de las retribuciones individuales del Presidente no ejecutivo, los Consejeros ejecutivos y la Alta Dirección.

▫ Retribución del Presidente no ejecutivo del Consejo:

La Comisión de Retribuciones, propuso al Consejo de Administración la actualización de la retribución del Presidente del Consejo, que sólo percibe retribución fija. Dicha actualización que es objeto de información en el Informe sobre remuneraciones de Consejeros que se somete a votación consultiva de la próxima Junta, es del 1,1 por 100, al igual que las retribuciones de los consejeros por el ejercicio de sus funciones de supervisión, que equivale a la tasa interanual de inflación del ejercicio 2019.

▫ Retribución de los consejeros ejecutivos y la Alta Dirección:

La Comisión de Retribuciones de Bankinter ha analizado distintas cuestiones relacionadas con la retribución de los consejeros ejecutivos, que se detallan a continuación:

- **Propuesta al Consejo de Administración, en su sesión de 16 de diciembre de 2019, del importe correspondiente para el año 2020, tanto de la retribución fija como de la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos.** A estos efectos, la Comisión tuvo en cuenta los informes de los consultores externos contratados al efecto los cuales, que al igual que el año anterior, incluía en el grupo de entidades comparables, tanto entidades nacionales como europeas, tal y como se describe en el informe sobre remuneraciones de los consejeros puesto a disposición en la página web corporativa. Igualmente, la Comisión, en el marco de la Política de remuneraciones aprobada, propuso al Consejo de Administración la estructura de indicadores y pesos de la Retribución Variable Anual para 2020, así como las escalas de consecución de los indicadores para el cálculo de la misma, todo ello explicado en el Informe de remuneraciones de los consejeros puesto a disposición de los accionistas. Para la formulación de su propuesta, la Comisión solicitó un Informe a la Comisión de Riesgos que contiene la verificación de que los incentivos previstos en el sistema de remuneración tienen en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios. Adicionalmente, a la Comisión de Riesgos le fue presentado por el área de Control de Riesgo un análisis de la evaluación de la idoneidad de los parámetros y valores propuestos como objetivos para el incentivo variable del año 2020, concluyendo que cumplen con el nivel de apetito al riesgo de Bankinter y guardan un equilibrio adecuado entre los distintos objetivos de forma que no se fomentan actuaciones que puedan generar riesgos excesivos.

- **Verificación de la consecución de objetivos de la retribución variable anual devengada en 2019, y de la retribución variable plurianual (2016-2018)** y de las condiciones de liquidación de las mismas que, de acuerdo con la política de remuneraciones general del Banco aplicable para el 2019. También a este efecto, la Comisión contó con la certificación expedida por la Directora de Gestión de Personas y Comunicación corporativa, el Director de Finanzas y el Director de Riesgos donde se indica que la información financiera sobre cuya base se decide el pago de la retribución variable anual y plurianual devengada es adecuada y ha sido validada por las áreas correspondientes.

4.2.- Retribución variable plurianual (Incentivo a largo plazo)

La Comisión de Retribuciones propuso al Consejo de Administración en su sesión de 18 de febrero de 2019 aprobar la implantación de un plan de incentivos plurianual del que son beneficiarios, entre otros, los consejeros ejecutivos. Las características de dicho plan están descritas en el informe sobre remuneraciones de consejeros aprobado (en votación consultiva) por la Junta General de accionistas celebrada en marzo de 2019. La Comisión de Retribuciones ha sido informada desde su aprobación hasta la fecha del presente informe de la consecución de los objetivos fijados en el plan, cuyos datos se muestran en el informe de remuneraciones de consejeros.

4.3.- Propuesta del Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros

En cumplimiento de sus funciones, la Comisión de Retribuciones analizó y aprobó en 2019 el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio cerrado 2018, en cumplimiento de lo previsto en el art. 541 de la Ley de Sociedades de Capital, y que se sometió a aprobación, con carácter consultivo, de la Junta General celebrada en 2019. El citado informe se ajustaba a lo dispuesto en la Circular 2/2018, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, que por primera vez habilitaba la posibilidad de que aquellas entidades que no desearan utilizar el documento electrónico normalizado pudieran presentar su informe en formato libre, respetando el contenido mínimo que establece la citada Circular, y que debería ir en todo caso acompañado, necesariamente, del apéndice estadístico con la finalidad de continuar disponiendo de un mínimo de información con formato estandarizado para facilitar su compilación y posterior tratamiento por esta CNMV, de manera que se puedan continuar ejerciendo de manera eficiente las funciones de supervisión.

Así la Comisión de Retribuciones en aplicación a dicha posibilidad, decidió elevar al Consejo su propuesta de Informe de remuneraciones de consejeros en formato libre, respetando los contenidos mínimos a incluir en el mismo y acompañándolo del citado anexo estadístico.

Este Informe contiene una descripción de la política de remuneraciones para el ejercicio en curso, un resumen global de cómo se aplicó la política en el ejercicio cerrado y el detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros en el ejercicio de referencia.

El informe sobre remuneraciones de los consejeros fue aprobado por el 91,019 % del capital total presente y representado en la referida Junta General de 2019.

Igualmente, la Comisión de Retribuciones a fecha de emisión de este informe de actividad ha decidido elevar al Consejo de Administración la aprobación del Informe de remuneraciones de consejeros con los datos del 2020 y 2019, igualmente en formato libre; para que éste, en su caso, se someta a la votación consultiva de la Junta General de accionistas que se celebre en marzo de 2020.

4.4.- Verificación de la información sobre remuneraciones de los consejeros y de los Altos Directivos contenida en documentos corporativos

La Comisión, a la vista de los informes emitidos por la División de Auditoría interna, ha verificado la información sobre remuneraciones de los consejeros ejecutivos y de la Alta Dirección contenida en la correspondiente nota de la Memoria de las Cuentas Anuales, así como en el Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros, o en el Informe sobre relevancia prudencial, entre otros.

4.5.- Determinación del colectivo identificado

Con carácter anual la Comisión de Retribuciones comprueba y establece la composición del Colectivo identificado del Grupo Bankinter, así como sus posibles exclusiones según lo establecido en la normativa vigente y en la política de determinación del Colectivo identificado del grupo Bankinter.

4.6.- Actualización de políticas y procedimientos en materia de retribuciones

Política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración para los ejercicios 2019, 200 y 2021

La Comisión de Retribuciones realiza una revisión continua de las políticas y procedimientos en materia de remuneraciones realizando las modificaciones necesarias en las mismas para su adaptación a las más exigentes recomendaciones nacionales e internacionales.

La Comisión propuso al Consejo someter una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021, que sustituía y dejaba sin efecto, para los ejercicios 2019 y 2020 la anterior Política de Remuneraciones de los Consejeros de Bankinter, S.A. La citada política fue aprobada por la Junta General de accionistas en marzo de 2019, con un 91,655% de votos a favor.

Los motivos de someter esta nueva Política de remuneraciones de consejeros a la Junta para los tres ejercicios mencionados, dejando sin efecto la política de remuneraciones vigente en la actualidad, no se debía a un cambio en los principios, fundamentos, estructura y demás características de la política de remuneraciones de los consejeros vigente en ese momento, sino que tenía el objeto de incorporar en un documento único todos los preceptos exigidos por la normativa que le es de aplicación como entidad de crédito y sociedad de capital cotizada.

Propuesta de modificación sobre la Política de remuneración de los miembros del Consejo de Administración para los ejercicios 2019, 2020 y 2021, a someter a la Junta General de accionistas que se celebre en marzo de 2020

La Comisión de Retribuciones en su sesión de 17 de febrero de 2020 ha procedido a elaborar, para su elevación al Consejo en pleno, un informe sobre la propuesta de modificación de la Política de Remuneración de los Miembros del Consejo de Administración para los ejercicios de 2019 a 2021, ambos incluidos, que en caso de ser aprobada sustituiría en su integridad a la aprobada por la Junta General de Bankinter el día 21 de marzo de 2019, sin perjuicio de los efectos producidos y consolidados bajo su vigencia.

La propuesta de modificación de la Política de Remuneración aprobada el 21 de marzo de 2019 viene justificada por los siguientes motivos:

La Política de remuneración actual delega en el Consejo de Administración la facultad de modificar y ajustar el número de acciones a entregar a los consejeros ejecutivos como parte de la remuneración variable diferida en acciones en los términos siguientes:⁵

"Se delega en el Consejo de Administración la facultad de modificar y ajustar el número de acciones a entregar en cada una de las fechas indicadas, cuando se haya producido entre la fecha de adopción del correspondiente acuerdo y la fecha de entrega efectiva una operación de ampliación de capital mediante la emisión de acciones liberadas y/o con cargo a reservas, el desdoblamiento (split) o agrupamiento (contrasplit) de las acciones en circulación o cualquier otra operación corporativa de naturaleza similar o que pueda determinar efectos equivalentes."

En su virtud, el Consejo de Administración de Bankinter tiene atribuida la facultad de modificar y ajustar el número de acciones a entregar como parte de la remuneración variable diferida en acciones cuando se produzcan operaciones de ampliación de capital liberada, *split* o *contrasplit* de las acciones de Bankinter o "cualquier otra operación corporativa de naturaleza similar o que pueda determinar efectos equivalentes".

5. Apartado 3.3.c) ii de la política de remuneraciones de los consejeros de Bankinter, relativo a los plazos, forma y condiciones de entrega de la retribución variable.

No obstante lo anterior, la posibilidad de que diferentes situaciones, eventos o circunstancias especiales, exigencias normativas o requerimientos o recomendaciones de organismos reguladores o supervisores y operaciones corporativas puedan producir una alteración del valor unitario de las acciones de Bankinter, y por lo tanto afectar al valor inicial de la inversión de cualquier accionista de Bankinter debe quedar claramente recogida en la mencionada política, habilitando adicionalmente al Consejo de Administración de Bankinter para hacer los ajustes necesarios a los efectos de compensar la pérdida de valor de las acciones del Banco que se produce exclusivamente como consecuencia de dichas situaciones, eventos circunstancias especiales u operaciones corporativas, con la finalidad de mantener la equidad del sistema retributivo.

Para ello Bankinter debe disponer de los mecanismos correctores adecuados para asegurar que la retribución variable es igual a la que se hubiera abonado si estos acontecimientos no se hubiera producido.

La modificación propuesta a la Política de Remuneración ha sido detallada en el informe elaborado por la Comisión y que se pone a disposición de los accionistas en la web corporativa de Bankinter con motivo de la convocatoria de la Junta en la que se somete la aprobación de la citada modificación.

La Comisión de Retribuciones ha considerado que dicha propuesta de modificación es conforme a la normativa de aplicación, particularmente en lo relativo a la regulación de las remuneraciones de las entidades de crédito cotizadas, y se ajusta a los criterios de prudencia en la asunción del riesgo, buen gobierno y transparencia, y se encuentra alineada con los intereses de los accionistas

4.7.- Ejercicio de funciones en sociedades filiales del Grupo

La Comisión de Retribuciones ejerce funciones a nivel Grupo, de forma continua, tanto de forma concreta como a nivel de coordinación de temas de su competencia.

En algunos casos, asume las funciones de Comisión de Retribuciones de aquellas sociedades del Grupo que aun no teniendo sus propias Comisiones por razón de su tamaño y composición, necesitan de una labor de supervisión en las materias responsabilidad de ésta Comisión. Dicho ejercicio lo realiza concretamente en las sociedades del Grupo Bankinter Consumer Finance, Bankinter Gestión de Activos y Bankinter Luxemburgo.

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2019]

CIF: [A28157360]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

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

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

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	634.150.759	70,55

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	48.257.413	7,61
Votos a favor	577.220.671	91,02
Abstenciones	8.672.675	1,37

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2019
Don PEDRO GUERRERO GUERRERO	Presidente otro externo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
CARTIVAL, S.A.	Vicepresidente ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	Consejero Delegado	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don MARCELINO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA NAVEDA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don FERNANDO MASAVEU HERRERO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don GONZALO DE LA HOZ LIZCANO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JAIME TERCEIRO LOMBA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don RAFAEL MATEU DE ROS CEREZO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña MARIA TERESA PULIDO MENDOZA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña TERESA MARTIN-RETORTILLO RUBIO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don ALVARO ALVAREZ-ALONSO PLAZA	Consejero Independiente	Desde 21/03/2019 hasta 31/12/2019
Doña MARIA LUISA JORDA CASTRO	Consejero Independiente	Desde 21/03/2019 hasta 31/12/2019

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Don PEDRO GUERRERO GUERRERO	906	48						6	960	944
CARTIVAL, S.A.	182	36		611	107				936	1.655
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	165	29		898	138			14	1.244	2.071
Don MARCELINO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA NAVEDA	94	19							113	112
Don FERNANDO MASAVEU HERRERO	94	27							121	122
Don GONZALO DE LA HOZ LIZCANO	127	54							181	178
Don JAIME TERCEIRO LOMBA	110	58							168	171
Don RAFAEL MATEU DE ROS CEREZO	110	61							171	170
Doña MARIA TERESA PULIDO MENDOZA	94	18							112	107
Doña TERESA MARTIN-RETORTILLO RUBIO	94	30							124	120
Don ALVARO ALVAREZ-ALONSO PLAZA	73	20							93	
Doña MARIA LUISA JORDA CASTRO	73	23							96	

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019		
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	
CARTIVAL, S.A.	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2016	3.036	3.036			3.036	3.036	7,54				1.518	1.518
CARTIVAL, S.A.	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2017	5.166	5.166			5.166	5.166	8,30				3.444	3.444
CARTIVAL, S.A.	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2018	14.706	14.706			14.760	14.760	7,02				5.880	5.880
CARTIVAL, S.A.	RETRIBUCIÓN VARIABLE PLURIANUAL 2018	104.776	104.776			104.776	104.776	7,02				41.910	41.910
CARTIVAL, S.A.	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2015	1.743	1.743			1.743	1.743	6,17					
CARTIVAL, S.A.	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2019			16.505	16.505	16.505	16.505	6,45	106			16.505	16.505

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2015	2.464	2.464			2.464	2.464	6,17		862		
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2016	4.452	4.452			4.452	4.452	7,54		779	2.226	2.226
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2017	7.281	7.281			7.281	7.281	8,31		850	4.854	4.854
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2018	23.676	23.676			23.676	23.676	7,02			15.220	15.220
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	RETRIBUCIÓN VARIABLE PLURIANUAL 2018	157.968	157.968			157.968	157.968	7,02			101.550	101.550
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2019			27.169	27.169	27.169	27.169	6,45	175		27.169	27.169

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO			539	518			1.657	1.118

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don PEDRO GUERRERO GUERRERO	SEGURO DE VIDA	3
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	SEGURO DE VIDA	2

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Don GONZALO DE LA HOZ LIZCANO		41							41	42
Don RAFAEL MATEU DE ROS CEREZO		18							18	22
Doña TERESA MARTIN-RETORTILLO RUBIO		59							59	

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019		
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	
Sin datos													

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Sin datos								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don PEDRO GUERRERO GUERRERO	960				960					
CARTIVAL, S.A.	936	106			1.042					
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	1.244	175			1.419					
Don MARCELINO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA NAVEDA	113				113					
Don FERNANDO MASAVEU HERRERO	121				121					
Don GONZALO DE LA HOZ LIZCANO	181				181	41				41
Don JAIME TERCEIRO LOMBA	168				168					
Don RAFAEL MATEU DE ROS CEREZO	171				171	18				18
Doña MARIA TERESA PULIDO MENDOZA	112				112					
Doña TERESA MARTIN-RETORTILLO RUBIO	124				124	59				59
Don ALVARO ALVAREZ-ALONSO PLAZA	93				93					
Doña MARIA LUISA JORDA CASTRO	96				96					
TOTAL	4.319	281			4.600	118				118

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[18/02/2020]

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

[] Si
[✓] No