

bankinter.

**Informe anual  
sobre  
Remuneraciones  
de los  
Consejeros de  
Bankinter  
2021**

bankinter.

## INDICE

### A.- POLITICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO (2022)

#### A.1.- Principios esenciales de la política retributiva

#### A.2.- Comisión de Retribuciones

#### A.3.- Sistemas de retribución de los consejeros para el ejercicio 2022

##### A.3.1.- Remuneración de los consejeros en su condición de tales en el ejercicio 2022.

A.3.1.1.- Retribuciones de los miembros del Consejo de Bankinter, en su condición de tales, en el ejercicio 2022

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 2022

##### A.3.3.- Remuneración de los consejeros ejecutivos por sus funciones ejecutivas para el ejercicio 2022

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 2022

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 2022

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 2022

A.3.3.3.1.- Importe fijado como retribución fija del Vicepresidente ejecutivo para 2022

a) Salario fijo del Vicepresidente ejecutivo para el 2022

A.3.3.3.2.- Importes fijados como Retribución variable del Vicepresidente ejecutivo para el ejercicio 2022

a) Importe fijado de la retribución variable anual del Vicepresidente para 2022

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 2022

A.3.3.4.1.- Importe fijado como retribución fija de la Consejera Delegada para 2022

a) Salario fijo de la Consejera Delegada para el 2022

b) Aportaciones al Sistema de previsión social en 2022 a favor de la Consejera Delegada

A.3.3.4.2.- Importes fijados como Retribución variable de la Consejera Delegada para el ejercicio 2022.

a) Importe fijado de la retribución variable anual de la Consejera Delegada para 2022

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 POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO 2021.**

**B.1.- Papel de la Comisión de retribuciones en la aplicación de la política de retributiva durante el ejercicio 2021**

**B.2.- Aplicación concreta de la política de retribuciones durante 2021.**

**B.2.1.- Remuneración percibida durante el ejercicio 2021 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 2021 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 2021 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 2021 por el Vicepresidente ejecutivo:

- a) Importe de retribución fija percibido por el Vicepresidente ejecutivo en 2021
- b) Importe de retribución variable anual devengada por el

Vicepresidente ejecutivo en 2021

B.2.3.3.- Importes de retribución devengada en 2021 por la Consejera Delegada.

- a) Importe de retribución fija percibido por la Consejera Delegada en 2021
- b) Aportaciones al Sistema de previsión social en 2021 e importes acumulados
- c) Importe de retribución variable anual devengada por la Consejera Delegada en 2021

B.2.3.4.- Importes de entrega en efectivo y entregas de acciones a los consejeros ejecutivos durante 2020, 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 2022-2023**

**Anexo 3.- Informe anual de actividad de la Comisión de Retribuciones 2021**

**Anexo 4.- Observaciones sobre la tabla C.2. del Anexo estadístico**

**ANEXO MODELO ESTADÍSTICO**

## A.- POLITICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO (2022)

### 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.
- Igualdad retributiva.
- 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.

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 para 2022

El Consejo de Administración, previo informe motivado de la Comisión de Retribuciones, sometió a la aprobación de la Junta General de Accionistas en 2021, una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2022, 2023 y 2024 (en adelante, la "Política de Remuneraciones de los Consejeros"), aprobada por la Junta General de accionistas celebrada el 21 de abril de 2021. Dicha política está disponible en la página web corporativa de la sociedad.

La Política de Remuneraciones de Consejeros se ajusta al contenido establecido en la Ley de Sociedades de Capital y demás normativa de aplicación así como las prácticas y recomendaciones nacionales e internacionales. En este contexto, dicha política es continuista con la anterior, si bien introduce aspectos que mejoran su adaptación a la legislación vigente y a las obligaciones que podrían derivarse de la incorporación al Derecho español de lo previsto en la Directiva de fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas, así como a la evolución del sistema regulatorio y de supervisión y las mejores prácticas de mercado y

está en consonancia con las últimas recomendaciones de buen gobierno corporativo en materia de retribución de consejeros. Así, esta nueva Política tiene en cuenta, entre otros principios, los relativos a la igualdad retributiva y la gestión adecuada y eficaz del riesgo, no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de tolerancia fijado por la Entidad conforme a los elementos de riesgo considerados en el Marco de Apetito al Riesgo de Bankinter incluidos, en su caso, los elementos de riesgo en materia de sostenibilidad, no modificando los fundamentos, estructura y demás características de la política de remuneraciones de los consejeros actualmente vigente. Asimismo, tiene en consideración todas las exigencias establecidas por la normativa que le es de aplicación como entidad de crédito y sociedad de capital cotizada, entre los que se encuentra el establecimiento de límites o cuantías máximas de retribución.

Por lo que se refiere a la remuneración de los consejeros, tanto en su mera condición de miembros del Consejo de Administración, como las remuneraciones de los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas, la Política es acorde con el sistema de remuneración previsto en los Estatutos Sociales. Adicionalmente, en la definición de la Política, se ha mantenido el alineamiento con los mismos principios generales que inspiran la Política de Remuneraciones del Grupo Bankinter, que incluye la Política Retributiva del Colectivo Identificado, que regula la retribución de las categorías de personal cuyas actividades tienen impacto significativo en el perfil de riesgo. De igual forma, el esquema de remuneración de los consejeros ejecutivos se corresponde, desde un punto de vista estructural, con el modelo aplicable al resto de la plantilla, incorporando, como elementos retributivos principales, un salario fijo anual y una retribución variable anual que cuenta con características muy similares a las previstas en el modelo corporativo de retribución variable anual del Grupo Bankinter.

La Política de Remuneraciones de los consejeros, que es aplicable a los consejeros de Bankinter para los ejercicios 2022, 2023 y 2024, es compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la entidad; se ajusta a una gestión adecuada, sana y eficaz de los riesgos del banco y, sobre todo, se ajusta a los parámetros normativos en materia de regulación prudencial y solvencia aplicables a Bankinter, S.A., mantiene la claridad en los conceptos y la simplicidad del esquema retributivo anterior.

Además, la Política sigue contemplando, de conformidad con lo previsto en el artículo 529 septedecies de la Ley de Sociedades de Capital, el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su mera condición de tales, y según el artículo 529 octodecies, una clara descripción de los sistemas retributivos aplicables a los consejeros ejecutivos, y, en concreto, la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la política se refiera y los distintos parámetros para la fijación de los elementos variables, así como los términos y condiciones principales de sus contratos, incluyendo la descripción de su sistema previsional y cualesquiera pagos por la extinción de la relación contractual.

La Política no contempla excepciones temporales y, por otro lado, recoge una delegación en el Consejo de la facultad para ajustar el número de acciones a entregar al Colectivo identificado como parte de la remuneración variable diferida cuando, con anterioridad a la fecha de entrega efectiva de éstas, se produjera una operación de ampliación de capital mediante la emisión de acciones liberadas y/o con cargo a reservas, el desdoblamiento (split) o agrupamiento (contrasplit) de las acciones en circulación o cualquier otra operación corporativa de naturaleza similar o que pueda determinar efectos equivalentes.

## A.2.- Comisión de Retribuciones

El Consejo de Administración de Bankinter es responsable de establecer un sistema de control y supervisión de la política retributiva, y cuenta con una Comisión de Retribuciones a la que corresponde el seguimiento y vigilancia de su aplicación.

Las funciones de la Comisión de Retribuciones están reguladas en el Reglamento del Consejo, en su artículo 41. Ahora bien, el Consejo de Administración, a propuesta de la propia Comisión, aprobó en su sesión de fecha 22 de julio de 2020, un Reglamento específico para la misma, que se ha incorporado al cuerpo normativo interno de gobierno corporativo del Grupo Bankinter y cuyo objeto es favorecer la independencia de la Comisión y determinar sus principios de actuación y las reglas básicas de su composición, funcionamiento y competencias, todo ello observando las mejores prácticas de buen gobierno corporativo.

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

- Proponer al Consejo, para su aprobación la política retributiva de los consejeros y su retribución individual, así como el correspondiente informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, que el Consejo someterá a votación de la Junta General con carácter consultivo.
- Proponer al Consejo la retribución individual de los consejeros ejecutivos y, en su caso, de los externos, por el desempeño de funciones distintas a las de mero consejero y demás condiciones de sus contratos.
- Proponer la Política de remuneraciones de la alta dirección, entre ellos los directores generales o 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.
- Proponer la retribución de los empleados que, no perteneciendo a la alta dirección, tengan remuneraciones significativas, en especial las variables, y cuyas actividades puedan tener un impacto relevante en la asunción de riesgos por parte del Grupo.
- Supervisar el grado de aplicación de la política retributiva en general durante el ejercicio, y velar por su observancia.
- Revisar periódicamente los programas de retribución, ponderando su acomodación y sus rendimientos y procurando que las remuneraciones de los consejeros se ajusten a criterios de moderación y adecuación a los resultados de la sociedad.
- Velar por la transparencia de las retribuciones y la inclusión en la memoria anual y en cuantos informes anuales contengan información acerca de la remuneración de los consejeros y, a tal efecto, someter al Consejo cuanta información resulte procedente.
- Informar sobre los planes de incentivos para directivos o empleados vinculados a la evolución de la cotización de las acciones del Banco o a otros índices variables así como sobre los sistemas retributivos del equipo directivo de la Entidad basados en sistemas de seguros colectivos o sistemas de retribución diferida, en su caso.

En relación con su composición, de conformidad con los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo, así como con su propio Reglamento, la

Comisión de Retribuciones está compuesta actualmente por un número de cinco 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 (80%), incluido el consejero que preside la misma.

El mandato de los 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. Álvaro Álvarez-Alonso Plaza (consejero externo independiente).

Vocales:

- D. Fernando Masaveu Herrero (consejero externo dominical)
- D<sup>a</sup>. Teresa Martín-Retortillo Rubio (consejera externa independiente)
- D. Fernando José Francés Pons (consejero externo independiente)

Actúa como secretaria de la Comisión, la Secretaria del Consejo de Administración.

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 gestión de recursos humanos, 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, así como en el

Informe Anual de Gobierno Corporativo, disponible también en la web corporativa de la Sociedad.

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

A tales efectos, la Comisión de Riesgos y Cumplimiento verificó en su reunión de fecha 14 de febrero de 2022, 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 y Cumplimiento, fue presentado por el área de Control de Riesgo el informe de la evaluación de la idoneidad de los parámetros y valores propuestos como objetivos para el incentivo variable del año 2022, el cual concluye 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 y el de la propia Comisión prevén 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 la consultora Korn Ferry, 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. Las referencias de mercado que se han tenido en cuenta están extraídas de sociedades pertenecientes a los dos siguientes grupos:

- Mercado del sector financiero bancario español (Banco Santander, BBVA, CaixaBank, Banco Sabadell, Unicaja Banco + Liberbank, Kutxabank, Ibercaja Banco, Abanca y Banca March). En algunos casos se han considerado las referencias de segmentos bancarios específicos de directivos de banca privada/gestión patrimonial, financiación al consumo o banca de Inversión extraídas, cuando ha sido posible, de la muestra de mercado seleccionada o de fuentes complementarias.
- Mercado multisectorial de altos ejecutivos en grandes grupos españoles: 55 empresas con sede y órganos de gobierno en España, 36 de ellas grupos cotizados, 16 de capital familiar, resto independientes o private equity en el accionariado. Este mercado se ha considerado como complementario para posiciones ejecutivas permeables entre sectores de actividad.

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 dos ejercicios siguientes a la fecha desde su aprobación (2022-2023).

**A.3.- Sistemas de retribución de los consejeros para el ejercicio 2022**

Como se ha indicado anteriormente, en la Junta General de accionistas celebrada el 21 de abril de 2021 aprobó la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2022, 2023 y 2024, actualmente vigente para el ejercicio 2022.

Adicionalmente, en dicha Junta se sometió a votación consultiva el Informe Anual de remuneraciones de consejeros. Los datos de aprobación de la Política y el Informe son los que se muestran a continuación:

	Junta General accionistas 2021			
	Política de remuneraciones		Informe de remuneraciones de consejeros	
	Número	% sobre emitidos	Número	% sobre emitidos
<b>Votos negativos</b>	86.035.082	12,846	84.848.881	12,669
<b>Votos a favor</b>	579.167.551	86,475	584.692.584	87,300
<b>Votos en blanco</b>	63.951	0,010	64.470	0,010
<b>Abstenciones</b>	4.484.890	0,670	145.539	0,022
<b>Nº de votos totales emitidos</b>	670.289.283			
<b>Quórum de la Junta</b>	74,57			

La Política de Remuneraciones de Consejeros de Bankinter, que está disponible en la página web corporativa, y puede ser consultada a través del

siguiente [enlace](#), y 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 2022

### A.3.1.1.- Retribuciones de los miembros del Consejo de Bankinter, en su condición de tales en el ejercicio 2022

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, de conformidad con los artículos 217 y 529 septdecies de la Ley de Sociedades de Capital, fijó dentro de la Política de remuneraciones de consejeros vigente, el importe máximo de la retribución

anual de los consejeros en su condición de tales en el importe de 2.200.000 euros, y que permanecerá vigente para todo el periodo de vigencia de la Política 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, y dentro del límite fijado por la Junta, el Consejo de Administración, en su sesión de 20 de diciembre de 2021, aprobó incrementar en un 3 por 100 las cantidades establecidas para el ejercicio anterior, en línea con el incremento general aplicable a los empleados del Grupo Bankinter y teniendo en cuenta que en 2021, respecto del año 2020, se mantuvieron invariables en el contexto de pandemia de coronavirus (COVID-19), quedando, por tanto, fijadas las cuantías según se muestra a continuación:

- **Asignación fija anual:**
  - Presidente del Consejo: 195.190 euros anuales.
  - Consejeros ejecutivos: 172.226 euros anuales.
  - Resto de miembros del Consejo: 97.595 euros anuales.
  - Presidentes de Comisiones: 17.223 euros anuales adicionales.
- **Dietas de asistencia**, a abonar a continuación de cada reunión:

- Consejo de Administración: 2.296 euros por reunión en el caso del Presidente del Consejo y 1.722 euros por reunión en el caso de los vocales.
- Comisiones: 1.722 euros por reunión al Presidente de la Comisión y 1.148 euros por reunión a los vocales.
- **Entrega de acciones**, derechos de opción sobre las mismas o retribución referenciada al valor de las acciones: de acuerdo con la práctica constante de la Entidad en los últimos ejercicios, tal y como se ha reflejado en los anteriores Informes de remuneraciones de consejeros tampoco se ha acordado por el Consejo de Administración satisfacer retribución alguna durante el ejercicio 2021 mediante entrega de acciones, derechos de opción sobre las mismas o retribución referenciada al valor de las acciones.

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 no ejecutivos, podrán percibir cantidades en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración de otras sociedades del grupo, que serán objeto de aprobación por parte de los órganos de administración correspondiente. El detalle en relación con las citadas dietas y su cuantía 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 2022**

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 20 de diciembre de 2021, acordó el siguiente importe de **retribución fija para 2022 para el Presidente del Consejo**: 748.083 euros anuales.

Dicha cantidad ha sido objeto de actualización respecto del año 2021, en un 3 por 100, al igual que las retribuciones de los

consejeros detalladas en el epígrafe anterior y en línea con el incremento general aplicable a los empleados del Grupo Bankinter.

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

	Retribución fija 2022	Dif. % 2022 vs. 2021	Retribución fija 2021	Dif. % 2021 vs. 2020	Retribución fija 2020
<b>Presidente no ejecutivo</b>	748.083 euros anuales	3%	726.294 euros anuales	0%	726.294 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 otros beneficios sociales aplicables al resto de empleados. Los importes satisfechos durante los 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, como se ha informado en años anteriores, debe indicarse 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), ni tampoco indemnizaciones ni pactos post-

contractuales de no competencia, tal y como se indica más adelante en el presente informe.

### A.3.3.- Remuneración de los Consejeros Ejecutivos por sus funciones ejecutivas para el ejercicio 2022

#### 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, CARTIVAL, S.A., representada por D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda, cargos vigentes a fecha de la aprobación por el Consejo del presente Informe.

De acuerdo con el artículo 27 de los Estatutos Sociales, la Consejera Delegada 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 y el Comité ejecutivo interno de Riesgos.
- Ejercer las funciones ejecutivas delegadas que le han sido atribuidas según los Estatutos y el Reglamento del Consejo.

- Ejercer las funciones asignadas 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 2022**

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 2022, la Comisión de Retribuciones y el Consejo de Administración han dispuesto de un estudio realizado por la consultora Korn Ferry sobre análisis de competitividad retributiva del primer ejecutivo, que compara

a Bankinter con entidades financieras españolas, así como como europeas, tal y como se ha 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, la Junta General de accionistas que se celebró el 22 de marzo de 2018, aprobó, a propuesta del Consejo de Administración de Bankinter, 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. 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 normativa comunitaria. La remuneración variable de los consejeros ejecutivos, está en línea con el modelo de retribución variable aplicable al resto de los empleados del Grupo, consiste en un incentivo que se otorga anualmente y que refleja su desempeño, medido a través del cumplimiento de unos objetivos establecidos para evaluar los resultados obtenidos en cada ejercicio para una serie de indicadores que tienen en cuenta las prioridades estratégicas definidas por el Grupo, y que deben ser compatibles con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, que promuevan este tipo de gestión y no ofrezcan incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Entidad de crédito.

La Política de Remuneraciones de Bankinter cumple con los citados principios con base en 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 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 Korn Ferry 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 con 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 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 2022 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 2022**

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 21 de febrero de 2022, a propuesta de la Comisión de Retribuciones y previo informe de la Comisión de Riesgos y Cumplimiento, el Consejo de Administración adoptó, entre otros, el esquema de retribución variable aplicable para 2022 tanto a los consejeros ejecutivos por el ejercicio de sus funciones ejecutivas, como a la Alta Dirección de la Entidad, con la 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 que se aplica al resto del colectivo identificado, que percibe este tipo de remuneración. Para el ejercicio 2022, el incentivo variable se calcula con periodicidad anual.

Este incentivo 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 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 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 de España, Portugal e Irlanda (incluyendo EVO), para contribuir a la adecuada gestión de los riesgos y su vinculación a la gestión del



medio y largo plazo, y ii) el Margen de Explotación antes de provisiones de la Actividad Bancaria de España, Portugal e Irlanda (incluyendo EVO), 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 de Explotación antes de provisiones de la Actividad Bancaria de España, Portugal e Irlanda (incluyendo EVO), condicionan el 40 por 100 y el 60 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	40 %	$90\% \leq x \leq 100\%$	$80\% \leq x \leq 100\%$
		$100\% < x \leq 120\%$	$100\% < x \leq 120\%$ lineal
Margen de Explotación antes de provisiones	60 %	$90\% \leq x \leq 100\%$	$80\% \leq x \leq 100\%$
		$100\% < x \leq 120\%$	$100\% < x \leq 120\%$ 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 que operan como factores de ajuste ex

ante; en concreto, los indicadores relativos a solvencia, liquidez, tipo de interés, riesgo reputacional y de crédito (*financieros 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:

Incumplimientos Tolerancia	Incumplimiento 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 aplica otro factor de ajuste ex ante, el ROE TTC (*through the cycle*), rentabilidad sobre capital invertido, cuya métrica tiene en cuenta la perspectiva estructural y objetivos a largo plazo, que determina el resultado final de la retribución variable, con una escala de 0 a 100%:

Condicionante	Resultado	Escala
ROE TTC	$X < 6\%$	0%
	$6\% \leq X \leq 7\%$	50%
	$X > 7\%$	100%

A este respecto, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Riesgos y Cumplimiento, aprobó la modificación de la estructura de las métricas del MAR, incorporando la perspectiva estructural a través de las métricas TTC (*through the cycle*).

**b) Retribución variable plurianual:**

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, aprobó un Plan de Incentivos a Largo Plazo para los ejercicios 2022-2023 (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 2021.

Las características esenciales son las que a continuación se describen:

- **Objetivos del Plan**

El propósito del Plan es conseguir su máxima motivación, fidelización y alineación con el Plan Estratégico de la Entidad para el periodo 2022-2023, trasladándoles así 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.

- **Duración:**

2 años para el cálculo del importe devengado (2022-2023) y 5 años de diferimiento a contar desde 31 de diciembre de 2023 en el caso de los consejeros ejecutivos y el Equipo de Dirección (esto es, 2025, 2026, 2027, 2028 y 2029) y 4 años de diferimiento para el resto de participantes (esto es, esto es, 2025, 2026, 2027 y 2028).

- **Importe de referencia del Incentivo (Incentivo Target):**

Una anualidad y media del salario fijo bruto anual a 31 de diciembre de 2021 fijado para el participante del Plan.

Para el cálculo del Incentivo Target quedan expresamente excluidos del cómputo los conceptos de retribución en especie y

beneficios sociales, así como cualquier otro tipo de retribución variable percibida por el participante.

- **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 devengo del Incentivo total dependerá del grado de consecución del objetivo **Beneficio después de Impuestos (BDI) del Grupo Bankinter a 31 de diciembre de 2023**, que debe alcanzar un importe de 550 millones de euros para percibir el 100 por 100 del Incentivo determinado de acuerdo con el objetivo ROE del Grupo.

En el Anexo 2 de este informe se describen con más detalle las características de este Plan de incentivos, además de las condiciones adicionales para el cobro del Incentivo y la forma de abono del mismo.

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

La retribución variable que se devengue en 2022 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 2022**

#### **A.3.3.3.1.- Importe de la retribución fija del Vicepresidente ejecutivo para el ejercicio 2022**

##### **a) Salario fijo del Vicepresidente ejecutivo para el 2022**

El Consejo de Administración, en su reunión de 20 de diciembre de 2021, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó el siguiente **importe de retribución fija del Vicepresidente por sus funciones ejecutivas: 642.358 euros anuales.**

Dicha retribución ha sido objeto de actualización respecto al año 2021, en un 4 por 100 (en línea con el incremento general aplicable a los empleados), 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, a fecha de aprobación de este Informe, de aplicación al Vicepresidente ejecutivo, CARTIVAL, S.A., 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 2022**

El Consejo de Administración de Bankinter, a propuesta de la Comisión de Retribuciones acordó, como retribución variable correspondiente a 2022, la siguiente cantidad que el Vicepresidente ejecutivo percibirá en caso de cumplirse el 100 por 100 de los objetivos previstos para el ejercicio 2022: 224.825 euros.

Dicha retribución está sujeta 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

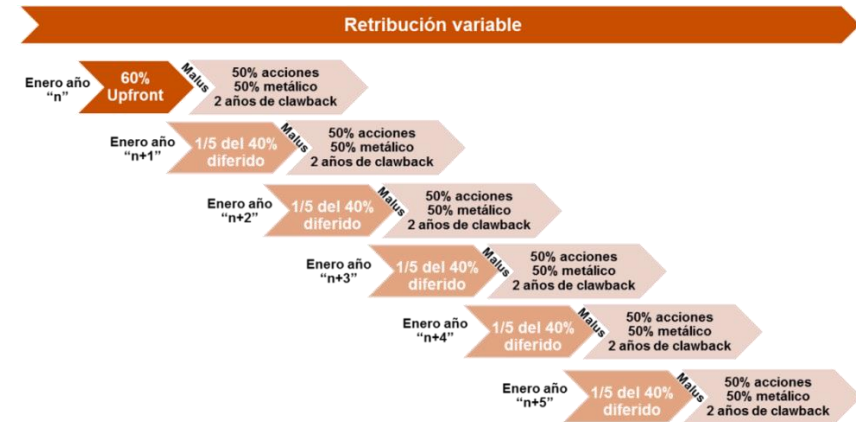
A la retribución variable del Vicepresidente ejecutivo se le aplican las cláusulas anteriormente descritas para los consejeros ejecutivos, siendo las características concretas (porcentajes) de diferimiento y pago en acciones que se le aplican al Vicepresidente ejecutivo los que a continuación se describen:

- **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 por 100 en el caso del Vicepresidente Ejecutivo se entregará en acciones de Bankinter. De la remuneración variable no diferida se entregará un 50 por 100 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 2022

A.3.3.4.1.- Importe de la retribución fija de la Consejera Delegada para el ejercicio 2022.

a) Salario fijo de la Consejera Delegada para 2022

El Consejo de Administración, en su reunión de 20 de diciembre de 2021, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó el siguiente **importe de retribución fija para 2022 para la Consejera Delegada por sus funciones ejecutivas: 971.043 euros anuales.**

Dicha retribución ha sido objeto de actualización respecto al año 2021, 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 le satisface otros beneficios sociales aplicables al resto de empleados.

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

**b) Aportaciones al Sistema de previsión social en 2022 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 2022, están ajustadas por el porcentaje establecido en el Reglamento de Compromisos en materia de previsión social de Altos Directivos. En el caso de la Consejera Delegada, teniendo en cuenta el tiempo transcurrido desde la primera y única aportación en 2010, y el tiempo que resta hasta alcanzar su edad de jubilación, dicho porcentaje se ha establecido en el 60% del salario base en línea con la práctica de mercado. Los datos de las aportaciones realizadas en 2022 y acumulados a ese año serán incluidos en el anexo estadístico del Informe del año siguiente.

Es importante indicar que las aportaciones anuales que se realicen no están consolidadas, ni su consolidación se produce en el momento de la extinción de la relación contractual con la Sociedad sino cuando se cumple alguna de las contingencias previstas específicamente para dicha consolidación conforme a la Política y el Reglamento del sistema de previsión social de Altos directivos de Bankinter: jubilación, fallecimiento e invalidez.

**A.3.3.4.2.- Importes fijados como Retribución variable de la Consejera Delegada para el ejercicio 2022.**

**a) Importe fijado de retribución variable anual de la Consejera Delegada para 2022**

El Consejo de Administración de Bankinter, a propuesta de la Comisión de Retribuciones acordó, como retribución variable correspondiente a 2022, las siguientes cantidades que la Consejera Delegada percibirá en caso de cumplirse el 100 por 100 de los objetivos previstos para el ejercicio 2022: **339.865 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 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:

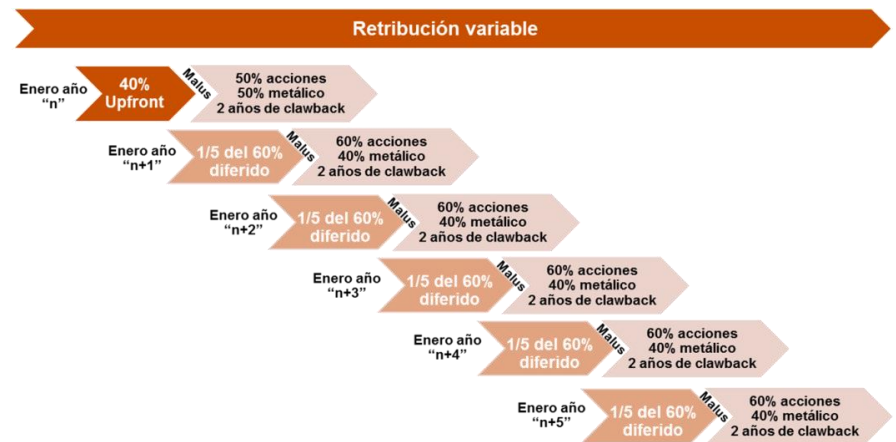
- **Diferimiento:** Al menos el 60 por 100 de la retribución variable devengada por la Consejera Delegada, se diferirá durante un periodo de 5 años.

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 2022	Dif. % 2022vs. 2021	Retribución fija 2021	Dif. % 2021vs. 2020	Retribución fija 2020
Vicepresidente	642.358 euros anuales	4%	617.652 euros anuales	0%	617.652 euros anuales
Consejera Delegada	971.043 euros anuales	4%	933.695 euros anuales	0%	933.695 euros anuales

• Evolución Retribución variable anual consejeros ejecutivos:

	Retribución variable 2022 <sup>(*)</sup>	Retribución variable 2021 <sup>(**)</sup>	Retribución variable 2020 <sup>(***)</sup>
Vicepresidente	224.825 euros anuales	230.499 euros anuales	59.410 euros anuales
Consejera Delegada	339.865 euros anuales	348.442 euros anuales	89.809 euros anuales

<sup>(\*)</sup> Importe estimado para un porcentaje de consecución del 100% de los objetivos a los que está referenciada la retribución variable de 2022. (35% de la retribución fija para un cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos previstos para el ejercicio)

<sup>(\*\*)</sup> Importe devengado según un porcentaje de devengo del incentivo 106,62%, detallado en el apartado de este informe: "Aplicación concreta de la política de retribuciones durante 2021". (35% de la retribución fija para un cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos previstos para el ejercicio)

<sup>(\*\*\*)</sup> Importe devengado según un porcentaje de devengo del incentivo 27,48%. (35% de la retribución fija para un cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos previstos para el ejercicio)

**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, solo aplicable en el contrato mercantil de la Consejera Delegada.

- **Obligaciones post-contractuales:** únicamente aplicable en el contrato mercantil de la Consejera Delegada, durante un período de 18 meses a contar desde la fecha de extinción del citado 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 CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO 2021

### B.1.1.- Papel de la Comisión de Retribuciones en la aplicación de la política de retributiva durante el ejercicio 2021

La **Comisión de Retribuciones** se ha reunido durante el ejercicio 2021 un total de 6 veces con carácter ordinario. Dichas reuniones han contado con la asistencia de la totalidad de los miembros que componen la Comisión, bien presentes o debidamente representados.

El papel desempeñado por la Comisión de Retribuciones se describe en su Informe Anual puesto a disposición de los accionistas con motivo de la convocatoria de la Junta General de accionistas 2022, al mismo tiempo que este documento. Se adjunta dicho informe como **Anexo 3** del presente informe.

#### **Desviaciones del procedimiento establecido para la aplicación de la Política de remuneraciones.**

No se han producido desviaciones en el procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones.

#### **Excepciones temporales a la aplicación de la Política de remuneraciones.**

Tampoco se han producido excepciones temporales a la Política de remuneraciones.

No obstante, cabe informar de lo siguiente:

La Junta General de accionistas celebrada el 19 de marzo de 2020 aprobó la modificación de la política de remuneración de los consejeros de Bankinter

S.A. vigente para los ejercicios 2019 a 2021, ambos incluidos, para incluir, entre otras, la delegación en el Consejo de la facultad para ajustar el número de acciones a entregar al Colectivo identificado como parte de la remuneración variable diferida cuando, con anterioridad a la fecha de entrega efectiva de éstas, se produjera una operación de ampliación de capital mediante la emisión de acciones liberadas y/o con cargo a reservas, el desdoblamiento (split) o agrupamiento (contrasplit) de las acciones en circulación o cualquier otra operación corporativa de naturaleza similar o que pueda determinar efectos equivalentes. Dicha modificación fue aprobada por la Junta General de accionistas con un 97,38% de votos a favor.

Pues bien, tras la segregación y salida a bolsa de Línea Directa Aseguradora (LDA), en abril de 2021, con cargo a la prima de emisión, la Comisión de Retribuciones propuso al Consejo de Administración en su sesión de 20 de octubre de 2021, dentro de las competencias delegadas al Consejo por la Junta en la Política de remuneraciones de consejeros, el ajuste del número de acciones pendientes de entregar en concepto de retribuciones variables diferidas, para neutralizar el efecto del split de LDA. Afecta este ajuste por tanto a las retribuciones variables sujetas a diferimiento y pago en acciones de los empleados incluidos en el Colectivo identificado del Grupo Bankinter así como a los beneficiarios del plan plurianual 2016-2018 devengado el 31 de diciembre de 2018, en todas ellas incluidos los consejeros ejecutivos.

Como resultado, se debe entregar a cada beneficiario 1,28 acciones por cada acción a la que tenía derecho antes de la operación corporativa, quedando fijado el nuevo número máximo total de acciones a los consejeros ejecutivos para todos los años pendiente de entrega por diferimiento de la retribución variable, según se describe en la tabla adjunta:

		Nº máximo acciones inicial	Nº máximo acciones tras ajuste split LDA
<b>Vicepresidente Ejecutivo</b>	Retribución Variable Plurianual devengada en 2018	25.146	32.280
	Retribución Variable anual devengada en 2018	3.528	4.527
	Retribución Variable anual devengada en 2019	5.280	6.776
	Retribución Variable anual devengada en 2020	2.470	3.170
<b>Consejera Delegada</b>	Retribución Variable Plurianual devengada en 2018	60.930	78.219
	Retribución Variable anual devengada en 2018	9.132	11.721
	Retribución Variable anual devengada en 2019	13.972	17.936
	Retribución Variable anual devengada en 2020	6.730	8.635

Dicho ajuste ha sido realizado también sobre la retribución variable devengada por la Alta Dirección, según se muestra a continuación:

		Nº máximo acciones inicial	Nº máximo acciones tras ajuste split LDA
<b>Alta Dirección (agregado)</b>	Retribución Variable Plurianual devengada en 2018	82.901	106.421
	Retribución Variable anual devengada en 2018	13.088	16.792
	Retribución Variable anual devengada en 2019	20.648	26.488
	Retribución Variable anual devengada en 2020	14.225	18.240

<sup>1</sup> Como se ha informado en el apartado A.3.1. dicho importe máximo se ha incrementado a 2.200.000 euros en la nueva Política de remuneraciones de consejeros aprobada por acuerdo de la Junta General de accionistas celebrada el 21 de abril de 2021, aplicable a partir del 1 de enero de 2022.

## B.2.- Aplicación de la política retributiva durante el ejercicio 2021

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, dentro de la política de remuneraciones de consejeros aprobada en esa misma fecha para los ejercicios 2019, 2020 y 2021, 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 éste el importe de aplicación para el ejercicio 2021<sup>1</sup>.

Durante 2021, 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 2020, aprobó la siguiente distribución para el año 2021:

- **Asignación fija anual:**
  - Presidente del Consejo: 189.505 euros anuales.
  - Consejeros ejecutivos: 167.210 euros anuales.
  - Resto de miembros del Consejo: 94.752 euros anuales.
  - Presidentes 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 para el Presidente del Consejo y 1.672 euros por reunión para 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 percibido retribución alguna durante el ejercicio 2021 mediante entrega de acciones, derechos de opción sobre las mismas o retribución referenciada al valor de las acciones.

Es importante destacar que estos importes no fueron objeto de actualización respecto al año 2020, en el contexto de pandemia de coronavirus (COVID-19).

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 2021 y 2020 es el siguiente:

Consejeros	En Euros	
	2021	2020
D. Pedro Guerrero Guerrero	238.553	237.438
Cartival, S.A.	220.717	219.045
D <sup>a</sup> . María Dolores Dancausa Treviño	196.193	197.865
D. Marcelino Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	114.817	109.244
D. Fernando Masaveu Herrero	127.079	125.964
D <sup>a</sup> . María Teresa Pulido Mendoza	113.145	111.473
D <sup>a</sup> . Teresa Marín-Retortillo Rubio	153.276	142.407
D. Álvaro Álvarez-Alonso Plaza	165.538	150.768
D <sup>a</sup> . María Luisa Jordá Castro	154.948	146.866
D. Fernando José Francés Pons (1)	129.866	85.556
D <sup>a</sup> . Cristina García-Peri Álvarez (2)	92.461	0
Exconsejeros (3)	62.239	262.798
<b>Total</b>	<b>1.768.833</b>	<b>1.789.424</b>

(1) D. Fernando José Francés Pons fue nombrado miembro del Consejo de Administración (consejero externo independiente) en la Junta General de accionistas celebrada el 20 de marzo de 2020.

(2) D<sup>a</sup>. Cristina García-Peri Álvarez fue nombrada miembro del Consejo de Administración (consejera externa independiente) en la Junta General de accionistas celebrada el 21 de abril de 2021.

(3) D. Gonzalo de la Hoz Lizcano y D. Jaime Terceiro Lomba finalizaron su mandato como consejeros de Bankinter el 20 de marzo de 2020, y D. Rafael Mateu de Ros Cerezo el 21 de abril de 2021, en todos los casos no proponiéndose su reelección por el Consejo de Administración dado que perdían la condición de consejeros externos independientes tras superar los 12 años de ejercicio como tales.

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 2021 y 2020:

Consejeros	En Euros			
	2021		2020	
	Retribución Fija	Dietas Asistencia	Retribución Fija	Dietas Asistencia
D. Pedro Guerrero Guerrero	189.504	49.048	189.504	47.934
Cartival, S.A.	183.931	36.786	183.931	35.114
D <sup>a</sup> . María Dolores Dancausa Treviño	167.210	28.983	167.210	30.655
D. Marcelino Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	94.752	20.065	94.752	14.492
D. Fernando Masaveu Herrero	94.752	32.327	94.752	31.212
D <sup>a</sup> . María Teresa Pulido Mendoza	94.752	18.393	94.752	16.721
D <sup>a</sup> . Teresa Marín-Retortillo Rubio	111.473	41.802	107.293	35.114
D. Álvaro Álvarez-Alonso Plaza	111.473	54.064	107.293	43.475
D <sup>a</sup> . María Luisa Jordá Castro	111.473	43.475	107.293	39.573
D. Fernando José Francés Pons (1)	94.752	35.114	71.064	14.492
D <sup>a</sup> . Cristina García-Peri Álvarez (2)	77.412	15.049	0	0
Ex consejeros (3)	34.371	27.868	171.390	91.408
<b>Subtotales</b>	<b>1.365.857</b>	<b>402.976</b>	<b>1.389.234</b>	<b>400.190</b>
<b>Total</b>	<b>1.768.833</b>		<b>1.789.424</b>	

(1) D. Fernando José Francés Pons fue nombrado miembro del Consejo de Administración (consejero externo independiente) en la Junta General de accionistas celebrada el 20 de marzo de 2020.

(2) D<sup>a</sup>. Cristina García-Peri Álvarez fue nombrada miembro del Consejo de Administración (consejera externa independiente) en la Junta General de accionistas celebrada el 21 de abril de 2021.

(3) D. Gonzalo de la Hoz Lizcano y D. Jaime Terceiro Lomba finalizaron su mandato como consejeros de Bankinter el 20 de marzo de 2020, y D. Rafael Mateu de Ros Cerezo el 21 de abril de 2021, en todos los casos no proponiéndose su reelección por el Consejo de Administración dado que perdían la condición de consejeros externos independientes tras superar los 12 años de ejercicio como tales.

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**

El consejero D. Rafael Mateu de Ros, quien cesó en su cargo al cumplir el máximo de 12 años de mandato como consejero independiente sin que fuera propuesta su reelección a la Junta General de accionistas celebrada en abril de 2021, era consejero no ejecutivo de Línea Directa Aseguradora, S.A., y percibió en concepto de dietas de asistencia en 2021 el importe de 4.578 euros (hasta el momento que renunció a su cargo en dicha sociedad).

D<sup>a</sup>. Teresa Martín-Retortillo Rubio y D<sup>a</sup>. Cristina García-Peri son miembros del Consejo de Administración de EVO Banco, filial de Bankinter, así como miembros de algunas de sus comisiones de supervisión. Durante el año 2021 han percibido en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y Comisiones de EVO Banco el importe de 65.600 euros y 37.600 euros, respectivamente. En el caso de la Sra. García-Peri las retribuciones indicadas son las percibidas desde su nombramiento en Bankinter (21 de abril de 2021) hasta final de 2021.

## **B.2.2.- Remuneración percibida durante el ejercicio 2021 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 2021 ha sido de 726.294 euros, el mismo que 2020, dado que el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, en su reunión de 16 de diciembre

de 2020, acordó no realizar ningún incremento respecto de 2020 en el importe de retribución fija en el ejercicio 2021 para el Presidente del Consejo, manteniendo así la cantidad asignada.

Adicionalmente, el Presidente 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 5.428 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 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). Tampoco tiene en su contrato acordadas indemnizaciones, cláusulas post contractuales de no competencia, ni compromisos por pensiones.

## **B.2.3.- Remuneración devengada durante el ejercicio 2021 por los consejeros ejecutivos por sus funciones ejecutivas**

El Consejo de Administración de Bankinter durante 2021 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 2021 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:**

Fiel a los niveles de transparencia que Bankinter mantiene con sus accionistas, inversores y demás grupos de interés, el presente epígrafe desglosa de forma detallada los importes totales finalmente devengados en el ejercicio 2021 por los consejeros ejecutivos de Bankinter, con descripción de los objetivos asociados y los datos de su consecución.

No obstante, en el Anexo estadístico, en la que se encuentra la tabla C.2., en este ejercicio, siguiendo las instrucciones de la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV, que establece el modelo de Informes de remuneraciones de consejeros de las sociedades cotizadas, se han incorporado en todos los ejercicios descritos en la misma, los importes consolidados de las retribuciones variables de los consejeros ejecutivos, es decir, aquellas cantidades entregadas en efectivo o en acciones (procedentes de retribuciones variables diferidas devengadas de otros

ejercicios) sobre las que ha finalizado el periodo de aplicación de las cláusulas "malus" (que puedan reducir total o parcialmente la retribución).

Se adjunta como Anexo 4 documento que incluye las observaciones que explican los hechos más significativos durante los 5 años que se comparan.

#### **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. Para el ejercicio 2021, el incentivo variable se ha calculado con periodicidad semestral.

Dicha retribución variable anual está vinculada a la consecución del objetivo de: i) el Beneficio Antes de Impuestos (BAI) de la Actividad Bancaria de España, Portugal e Irlanda (incluyendo EVO Banco), para contribuir a la adecuada gestión de los riesgos y su vinculación a la gestión del medio y largo plazo, y ii) el Margen de Explotación antes de provisiones de la Actividad Bancaria de España, Portugal e Irlanda (incluyendo EVO Banco), 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 de la Actividad Bancaria y Margen de Explotación de la Actividad Bancaria de España, Portugal e Irlanda (incluyendo EVO Banco), condicionan el 35 por 100 y el 65 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 2021 ha sido 106,62% (en 2020 el índice de devengo global fue del 27,48%).

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 2021 y 2020:

2021				2020			
Objetivo referencia retribución variable anual	% ponderación	% cumplimiento objetivo	% devengo incentivo	Objetivo referencia retribución variable anual	% ponderación	% cumplimiento objetivo	% devengo incentivo
BAI	35	1° semestre: 134,59 2° semestre: 116,35 TOTAL: 125,47	1° semestre: 120 2° semestre: 116,35 TOTAL: 118,18	BAI	70	40,03	0
Margen de Explotación	65	1° semestre: 107,08 2° semestre: 96,86 TOTAL: 101,97	1° semestre: 107,08 2° semestre: 93,73 TOTAL: 100,41	Margen Bruto	30	95,80	91,61
% de devengo global del incentivo	106,62			% de devengo global del incentivo	27,48		



Adicionalmente, la consolidación del devengo de esta retribución variable 2021 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: solvencia, liquidez, tipo de interés, riesgo reputacional y de crédito (*financiero y no financieros*), que tienen que cumplir la condición de no superar el nivel del riesgo establecido en el Marco de Apetito al Riesgo.
- ROE TTC, rentabilidad sobre capital invertido que debía ser superior al 9 por 100 para devengar el 100 por 100 del incentivo alcanzado. Si esta ratio se situaba entre el 6 por 100 y el 9 por 100 se devengaba el 50 por 100 de lo conseguido, y por debajo del 6 por 100, no se devengaba cantidad alguna.

Pues bien, en consecuencia, los porcentajes de consecución de ambos indicadores en 2021 quedan como sigue:

- Ratios del Marco Apetito al Riesgo. El porcentaje de consecución en 2021 de este indicador ha sido del 100%, por lo que no se ve minorado el importe de la retribución variable a percibir, no entrando en funcionamiento las cláusulas malus o clawback por este motivo.
- ROE TTC. El porcentaje de consecución en 2021 de este indicador ha alcanzado el 100% (al haber quedado en el 8,22%), por lo que no se ve minorado el importe de la retribución variable a percibir.

En consecuencia, el porcentaje de devengo final de la retribución variable anual es del: 106,62% anteriormente mencionado.

## ii) Retribución variable plurianual:

Adicionalmente, es preciso mencionar que el Plan de incentivos plurianual 2019 - 2021, cuyas características esenciales han sido descritas en los Informes de remuneraciones de consejeros aprobados por la Junta General de accionistas celebrada en 2019 y sucesivas, del que eran beneficiarios, entre otros, los consejeros ejecutivos, ha finalizado sin que el mismo haya generado, para ninguno de sus beneficiarios, el derecho a percibir cantidad alguna, por no haberse cumplido los objetivos establecidos para su devengo final.

### **B.2.3.2.- Importes de retribución devengada en 2021 por el Vicepresidente ejecutivo:**

#### **a) Importe de retribución fija percibido por el Vicepresidente ejecutivo en 2021.**

CARTIVAL, S.A., Vicepresidente Ejecutivo de Bankinter, percibió un total de 617.652 euros en concepto de retribución fija. Dicha retribución se mantuvo invariable respecto al año 2020, dadas las circunstancias de pandemia (COVID-19).

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 2021.**

Al cierre del ejercicio 2021 teniendo en cuenta el porcentaje de

consecución anteriormente indicado, el importe devengado del incentivo variable por el Vicepresidente ejecutivo es de 230.499 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 2021: 69.150 euros.
  - El 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2021 será abonada en efectivo, de acuerdo con el siguiente calendario:
    - 1/5 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2021 se abonará en enero 2023: 9.220 euros.
    - 1/5 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2021 se abonará en enero 2024: 9.220 euros.
    - 1/5 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2021 se abonará en enero 2025: 9.220 euros.
    - 1/5 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2021 se abonará en enero

2026: 9.220 euros.

- 1/5 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2021 se abonará en enero 2027: 9.220 euros.
- En acciones<sup>2</sup> (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 2021 se abonará mediante la entrega de 14.076 acciones. 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 2021 será abonada en acciones, según se desglosa a continuación:
    - 1.876 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 2021.
    - 1.876 acciones Bankinter se entregarán a lo largo del

---

<sup>2</sup> 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 2021 (año siguiente al de devengo), tal y como requiere el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital.

mes de enero de 2024, que corresponde a 1/5 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2021.

- 1.876 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 2021.
- 1.876 acciones Bankinter se entregarán a lo largo del mes de enero de 2026, que corresponde a 1/5 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2021.
- 1.876 acciones Bankinter se entregarán a lo largo del mes de enero de 2027, que corresponde a 1/5 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2021.

Para determinar el número de acciones a entregar se ha considerado, como precio de referencia, el precio medio de cotización de la acción Bankinter al cierre de mercado de las sesiones bursátiles entre el 3 de enero y el 20 de enero de 2022 ambos inclusive, siendo este precio de 4,9125 euros/ por acción.

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 2021 por la Consejera Delegada:**

#### **a) Importe de retribución fija percibido por la Consejera Delegada en 2021:**

D<sup>a</sup>. María Dolores Dancausa Treviño, Consejera Delegada de Bankinter, percibió un total de 933.695 euros en concepto de retribución fija. Dicha retribución se mantuvo invariable respecto al año 2020, dadas las circunstancias de pandemia (COVID-19).

Adicionalmente, la Consejera Delegada percibió el importe de 13.966 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 2021 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 2021, de 560.217 euros, siendo el importe acumulado, tras esta aportación, de 2.798 miles de euros. Estas aportaciones no están consolidada, produciéndose su consolidación no en el momento de la extinción de la relación contractual con la Sociedad sino cuando se cumpla alguna de las contingencias previstas específicamente para dicha consolidación conforme a la Política y el Reglamento del sistema de previsión social de Altos directivos de Bankinter: jubilación, fallecimiento e invalidez.

#### **c) Importe de retribución variable anual devengada por la Consejera Delegada en 2021**

Al cierre del ejercicio 2021 teniendo en cuenta el porcentaje de consecución anteriormente indicado, el importe devengado del incentivo variable por la Consejera Delegada es de 348.442 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 2021: 69.688 euros.
  - El 40% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2021 será abonada en efectivo, de acuerdo con el siguiente calendario:
    - 1/5 del 40% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2021 se abonará en enero 2023: 16.725 euros.
    - 1/5 del 40% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2021 se abonará en enero 2024: 16.725 euros.
    - 1/5 del 40% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2021 se abonará en enero 2025: 16.725 euros.
- **En acciones**<sup>3</sup> (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 2021 se abonará mediante entrega de 14.185 acciones. 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 2021 será abonada en acciones, según se desglosa a continuación:
    - 5.106 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

---

<sup>3</sup> 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 2021

(año siguiente al de devengo), tal y como requiere el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital.

- el incentivo variable de 2021.
- 5.106 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 2021.
- 5.106 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 2021.
- 5.106 acciones Bankinter se entregarán a lo largo del mes de enero de 2026, que corresponde a 1/5 del 60% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2021.
- 5.106 acciones Bankinter se entregarán a lo largo del mes de enero de 2027, que corresponde a 1/5 del 60% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2021.

Para determinar el número de acciones a entregar se ha considerado, como precio de referencia, el precio medio de cotización de la acción Bankinter al cierre de mercado de las sesiones bursátiles entre el 3 de enero y el 20 de enero de 2022 ambos inclusive, siendo este precio de 4,9125 euros/ por acción.

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

A continuación, en la tabla adjunta se muestran los importes anteriormente indicados, devengados por los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2021:

Beneficiario	Año de pago	No Diferido	Diferido					total
		2022	2023	2024	2025	2026	2027	
% retribución variable anual devengada		40% (50% en € / 50% en acciones)	60% (40% en € / 60% en acciones)					
Consejera Delegada	En Efectivo (€)	69.688	16.725	16.725	16.725	16.725	16.725	153.313
	Acciones (*)	14.185	5.106	5.106	5.106	5.106	5.106	39.715

% retribución variable anual devengada		60% (50% en € / 50% en acciones)	40% (50% en € / 50% en acciones)					total
Vicepresidente	En Efectivo (€)	69.150	9.220	9.220	9.220	9.220	9.220	115.250
	Acciones (*)	14.076	1.876	1.876	1.876	1.876	1.876	23.456

(\*) 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.- Importes de entrega en efectivo y entregas de acciones a los consejeros ejecutivos durante 2021, procedentes de retribuciones variables devengadas en ejercicios anteriores:**

Como información adicional, durante el año 2021 se han entregado a los Consejeros ejecutivos los importes en efectivo y las acciones correspondientes por el diferimiento de la retribución variable devengada en los años 2017, 2018 y 2019, la entrega inmediata (no diferida) de la retribución variable anual devengada en 2020 y la parte diferida correspondiente de retribución variable plurianual devengada en 2018, según el detalle de los acuerdos aprobados en la Junta General entre los años 2018 y 2021.

Se incluye el detalle de los importes de las entregas en efectivo durante el año 2021:

(En euros)	Importe efectivo correspondiente a la retribución variable anual devengada en 2017	Importe efectivo correspondiente a la retribución variable anual devengada en 2018	Importe efectivo correspondiente a la retribución variable anual devengada en 2019	Importe efectivo correspondiente a la retribución variable anual devengada en 2020	Importe efectivo correspondiente a la retribución variable plurianual devengada en 2018	Total
CARTIVAL, S.A.	14.310	8.264	8.515	17.823	58.860	107.772
María Dolores Dancausa Treviño	20.167	14.251	15.015	17.962	95.081	162.476

Se incluye el detalle de los importes de las entregas de acciones realizadas durante el año 2021:

	Entrega de acciones correspondiente a la retribución variable anual devengada en 2017		Entrega de acciones correspondiente a la retribución variable anual devengada en 2018		Entrega de acciones correspondiente a la retribución variable anual devengada en 2019		Entrega de acciones correspondiente a la retribución variable anual devengada en 2020		Entrega de acciones correspondiente a la retribución variable plurianual devengada en 2018	
	Precio unitario asignado a cada acción <sup>1</sup>	En acciones <sup>5</sup>	Precio unitario asignado a cada acción <sup>2</sup>	En acciones <sup>5</sup>	Precio unitario asignado a cada acción <sup>3</sup>	En acciones <sup>5</sup>	Precio unitario asignado a cada acción <sup>4</sup>	En acciones <sup>5</sup>	Precio unitario asignado a cada acción <sup>2</sup>	En acciones <sup>5</sup>
Consejero Ejecutivo										
CARTIVAL, S.A.	8,3072	1.722	7,022	1.176	6,44708	1.320	4,8014	3.712	7,022	8.382
María Dolores Dancausa Treviño	8,3072	1.577	7,022	1.978	6,44708	2.270	4,8014	2.431	7,022	13.201

- 1 Precio medio de cotización de la acción Bankinter al cierre de mercado de cada una de las sesiones bursátiles celebradas entre el 2 de enero y el 20 de enero de 2018. Precio por acción en el momento de la entrega: 4,932 euros/acción.
- 2 Precio medio de cotización de la acción Bankinter al cierre de mercado de cada una de las sesiones bursátiles celebradas entre el 2 de enero y el 20 de enero de 2019. Precio por acción en el momento de la entrega: 4,706 euros/acción (retribución variable anual 2018) y 5,524 euros/acción (retribución variable plurianual 2018).
- 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 2020. Precio por acción en el momento de la entrega: 4,822 euros/acción.
- 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 2021. Precio por acción en el momento de la entrega: 5,524 euros/acción.
- 5 Número de acciones entregadas una vez deducidos los impuestos correspondientes.

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

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

Durante el ejercicio 2021 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, no significativas en términos cuantitativos ni cualitativos, todas ellas dentro del tráfico ordinario de la sociedad y en condiciones de mercado, es decir, en virtud de contratos cuyas condiciones están estandarizadas y se aplican en masa y de manera habitual al resto de clientes.

En relación con las operaciones de activo que pudieran solicitar los miembros del consejo y sus vinculados a la entidad, el Consejo de Administración de Bankinter aprobó, en su sesión de 22 de abril de 2015, el “*Procedimiento de aprobación de operaciones con el Personal Clave del Grupo Bankinter y sus Personas Vinculadas*”. Dicho procedimiento fue objeto de revisión y actualización el 22 de abril de 2020, para alinearlo con la nueva “*Política de operaciones vinculadas del Grupo Bankinter*”, que el Consejo de Administración también aprobaba en esa misma fecha. Igualmente, este procedimiento está alineado con los principios y criterios establecidos en la política de prevención de conflicto de interés de Altos Cargos aprobada por el Consejo de Administración en la misma fecha.

Este procedimiento establece los trámites internos de aprobación de operaciones de activos del personal clave (dentro de los cuales están incluidos los miembros del Consejo de Administración de Bankinter) y sus personas vinculadas, previos o no a la solicitud de autorización a la autoridad supervisora competente tal y como prevé la Ley 10/2014, de 26 de junio, de Ordenación, Supervisión y Solvencia de las entidades de crédito, y sus

normas de desarrollo y es conforme con lo previsto en la Ley de Sociedades de Capital tal y como ha quedado modificada la Ley 5/2021, de 12 de abril, en lo relativo, entre otras, a la regulación de las operaciones vinculadas, aplicables a las sociedades cotizadas.

## **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 los apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.**



## 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 europeas<sup>4</sup>.

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.

---

<sup>4</sup> 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).

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 (60% del salario base en el caso de la Consejera Delegada) en línea con la práctica 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.

## ANEXO 2. CARACTERÍSTICAS ESENCIALES DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE PLURIANUAL 2022-2023

El Consejo de Administración de Bankinter, S.A. ("Bankinter", la "Entidad" o el "Banco"), a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó, en su sesión de 20 de Octubre de 2021, implantar un Plan de Incentivos a Largo Plazo (el "Plan" o el "Plan Plurianual") dirigido a los consejeros ejecutivos, el equipo de dirección y a determinados empleados "clave" del Grupo Bankinter.

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

El Plan Plurianual está adaptado, por lo que se refiere a los consejeros ejecutivos, a la Política de Remuneraciones de Consejeros para los ejercicios 2022, 2023 y 2024, aprobada por la Junta General celebrada el 21 de abril de 2021, así como a las normas y recomendaciones en vigor en materia retributiva.

Las características esenciales de dicho Plan se transcriben a continuación:

**1.- Objetivos del Plan:** El propósito del Plan es conseguir su máxima motivación, fidelización y alineación con el Plan Estratégico de la Entidad para el periodo 2022-2023, trasladándoles así 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, 84 personas a fecha de aprobación de este informe.

**3.- Duración:** 2 años para el cálculo del importe devengado (2022-2023) y 5 años de diferimiento a contar desde 31 de diciembre de 2023 en el caso de los consejeros ejecutivos y Alta Dirección (esto es, 2025, 2026, 2027, 2028 y 2029) y 4 años de diferimiento para el resto de participantes (esto es, esto es, 2025, 2026, 2027 y 2028).

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

- Una anualidad y media del salario fijo bruto anual a 31 de diciembre de 2021 fijado para el participante del Plan.
- Para el cálculo del Incentivo Target quedan expresamente excluidos del cómputo los conceptos de retribución en especie y beneficios sociales, así como cualquier otro tipo de retribución variable percibida por el participante.

### 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 2022 está compuesto por: Santander, BBVA, CaixaBank, Sabadell y Grupo fusión entre Liberbank y Unicaja.

% ROE del Grupo	% de Incentivo devengado a 31 diciembre 2022	% de Incentivo devengado a 31 diciembre 2023
X > punto medio del Grupo de Comparación	100% de un 1/2 del Incentivo Target	100% de un 1/2 del Incentivo Target
X < punto medio del Grupo de Comparación	0%	0%

- El devengo del Incentivo total dependerá del grado de consecución del objetivo **Beneficio después de Impuestos (BDI) del Grupo Bankinter a 31 de diciembre de 2023**, que debe alcanzar un importe de 550 millones de euros para percibir el 100 por 100 del Incentivo determinado de acuerdo con el objetivo ROE del Grupo.

En caso de que el BDI del Grupo Bankinter a 31 de diciembre de 2023, fuese inferior a 550,0 millones de euros o superior a ese importe, se aplicará al Incentivo Target ajustado por el ROE del Grupo, los porcentajes de consecución de acuerdo con la escala indicada:

BDI Grupo Bankinter (datos Mill €)	% Consecución Incentivo
BDI < 440,0	0%
440,0 ≤ BDI < 550,0	80% ≤ X < 100%
550,0 ≤ BDI < 575,0	100% ≤ X < 120%
BDI ≥ 575,0	X = 120%

## 6.- Condiciones básicas para el cobro del Incentivo

- a) Alcanzar el umbral mínimo de cumplimiento de los objetivos.  
 b) Otras condiciones:

- Con objeto de estimular el espíritu de colaboración, permanencia y servicio al Grupo Bankinter, es condición indispensable para acceder al cobro del Incentivo devengado, encontrarse en alta en la Seguridad Social en el Grupo Bankinter en la fecha de concesión (esto es, en el momento de determinación del importe del Incentivo devengado).  
 En caso de extinción de la relación laboral o mercantil del Participante con el Grupo Bankinter con carácter previo a la primera fecha de concesión del Incentivo y por cualquier causa (i.e. despido, baja voluntaria, cese, fallecimiento, incapacidad permanente, jubilación, prejubilación, etc.) 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 por el Participante en la fecha de aprobación del Plan.
- No tener incidencias por calificaciones de auditoría, según los criterios establecidos en el Reglamento del Plan plurianual 2022-2023 aprobado por el Consejo de Administración, a propuestas de la Comisión de Retribuciones, o sanciones del Comité de Prevención Penal y Ética Profesional.

## 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. Consejeros Ejecutivos y Alta Dirección<sup>5</sup> que perciban una retribución variable de cuantía especialmente elevada:

- El 40% del Incentivo total devengado, se abonará, de forma inmediata, de la siguiente forma:
  - Un 50% será abonado, en metálico, en la nómina del mes de febrero de 2024.
  - El otro 50% será entregado al Participante en acciones "netas" (una vez descontado el ingreso a cuenta del IRPF que será calculado teniendo en cuenta el tipo marginal de retención vigente en el ejercicio 2024) de Bankinter, que serán depositadas en la cuenta de valores del Participante después de la Junta General de Accionistas de 2024.
- El 60% restante del Incentivo devengado será abonado, en quintas partes, en los 5 años siguientes al del devengo (2025, 2026, 2027, 2028 y 2029). Cada uno de los pagos será efectuado en un 40% en metálico y en un 60% mediante la entrega de acciones netas.

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

- El 60% del Incentivo total devengado, se abonará, de forma inmediata, de la siguiente forma:
  - Un 50% será abonado, en metálico, en la nómina del mes de febrero de 2024.
  - El otro 50% será entregado al Participante en acciones "netas" (una vez descontado el ingreso a cuenta del IRPF que será calculado teniendo en cuenta el tipo marginal de retención vigente en el ejercicio 2024) de Bankinter, que serán depositadas en la cuenta de valores del Participante después de la Junta General de Accionistas de 2024.
- El 40% restante del Incentivo devengado será abonado, en quintas partes, en los 5 años siguientes al del devengo (2025, 2026, 2027, 2028 y 2029). 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 que perciban una cuantía de retribución variable especialmente elevada

- El 40% del Incentivo total devengado, se abonará, de forma inmediata, de la siguiente forma:
  - Un 50% será abonado, en metálico, en la nómina del mes de febrero de 2024.

---

<sup>5</sup> Entendiendo Alta Dirección a los Directores Generales o asimilados de Bankinter, que según se define en la Política de Gobierno Corporativo del Grupo Bankinter, correspondería a la definición de Alto Cargo.

- El otro 50% será entregado al Participante en acciones "netas" (una vez descontado el ingreso a cuenta del IRPF que será calculado teniendo en cuenta el tipo marginal de retención vigente en el ejercicio 2024) de Bankinter, que serán depositadas en la cuenta de valores del Participante después de la Junta General de Accionistas de 2024.
- El 60% restante del Incentivo devengado será abonado, en cuartas partes, en los 4 años siguientes al del devengo (2025, 2026, 2027 y 2028). Cada uno de los pagos será efectuado en un 40% en metálico y en un 60% mediante la entrega de acciones netas.

#### **d. Resto de Participantes que no perciban una cuantía de retribución variable especialmente elevada**

- El 60% del Incentivo total devengado, se abonará, de forma inmediata, de la siguiente forma:
  - Un 50% será abonado, en metálico, en la nómina del mes de febrero de 2024.
  - El otro 50% será entregado al Participante en acciones "netas" (una vez descontado el ingreso a cuenta del IRPF que será calculado teniendo en cuenta el tipo marginal de retención vigente en el ejercicio 2024) de Bankinter, que serán depositadas en la cuenta de valores del Participante después de la Junta General de Accionistas de 2024.

- El 40% restante del Incentivo devengado será abonado, en cuartas partes, en los 4 años siguientes al del devengo (2025, 2026, 2027 y 2028). 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 2021**

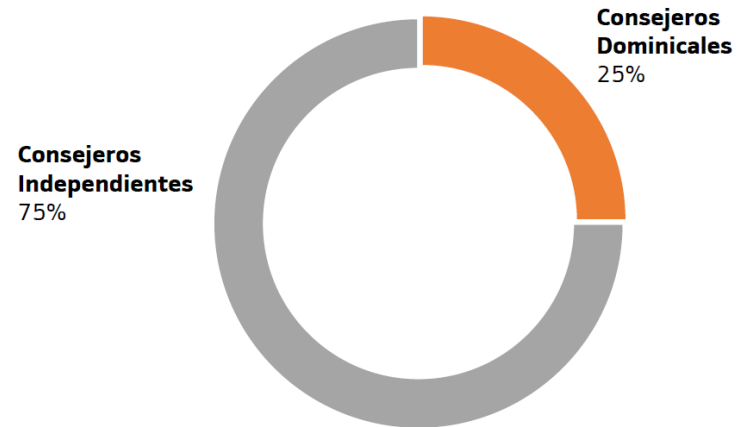
**Informe de  
actividad  
de la Comisión  
de Retribuciones  
de Bankinter  
2021**



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 relativas a la definición y aplicación de las Políticas de remuneraciones de la Entidad.

Las funciones que tiene atribuidas la Comisión de Retribuciones, así como sus reglas de organización y funcionamiento se encuentran reguladas en el artículo 41 del Reglamento del Consejo de Administración de Bankinter, y en su propio Reglamento, que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, aprobó en su sesión de fecha 22 de julio de 2020, con el objeto de favorecer la independencia de la Comisión y determinar los principios de actuación y las reglas básicas de su composición, funcionamiento y competencias, todo ello observando las mejores prácticas de buen gobierno corporativo, y que se incorporaría al cuerpo normativo interno de gobierno corporativo del Grupo Bankinter. Ambos están disponibles en la web corporativa de la Sociedad ([www.bankinter.com/webcorporativa](http://www.bankinter.com/webcorporativa)).

## 1.- Composición



La Comisión de Retribuciones, de conformidad con el Reglamento del Consejo y su propio Reglamento, 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 2021 la Comisión de Retribuciones de Bankinter estaba formada por los siguientes consejeros, con mayoría de independientes:

Presidente:

- D. Álvaro Álvarez-Alonso Plaza (consejero externo independiente).

Vocales:

- D. Fernando Masaveu Herrero (consejero externo dominical)
- D<sup>a</sup>. Teresa Martín-Retortillo Rubio (consejera externa independiente)
- D. Fernando José Francés Pons (consejero externo independiente)

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

Durante el ejercicio 2021, el único cambio en la composición de la Comisión, se produjo el 21 de abril de 2021 cuando D. Rafael Mateu de Ros Cerezo, dejó de ser miembro de la Comisión de Retribuciones, al concluir su mandato como miembro del Consejo de Administración, no siendo propuesta su reelección en la Junta General de accionistas celebrada en abril de 2021 por cumplir el máximo de 12 años de mandato como consejero independiente.

## **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. La Comisión deberá, en todo caso, consultar al Presidente, el Vicepresidente, si éste fuese ejecutivo, y al Consejero Delegado cuando se trate de las remuneraciones de los consejeros ejecutivos o altos directivos 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 41 del Reglamento del Consejo, y en su propio reglamento, tiene las siguientes competencias, entre otras:

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, 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 2021.**

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 2021

Durante el ejercicio 2021, la Comisión de Retribuciones se ha reunido 6 veces con carácter ordinario. Dichas reuniones han contado con la asistencia de la totalidad de 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 2021:

#### **4.1.- Determinación y propuesta al Consejo de las retribuciones de los miembros del Consejo de Administración por sus funciones de supervisión y las retribuciones individuales del Presidente no ejecutivo, los Consejeros ejecutivos y la Alta Dirección.**

- Retribución de los miembros del Consejo por sus funciones de supervisión

La Comisión de Retribuciones, propuso al Consejo de Administración la actualización, para el ejercicio 2022, de la retribución de los miembros del Consejo de Administración por sus funciones de supervisión.

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 3 por 100. Estos importes han sido objeto de actualización en línea con el incremento general aplicables a los empleados del Grupo Bankinter, y teniendo en cuenta que en 2021 respecto al año 2020, se mantuvieron invariables en el contexto de pandemia de coronavirus (COVID-19).

Adicionalmente, la Comisión de Retribuciones, dentro de la Política de remuneraciones de consejeros para los ejercicios 2022, 2023 y 2024, propuso, entre otros, elevar el límite máximo global de retribución a los consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración, aplicable desde el 1 de enero de 2022, al amparo de lo previsto en el artículo 37 de los Estatutos Sociales de Bankinter, pasando a ser de 2.200.000 euros anuales.

- Retribución del Presidente no ejecutivo del Consejo:

Igualmente, la Comisión de Retribuciones propuso al Consejo de Administración incrementar la retribución del Presidente del Consejo para el ejercicio 2022, respecto a la fijada en 2021, por el ejercicio de sus funciones adicionales a las de mero consejero. Por el ejercicio de dichas funciones, que están detalladas en los Informes de Gobierno Corporativo de Bankinter, 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 3 por 100, al igual que las retribuciones de los consejeros por el ejercicio de sus funciones de supervisión.

- 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 22 de diciembre de 2021, del importe correspondiente para el año 2022,

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 incluían en el grupo 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, tal y como es objeto de descripción en el informe sobre remuneraciones de los consejeros que se pondrá a disposición en la página web corporativa en el momento de convocatoria de la Junta.

Por lo que se refiere a los consejeros ejecutivos, los miembros de la Comisión deliberaron sobre la subida a proponer considerando las funciones desempeñadas por ambos, la trayectoria histórica, y su comparativa con el equipo directivo y con el sector. Tras el análisis de los informes del experto externo, resulta evite que las retribuciones, tanto de la CEO como del Vicepresidente ejecutivo, están por debajo de lo que sería adecuado a la luz del desempeño de ambos y de la comparativa de mercado.

Por ese motivo la Comisión propuso al Consejo de Administración la aprobación de una subida del 4% para los consejeros ejecutivos por sus funciones ejecutivas, subida que se sitúa en línea con la media del incremento propuesto por la Consejera delegada para el Equipo de dirección pero que aún deja sus remuneraciones por debajo de la práctica del sector, según los estudios de mercado utilizados, entre otros factores, para su determinación.

Igualmente, la Comisión, en el marco de la Política de remuneraciones aprobada por la Junta General de accionistas para

los ejercicios 2022, 2023 y 2024, propuso al Consejo de Administración la estructura de indicadores y pesos de la Retribución Variable Anual para 2022, así como las escalas de consecución de los indicadores para el cálculo de la misma, todo ello será objeto de descripción detallada en el Informe de remuneraciones de los consejeros que se pondrá a disposición de los accionistas en el momento de la convocatoria de la Junta de accionistas.

Para la formulación de su propuesta, la Comisión solicitó un Informe a la Comisión de Riesgos y Cumplimiento 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 y Cumplimiento 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 2022, concluyendo que cumplen con el marco 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 2021 y de las condiciones de liquidación de la misma, de acuerdo con la política de remuneraciones general del Banco aplicable para el 2021. 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 del Director de Riesgos donde se indica que la información financiera sobre cuya base se decide el pago de la retribución variable anual

devengada es adecuada y ha sido validada por las áreas correspondientes.

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

La Comisión de Retribuciones ha sido informada durante el ejercicio 2021 sobre el estado de situación y perspectivas de cumplimiento de los indicadores fijados en el plan de incentivos a largo plazo para los años 2019-2021, cuyos datos finales de devengo se muestran en el informe de remuneraciones de consejeros. Las características de dicho plan están descritas en el informe sobre remuneraciones de consejeros aprobados (en votación consultiva) por la Junta General de accionistas celebrada en marzo de 2019, marzo de 2020 y abril 2021.

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

En cumplimiento de sus funciones, la Comisión de Retribuciones analizó y aprobó en 2021 el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio cerrado 2020, 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 2021.

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 por tercer año consecutivo 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 87,30% del capital total presente y representado en la referida Junta General de 2021.

#### **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**

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, aprobó, el 20 de octubre de 2021, las modificaciones en los textos de la Política y el Procedimiento de determinación del Colectivo Identificado, con objeto de adaptar la normativa interna de Bankinter al Reglamento Delegado 2021/923, de 25 de marzo de 2021, que recoge los criterios y definiciones necesarios para determinar la composición 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.**

La Comisión de Retribuciones propuso al Consejo de Administración una nueva política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2022, 2023 y 2024, que sustituye, en todos sus términos y con efectos 1 de enero de 2022, a la aprobada el 21 de marzo de 2019 y posteriormente modificada por la Junta General de accionistas celebrada el 19 de marzo de 2020.

Esta nueva Política de remuneraciones se ajusta al contenido establecido en la Ley de Sociedades de Capital y demás normativa de aplicación así como

las prácticas y recomendaciones nacionales e internacionales. En este contexto, la nueva política es continuista con la anterior, si bien introduce aspectos que mejoran su adaptación a la legislación vigente y a las obligaciones que podrían derivarse de la incorporación al Derecho español de lo previsto en la Directiva de fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas, así como a la evolución del sistema regulatorio y de supervisión y las mejores prácticas de mercado y está en consonancia con las últimas recomendaciones de buen gobierno corporativo en materia de retribución de consejeros.

La Política aprobada es compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la entidad; se ajusta a una gestión adecuada, sana y eficaz de los riesgos del banco y, sobre todo, se ajusta a los parámetros normativos en materia de regulación prudencial y solvencia aplicables a Bankinter, S.A. Tiene en cuenta, entre otros principios, los relativos a la igualdad retributiva y la gestión adecuada y eficaz del riesgo, no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de tolerancia fijado por la Entidad conforme a los elementos de riesgo considerados en el Marco de Apetito al Riesgo de Bankinter incluidos, en su caso, los elementos de riesgo en materia de sostenibilidad, no modificando los fundamentos, estructura y demás características de la política de remuneraciones de los consejeros actualmente vigente. Asimismo, tiene en consideración todas las exigencias establecidas por la normativa que le es de aplicación como entidad de crédito y sociedad de capital cotizada, entre los que se encuentra el establecimiento de límites o cuantías máximas de retribución.

Por lo que se refiere a la remuneración de los consejeros, tanto en su mera condición de miembros del Consejo de Administración, como las remuneraciones de los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas, la Política aprobada es acorde con el sistema de remuneración previsto en los Estatutos Sociales y, en el caso de los consejeros ejecutivos, las remuneraciones por el desempeño de funciones ejecutivas se encuentran alineadas con la Política general de remuneraciones aplicable al Grupo Bankinter, aprobada por el Consejo de Administración.

Además, mantiene la claridad en los conceptos y la simplicidad del esquema retributivo anterior, y que se exponen en el apartado siguiente de este Informe. Asimismo, sigue contemplando, de conformidad con lo previsto en el artículo 529 septedecies de la Ley de Sociedades de Capital, el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su mera condición de tales, y según el artículo 529 octodecies, una clara descripción de los sistemas retributivos aplicables a los consejeros ejecutivos, y, en concreto, la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la política se refiera y los distintos parámetros para la fijación de los elementos variables, así como los términos y condiciones principales de sus contratos, incluyendo la descripción de su sistema previsional y cualesquiera pagos por la extinción de la relación contractual.

La Comisión de Retribuciones elaboró un informe específico que justificaba los términos y las características más importantes de dicha política, y que está disponible en la web corporativa de la sociedad.

La citada modificación de la política fue aprobada por la Junta General de accionistas en abril de 2021, con un 86,475% de votos a favor.

#### **4.7.- Ejercicio de funciones en relación con las sociedades filiales del Grupo**

La Comisión de Retribuciones ejerce funciones en relación con las sociedades del Grupo, bien para asegurar la coordinación en las materias de su competencia, bien, en algunos casos, asumiendo 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 esta Comisión. Dicho ejercicio lo realiza, concretamente, en relación con las siguientes sociedades del Grupo: Bankinter Consumer Finance, Avantcard, Bankinter Gestión de Activos y Bankinter Luxemburgo.



## ANEXO 4. OBSERVACIONES A LA TABLA C.2. DEL ANEXO ESTADÍSTICO DE LA CNMV

Sobre la tabla de evolución de las retribuciones en los últimos 5 años del Anexo estadístico<sup>6</sup>, es necesario recordar los siguientes datos que explican los porcentajes de variación en las retribuciones devengadas consolidadas en los diferentes años:

- En relación a las retribuciones variables:
  - o El 31 de diciembre de 2018 se devengó por parte de los consejeros ejecutivos la retribución variable plurianual aprobada por la Junta General de accionista en marzo de 2016, cuyas características y porcentajes de consecución de los objetivos asociados a la misma están descritos en el Informe de remuneraciones de consejeros 2018, disponible en la página web corporativa de la Sociedad.
  - o Los porcentajes de devengo global de las retribuciones variables anuales fueron:
    - Para 2021, ha sido del 106,62%
    - Para 2020 fue del 27,48%, debido a que en ese año de pandemia de coronavirus (COVID-19), el porcentaje de consecución del primer objetivo, BAI Actividad Bancaria, quedó por

debajo del 80%, y no se devengó incentivo por ese tramo.

- Para 2019, fue del 99,55%.
- Para 2018, fue del 98,26%.
- Para 2017, fue del 103,83%.

Cuya información detallada puede consultarse en los informes anuales de remuneraciones de consejeros de los años correspondientes, disponibles en la página web corporativa de la Sociedad.

- En relación a las fechas de nombramiento o finalización de mandato de los miembros del Consejo:
  - o D<sup>a</sup> Teresa Martín-Retortillo fue nombrada consejera externa independiente de Bankinter por cooptación el 7 de noviembre de 2017, siendo este ratificado por la Junta General de accionistas el 22 de marzo de 2018.
  - o D. Fernando José Francés Pons fue nombrado miembro del Consejo de Administración (consejero externo independiente) en la Junta General de accionistas celebrada el 20 de marzo de 2020.
  - o D<sup>a</sup>. Cristina García-Peri Álvarez fue nombrada miembro del Consejo de Administración (consejera externa independiente) en la Junta General de accionistas celebrada el 21 de abril de 2021.
  - o D. Rafael Mateu de Ros Cerezo finalizó su mandato el 21 de abril de 2021, no proponiéndose su reelección

---

<sup>6</sup> Dicha tabla incluye todos los consejeros de Bankinter que lo hayan sido durante algún momento durante el ejercicio 2021.

por el Consejo de Administración dado que perdía la condición de consejero externo independiente tras superar los 12 años de ejercicio como tales.

- En relación a las diferencias en las variaciones medias de los empleados estas reflejan las variaciones interanuales por el desempeño de los sistemas de retribución variable.

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2021 ]

CIF: [ A28157360 ]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

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

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

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	669.751.474	74,51

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	84.848.881	12,67
Votos a favor	584.692.584	87,30
Votos en blanco	64.470	0,01
Abstenciones	145.539	0,02

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
Don PEDRO GUERRERO GUERRERO	Presidente Otro Externo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
CARTIVAL, S.A.	Vicepresidente Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	Consejero Delegado	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don MARCELINO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA NAVEDA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don FERNANDO MARIA MASAVEU HERRERO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña TERESA MARTIN-RETORTILLO RUBIO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña MARIA TERESA PULIDO MENDOZA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don ÁLVARO ÁLVAREZ-ALONSO PLAZA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña MARIA LUISA JORDÁ CASTRO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don FERNANDO JOSÉ FRANCÉS PONS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don RAFAEL MATEU DE ROS CEREZO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 21/04/2021
Doña CRISTINA GARCÍA-PERI ÁLVAREZ	Consejero Independiente	Desde 21/04/2021 hasta 31/12/2021

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 2021	Total ejercicio 2020
Don PEDRO GUERRERO GUERRERO	916	49						5	970	969
CARTIVAL, S.A.	184	37		617	49	59			946	866
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	167	29		934	67	95		18	1.310	1.186
Don MARCELINO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA NAVEDA	95	20							115	109
Don FERNANDO MARIA MASAVEU HERRERO	95	32							127	126
Doña TERESA MARTIN-RETORTILLO RUBIO	111	42							153	142
Doña MARIA TERESA PULIDO MENDOZA	95	18							113	111
Don ÁLVARO ÁLVAREZ-ALONSO PLAZA	111	54							165	151
Doña MARIA LUISA JORDÁ CASTRO	111	43							154	147
Don FERNANDO JOSÉ FRANCÉS PONS	95	35							130	88
Don RAFAEL MATEU DE ROS CEREZO	34	28							62	171
Doña CRISTINA GARCÍA-PERI ÁLVAREZ	77	15							92	

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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 2017	1.722	1.722			1.722	1.722	4,93	8			
CARTIVAL, S.A.	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2018	4.704	4.704	999	999	1.176	1.176	4,71	6		4.527	4.527
CARTIVAL, S.A.	RETRIBUCIÓN VARIABLE PLURIANUAL DEVENGADA EN 2018	33.528	33.528	7.134	7.134	8.382	8.382	4,59	38		32.280	32.280
CARTIVAL, S.A.	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2019	6.600	6.600	1.496	1.496	1.320	1.320	4,82	6		6.776	6.776
CARTIVAL, S.A.	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2020	6.182	6.182	700	700	3.712	3.712	5,52	21		3.170	3.170
CARTIVAL, S.A.	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL			23.456	23.456			0,00			23.456	23.456

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
	DEVENGADA EN 2021											
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2017	2.427	2.427			1.577	1.577	4,93	8	850		
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2018	12.176	12.176	2.589	2.589	1.978	1.978	4,71	9	1.066	11.721	11.721
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	RETRIBUCIÓN VARIABLE PLURIANUAL DEVENGADA EN 2018	81.240	81.240	17.289	17.289	13.201	13.201	4,59	61	7.109	78.219	78.219
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2019	17.465	17.465	3.964	3.964	2.270	2.270	4,82	11	1.223	17.936	17.936
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2020	10.470	10.470	1.905	1.905	2.431	2.431	5,52	13	1.309	8.635	8.635
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL			39.715	39.715			0,00			39.715	39.715



## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
	DEVENGADA EN 2021											

### 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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO			560	560			2.798	2.238

### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don PEDRO GUERRERO GUERRERO	SEGURO VIDA	1

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	SEGURO VIDA	3

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Doña TERESA MARTIN-RETORTILLO RUBIO		66							66	79
Don RAFAEL MATEU DE ROS CEREZO		5							5	14
Doña CRISTINA GARCÍA-PERI ÁLVAREZ		38							38	

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Sin datos								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don PEDRO GUERRERO GUERRERO	970				970						970
CARTIVAL, S.A.	946	79			1.025						1.025
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	1.310	102			1.412						1.412
Don MARCELINO BOTIN- SANZ DE SAUTUOLA NAVEDA	115				115						115
Don FERNANDO MARIA MASAVEU HERRERO	127				127						127
Doña TERESA MARTIN- RETORTILLO RUBIO	153				153	66				66	219

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Doña MARIA TERESA PULIDO MENDOZA	113				113						113
Don ÁLVARO ÁLVAREZ- ALONSO PLAZA	165				165						165
Doña MARIA LUISA JORDÁ CASTRO	154				154						154
Don FERNANDO JOSÉ FRANCÉS PONS	130				130						130
Don RAFAEL MATEU DE ROS CEREZO	62				62	5				5	67
Doña CRISTINA GARCÍA- PERI ÁLVAREZ	92				92	38				38	130
<b>TOTAL</b>	<b>4.337</b>	<b>181</b>			<b>4.518</b>	<b>109</b>				<b>109</b>	<b>4.627</b>

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
<b>Consejeros ejecutivos</b>									
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	1.412	-7,47	1.526	-21,50	1.944	50,46	1.292	4,96	1.231
CARTIVAL, S.A.	1.025	-10,79	1.149	-39,81	1.909	88,45	1.013	4,33	971
<b>Consejeros externos</b>									
Don PEDRO GUERRERO GUERRERO	970	0,10	969	0,94	960	1,69	944	2,16	924
Don FERNANDO MARIA MASAVEU HERRERO	127	0,79	126	4,13	121	-0,82	122	2,52	119
Don MARCELINO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA NAVEDA	115	5,50	109	-3,54	113	0,89	112	1,82	110
Doña TERESA MARTIN-RETORTILLO RUBIO	219	-0,90	221	20,77	183	52,50	120	650,00	16
Doña MARIA TERESA PULIDO MENDOZA	113	1,80	111	-0,89	112	4,67	107	-0,93	108
Don ÁLVARO ÁLVAREZ-ALONSO PLAZA	165	9,27	151	62,37	93	-	0	-	0
Doña MARIA LUISA JORDÁ CASTRO	154	4,76	147	53,13	96	-	0	-	0

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Don FERNANDO JOSÉ FRANCÉS PONS	130	47,73	88	-	0	-	0	-	0
Doña CRISTINA GARCÍA-PERI ÁLVAREZ	130	-	0	-	0	-	0	-	0
Don RAFAEL MATEU DE ROS CEREZO	67	-63,78	185	-2,12	189	11,18	170	3,66	164
<b>Resultados consolidados de la sociedad</b>									
	536.709	27,63	420.512	-43,28	741.405	2,82	721.093	6,49	677.123
<b>Remuneración media de los empleados</b>									
	69.789	4,83	66.572	15,93	57.426	-4,97	60.429	3,87	58.179

**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:

[ 21/02/2022 ]

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

[ ] Si  
[✓] No