

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA	31/12/2013
--	------------

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

DENOMINACIÓN SOCIAL

BANKINTER, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

PS. DE LA CASTELLANA N.29, (MADRID)

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

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

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

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

Explique la política de remuneraciones

Los principios generales que rigen la política retributiva de Bankinter son los siguientes:

- Ha de ser compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promoviendo este tipo de gestión y no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la entidad de crédito, y en particular, que los objetivos individuales de devengo de la retribución variable no actúen como inductores de la asunción de riesgos no acordes al perfil general de riesgo del Banco.
- La retribución variable en relación con la retribución fija no debe adquirir una proporción significativa
- La retribución no se debe vincular a objetivos individuales y/o cortoplacistas, sino a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y alineados con el interés de los accionistas.
- Estará alineada con las mejores prácticas de mercado.
- Se aplicarán sistemas de retribución a medio y largo plazo que promuevan el desarrollo de carreras de largo recorrido en el Banco y en el Grupo, a través de planes basados en instrumentos de capital que aseguren la plurianualidad de parte de la compensación, su encaje dentro del horizonte de materialización de riesgos y su vinculación con la sostenibilidad de los resultados y la creación de valor para el accionista.
- Debe primar siempre la transparencia en términos retributivos.

Política Retributiva general de los Consejeros (por el ejercicio de sus funciones de supervisión y decisión colegiada):

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

Los Consejeros asumirán el compromiso de no disponer de dichas acciones mientras ejerzan el cargo de Consejeros del Banco, pudiendo no obstante, el Consejo de Administración, a solicitud de un Consejero y previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, excepcionar para aquél, con carácter extraordinario, esta limitación.

El baremo de puntos es establecido en función de los cargos que se ocupen en el Consejo y sus responsabilidades respectivas: Presidente (2 puntos), Vicepresidente (1,5 puntos), Consejera Delegada (1,5 puntos), en el caso de que el Secretario sea a su vez Consejero (1,3 puntos) y resto de Vocales del Consejo (1 punto).

Con carácter adicional, los Consejeros que sean miembros de alguna de las distintas Comisiones del Consejo percibirán dietas de asistencia a las reuniones de estas Comisiones, las cuales primarán de manera especial la labor del Presidente de Comisión sobre la del resto de vocales. Para el cálculo de las dietas de asistencia a las Comisiones no se tendrá en cuenta el baremo de puntos antes señalado.

Política de retribuciones del Presidente y los consejeros ejecutivos:

En el caso del Presidente y los consejeros ejecutivos, además de las retribuciones anteriores, perciben en el marco de los contratos mercantiles de administración que les une a la sociedad, una remuneración adicional anual que tiene una parte fija y otra variable en función fundamentalmente del cumplimiento de objetivos de beneficio del Banco (actualmente, son retribuidos por sus funciones ejecutivas tanto el Vicepresidente como la Consejera Delegada). Adicionalmente, el Presidente del Consejo de Administración percibe una remuneración fija.

1.- Retribución Fija: La retribución fija se establece con base en el nivel de responsabilidad del puesto ocupado y la experiencia, desempeño y formación de la persona que lo ocupa. El Presidente del Consejo de Administración sólo percibe retribución fija.

2.- Retribución Variable: Bankinter no ha definido un esquema de retribución variable específico para los Consejeros Ejecutivos, sino que se les aplica el mismo sistema de incentivo variable anual de la totalidad de su plantilla: El Banco genera una bolsa de retribución variable en función de la evolución del beneficio antes de impuestos (BAI) de su actividad bancaria (esto es, excluyendo los resultados de Línea Directa Aseguradora). En el caso de los Consejeros Ejecutivos se les asigna una cantidad que percibirían en caso de cumplirse el 100 por 100 del objetivo previsto. Desde el año 2011, en el caso de los consejeros ejecutivos percibirán en enero del año siguiente al devengo, un 40% de la retribución variable devengada, en efectivo. Tras la Junta General a celebrar en el año siguiente al devengo se abonará un 10% de la retribución variable mediante la entrega de acciones de la Sociedad. Y el 40% restante de la retribución variable devengada quedará sometida a un diferimiento lineal de tres años. De esta forma en los meses de enero de los tres años siguientes al de la aprobación de las citadas entregas de acciones por la Junta General percibirán un 13,3% del importe total devengado. De esta forma se abona un 50% de la retribución variable en acciones y se difiere un 40% de la retribución variable en tres años (haciendo coincidir una y otra con la entrega de acciones). El abono de las cantidades diferidas se producirá únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la entidad de crédito en su conjunto, y si se justifica en función de los resultados de dicha entidad. Además, con ocasión de cada entrega de acciones y sujeto, por tanto, a los mismos requisitos o condiciones, se abonará al beneficiario un importe en metálico igual a los dividendos pagados por dichas acciones sobre el importe diferido del incentivo variable anual desde la fecha de su concesión hasta el primer, segundo y tercer aniversario de la misma, respectivamente.

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

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

La política contenida en el presente informe ha sido propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Bankinter en su reunión de 16 de diciembre de 2013 y aprobada por el Consejo de Administración en su reunión de 18 de diciembre de 2013, como parte del presente informe.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Bankinter tiene, entre otras, las funciones establecida en el Reglamento del Consejo en su artículo 35, que está disponible en la página web corporativa de la sociedad (www.bankinter.es/webcorporativa).

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrá acceso a toda la información y documentación necesaria para el ejercicio de sus funciones y podrá recabar la asistencia de asesores, consultores, expertos y otros profesionales independientes. Previa autorización de la Comisión, el Presidente de la misma podrá proceder a la contratación los servicios de tales profesionales, cuyo trabajo se rendirá directa y exclusivamente a la Comisión.

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

En la fecha de aprobación del presente informe, la composición de la comisión de nombramientos y retribuciones de Bankinter era la siguiente:

Presidente: D. John de Zulueta Greenebaum

Vocales: D. Jaime Terceiro Lomba, D. Gonzalo de la Hoz Lizcano y D. Rafael Mateu de Ros Cerezo

Secretaria no miembro: Dña. Mónica López - Monís Gallego

En 2013 se han producido dos cambios en la composición de la comisión de nombramientos y retribuciones:

- El 21 de marzo de 2013, José Antonio Garay Ibaragaray, miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y consejero externo independiente finaliza su mandato como consejero de Bankinter, y por tanto, causa baja como vocal de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Es sustituido en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones por otro de los Consejeros externos independientes, Gonzalo de la Hoz Lizcano.

- El 18 de diciembre de 2013, Rafael Mateu de Ros Cerezo, deja de ejercer sus funciones como secretario del Consejo de Administración y sus comisiones, pasando sólo a desempeñar funciones de consejero, en calidad de externo independiente. Desde ese momento, se le nombra vocal de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, donde hasta el momento sólo era Secretario de la misma.

Durante el pasado ejercicio ninguno de los miembros de la comisión de nombramientos y retribuciones ha sido consejero ejecutivo, miembro de la alta dirección o empleado del Banco.

El reglamento del consejo prevé que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se componga mayoritariamente por consejeros independientes y que en cualquier caso su presidente ostente esta calificación. En la actualidad, todos los miembros de la comisión son consejeros externos independientes.

Todos los consejeros tienen capacidad demostrada para desempeñar sus funciones en el seno de la comisión por su dilatada experiencia en banca y/o en puestos de alta dirección y por sus conocimientos en materia de retribuciones.

La secretaria de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es la Secretaria General y del Consejo de Administración.

Con carácter general, el Presidente, Vicepresidente y/o la Consejera Delegada serán convocados a las reuniones de la Comisión en que se trate de materias relativas a consejeros ejecutivos o altos directivos distintos del asistente o sobre el nombramiento y retribuciones de los altos directivos. La Comisión deberá en todo caso consultar al Presidente, el Vicepresidente y a la Consejera Delegada cuando se trate de las referidas materias con carácter previo a la adopción de cualquier propuesta o informe.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunirá cada vez que sea convocada por su Presidente o lo soliciten dos de sus miembros. En defecto de su Presidente, presidirá la reunión el Consejero independiente que sea designado al efecto por la Comisión.

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

independientes. Previa autorización de la Comisión, el Presidente de la misma podrá proceder a la contratación los servicios de tales profesionales, cuyo trabajo se rendirá directa y exclusivamente a la Comisión.

De las reuniones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se levanta acta, que se pone a disposición de todos los consejeros. Con carácter previo a las reuniones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Área de Recursos Humanos junto con la Secretaría General, de quien depende la Asesoría Jurídica y Fiscal de Bankinter, preparan la información y documentación detallada de los temas a tratar, a requerimiento de la propia comisión de nombramientos y retribuciones. Dicha documentación se entrega a cada uno de los miembros de esta comisión, si así lo precisan, y se queda igualmente anexa al Acta correspondiente.

ASESORES EXTERNOS

En los procesos de adopción de sus respectivas decisiones en materia de retribuciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo han podido contrastar los datos relevantes con los correspondientes a los mercados y entidades comparables, dadas la dimensión, características y actividades del Banco. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración, inicialmente, para comprobar si se ajustaba y acomodar, en su caso, la política retributiva en general del Grupo Bankinter a las exigencias del Real Decreto 771/2011, de 3 de junio por el que se traspuso al ordenamiento español la Directiva Comunitaria 76/2010 (CRD III), contaron con el asesoramiento de la firma Garrigues como experto externo independiente.

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

Explique los componentes fijos de la remuneración

Bankinter, tal y como se indicó en el punto A.1 del presente informe, cuenta con un sistema de retribución que diferencia entre (i) la remuneración de consejeros por el desempeño de funciones de supervisión y decisión colegiada, y (ii) la remuneración de consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas. A continuación, se explican los componentes fijos que retribuyen ambos tipos de funciones a ejercer por los consejeros:

Retribución fija por desempeño de funciones de supervisión y decisión colegiada:

El Consejo de Administración de Bankinter en su reunión de 18 de diciembre de 2013, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su reunión de 16 de diciembre de 2013, aprobó el marco retributivo de los Consejeros por el desempeño de funciones de supervisión y decisión colegiada para 2014, sin perjuicio de someter dicho régimen a votación consultiva –o, en los aspectos que proceda, vinculante– de la Junta General. Se ha acordado por el Consejo de Administración de Bankinter, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, mantener el sistema que hasta el momento se estaba aplicando en ejercicios anteriores, esto es, una cantidad global de hasta 88.000 euros/punto como remuneración por la condición de miembro del Consejo para el ejercicio 2014.

Se mantienen los porcentajes de reparto de dicha cantidad, entre los diferentes conceptos retributivos establecidos en el artículo 32 de los Estatutos sociales, como sigue: El 34% a dietas de asistencia al consejo (29.920 euros por punto), el 41% a retribución fija (36.080 euros por punto) y el 25% restante a entrega de acciones (22.000 euros por punto).

El reparto entre los Consejeros de los conceptos retributivos señalados se realizará según el baremo de puntos indicado en el punto A.1. Con carácter adicional a lo indicado anteriormente, se ha acordado mantener el importe a percibir por los Consejeros que pertenezcan a alguna de las Comisiones del Consejo en concepto de dietas de asistencia y así recibirán: 2.217,60 euros para el Presidente de cada Comisión y 1.478,40 euros para cada Vocal.

Respecto de la Comisión Ejecutiva, de igual forma se ha decidido mantener el importe de las dietas en relación a las acordadas para el ejercicio 2013, siendo los importes a percibir por asistencia a dicha Comisión los siguientes: Dieta de asistencia Presidente: 4.620 euros por reunión y Dieta de asistencia Vocal y Secretario: 3.080 euros por reunión

Entrega de acciones: Consistirá en la entrega a los Consejeros de las acciones de Bankinter S.A. correspondientes al importe afecto a este concepto en la proporción señalada anteriormente, por cuartas partes anuales de igual importe. La entrega se efectuará al precio de cotización de cierre de la fecha concreta establecida según se indica a continuación y se comunicará a la CNMV dentro del plazo legal correspondiente. La entrega tendrá carácter trimestral y será efectuada en los meses de abril, julio y octubre de 2014 y enero de 2015 dentro del plazo de siete días hábiles siguientes a la fecha de la presentación pública de resultados trimestrales, semestrales o anuales del Grupo o a la finalización del período establecido para la presentación de los estados financieros trimestrales a la CNMV, si el segundo plazo finalizara antes que el primero, o, en su caso, en la fecha que por motivos justificados establezca el Consejo de Administración. La fecha concreta de entrega será determinada por el Consejo de Administración o la Comisión Ejecutiva o, por delegación, por el Presidente, el Vicepresidente, la Consejera Delegada o la Secretaria General y del Consejo de Administración, indistintamente, dentro de los referidos plazos. Los Consejeros asumirán el compromiso de no disponer de dichas acciones mientras ejerzan el cargo de Consejeros del Banco. No obstante, el Consejo de Administración previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá excepcionar para aquél, con carácter extraordinario, la obligación de no disposición de las acciones a que se refiere el presente apartado. La entrega de acciones en todo caso debe ser aprobada por la Junta general, tal y como establece la Ley de Sociedades de Capital.

Retribución fija del Presidente y los consejeros ejecutivos:

El Presidente y los Consejeros ejecutivos, perciben además de por los conceptos anteriores una retribución fija, los últimos por su labor ejecutiva. Anualmente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone al Consejo de Administración la aprobación de la retribución fija de los consejeros ejecutivos, sin la presencia de estos. Así el Consejo de Administración de Bankinter en su reunión de 18 de diciembre de 2013, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó:

- Mantener la retribución fija asignada al Presidente en 600.000 euros.

- La retribución fija del Vicepresidente para el año 2014 se ha fijado en 496.080 euros. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha decidido establecer este importe para compensar las bajadas que dicha retribución sufrió en los años 2011 y 2012, 40.000 y 50.000 euros, respectivamente.

- Igualmente, la retribución fija de la Consejera Delegada se incrementa en un 6% respecto a la del año 2013, pasando a ser de: 667.800 euros.

La retribución fija 2014 se ha establecido, como se indicó antes, entre otros en base al buen desempeño y esfuerzo demostrado por los Consejeros ejecutivos.

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

En particular:

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

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

Tal y como se ha indicado anteriormente en el apartado A.1, los únicos consejeros que perciben una retribución variable son los que ejercen funciones ejecutivas. Bankinter no ha definido un esquema de retribución variable específico para los Consejeros Ejecutivos, sino que se les aplica el mismo sistema de incentivo variable anual de la totalidad de su plantilla. Esta retribución variable tiene por objeto asegurar una correcta correlación entre los niveles de retribución resultantes y la evolución de los resultados, calculándose tal y como se ha indicado en el punto A.1. La retribución de los Consejeros ejecutivos de Bankinter, se actualiza de conformidad con lo aprobado por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, quedando para el ejercicio 2014 de la siguiente forma:

- Se mantiene la cantidad asignada al Vicepresidente como retribución variable. El Vicepresidente percibirá, en su caso, por el devengo de la retribución variable 2014: 150.000 euros, conforme a lo indicado más adelante.
- La retribución variable fijada para la Consejera Delegada para el ejercicio 2014 es de 212.000 euros, conforme a lo indicado a continuación.

Para el ejercicio 2014, al igual que los años anteriores, la retribución variable anteriormente referida se vinculará a la consecución del objetivo de resultados de la actividad bancaria del Grupo, en términos de Beneficio antes de impuestos. A cada uno de los consejeros ejecutivos se le asigna la cantidad anteriormente indicada, que percibirían en caso de cumplirse el 100% del objetivo previsto. No obstante, el devengo de este incentivo variable se produce desde la consecución de un 80 por 100 del objetivo y hasta un máximo del 120 por 100 del mismo, pudiendo percibir según los

citados porcentajes de consecución entre el 70 y el 120 por 100 de la cantidad variable asignada a cada uno de los beneficiarios.

En el caso de los consejeros ejecutivos percibirán en enero de 2015 un 50% de la retribución variable devengada en efectivo. Tras la Junta General a celebrar en 2015 se abonará un 10% más mediante la entrega de acciones de la Sociedad. Y el 40% restante de la cantidad devengada quedará sometida a un diferimiento lineal de tres años. De esta forma en los meses de enero de los años 2016, 2017 y 2018 percibirán un 13,3% del importe total devengado. Este importe diferido se abonará íntegramente mediante la entrega de acciones de la Sociedad siempre y cuando también quede aprobado por la Junta General Ordinaria a celebrar en el 2015 de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital. De esta forma se abona un 50% de la retribución variable en acciones y se difiere un 40% en tres años. El abono de las cantidades diferidas se producirá únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la entidad de crédito en su conjunto, y si se justifica en función de los resultados de dicha entidad.

Se delega en el Consejo de Administración la facultad de modificar y ajustar el número de acciones a entregar en cada una de las fechas indicadas, cuando se haya producido entre la fecha de adopción del presente acuerdo y la fecha de entrega 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.

Además, con ocasión de cada entrega de acciones y sujeto, por tanto, a los mismos requisitos o condiciones, se abonará al beneficiario un importe en metálico igual a los dividendos pagados por dichas acciones sobre el importe diferido del incentivo variable anual desde la fecha de su concesión hasta el primer, segundo y tercer aniversario de la misma, respectivamente.

Actualmente, y siguiendo el mismo sistema descrito anteriormente, durante el primer mes del año 2014 los consejeros ejecutivos han percibido la parte correspondiente de la retribución variable en entrega de acciones diferida devengada en los años 2011 y 2012, así como el 50% en efectivo de la retribución variable devengada en 2013, tras cumplirse la consecución del objetivo previsto, tal y como se describe más adelante en el apartado C. Adicionalmente, tras la Junta General a celebrar en marzo 2014, en su caso, se les abonará un 10% de la retribución variable devengada en 2013 mediante la entrega de acciones de la Sociedad.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

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

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

Bankinter no mantiene con sus consejeros no ejecutivos compromisos por pensiones. Bankinter no mantiene con sus consejeros ejecutivos compromisos de nuevas aportaciones por pensiones. En el caso de la Consejera Delegada, como se ha indicado en informes de remuneraciones anteriores, hay que precisar que como Consejera Delegada de la filial de Bankinter, Línea Directa Aseguradora S.A., le fue reconocido en el año 2005 un plan de pensiones de aportación definida que el Consejo de Administración de Bankinter, a propuesta de su Comisión de Nombramientos y Retribuciones, decidió mantener en el momento de su incorporación al banco. La cantidad aportada al citado plan ascendió a 600 miles de euros y cubre las contingencias habituales de jubilación, fallecimiento e invalidez, no existiendo, al ser de aportación definida ningún compromiso por parte de Línea Directa ni de Bankinter de realizar nuevas aportaciones. De este modo no hay aportaciones realizadas por este concepto durante 2013 ni hay compromiso de hacerlas en los ejercicios futuros.

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

Explique las indemnizaciones

[El Presidente, el Vicepresidente y la Consejera Delegada tienen firmados con la Sociedad contratos mercantiles de administración, para recoger todas aquellas condiciones y características principales y accesorias de la relación mercantil de administración que vincula al Consejero en virtud de la relación orgánica derivada de la función ejecutiva que realiza. En el caso del Presidente y de la Consejera Delegada, las indemnizaciones previstas en los citados contratos se aplican exclusivamente en casos análogos a los establecidos para las relaciones laborales ordinarias en el Estatuto de los Trabajadores y tienen un límite indemnizatorio que en ningún caso puede ser superior al límite fijado en la normativa laboral para el conjunto de empleados de la entidad.

En el caso del Vicepresidente Ejecutivo no se prevé indemnización alguna para el caso de cese por cualquier causa.

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

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

El Presidente, el Vicepresidente y la Consejera Delegada tienen firmados con la Sociedad contratos mercantiles de administración, para recoger todas aquellas condiciones y características principales y accesorias de la relación mercantil de administración que vincula al Consejero en virtud de la relación orgánica derivada de la función ejecutiva que realiza, además de los relativos a sus retribuciones.

A continuación se describen las condiciones de los mismos:

a) Obligación de exclusividad y pacto de no concurrencia

Los consejeros ejecutivos no podrán celebrar otros contratos 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.

b) Sometimiento al Código de Ética Profesional y al Código de Conducta de Mercado de Valores del Grupo Bankinter

Se establece la obligación de observar el Código de Ética Profesional y el Código de Conducta de Mercado de Valores del personal del grupo Bankinter.

c) 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.

d) 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.

Tal y como se ha indicado anteriormente, en el caso del Presidente y de la Consejera Delegada, las indemnizaciones previstas en los citados contratos se aplican exclusivamente en casos análogos a los establecidos para las relaciones laborales ordinarias en el Estatuto de los Trabajadores y tienen un límite indemnizatorio que en ningún caso puede ser superior al límite fijado en la normativa laboral para el conjunto de empleados de la entidad.

En el caso del Vicepresidente Ejecutivo no se prevé indemnización alguna para el caso de cese por cualquier causa.

En todo caso no existen derechos a percibir indemnizaciones ligados a supuestos o situaciones de cambio de control en la entidad.

d) Obligaciones post-contractuales

Durante un período de 18 meses a contar desde la fecha de extinción del Contrato mercantil, el consejero 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.

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

Explique las remuneraciones suplementarias

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

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

A fecha de cierre del ejercicio, sólo existe un crédito o préstamo concedido por la Sociedad a un miembro del Consejo de Administración (Consejera Delegada) (tal y como se indica en la tabla correspondiente del apartado D.1 del presente informe), formalizado con condiciones aplicables, en el marco del Convenio Colectivo y los pactos de empresa, al colectivo de empleados del Banco.

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

Explique las remuneraciones en especie

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

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

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

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

Explique los otros conceptos retributivos

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

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

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

- 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, las cuantías tanto fijas como variables que percibe la Alta Dirección y el conjunto de empleados de Bankinter pueden calificarse como moderadas y prudentes y en todo caso proporcionadas al beneficio anual generado por el Banco, a la retribución ofrecida anualmente a los accionistas y al beneficio retenido para reforzar cada ejercicio el capital social.

- No se dan casos en los que los objetivos individuales de devengo de la retribución variable puedan actuar como inductores de la asunción de riesgos no acordes al perfil general de riesgo del Banco entre otras razones porque los objetivos se fijan siempre principalmente en referencia al cumplimiento del objetivo global de beneficio antes de impuestos del Banco y, en su caso a los objetivos específicos de cada área o centro de negocio y solo en un pequeña parte, y no siempre, al cumplimiento de objetivos individuales. En todo caso existen rigurosos controles separados e independientes en relación a las áreas de mayor implicación con los mercados, como Tesorería, para garantizar una adecuada gestión del riesgo asumido en cada momento y el cumplimiento del marco de inversión establecido anualmente por el Consejo de Administración.

- Los criterios de devengo de los conceptos variables tienen en cuenta la pérdida esperada respecto de esa actividad. Y en el cumplimiento anual de los objetivos colectivos e individuales impactan necesariamente las pérdidas derivadas de los riesgos incurridos en ejercicios anteriores.

- Existen en el banco herramientas adecuadas y suficientes de medición y seguimiento del cumplimiento de los objetivos de los sistemas de retribución variable.
- Las áreas de control no tienen retribuciones variables indexadas al cumplimiento de objetivos de áreas a las que controlen.
- No existen en el Banco blindajes ni en relación a los Consejeros Ejecutivos. Las indemnizaciones pactadas en los contratos mercantiles de administración de los consejeros ejecutivos y en los contratos de alta dirección de los miembros de la Alta Dirección se activan exclusivamente en los mismos o análogos supuestos previstos en el Estatuto de los Trabajadores para las relaciones laborales ordinarias de cualquier otro empleado del banco y sus cuantías son inferiores a la fijada en la citada disposición legal para los supuestos de despido improcedente. En el caso del Vicepresidente Ejecutivo no se prevé indemnización alguna para el caso de cese por cualquier causa. En todo caso no existen derechos a percibir indemnizaciones ligados a supuestos o situaciones de cambio de control en la entidad. No existen los “golden parachutes” ni los bonus garantizados.
- La composición del balance del banco, sus niveles de morosidad y riesgo incurrido, y la cultura de gestión del riesgo extremadamente prudente que nos caracteriza constituyen una muestra clara y evidente del alineamiento de los sistemas retributivos del banco con su nivel de riesgo deseado.
- La composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, sus funciones y su papel en la definición y aprobación de los sistemas de retribución variable cumple no solo con lo previsto en la norma sino con todos los estándares nacionales e internacionales de Buen Gobierno. Una vez al año se hace una evaluación interna, central e independiente de la aplicación de la política de remuneración, al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por la propia Comisión y el Consejo.
- El nivel de transparencia del banco frente al mercado, sus inversores, clientes y accionistas es máximo, dando información anual en el informe de remuneraciones que se somete a votación consultiva de la Junta General desde que esta buena práctica se incorporó al Código Unificado de Buen Gobierno aprobado por la CNMV, de todos y cada uno de los conceptos y cantidades cobradas por los consejeros ejecutivos de manera individualizada y de la alta dirección de forma agregada. Bankinter es la entidad que más información da del IBEX 35 y fue pionera en establecer este máximo nivel de transparencia y someter el informe a votación en nuestra Junta resultando este aprobado cada año con porcentajes muy cercanos al 100% del capital presente y representado.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Bankinter revisa anualmente la política retributiva del Consejo de Administración, en virtud de las funciones que le han sido atribuidas en el Reglamento del Consejo de Administración. Con la citada periodicidad la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone al Consejo de Administración los conceptos, cuantías y condiciones aplicables a los sistemas retributivos.

El sistema de retribución del Consejo de Administración detallado en éste informe es de aplicación para el presente ejercicio, así como para años futuros, salvo que se adopten acuerdos por los órganos sociales correspondientes que hagan variar las características del citado sistema retributivo del Consejo de Administración, por circunstancias concretas que hagan aconsejable una modificación del mismo o nuevos requisitos normativos que así lo precisen.

B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones

El proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones se atendrá a lo descrito en el apartado A.2 del presente informe.

B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad.

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

Los incentivos creados por la sociedad en el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos se han detallado en el apartado A.13.

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

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

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

Se incluye a continuación un resumen global de la aplicación de la política de retribuciones para el ejercicio pasado (2013).

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

De acuerdo con el informe sometido a la Junta General Ordinaria de 2013 con carácter consultivo y aprobado por la misma, la cantidad a percibir por Consejero y por punto sería de hasta 88.000 euros año, a distribuir como sigue: el 34% a dietas de asistencia al consejo (29.920 euros), el 41% a retribución fija (36.080 euros) y el 25% restante a entrega de acciones (22.000 euros).

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

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

dieta de asistencia Presidente: 4.620 euros por reunión y dieta de asistencia Vocal y Secretario: 3.080 euros por reunión. Durante el año 2013, los Consejeros D. Gonzalo de la Hoz Lizcano y D. Rafael Mateu de Ros, Consejeros independientes, percibieron en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración de Línea Directa Aseguradora, S.A., el importe de 8.400 euros y 6.000, respectivamente. En la cantidad percibida por D. Gonzalo de la Hoz Lizcano, se incluyen las dietas como vocal tanto del Consejo de Administración como vocal de la Comisión de Control de Línea Directa Aseguradora. D. Gonzalo de la Hoz Lizcano también es Presidente no ejecutivo de Gneis Global Services, S.A., empresa de servicios de tecnología y operaciones del Grupo, y ha percibido durante el año 2013 en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración el importe de 8.400 euros. El detalle de las cantidades percibidas por los consejeros por estos conceptos está en el apartado D del presente informe.

Retribución del Presidente y los Consejeros ejecutivos

Además de la retribución anteriormente indicada, el Presidente del Consejo de Administración y los Consejeros ejecutivos devengaron durante 2013 en concepto de retribución por su actividad las siguientes cantidades, aprobadas por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

Retribución Fija:

- Pedro Guerrero, Presidente de Bankinter, percibió un total de 603 miles de euros íntegramente en concepto de retribución fija (no percibe retribución variable).
- CARTIVAL, S.A., Vicepresidente de Bankinter, percibió un total de 378 miles de euros en concepto de retribución fija.
- María Dolores Dancausa, Consejera Delegada de Bankinter, percibió un total de 629 miles de euros en concepto de retribución fija.

Retribución Variable:

Desde la Junta General de Bankinter celebrada en el año 2011, cada año se ha aprobado como parte del informe de política de retribuciones, una retribución variable anual que tiene como beneficiarios a toda la plantilla del Grupo Bankinter, incluidos los Consejeros ejecutivos de la sociedad, a excepción del Presidente que no percibe retribución variable, y los miembros de la Alta Dirección. Dicha retribución variable anual está vinculada a la consecución del objetivo de resultados de la actividad bancaria del Grupo, en términos de Beneficio antes de impuestos, según lo aprobado por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. A cada uno de los Consejeros ejecutivos se les ha asignado una cantidad que percibirían en caso de cumplirse el 100% del objetivo previsto. No obstante, el devengo de este incentivo variable se produce desde la consecución de un 80% del objetivo y hasta un máximo del 120% del mismo, pudiendo percibir según los citados porcentajes de consecución entre el 70% y el 120% de la cantidad variable asignada a cada uno de los beneficiarios. El porcentaje de consecución en 2013 ha sido del 100,1% (en 2012 de 93,52%).

En el caso de los dos consejeros ejecutivos, el Consejo de Administración aprobó a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la aplicación de ciertas medidas sobre la retribución variable anual devengada en 2011 y 2012 (en la retribución devengada en 2012 también se aplicaron estas medidas a la retribución variable de la alta dirección), introducidas por el Real Decreto 771/2011, de 3 de junio, y en concreto, aplicar el diferimiento de un 40% del incentivo devengado en 3 años y de forma lineal, así como el pago del 50% del total del incentivo en acciones de la entidad. El pago del 50% en acciones quedaba condicionado en el caso de los Consejeros ejecutivos a su aprobación por la Junta General de Accionistas de Bankinter 2012 y 2013, respectivamente, tal y como así requiere el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital. La Junta General celebrada en 2013 aprobó la retribución de los Consejeros ejecutivos consistente en la entrega de acciones como parte de su retribución variable 2012 con un 99,648% (99,771% en la Junta 2012). Durante el año 2013 se entregaron a los Consejeros ejecutivos las acciones correspondientes por el diferimiento de la retribución variable devengada en 2011 y 2012, según el detalle de los acuerdos aprobados en la Junta General celebrada en 2012 y 2013, respectivamente.

El Consejo de Administración aprobó igualmente a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la aplicación de las medidas anteriormente citadas, sobre las retribuciones devengadas por la retribución variable anual 2013

de los consejeros ejecutivos, quedando condicionada la entrega de acciones a la aprobación de la Junta General que se celebre en 2014.

Se delega en el Consejo de Administración la facultad de modificar y ajustar el número de acciones a entregar en cada una de las fechas indicadas, cuando se haya producido entre la fecha de adopción del presente acuerdo y la fecha de entrega 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.

Además, con ocasión de cada entrega de acciones y sujeto, por tanto, a los mismos requisitos o condiciones, se abonará al beneficiario un importe en metálico igual a los dividendos pagados por dichas acciones sobre el importe diferido del incentivo variable anual desde la fecha de su concesión hasta el primer, segundo y tercer aniversario de la misma, respectivamente.

A continuación, se detallan las cantidades devengadas durante el año 2013, por los Consejeros ejecutivos de la sociedad, a excepción del Presidente, que no percibe retribución variable por su actividad:

Al cierre del ejercicio 2013 el porcentaje de consecución ha sido del 100,1% lo que ha determinado el devengo de un incentivo variable de 150.150 euros para el Vicepresidente ejecutivo y de 200.200 euros para la Consejera Delegada, que se abonará en la forma y plazos que a continuación se indica:

- El Vicepresidente y la Consejera Delegada devengaron cada uno las siguientes cantidades en relación a esta retribución variable anual:

- En efectivo el 50% de la retribución variable devengada por incentivo variable 2012: 75.075 euros el Vicepresidente del Consejo y 100.100 euros la Consejera Delegada.
- En acciones (condicionado a la aprobación de la Junta General tal y como se ha indicado anteriormente): el 10% de la retribución variable devengada en 2013: 6.410 acciones (2.747 acciones el Vicepresidente y 3.663 acciones la Consejera Delegada), a un precio de 5,464769231 euros/acción, siendo este el precio medio de cotización de la acción Bankinter al cierre de mercado de las sesiones bursátiles entre el 2 de enero y el 20 de enero de 2014 ambos inclusive, y el resto de la retribución variable anual 2013 (40% restante) se percibirá también en acciones. Teniendo en cuenta que el precio de referencia de la acción para obtener la cantidad de acciones a entregar es el mismo indicado anteriormente (5,464769231 euros/acciones). El desglose de las entregas de acciones está detallado en el acuerdo 8º.2 aprobado por la Junta General de accionistas de fecha 21 de marzo de 2013.

En definitiva, la suma de las cantidades devengadas por los consejeros ejecutivos en 2013 en concepto de retribución salarial ascendió a 1.976 miles de euros.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2013
JOHN DE ZULUETA GREENEBAUM	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
RAFAEL MATEU ROS CEREZO	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
PEDRO GUERRERO GUERRERO	Otro Externo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
CARTIVAL, S.A.	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
MARCELINO BOTIN-SANZ SAUTOLA NAVEDA	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOSE ANTONIO GARAY IBARGARAY	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 21/03/2013.
FERNANDO MASAVEU HERRERO	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JAIME TERCEIRO LOMBA	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
PEDRO GONZALEZ GRAU	Independiente	Desde 21/03/2013 hasta 31/12/2013.
MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
GONZALO DE LA HOZ LIZCANO	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.

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

a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
PEDRO GUERRERO GUERRERO	0	719	94	0	0	0	0	10	823	1.143
CARTIVAL, S.A.	378	87	96	150	0	0	0	0	711	645
MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	629	87	79	200	0	0	0	6	1.001	890

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
FERNANDO MASAVEU HERRERO	0	58	66	0	0	0	0	0	124	127
MARCELINO BOTIN-SANZ SAUTOLA NAVEDA	0	58	34	0	0	0	0	0	92	94
RAFAEL MATEU ROS CEREZO	0	76	106	0	0	0	0	0	182	176
JOHN DE ZULUETA GREENEBAUM	0	58	65	0	0	0	0	0	123	132
JAIME TERCEIRO LOMBA	0	58	96	0	0	0	0	0	154	151
GONZALO DE LA HOZ LIZCANO	0	58	64	0	0	0	0	0	122	116
PEDRO GONZALEZ GRAU	0	43	44	0	0	0	0	0	87	0
JOSE ANTONIO GARAY IBARGARAY	0	15	17	0	0	0	0	0	32	136

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	0	0	600	600

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
RAFAEL MATEU ROS CEREZO	0	0	6	0	0	0	0	0	6	6
GONZALO DE LA HOZ LIZCANO	0	0	16	0	0	0	0	0	16	21

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 grupo	Total ejercicio 2013	Total ejercicio 2012	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
PEDRO GUERRERO GUERRERO	823	0	0	823	0	0	0	0	823	1.143	0
CARTIVAL, S.A.	711	0	0	711	0	0	0	0	711	645	0
MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	1.001	0	0	1.001	0	0	0	0	1.001	890	0
FERNANDO MASAVEU HERRERO	124	0	0	124	0	0	0	0	124	127	0
MARCELINO BOTIN-SANZ SAUTOLA NAVEDA	92	0	0	92	0	0	0	0	92	94	0
RAFAEL MATEU ROS CEREZO	182	0	0	182	6	0	0	6	188	182	0
JOHN DE ZULUETA GREENEBAUM	123	0	0	123	0	0	0	0	123	132	0
JAIME TERCEIRO LOMBA	154	0	0	154	0	0	0	0	154	151	0
GONZALO DE LA HOZ LIZCANO	122	0	0	122	16	0	0	16	138	137	0
PEDRO GONZALEZ GRAU	87	0	0	87	0	0	0	0	87	0	0
JOSE ANTONIO GARAY IBARGARAY	32	0	0	32	0	0	0	0	32	136	0
TOTAL	3.451	0	0	3.451	22	0	0	22	3.473	3.637	0

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

Según el artículo 32 de los Estatutos Sociales, el importe anual de las retribuciones de los Consejeros, por todos los conceptos, no excederá del límite del 1,5 % del beneficio neto anual consolidado, sin perjuicio, en su caso, de otras limitaciones legales. Serán independientes de las remuneraciones señaladas, y no se computarán a efectos del límite establecido, las retribuciones que procedan directa o indirectamente de contrato por prestación de servicios, de carácter laboral u otro, suscrito por la Sociedad y el Consejero.

En el caso de la retribución variable de los Consejeros ejecutivos, indicar que no se dan casos en los que los objetivos individuales de devengo de la retribución variable puedan actuar como inductores de la asunción de riesgos no acordes al perfil general de riesgo del Banco entre otras razones porque los objetivos se fijan siempre principalmente en referencia al cumplimiento del objetivo global de beneficio antes de impuestos del Banco.

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	379.326.369	67,28%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	1.749.078	0,46%
Votos a favor	321.438.307	84,74%
Abstenciones	56.138.984	14,80%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

Adicionalmente, y por transparencia, aunque no es de aplicación al presente informe, indicar que Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda, representante en el Consejo de Administración de Bankinter del consejero persona jurídica, CARTIVAL, S.A., es, a título personal, Presidente Ejecutivo de Línea Directa Aseguradora, S.A. Compañía de Seguros y Reaseguros, filial al 100% del banco, y recibió por esta circunstancia un total de 150.000 euros en concepto de retribución fija y 42.750 euros en concepto de retribución variable.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 19/02/2014.

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

Sí

No