

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2017

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

La política retributiva de Bankinter 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 Bankinter se rige por los siguientes principios generales, aplicables a la remuneración de toda la plantilla:

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

Por lo que se refiere a los Consejeros, la política retributiva de Bankinter establece los siguientes tipos de remuneración según las funciones ejercidas:

i) Remuneración de los consejeros en su condición de tales: 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.

La remuneración total percibida de forma individual podrá ser satisfecha mediante uno o la combinación de tres de los siguientes conceptos retributivos, todos contemplados en los Estatutos sociales de la entidad: i) asignación fija anual por su pertenencia al Consejo de Administración y el ejercicio de sus funciones como presidentes de sus comisiones, ii) dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y de sus comisiones, y iii) entrega de acciones, derechos de opción sobre las mismas o retribución referenciada al valor de las acciones.

Para el ejercicio 2018 la remuneración integrará únicamente los dos primeros conceptos.

ii) Remuneración fija del Presidente del Consejo de Administración por el desempeño desde enero 2013 de funciones institucionales no ejecutivas (detalladas en el apartado A.3 siguiente) adicionales a las que desempeña en su condición de Presidente del órgano colegiado, estas últimas retribuidas según el esquema del punto anterior. El Presidente del Consejo de Administración, no percibe remuneración variable alguna, conforme a los mismos criterios indicados en el punto anterior para con los consejeros no ejecutivos.

iii) Remuneración de los Consejeros Ejecutivos por sus funciones ejecutivas: además de las retribuciones mencionadas en el punto i), los consejeros ejecutivos (Vicepresidente ejecutivo y Consejera Delegada) 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. Asimismo, 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 retributiva 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. 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 2018 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.

En su reunión de fecha 24 de enero de 2018, el Consejo de Administración adoptó, entre otros, el esquema de retribución variable aplicable para 2018 tanto a los consejeros ejecutivos por el ejercicio de sus funciones ejecutivas, como a la Alta Dirección de la entidad, con una nueva configuración de los indicadores relevantes cuyas características se describen en el apartado A.4 siguiente.

Tal y como se reportó en el Informe sobre remuneraciones aprobado por la Junta General de accionistas el 17 de marzo de 2016 (con carácter consultivo el último), el Consejo de Administración aprobó en su sesión de fecha 20 de enero de 2016, un Plan de incentivos a largo plazo dirigido a 60 beneficiarios, entre los que se encuentran tanto los consejeros ejecutivos por el ejercicio de sus funciones ejecutivas, como la Alta Dirección de la entidad y una parte de los miembros del colectivo identificado, estando descritas las características de dicho plan plurianual en el apartado A.4 siguiente. El plazo para la consecución de los objetivos de dicho plan de incentivos plurianual es de 3 años.

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

El Consejo de Administración de Bankinter someterá a la aprobación de la Junta General que se celebre el próximo 22 de marzo una nueva política retributiva de consejeros para los ejercicios 2018, 2019 y 2020, adaptada a las mejores prácticas. La propuesta de elevada por el Consejo de Administración de Bankinter para aprobación de la Junta ha sido objeto de publicación en la web corporativa, acompañada de un informe justificativo del Consejo y un informe específico de la Comisión de Retribuciones, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

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

El artículo 40 del Reglamento del Consejo describe las funciones asignadas a la Comisión de Retribuciones, que se encuentran recogidas en la referencia 1 del anexo 1 del presente informe.

En relación con su composición, de conformidad con los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo, la Comisión de Retribuciones está compuesta actualmente por un número de 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, incluido el consejero que preside la misma.

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

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

- Presidente:
- D. Gonzalo de la Hoz Lizcano (consejero externo independiente).
- Vocales:
- D. Jaime Terceiro Lomba (consejero externo independiente).
- D. Rafael Mateu de Ros Cerezo (consejero externo independiente).
- D^a. Teresa Martín-Retortillo Rubio (consejera externa independiente).
- D. Fernando Masaveu Herrero (consejeros externo dominical).

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

Además de las competencias que corresponden a la Comisión de Retribuciones, la Comisión de Riesgos tiene entre sus funciones, en relación a la política retributiva, 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 verificó en su reunión de fecha 22 de enero de 2018, 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

citada reunión de la Comisión de Riesgos, fue presentado por el área de Control de Riesgo un análisis de la evaluación de la idoneidad de los parámetros y valores propuestos como objetivos para el incentivo variable del año 2018, concluyendo que cumplen con el nivel de apetito al riesgo de Bankinter y guardan un equilibrio adecuado entre los distintos objetivos de forma que no se fomentan actuaciones que puedan generar riesgos excesivos.

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

En este sentido, en los procesos de adopción de sus respectivas decisiones en materia de retribuciones, la Comisión de Retribuciones y el Consejo han podido contar con los estudios comparativos realizados por el consultor Willis Towers Watson, en los que se contrastan los datos relevantes de la retribución de la entidad con los correspondientes a los mercados y entidades comparables, dada la dimensión, características y actividades del Banco, entre las que se encuentran tanto entidades financieras españolas como europeas (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). 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 aprobado en 2016 y cuyo devengo no se producirá hasta transcurridos los tres ejercicios siguientes a dicha fecha.

Por otra parte, la Comisión de Retribuciones y el Consejo de Administración contaron con el asesoramiento de la firma E&Y como experto externo independiente para la realización de las modificaciones de la política retributiva general del Grupo Bankinter, en su adaptación a las recomendaciones internacionales.

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

A continuación, se explican los componentes fijos que retribuyen los diferentes tipos de funciones a ejercer por los consejeros (detallados en el punto A.1):

i. Remuneración fija de todos los consejeros por su condición de tales (funciones de supervisión y decisión colegiada):

El Consejo de Administración de Bankinter ha propuesto a la Junta General de accionistas incrementar el importe máximo de la retribución anual de los consejeros en su condición de tales en 100.000 euros, es decir, fijarlo en 1.700.000 euros anuales habida cuenta de que la estimación de liquidación por las reuniones previstas en el calendario del Consejo para 2018 rebasaría el límite fijado en 2015. En el informe del Consejo a la Junta sobre esta propuesta de acuerdo (4.3) se recoge la motivación.

La determinación concreta del importe correspondiente a cada uno de los consejeros se establece anualmente por el Consejo de Administración. El Consejo de Administración, en su sesión de 20 de diciembre de 2017, aprobó la siguiente distribución para el año 2018:

- Asignación fija anual: Presidente: 184.309,38 euros anuales, Consejeros ejecutivos: 162.625,93 euros anuales, Resto de miembros del Consejo: 92.154,69 euros anuales, Presidentes de alguna de las Comisiones: 16.262,59 euros anuales adicionales.
- Dietas de asistencia, a abonar a continuación de cada reunión: Consejo de Administración: 2.168,35 euros por reunión al Presidente del consejo y 1.626,26 euros por reunión a los vocales. Comisiones: 1.626,26 euros por reunión al Presidente de la Comisión y 1.084,17 euros por reunión a los vocales.
- Entrega de acciones, derechos de opción sobre las mismas o retribución referenciada al valor de las acciones: no está previsto.

Estos importes han sido objeto de actualización respecto al año 2017, en un 1,7%, que equivale al índice de inflación publicado en noviembre 2017, estando muy por debajo del incremento de beneficios obtenido por el Banco en los últimos años.

En los apartados C y D se detallan otras dietas percibidas por consejeros por la asistencia al Consejo de otras entidades del Grupo en calidad de consejeros.

ii. Remuneración fija del Presidente del Consejo en atención a sus funciones institucionales no ejecutivas.

De acuerdo con los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo del Banco, el Presidente del Consejo de Administración es el máximo responsable del eficaz funcionamiento del Consejo de Administración. Entre sus funciones se encuentran las detalladas en la referencia 2 del anexo 1 de este informe. El Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, en su reunión de 20 de diciembre de 2017 sin la presencia del Presidente, acordó el siguiente importe de retribución fija adicional para 2018 para el Presidente del Consejo:

- Presidente del Consejo: 706.383 euros anuales (no percibe retribución variable).

Dicha cantidad ha sido objeto de actualización respecto del año 2017, en un 1,7 por 100 que equivale al índice de inflación publicado en noviembre 2017.

iii. Retribución fija de los consejeros ejecutivos

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.

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

representación de la mercantil Cartival, S.A. En la referencia 3 del anexo 1 del presente informe se adjunta un detalle de las funciones de los consejeros ejecutivos.

Aualmente, 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 2018 la Comisión de Remuneraciones y el Consejo de Administración han dispuesto de un estudio realizado por la consultora Willis Towers Watson sobre análisis de competitividad retributiva del primer ejecutivo, que compara a Bankinter con entidades financieras tanto españolas como europeas entre las que se encuentra las referenciadas en la referencia 4 del anexo 1. En atención a lo anterior, el Consejo de Administración, en su reunión de 20 de diciembre de 2017, sin la presencia de los consejeros ejecutivos y a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó el siguiente importe de retribución fija para 2018 para los mismos: Consejera Delegada: 863.254 euros anuales y Vicepresidente Ejecutivo: 600.720 euros anuales. Dichas retribuciones han sido objeto de actualización respecto al año 2017, en un 1,7% (índice de inflación publicado en noviembre 2017) en el caso del Vicepresidente y, una subida igual a la media de incremento aplicado a su equipo directivo, en el caso de la Consejera Delegada, (en el entorno del 3,7%) 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.

Se incluye en la referencia 5 del anexo 1 del presente informe una tabla de la evolución de la retribución fija del Presidente y de 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, los únicos consejeros que perciben una retribución variable son los que ejercen funciones ejecutivas: Vicepresidente Ejecutivo y la Consejera Delegada. 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.

A continuación se identifican los planes retributivos de los que los consejeros ejecutivos son beneficiarios.

i. Incentivo variable anual

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

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

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

Para el ejercicio 2018, para dotar a la retribución variable de los consejeros ejecutivos de estas características, se han establecido como indicadores financieros del incentivo anual el Beneficio Antes de Impuestos (BAI), para contribuir a la adecuada gestión de los riesgos y su vinculación a la gestión del medio y largo plazo, y el Margen Bruto, como elemento crucial en la sostenibilidad del negocio en el medio y largo plazo y el alineamiento con la política de riesgo de la entidad. Cada uno de los indicadores, BAI y Margen Bruto, condicionan el 60 por 100 y el 40 por 100, respectivamente, de la retribución variable, de forma independiente. El devengo del componente variable se produce desde la consecución de un 90 por 100 de los objetivos y hasta un máximo del 120 por 100 del mismo, pudiendo percibir, según los citados porcentajes de consecución, entre el 80 y el 120 por 100 de la cantidad variable asignada a cada uno de los beneficiarios. En atención a lo anterior, el incentivo a percibir en caso del máximo grado de consecución de los objetivos es del 120 por 100 del incentivo objetivo. El detalle de cumplimiento y devengo de la retribución variable anual para los consejeros ejecutivos se detalla en la referencia 6 del anexo 1 de este Informe.

Esta retribución variable, al igual que ocurriera el año pasado, queda condicionada en esta ocasión a que se cumplan una serie de indicadores del Marco de apetito al riesgo; en concreto, los indicadores relativos a solvencia, liquidez, tipo de interés, riesgo reputacional y de crédito (ver referencia 7 del anexo 1).

Por último, una vez calculada la retribución variable devengada con los indicadores establecidos y ajustada al riesgo, se utilizará el ROE como un objetivo "llave" que determina el resultado final de la retribución variable, con una escala de 0 a 100% (ver referencia 8 del anexo 1).

En atención a todo lo anterior, el Consejo de Administración de Bankinter, a propuesta de la Comisión de Retribuciones acordó, como retribución variable correspondiente a 2018, las siguientes cantidades que los consejeros ejecutivos percibirán en caso de cumplirse el 100 por 100 de los objetivos previstos:

- El Vicepresidente ejecutivo percibirá, en su caso, por el devengo de la retribución variable correspondiente al ejercicio 2018, 210.252 euros, sujeto a las cláusulas que a continuación se describen.
- La Consejera Delegada percibirá, en su caso, por el devengo de la retribución variable correspondiente al ejercicio 2018, 302.139 euros, sujeto a las cláusulas que a continuación se describen.

En la referencia 9 del anexo 1 se detalla la evolución de la retribución variable anual devengada por los consejeros ejecutivo en los últimos años

Esta retribución variable anual está sujeta a las siguientes cláusulas:

- Diferimiento: una parte sustancial del elemento de remuneración variable, en concreto el 60 por 100, en el caso de la Consejera Delegada y el 40 por 100 en el caso del Vicepresidente, se diferirá durante un periodo de cinco años, adaptándose correctamente a la naturaleza de los negocios, sus riesgos y las actividades de los miembros del colectivo identificado.

Esta retribución diferida será abonada a lo largo de los 5 años inmediatamente posteriores al de la percepción de la parte no diferida. Las cantidades serán abonadas por quintos, mediante pagos anuales del mismo importe, evitando así que se perciba dicha parte diferida más rápidamente que de manera proporcional.

- Pago en acciones: una parte sustancial del elemento de remuneración variable diferida, en concreto el 60 por 100 en el caso de la Consejera Delegada y el 50 por 100 en el caso del Vicepresidente, se entregará en acciones de Bankinter. En ambos casos, la entrega de acciones representará el 50% de la remuneración variable no diferida.
- Periodo de retención: Las acciones de Bankinter entregadas a los consejeros ejecutivos en concepto de retribución variable estarán sometidas a una política de retención de un año desde su entrega, durante el cual las acciones serán indisponibles y no se podrán enajenar.
- Prohibición de cobertura y ajuste ex-post: La información relativa a esta cláusula se desarrolla en el apartado A.13 siguiente.

ii. Retribución variable plurianual: Adicionalmente, es preciso mencionar que está en vigor un plan de incentivos plurianual, descrito en el Informe anual de remuneraciones aprobado en votación consultiva por la Junta General celebrada en marzo de 2016, del que serán beneficiarios, entre otros, los consejeros ejecutivos. Las características esenciales de dicho plan son las siguientes:

1.- Objetivos del Plan

- Incentivar el grado de compromiso y fidelidad de empleados clave.

- Trasladar en los directivos clave una visión del banco a largo plazo para generar una cultura de sostenibilidad.

2.- Participantes: Vicepresidente Ejecutivo, Consejera Delegada, Equipo de Dirección, Directores de Organización y otras Personas Clave. En total, 56 personas en la actualidad.

3.- Duración: 3 años para el cálculo del importe devengado y 4 años a contar desde el momento de la fecha de devengo final (31 de diciembre de 2018) para el pago total del importe devengado (contando con las cláusulas de diferimiento).

Devengo: Un tercio cada año (final de 2016, de 2017 y de 2018)

Fechas de Liquidación (detalladas en la referencia 10 del anexo 1)

4.- Importe de referencia del Incentivo:

- Dos anualidades del salario fijo bruto anual del año 2015 percibido por el beneficiario del plan.

- Para el cálculo del importe del incentivo quedan expresamente excluidos del cómputo los conceptos de retribución en especie y beneficios sociales, así como cualquier otro tipo de retribución variable percibido durante el año 2015.

5.- Indicadores y Mecanismo de Ajuste

El 100 por 100 del Incentivo está sujeto a las siguientes condiciones finales:

- Anualmente, el ROE del Banco debe quedar por encima del punto medio del grupo comparable de Entidades a fecha 31 de diciembre de cada año. El grupo comparable de entidades 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 comparable para el 2018 está compuesto por: Santander, BBVA, CaixaBank, Bankia, Sabadell y Liberbank. Se adjunta como referencia 10 del anexo 1 la tabla sobre el cumplimiento de este indicador.
- Adicionalmente, el ROE de la Actividad de Clientes debe superar el 10 por 100 a fecha 31 de diciembre de 2018 para percibir el 100 por 100 del incentivo variable devengado, según la escala de devengo mostrada en la referencia 11 del anexo 1.

6.- Condiciones básicas para el cobro del Incentivo Plurianual

- Este Incentivo es adicional al resto de planes de retribución variable existentes en este momento o en el futuro en el Grupo Bankinter.
- Además, serán condiciones necesarias e imprescindibles para el cobro:
 - a. Encontrarse de alta y en activo en el grupo en las fechas de devengo. La extinción de la relación laboral o mercantil con carácter previo a las fechas de cobro y por cualquier causa determinará de forma automática y sin necesidad de comunicación alguna la extinción del derecho al cobro de este Incentivo.
 - b. No haber perdido el nivel funcional o de responsabilidades desempeñado en el momento de aprobación del Plan.
- Se aplicarán las cláusulas de reducción (Malus) y recuperación (Claw-back) conforme a lo previsto en la Política Retributiva del Banco.
- Periodo de retención de las acciones de un año.

La referencia 12 del anexo 1 contiene las definiciones de los indicadores utilizados.

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

Con respecto a los miembros del Consejo de Administración, Bankinter no tiene implantado ningún sistema de previsión social, ni mantiene compromisos en materia de previsión social con sus consejeros.

Como excepción a lo anterior, en el caso de la Consejera Delegada hay que precisar que, 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 cubre las contingencias habituales de jubilación, fallecimiento e invalidez. Hasta la fecha no se han realizado aportaciones nuevas a dicho plan.

El Consejo de Administración de Bankinter, a propuesta de la Comisión de Retribuciones aprobó el 20 de diciembre de 2017, un "Sistema de compromisos por pensiones complementarios 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 tanto de las aportaciones de la entidad como de la consolidación de los derechos correspondientes en función de resultados o circunstancias adversas. Además, para los consejeros ejecutivos, los directores generales y personal asimilado, el 15 por 100 se considera beneficio discrecional de pensiones quedando sometida al régimen aplicable a éstos.

Las características del Sistema de compromisos por pensiones complementarios para consejeros ejecutivos y comité de dirección se incluyen en la referencia 13 del anexo 1 del presente informe.

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

Explique las indemnizaciones

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.

El Presidente, el Vicepresidente y la Consejera Delegada tienen firmados con la sociedad contratos mercantiles de servicios, para recoger todas aquellas condiciones y características principales y accesorias de sus respectivas relaciones con la sociedad.

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.

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 Vicepresidente y la Consejera Delegada tienen firmados con la sociedad contratos mercantiles de administración de fecha 25 de octubre de 2010, para recoger todas aquellas condiciones y características principales y accesorias de la relación mercantil de administración que vinculan al consejero en virtud de la relación orgánica derivada de la función ejecutiva que realiza, además de las relativas a sus retribuciones.

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 A.6 anterior se establecen las indemnizaciones, en su caso, previstas en los citados contratos.

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

A.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 distinto de las mencionadas anteriormente.

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

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

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

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

Dicho procedimiento fue objeto de revisión y actualización el 16 de noviembre de 2016. Las modificaciones introducidas fueron de carácter técnico.

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 distinta de las mencionadas anteriormente.

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

• 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.

- La política de remuneración de Bankinter es compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la entidad.
- Tanto en términos absolutos como comparativos con el sector, y según resulta de los estudios realizados por Willis Towers Watson para Bankinter, las cuantías tanto fijas como variables percibidas pueden calificarse como moderadas y prudentes y en todo caso proporcionadas al beneficio anual generado por el Banco, a la retribución ofrecida anualmente a los accionistas y al beneficio retenido para reforzar en cada ejercicio el capital social.
- No se dan casos en los que los objetivos individuales de devengo de la retribución variable puedan actuar como inductores de la asunción de riesgos no acordes al perfil general de riesgo del Banco entre otras razones porque los objetivos se fijan siempre principalmente en referencia al cumplimiento del objetivo global de beneficio antes de impuestos del Banco y, en su caso a los objetivos específicos de cada área o centro de negocio y solo en parte, y no siempre, al cumplimiento de objetivos individuales.
- Los criterios de devengo de los conceptos variables tienen en cuenta la pérdida esperada respecto de esa actividad.
- 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 en relación a los consejeros ejecutivos. 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.
- Una vez al año se realiza una evaluación interna, central e independiente de la aplicación de la política de remuneración, al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por la propia Comisión y el Consejo en esta materia.
- Bankinter ha establecido unos ratios apropiados entre los componentes fijos y los variables de la remuneración total para los miembros del colectivo identificado, entre los que se encuentran los consejeros ejecutivos, siéndoles de aplicación los siguientes principios:
 - El componente variable no será superior al 100 por 100 del componente fijo de la remuneración total de cada individuo.
 - No obstante, la Junta General de Accionistas de la Entidad podrá aprobar un nivel superior al previsto en el apartado anterior, siempre que no sea superior al 200 por 100 del componente fijo.
- Diferimiento: sin perjuicio de la aplicación del principio de proporcionalidad expuesto en la política retributiva de la Entidad, una parte sustancial del elemento de remuneración variable, el 60% en el caso de la Consejera delegada y para aquellos miembros del colectivo identificado que obtengan una remuneración variable especialmente elevada y, al menos el 40 por 100 para el Vicepresidente ejecutivo y el resto del colectivo identificado, se diferirá durante un periodo de 5 años para los Consejeros Ejecutivos y la Alta Dirección y durante un periodo de 3 años para el resto del colectivo identificado (no percibiéndose así la remuneración pagadera en virtud de las disposiciones de diferimiento más rápidamente que de manera proporcional) adaptándose correctamente a la naturaleza de los negocios, sus riesgos y las actividades de los miembros del colectivo identificado.
- Pago en acciones y períodos de retención: sin perjuicio de la aplicación del principio de proporcionalidad expuesto en la política retributiva de la Entidad, una parte sustancial del elemento de remuneración variable diferida, al menos el 50 por 100, el 60% en el caso de la consejera delegada y aquellos miembros del colectivo identificado que obtengan una remuneración de cuantía especialmente elevada, de cualquier elemento de remuneración variable se entregará en acciones de Bankinter. La remuneración variable no diferida se entregará un 50% en acciones en todos los casos. Los importes resultantes en efectivo y en acciones se abonarán netos de impuestos (o retenciones). Las acciones de Bankinter entregadas a los miembros del colectivo identificado, entre los que se encuentran los consejeros ejecutivos, por aplicación de este apartado 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 las siguientes cláusulas de reducción (malus) y devolución (clawback), que se aplicarán hasta el 100 por 100 de la remuneración variable total (las condiciones de aplicación de dichas cláusulas se encuentran recogidas en la referencia 14 del anexo 1).
- 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.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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 cerrado (2017).

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

De acuerdo con el informe sometido a la Junta General Ordinaria de 2017 con carácter consultivo y aprobado por la misma, la remuneración total percibida de forma individual ha sido satisfecha mediante los siguientes conceptos retributivos, ambos contemplados en los Estatutos sociales de la entidad: 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 se ha percibido por el ejercicio de estas funciones retribución variable alguna.

Así las cantidades percibidas por los conceptos retributivos anteriormente indicados son las que a continuación se describen:

• Asignación fija anual:

- Presidente: 181.228,50 euros anuales.

- Consejeros ejecutivos: 159.907,5 euros anuales.

- Resto de miembros del Consejo: 90.614,25 euros anuales.

- Presidentes de alguna de las Comisiones: 15.990,75 euros anuales adicionales.

• Dietas de asistencia, a abonar a continuación de cada reunión:

- Consejo de Administración: 2.132,1 euros por reunión al Presidente del consejo y 1.599,08 euros por reunión a los vocales.

- Comisiones: 1.599,08 euros por reunión al Presidente del consejo y 1.066,05 euros por reunión a los vocales.

No se han realizado entregas de acciones, derechos de opción sobre las mismas o retribución referenciada al valor de las acciones durante el año 2017.

Durante el año 2017, los consejeros D. Gonzalo de la Hoz Lizcano y D. Rafael Mateu de Ros, en calidad de consejeros no ejecutivos, percibieron en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración de Línea Directa Aseguradora, S.A., y de sus comisiones en el caso de D. Gonzalo de la Hoz Lizcano, el importe de 41.800 euros y 22.000 euros, respectivamente. Adicionalmente, D. Gonzalo de la Hoz Lizcano es Presidente de Gneis Global Services, S.A., empresa de servicios de tecnología y operaciones del Grupo, y ha percibido durante el año 2017 en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración el importe de 8.400 euros.

Por lo que se refiere a la retribución de los miembros del Consejo de Administración de Bankinter, en el epígrafe sobre remuneraciones del Consejo de Administración de la memoria legal de Bankinter y de su Grupo se da un detalle de las retribuciones devengadas por todos los consejeros durante el año 2017 de forma individualizada (nota que es incorporada como anexo 2 al presente informe).

Al cierre de 2017 el número de consejeros de Bankinter S.A. se mantuvo igual respecto al cierre de 2016, es decir, 10 consejeros.

ii) La remuneración fija percibida por el Presidente del Consejo de Administración por el desempeño de funciones institucionales no ejecutivas adicionales (detalladas en el apartado A.3 anterior), y adicional a las que desempeña en su condición de Presidente del órgano colegiado, estas últimas retribuidas según el esquema del punto anterior, 694.575 euros anuales (no incluye dicha cantidad otras remuneraciones en especie y dinerarias por 6.363 euros anuales que forman parte de los beneficios corporativos de Bankinter).

iii) Retribución de los Consejeros Ejecutivos por sus funciones ejecutivas:

Adicionalmente a las remuneraciones que perciben por el desempeño en su condición de meros consejeros, los Consejeros ejecutivos (por sus servicios ejecutivos) devengaron durante 2017 en concepto de retribución las siguientes cantidades:

En concepto de retribución fija:

- CARTIVAL, S.A., Vicepresidente ejecutivo de Bankinter, percibió un total de 590.683 euros en concepto de retribución fija.

- María Dolores Dancausa Treviño, Consejera Delegada de Bankinter, percibió un total de 832.453 euros anuales en concepto de retribución fija, (no incluye dicha cantidad otras remuneraciones en especie y dinerarias por 14.600 euros anuales que forman parte de los beneficios corporativos de Bankinter)

En concepto de retribución variable:

i) Incentivo variable anual:

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

Como ya se indicó en el informe de remuneraciones de consejeros aprobado por la Junta general el año pasado, dicha retribución variable anual estaba vinculada a los indicadores financieros i) Beneficio Antes de Impuestos (BAI) para contribuir a la adecuada gestión de los riesgos y su vinculación a la gestión del medio y largo plazo, y ii) Margen Bruto, como elemento crucial en la sostenibilidad del negocio en el medio y largo plazo y el alineamiento con la política de riesgo de la entidad.

Cada uno de los indicadores, BAI y Margen Bruto, condicionaban el 60 por 100 y el 40 por 100, respectivamente, de la retribución variable, de forma independiente. El devengo del componente variable se produce desde la consecución

de un 90 por 100 de los objetivos y hasta un máximo del 120 por 100 del mismo, pudiendo percibir, según los citados porcentajes de consecución, entre el 80 y el 120 por 100 de la cantidad variable asignada a cada uno de los beneficiarios. En atención a lo anterior, el incentivo a percibir en caso del máximo grado de consecución de los objetivos es del 120 por 100 del incentivo objetivo. Esta información se detalla en la referencia 5 del anexo 1 del presente informe. El porcentaje de consecución global de estos indicadores en 2017 ha sido 103,83% (104,53% para el BAI y 102,77% para el Margen Bruto) frente al 100,96% global en 2016

Adicionalmente, el devengo de esta retribución variable quedaba condicionada a que se cumpla un indicador de solvencia: el nivel de capital medido por el "Core Equity Tier One" (CET1) debe ser de un 10 por 100 para devengar el 100 por 100 del incentivo alcanzado. Si este ratio de Capital está entre el 9 por 100 y el 10 por 100 se devengará el 50 por 100 de lo conseguido, y por debajo del 9 por 100, no se devengará cantidad alguna (en la referencia 14 del anexo 1 se incluye la tabla de cumplimiento del indicador de solvencia).

El porcentaje de cumplimiento en 2017 de este indicador ha sido del 100%, por lo que no se ve minorado el importe de la retribución variable a percibir por el objetivo BAI y Margen Bruto, siendo finalmente el % de consecución final el 103,83% anteriormente mencionado.

La retribución variable anual devengada en 2017 se abonará un 50% en metálico y un 50% en acciones, parte en 2018 y parte diferida en tres años, como sigue:

- El 60% de la retribución variable anual, se abonará en 2018, por mitades y neto de impuestos, en metálico y en acciones.
- El 40% restante quedará diferido por terceras partes, y se abonará, en su caso, en los ejercicios siguientes (hasta el ejercicio 2021). En cada año, el correspondiente importe se abonará, neto de impuestos, 50% en metálico y 50% en acciones.

En todo caso las entregas de acciones están condicionadas, en el caso de los Consejeros ejecutivos, a su aprobación por la Junta General de Accionistas de Bankinter que se celebrará en el año 2018 (año siguiente al de devengo), tal y como requiere el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital.

A continuación, se detallan las cantidades devengadas durante el año 2018, por los Consejeros ejecutivos de la sociedad:

Al cierre del ejercicio 2017 el porcentaje de consecución ha sido del 103,83% lo que ha determinado el devengo de un incentivo variable de 214.648,83 euros para el Vicepresidente ejecutivo y de 302.506,40 euros para la Consejera Delegada, que se abonará en la forma y plazos que a continuación se indica:

o 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 2017: 64.394,65 euros corresponden al Vicepresidente ejecutivo del Consejo y 90.751,92 euros a la Consejera Delegada.

- El 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2017 será abonada en efectivo:
 - ? 1/3 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2017 se abonará en febrero 2019: 14.309,92 euros corresponden al Vicepresidente ejecutivo del Consejo y 20.167,09 euros a la Consejera Delegada.
 - ? 1/3 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2017 se abonará en febrero 2020: 14.309,92 euros corresponden al Vicepresidente ejecutivo del Consejo y 20.167,09 euros a la Consejera Delegada.
 - ? 1/3 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2017 se abonará en febrero 2021: 14.309,92 euros corresponden al Vicepresidente ejecutivo del Consejo y 20.167,09 euros a la Consejera Delegada.

o En acciones (condicionado a la aprobación de la Junta General tal y como se ha indicado anteriormente) siendo el número máximo de acciones a entregar el que a continuación se detalla, calculados sobre los importes brutos devengados:

o El 50% de la retribución variable no diferida devengada por el incentivo variable de 2017: 7.751 acciones al Vicepresidente ejecutivo y 10.924 acciones a la Consejera Delegada, a un precio de 8,307214 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 2018 ambos inclusive. Si la entrega de acciones indicada anteriormente es aprobada por la Junta general que se celebre en 2018, se procederá a la entrega de las acciones dentro de los 15 días hábiles bursátiles siguientes al de su aprobación.

o El 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2017 será abonada 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 (8,307214 euros/acción), se desglosan a continuación las cantidades a percibir en los próximos años:

? Vicepresidente ejecutivo:

- 1.722 acciones se entregarán a lo largo del mes de enero de 2019, que corresponde a 1/3 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2017.
- 1.722 acciones se entregarán a lo largo del mes de enero de 2020, que corresponde a 1/3 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2017.
- 1.722 acciones se entregarán a lo largo del mes de enero de 2021, que corresponde a 1/3 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2017.

? Consejera Delegada:

- 2.427 acciones se entregarán a lo largo del mes de enero de 2019, que corresponde a 1/3 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2017.
- 2.427 acciones se entregarán a lo largo del mes de enero de 2020, que corresponde a 1/3 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2017.
- 2.427 acciones se entregarán a lo largo del mes de enero de 2021, que corresponde a 1/3 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2017.

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

En definitiva, la suma de las cantidades devengadas por los consejeros ejecutivos en 2017 (por sus funciones ejecutivas) fue de un total de 1.955 miles de euros. En 2016 fue de 1.784 miles de euros.

Durante el año 2017 se han entregado a los Consejeros ejecutivos las acciones correspondientes por el diferimiento de la retribución variable devengada en los años 2014, 2015 y 2016, según el detalle de los acuerdos aprobados en la Junta General celebrada en los años 2015, 2016 y 2017, respectivamente. En el epígrafe sobre remuneración de los consejeros de la memoria legal individual de Bankinter y del Grupo consolidado del ejercicio 2017 se incluye un detalle de las entregas realizadas durante el año 2017 (nota que se anexa al presente informe).

ii) Incentivo variable plurianual:

Adicionalmente, es preciso mencionar que está en vigor un plan de incentivos plurianual, descrito en el Informe anual de remuneraciones aprobado en votación consultiva por la Junta General celebrada en marzo de 2016, del que serán beneficiarios, entre otros, los consejeros ejecutivos.

El 100 por 100 del Incentivo está sujeto a las siguientes condiciones finales:

Anualmente, el ROE del Banco debe quedar por encima del punto medio del grupo comparable de Entidades a fecha 31 de diciembre de cada año. El grupo comparable de entidades determinado por la Comisión de Retribuciones para el 2017 estaba compuesto por: Banco Santander, BBVA, CaixaBank, Bankia, Banco Sabadell, Banco Popular y Liberbank.

Se informa que el porcentaje de consecución del ROE del Banco a 31 de diciembre de 2017 ha sido del 12,64%, quedando por encima del punto medio del grupo comparable de Entidades.

En todo caso, la concesión de dicha remuneración variable queda condicionada a:

- Que el ROE de la Actividad de Clientes supere el 10 por 100 a fecha 31 de diciembre de 2018 para percibir el 100 por 100 del incentivo variable devengado.

- Encontrarse de alta y en activo en el grupo en la fecha de cobro. La extinción de la relación laboral o mercantil con carácter previo a la fecha de cobro y por cualquier causa determinará de forma automática y sin necesidad de comunicación alguna la extinción del derecho al cobro de este Incentivo.

- No haber perdido el nivel funcional o de responsabilidades actual.

Dicha retribución variable plurianual está descrita en el apartado A.4 precedente.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2017
PEDRO GUERRERO GUERRERO	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
CARTIVAL, S.A.	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MARCELINO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
FERNANDO MASAVEU HERRERO	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
GONZALO DE LA HOZ LIZCANO	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JAIME TERCEIRO LOMBA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
RAFAEL MATEU DE ROS CEREZO	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MARIA TERESA PULIDO MENDOZA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
TERESA MARTIN-RETORTILLO RUBIO	Independiente	Desde 07/11/2017 hasta 31/12/2017.
ROSA MARIA GARCIA GARCIA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 04/04/2017.

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 2017	Total año 2016
PEDRO GUERRERO GUERRERO	0	876	42	0	0	0	0	6	924	875
FERNANDO MASAVEU HERRERO	0	91	28	0	0	0	0	0	119	120
MARCELINO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	0	91	19	0	0	0	0	0	110	110

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 2017	Total año 2016
RAFAEL MATEU DE ROS CEREZO	0	107	57	0	0	0	0	0	164	157
ROSA MARIA GARCIA GARCIA	0	28	8	0	0	0	0	0	36	128
JAIME TERCEIRO LOMBA	0	107	61	0	0	0	0	0	168	161
GONZALO DE LA HOZ LIZCANO	0	117	50	0	0	0	0	0	167	153
MARIA TERESA PULIDO MENDOZA	0	91	17	0	0	0	0	0	108	105
TERESA MARTIN-RETORTILLO RUBIO	0	13	3	0	0	0	0	0	16	0
CARTIVAL, S.A.	591	176	35	107	0	0	0	0	909	940
MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	832	160	29	151	0	0	0	15	1.187	1.233

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

CARTIVAL, S.A.

RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2017

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2017	0	0	0,00	-	12.917	12.917	8,30	31/01/2021			
Condiciones: aprobación en Junta General 2018											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-
Otros requisitos de ejercicio: -											

CARTIVAL, S.A.

RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2013

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2013	3.663	3.663	5,46	31/01/2017	0	0	0,00	-			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
3.663	5,46	20	5,46	3.663	3.663	0	0	0	0	0,00	-
Otros requisitos de ejercicio: entrega de acciones aprobada en la Junta General 2014											

CARTIVAL, S.A.

RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2016

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/01/2016	11.387	11.387	7,53	31/01/2020	0	0	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
6.833	7,53	51	7,53	6.833	6.833	0	0	4.554	4.554	7,53	hasta 31/01/2020

Otros requisitos de ejercicio: entrega de acciones aprobada en la Junta General 2017

CARTIVAL, S.A.

RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2014

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/01/2014	7.314	7.314	6,56	31/01/2018	0	0	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
3.657	6,56	24	6,56	3.657	3.657	0	0	3.657	3.657	6,56	31/01/2018

Otros requisitos de ejercicio: entrega de acciones aprobada en la Junta General 2015

CARTIVAL, S.A.**RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2015**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2015	5.229	5.229	6,16	31/01/2019	0	0	0,00	-			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
1.743	6,16	11	6,16	1.743	1.743	0	0	3.486	3.486	6,16	31/01/2019
Otros requisitos de ejercicio: entrega de acciones aprobada en la Junta General 2016											

MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO**RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2014**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2014	10.336	10.336	6,56	31/01/2018	0	0	0,00	-			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
5.168	6,56	34	6,56	5.168	5.168	0	0	5.168	5.168	6,56	31/01/2018
Otros requisitos de ejercicio: entrega de acciones aprobada en la Junta General 2015											

MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO
RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2015

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/01/2015	4.806	4.806	6,16	31/01/2019	0	0	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
1.602	6,16	10	6,16	1.602	1.602	0	0	3.204	3.204	6,16	31/01/2019

Otros requisitos de ejercicio: entrega de acciones aprobada en la Junta General 2016

MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO
RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2016

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/01/2016	13.190	13.190	7,53	31/01/2020	0	0	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
6.512	7,53	49	7,53	6.512	6.512	0	0	6.678	6.678	7,53	31/01/2020

Otros requisitos de ejercicio: entrega de acciones aprobada en la Junta General 2017

MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO
RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2013

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/01/2013	4.884	4.884	5,46	31/01/2017	0	0	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
4.884	5,46	26	5,46	4.884	4.884	0	0	0	0	0,00	-

Otros requisitos de ejercicio: entrega de acciones aprobada en la Junta General 2014

MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO
RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2017

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/01/2017	0	0	0,00	31/01/2021	18.205	18.205	8,30	31/01/2021

Condiciones: aprobación en Junta General 2018

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0

Otros requisitos de ejercicio: 0

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	0	0	600	600

iv) Otros beneficios (en miles de €)

PEDRO GUERRERO GUERRERO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00	
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
2	2

MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00	
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
1	1

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 2017	Total año 2016
GONZALO DE LA HOZ LIZCANO	0	0	50	0	0	0	0	0	50	39
RAFAEL MATEU DE ROS CEREZO	0	0	22	0	0	0	0	0	22	16

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 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
PEDRO GUERRERO GUERRERO	924	0	0	924	0	0	0	0	924	875	0
FERNANDO MASAVEU HERRERO	119	0	0	119	0	0	0	0	119	120	0
MARCELINO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	110	0	0	110	0	0	0	0	110	110	0
MARIA TERESA PULIDO MENDOZA	108	0	0	108	0	0	0	0	108	105	0
TERESA MARTIN-RETORTILLO RUBIO	16	0	0	16	0	0	0	0	16	0	0
RAFAEL MATEU DE ROS CEREZO	164	0	0	164	22	0	0	22	186	173	0
GONZALO DE LA HOZ LIZCANO	167	0	0	167	50	0	0	50	217	192	0
ROSA MARIA GARCIA GARCIA	36	0	0	36	0	0	0	0	36	128	0
JAIME TERCEIRO LOMBA	168	0	0	168	0	0	0	0	168	161	0
CARTIVAL, S.A.	909	106	0	1.015	0	0	0	0	1.015	940	0
MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	1.187	119	0	1.306	0	0	0	0	1.306	1.233	0
TOTAL	3.908	225	0	4.133	72	0	0	72	4.205	4.037	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.

Como se ha indicado a lo largo del informe, únicamente los consejeros ejecutivos perciben retribución variable que está referida, entre otros, al beneficio antes de impuestos del Banco y al Margen Bruto, así como a un indicador de solvencia en 2017 e indicadores del marco de apetito al riesgo para 2018. A este respecto, 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	649.549.845	72,29%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	31.979.080	4,92%
Votos a favor	602.542.155	92,75%
Abstenciones	15.028.610	2,31%

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.

Como información complementaria y aunque no es de aplicación al presente informe, en virtud del compromiso del Banco de máxima transparencia, se informa de que D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda, representante en el Consejo de Administración de Bankinter del consejero persona jurídica, CARTIVAL, S.A., es, a título personal, Presidente Ejecutivo de Línea Directa Aseguradora, S.A. Compañía de Seguros y Reaseguros, filial al 100% del banco, devengó durante el año 2017 en concepto de remuneración por sus funciones ejecutivas como Presidente de la citada filial, 189.979,92 euros en concepto de retribución fija y 74.882 euros en concepto de retribución variable anual.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 21/02/2018.

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

Sí

No

Anexo 1.- Información adicional al Informe sobre remuneraciones de los consejeros de Bankinter

Referencia 1.- Funciones de la Comisión de Retribuciones

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

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

Referencia 2.- Descripción de las funciones del Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración

1.- Funciones en su condición de Presidente del Consejo de Administración

En su condición de Presidente del órgano colegiado le corresponden, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Velar por el eficaz funcionamiento del Consejo;
- b) Convocar y presidir el Consejo;
- c) Dirigir el Consejo y sus debates velando por la riqueza de éstos;
- d) Preparar y someter al consejo de administración el programa de fechas y asuntos a tratar;
- e) Promover la discusión sobre los objetivos estratégicos de la entidad;
- f) Mantener relación con los consejeros facilitando el ejercicio por éstos de sus funciones;
- g) Organizar y coordinar la evaluación periódica del consejo así como, en su caso, la del primer ejecutivo de la sociedad;
- h) Acordar y revisar los programas de actualización de conocimientos para cada consejero, cuando las circunstancias lo aconsejen.

2.- Funciones de representación institucional en beneficio de la entidad

Además de las funciones que le corresponden en su condición de Presidente del órgano colegiado y sin perjuicio de la representación legal de la entidad, que corresponde en cada caso a las personas designadas al efecto, desempeña funciones específicas en el ámbito de las relaciones institucionales, las cuales en ningún caso implica el ejercicio de facultades de dirección o cualesquiera otras de carácter ejecutivo, que corresponden en exclusiva a los consejeros designados como tales por el Consejo.

En este ámbito, desarrolla, entre otras, las siguientes actividades:

- a) Mantener relaciones institucionales con organismos supervisores nacionales e internacionales y organismos sectoriales estableciendo, en su caso, contactos periódicos con los mismos;
- b) Coadyuvar a las relaciones de la entidad con inversores nacionales e internacionales, agencias de calificación crediticia, y otros,

- manteniendo a tal efecto contactos con los mismos en coordinación con las áreas responsables de las relaciones institucionales en la entidad;
- c) Coadyuvar al reforzamiento de las relaciones institucionales con los organismos nacionales e internacionales representativos de intereses sectoriales,
 - d) Mantener relaciones institucionales con los organismos rectores de los mercados, Cámaras de compensación y demás entidades de naturaleza análoga;
 - e) Asistir a las diferentes áreas de negocio de la entidad y de sus filiales, a requerimiento de ellas, en sus relaciones institucionales con clientes, proveedores o cualesquiera otros socios comerciales;

3.- Funciones en materia de Responsabilidad Social Corporativa

En el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa y, de acuerdo con la Política de Bankinter le corresponden, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Garantizar la coordinación la actividad de la Fundación para la Innovación con las distintas áreas del Banco, correspondiéndole la determinación de los objetivos y la evaluación del Director de la misma proponiendo su remuneración al Patronato;
- b) Presidir el Comité de Sostenibilidad;
- c) Proponer, coordinar y supervisar las actividades del Comité de Sostenibilidad en relación con:
 - i) las modificaciones de la Política de Sostenibilidad y de los Planes, Líneas y Programas derivados de ésta, asegurando su difusión y procurando la implicación de todos los grupos de interés de BANKINTER, especialmente de los estratégicos (empleados, accionistas, clientes...);
 - ii) la estrategia de Sostenibilidad y su Plan Director, su planificación y el seguimiento de las iniciativas recogidas en éste.
 - iii) la efectiva Integración en la gestión de cada una de las áreas de la compañía los principios recogidos en la Política y Estrategia de Sostenibilidad, de manera coherente e integrada con la Estrategia global del Banco.
 - iv) La garantía de la disponibilidad de los recursos y herramientas necesarios para la implantación y mejora de la gestión de la Sostenibilidad en la Entidad, promoviendo la innovación y el uso de las mejores tecnologías disponibles.

- v) La gestión de la información necesaria para la extensión y mantenimiento de los sistemas de gestión y por tanto, contribuir a la mejora de la eficiencia económica, social, y ambiental de la Entidad.
 - vi) La elaboración del Informe de Sostenibilidad y su revisión previamente a su presentación al Consejo de Administración a través de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo.
 - vii) El análisis de las repercusiones de los posibles cambios organizativos sobre la gestión de la Sostenibilidad, y el establecimiento de las medidas oportunas que garanticen la continuidad y eficacia del Sistema de gestión.
 - viii) La participación en la revisión del progreso y desempeño de la gestión de la Sostenibilidad para garantizar su buen funcionamiento.
- d) Informar periódicamente al Consejo de Administración, a través de su Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, del seguimiento realizado por el Comité de Sostenibilidad de la Estrategia de Sostenibilidad y sus principales avances.
 - e) Cualesquiera otras que el Consejo acuerde atribuirle.

4.- Funciones en relación con la División de Auditoría Interna

De acuerdo con el artículo 36 del Reglamento del Consejo de Administración, la División de Auditoría del Banco, dependiente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento Normativo, está funcionalmente adscrita al Presidente, en razón de lo cual le corresponden las siguientes funciones:

- a) Proponer los objetivos y la remuneración del Director de Auditoría Interna para su aprobación por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento Normativo;
- b) Realizar el seguimiento ordinario de las actividades de la División sin perjuicio de la competencia exclusiva de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento Normativo del Consejo de la que aquélla depende directamente.

Referencia 3.- Funciones de los consejeros ejecutivos

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

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

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

Referencia 4.- Estudios retributivos

En concreto, para la determinación de las remuneraciones del ejercicio 2018 la Comisión de Remuneraciones y el Consejo de Administración han dispuesto de un estudio realizado por la consultora Willis Towers Watson sobre análisis de competitividad retributiva del primer ejecutivo, que compara a Bankinter con entidades financieras tanto españolas como europeas entre las que se encuentra las referenciadas en la referencia 4 del anexo 1. como se ha indicado anteriormente: 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). De tal estudio resulta que la remuneración de los consejeros ejecutivos de Bankinter por el ejercicio de sus funciones ejecutivas está sensiblemente por debajo de la media de sus comparables.

Referencia 5.- Tabla con los datos de evolución de la retribución fija del Presidente y los consejeros ejecutivos.

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.

	Retribución fija 2018	Dif. % 2018 vs. 2017	Retribución fija 2017	Dif. % 2017 vs. 2016	Retribución fija 2016
Presidente no ejecutivo	706.383 euros anuales	1,7%	694.575 euros anuales	5%	661.500 euros anuales
Consejeros ejecutivos:					
Vicepresidente	600.720 euros anuales	1,7%	590.683 euros anuales	5%	562.555 euros anuales
Consejera Delegada	863.254 euros anuales	3,7%	832.453 euros anuales	6%	785.333 euros anuales

Referencia 5.- Tabla de cumplimiento y devengo de la retribución variable anual para los consejeros ejecutivos.

Objetivo	Ponderación	% Cumplimiento	% Devengo Incentivo
BAI	60 %	90% ≤ x ≤ 100%	80% ≤ x ≤ 100%
		100% < x ≤ 120%	100% < x ≤ 120%
Margen Bruto	40 %	90% ≤ x ≤ 100%	80% ≤ x ≤ 100%
		100% < x ≤ 120%	100% < x ≤ 120%

Referencia 6.- Tabla de los indicadores del marco de apetito al riesgo y la escala de consecución y devengo de cantidad correspondiente en términos porcentuales:

Riesgo	Indicador
Solvencia	Ratio CET1

Liquidez	<i>Buffer</i> Liquidez + Capacidad Emisión
Tipo de Interés	Sensibilidad Margen de Intereses
Reputacional	<i>NPS</i> Clientes total Banco según encuestas de calidad
Crédito	% Activos problemáticos

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

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

Referencia 7.- Tabla de cumplimiento del ratio del indicador de ajuste al riesgo:

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

Referencia 8.- Evolución de la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos.

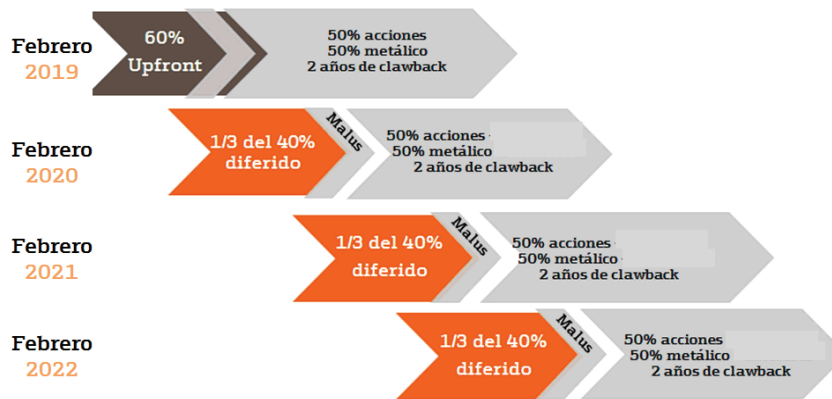
	Retribución variable 2018 ^(*)	Retribución variable 2017 ^(**)	Retribución variable 2016 ^(***)
Consejeros ejecutivos			
- Vicepresidente	210.252 euros anuales (35 % de la retribución fija)	214.649 euros anuales (35 % de la retribución fija)	171.689 euros anuales
- Consejera Delegada	302.139 euros anuales (35 % de la retribución fija)	302.506 euros anuales (35% de la retribución fija)	251.732 euros anuales

(*) Importe estimado para un porcentaje de consecución del 100% de los objetivos a los que está referenciada la retribución variable de 2018.

(**) Importe devengado según un porcentaje de consecución del objetivo del 103,83%

(***) Importe devengado según un porcentaje de consecución del objetivo del 100,96%

Referencia 9.- Fechas de liquidación de la retribución variable plurianual



Referencia 10.- Tabla de cumplimiento anual del ROE del banco y el ROE de la actividad de clientes (indicadores de la retribución variable plurianual).

% ROE del Banco	% de incentive devengado a 31 diciembre 2016	% de incentive devengado a 31 diciembre 2017	% de incentive devengado a 31 diciembre 2018
X => punto medio del grupo comparable de Entidades	100% de un 1/3 del importe del incentivo	100% de un 1/3 del importe del incentivo	100% de un 1/3 del importe del incentivo
X < punto medio del grupo comparable de Entidades	0%	0%	0%

% ROE cliente	% de incentivo devengado
$8\% \leq x < 9\%$	$50\% \leq x < 75\%$
$9\% \leq x < 10\%$	$75\% \leq x < 100\%$
$10\% \leq x < 11\%$	$100\% \leq x < 125\%$
$11\% \leq x < 12\%$	$125\% \leq x < 150\%$
$x \geq 12\%$	$x = 150\%$

Referencia 11.- Definiciones indicadores retribución variable plurianual.

- ROE del Banco: Rentabilidad de los recursos propios del Grupo Consolidado como relación entre el beneficio después de impuestos y los recursos propios medios.
- ROE Actividad de Clientes: Beneficio neto proveniente de la actividad bancaria inventariada sobre el Patrimonio Neto Ajustado a la exigencia de que el Ratio de Capital CET 1 sea del 10 por 100.

Su formulación sería:

$$\text{ROE} = \text{BDI} / \text{Patrimonio Neto Ajustado}$$

Dónde:

- BDI = Beneficio Después de Impuesto de Bankinter, S.A. y Bankinter Consumer Finance, S.A., EFC. (excluyendo operaciones de tesorería).

- Patrimonio Neto Ajustado = Patrimonio Neto excluido Línea Directa Aseguradora *(10,0% / Ratio de Capital CET 1)

Referencia 12.- Características del nuevo esquema de plan de pensiones.

El sistema de previsión social vigente hasta la fecha en Bankinter S.A. es un sistema de aportación única de cuantía igual para todos los beneficiarios cualquiera que sea su nivel de responsabilidad, realizada en el momento de nombramiento de los beneficiarios, aportación única que no se complementa posteriormente con ningún tipo de aportación anual.

A continuación se describen las características del nuevo esquema de plan de pensiones:

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 plan de pensiones 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 plan de pensiones 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 pensiones a las condiciones de mercado e internas pudiendo el Consejo de Administración modificar a la baja o cancelar este esquema en cualquier momento.

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 europeas¹.

¹ 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).

- En los planes de pensiones examinados que se sitúan dentro del segundo cuartil existe una contribución anual del 55% de la base salarial de los CEO.
- Actualmente, Bankinter no contaba con un esquema de contribuciones anuales.

Colectivo beneficiario del plan de pensiones:

- El perímetro de este esquema cubre dentro de los miembros del Consejo a los consejeros ejecutivos.
- El resto de miembros del Consejo de Administración no son beneficiarios de este plan de pensiones.

Esquema económico y plazos en el esquema del plan de pensiones:

- La contribución inicial es de 656.560 euros, a realizar en el momento del nombramiento del beneficiario si éste es ya empleado de 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, de contribución única que no contempla contribuciones anuales posteriores.
- Las contribuciones anuales posteriores quedan sometidas a un período de carencia de 5 años, computable desde el momento en el que se realiza la contribución inicial.
- A partir del sexto año desde la contribución inicial, se realizará una contribución anual igual a un porcentaje del salario base del ejercicio de la contribución (en línea con la mediana del mercado, que es el 55% del salario base, como han mostrado los estudios de mercado).
- El salario base es el equivalente al salario fijo, es decir, no se incluye para el cálculo de la contribución anual ningún elemento de compensación variable.
- El 15% del importe de la cotización 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

Aplicación del esquema a los actuales consejeros ejecutivos:

1.- El presente esquema no será de aplicación al Consejero ejecutivo CARTIVAL ni a su representante persona física.

2.- 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. Hasta la fecha no se han realizado aportaciones nuevas a dicho plan.

De acuerdo con el nuevo esquema definido anteriormente, para las contribuciones anuales que se realizarán 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, ha transcurrido un período superior, por lo que la primera aportación al plan de pensiones se llevará a cabo en 2018 por el porcentaje establecido en el Reglamento de Compromisos por pensiones de Altos Directivos, en línea con la práctica de mercado ya mencionada, teniendo en cuenta el tiempo transcurrido desde la primera aportación y el tiempo que resta hasta alcanzar su edad de jubilación.

Los importes de la contribución anual que se efectúe a nombre de los Consejeros ejecutivos a los que sea de aplicación este esquema de plan de pensiones será objeto de información en los futuros Informes sobre remuneraciones de consejeros que se someta a votación consultiva de la Junta General de accionistas cada año.

Referencia 13.- Supuestos de aplicación de ajustes ex -post.

Clausula "malus":

La retribución variable diferida, tanto en metálico como en acciones, que se encuentre pendiente de abono, podrá ser objeto de reducción por parte de Bankinter si, durante el periodo hasta su consolidación, concurre alguna de las siguientes circunstancias:

Una reformulación de cuentas anuales que no provenga de un cambio normativo y siempre que, de acuerdo con la citada reformulación, resultase una retribución variable a liquidar inferior a la inicialmente devengada o no hubiera procedido el pago de retribución alguna de acuerdo con el sistema de retribución variable de Bankinter.

Cuando esté en vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente a la entidad de restringir su política de distribución de dividendos.

Si el devengo de la retribución variable se debió a unos objetivos cuyo cumplimiento se alcanzó como consecuencia, directa o indirecta, de:

- Una actuación fraudulenta por parte del miembro del colectivo identificado.
- El acaecimiento de circunstancias que determinasen el despido disciplinario procedente del empleado de acuerdo con la normativa laboral aplicable o, en caso de que se trate de un consejero, el acaecimiento de circunstancias que den lugar a su cese en el cargo de administrador por el quebrantamiento de sus deberes, la realización de alguna actuación u omisión que cause daños a la Entidad, o la concurrencia de los presupuestos necesarios para que la Entidad pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra él.
- Que el miembro del colectivo identificado haya causado un daño grave a la Entidad, interviniendo culpa o negligencia.
- Que el miembro del colectivo identificado haya sido sancionado por un incumplimiento grave y doloso de alguna de las normas internas de Bankinter que, en su caso, le resulten de aplicación.
- Que el miembro del colectivo identificado haya sido sancionado por una infracción de las normas de ordenación y disciplina a que se refiere el Título IV de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, clasificadas como graves o muy graves.
- Las sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al personal responsable de aquellos. Asimismo, el incumplimiento de códigos de conducta internos de la entidad.
- Las conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas. Se considerarán especialmente los efectos negativos derivados de la

comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones.

Si como consecuencia de una gestión imputable al miembro del colectivo identificado se da alguna de las siguientes circunstancias:

- El incumplimiento de los ratios de capital legalmente establecidos en cada momento por la normativa vigente, por un periodo continuo superior a tres (3) meses.
- El incumplimiento de los ratios de liquidez legalmente establecidos en cada momento por la normativa vigente, por un periodo continuo superior a tres (3) meses.
- Que se hayan producido cambios negativos significativos en el perfil de riesgos de la Entidad por actuaciones realizadas al margen de las políticas y límites aprobados por la Comisión.
- Que el margen bruto o los beneficios antes y después de impuestos (BAI y BDI respectivamente) una vez deducidos los importes de retribución variable debidos, sean negativos.
- Que no se cubran los costes operativos de la Entidad por deterioro significativo de los márgenes financieros o por el incremento significativo de los gastos generales o de personal.
- Fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la entidad, o por una unidad de negocio o de control del riesgo.
- El incremento sufrido por la entidad o por una unidad de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.

La retribución variable diferida que se encuentre pendiente de abono podrá ser objeto de reducción por parte de la Entidad si en el ejercicio de su consolidación, el objetivo de ROE planificado para dicho ejercicio no se cumple, en el porcentaje establecido conforme a las planes de retribución variable de aplicación en cada ejercicio.

Tanto las métricas como los objetivos establecidos para este indicador se revisará y aprobará en anexo aparte a estas políticas con carácter anual. Asimismo, este indicador podrá ser sustituido por otros que cumplan adecuadamente los objetivos establecidos en estas políticas para la correcta gestión de los riesgos en la Entidad, a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

Clausula "clawback":

La retribución variable ya satisfecha, tanto en metálico como en acciones, a los miembros del colectivo identificado, haya sido diferida o no, será objeto de recuperación, parcial o total, por parte de Bankinter cuando durante los dos años inmediatamente posteriores a su abono se ponga de manifiesto que el cobro y, por tanto, la no aplicación de los mecanismos de ajuste, se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada, a posteriori, de forma manifiesta, o afloren riesgos asumidos durante el periodo condicionado, u otras circunstancias no previstas ni asumidas por el Banco que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los ejercicios en los que es de aplicación.

La determinación por parte del Consejo de Administración de que han concurrido las circunstancias que deben provocar la aplicación de esta cláusula y el porcentaje que debe ser devuelto al Banco, así como el procedimiento por el cual el Banco podrá reclamar la devolución proporcional del importe cobrado o incluso compensarlo contra otras remuneraciones de cualquier naturaleza que el individuo tenga derecho a percibir, así como la obligación por parte de éste de reintegrar a la Entidad parte o la totalidad de su cuantía, se harán conforme a la política de devolución de retribuciones aplicable al colectivo identificado que a estos efectos el Banco ha aprobado.

La retribución variable abonada podrá ser objeto de recuperación por parte de la Entidad si durante los dos años siguientes a su abono, el objetivo de ROE planificado para dicho ejercicio no se cumple en el porcentaje establecido conforme a las planes de retribución variable de aplicación en cada ejercicio.

Tanto las métricas como los objetivos establecidos para este indicador se revisará y aprobará en anexo aparte a estas políticas con carácter anual. Asimismo, este indicador podrá ser sustituido por otros que cumplan adecuadamente los objetivos establecidos en estas políticas para la correcta gestión de los riesgos en la Entidad, a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

Referencia 14.- Tabla de cumplimiento del indicador de solvencia:

CET1	% devengo
$x < 9\%$	0%
$9\% \leq x < 10\%$	50%

$x \geq 10\%$

100%

Anexo 2.- Del Informe sobre remuneraciones de consejeros

Nota de la memoria legal individual y consolidada 2017 sobre: Remuneraciones y saldos con miembros del Consejo de Administración

Remuneraciones al Consejo de Administración

El pasado 23 de marzo de 2017 Bankinter presentó en su Junta General para su votación consultiva el informe sobre remuneraciones de los consejeros, con la estructura establecida en la Circular 4/2013, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, que incluía información sobre su política general en esta materia, su aplicación al ejercicio 2016 y el sistema retributivo aplicable al ejercicio 2017. Si bien esta práctica es de obligado cumplimiento sólo desde el 2014, Bankinter lleva presentando este informe a su Junta General desde 2008, siguiendo las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas.

El informe sobre remuneraciones de los consejeros fue aprobado por el 92,758% (96,298% en la Junta General de 2016) del capital total presente y representado en la referida Junta General de 2017.

i) Remuneraciones de los consejeros por el ejercicio de sus funciones en su condición de tales:

Según los Estatutos sociales de Bankinter los consejeros podrán ser retribuidos a través de los siguientes conceptos por el ejercicio de sus funciones como meros consejeros:

- Asignación fija anual,
- Dietas por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones del Consejo de Administración a las que pertenezcan.
- Entrega de acciones, reconocimiento de derechos de opción sobre las mismas o retribución referenciada al valor de las acciones, previo el acuerdo correspondiente de la Junta General en cuanto al número, precio y demás conceptos establecidos por la ley.

La Junta General de 18 de marzo de 2015 aprobó, de conformidad con los artículos 217 y 529 septuagésimas de la Ley de Sociedades de Capital, fijar el importe máximo de la retribución anual de los consejeros en su condición de tales en el importe de 1.600.000 euros, importe que ha permanecido vigente hasta la fecha, proponiéndose a la Junta General que se celebrará el 22 de marzo del año 2018 su incremento en 100 miles de euros.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, determinó el importe concreto que ha correspondido a cada uno de los consejeros, ajustándose al acuerdo de la Junta General cuando proceda legalmente.

Para el ejercicio 2017, 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.

Al cierre del año 2017 el número de consejeros de Bankinter, S.A. se mantiene en 10, al igual que al cierre de los tres últimos años.

Por lo que se refiere a la retribución de los miembros del Consejo de Administración de Bankinter, el desglose individualizado de la remuneración total percibida en su condición de meros consejeros (funciones de supervisión y decisión colegiada) durante los ejercicios 2017 y 2016 es el siguiente:

Consejeros	En Euros	
	2017	2016
Pedro Guerrero Guerrero	223.871	208.035
María Dolores Dancausa Treviño	189.224	183.713
Cartival, S.A.	211.078	204.930
Marcelino Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	109.270	110.228
Fernando Masaveu Herrero	118.864	119.543
Teresa Marín-Retortillo Rubio ⁽¹⁾	16.287	-
Gonzalo de la Hoz Lizcano	167.369	153.180
Jaime Terceiro Lomba	168.436	160.943
María Teresa Pulido Mendoza	108.204	105.053
Rafael Mateu de Ros Cerezo	163.639	157.320
Ex consejeros ⁽²⁾	35.831	128.340
	1.512.073	1.531.285

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

⁽²⁾ Dentro de la categoría de ex consejeros las cantidades del cuadro incluidas en el ejercicio 2016 Y 2017 corresponden a lo percibido por D^a. Rosa María García García, que dejó de ser consejera de Bankinter el 4 de abril de 2017.

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 2017 y 2016:

Consejeros	En Euros			
	2017		2016	
	Retribución Fija	Dietas Asistencia	Retribución Fija	Dietas Asistencia
Pedro Guerrero Guerrero	181.229	42.642	175.950	32.085
María Dolores Dancausa Treviño	159.908	29.316	155.250	28.463
Cartival, S.A.	175.898	35.180	170.775	34.155
Marcelino Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	90.614	18.656	87.975	22.253
Fernando Masaveu Herrero	90.614	28.250	87.975	31.568
Teresa Martín-Retortillo Rubio ⁽¹⁾	13.089	3.198	-	-
Gonzalo de la Hoz Lizcano	117.265	50.104	103.500	49.680
Jaime Terceiro Lomba	106.605	61.831	103.500	57.443
María Teresa Pulido Mendoza ⁽²⁾	90.614	17.590	87.975	17.078
Rafael Mateu de Ros Cerezo	106.605	57.034	103.500	53.820
Ex consejeros ⁽³⁾	27.836	7.995	103.500	24.840
Subtotales	1.160.277	351.796	1.179.900	351.385
Total	1.512.073		1.531.285	

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

⁽²⁾ Dentro de la categoría de ex consejeros las cantidades del cuadro incluidas en el ejercicio 2016 Y 2017 corresponden a

lo percibido por D^a. Rosa María García García, que dejó de ser consejera de Bankinter el 4 de abril de 2017.

Como se ha indicado en años anteriores, desde el 1 de enero de 2015 no se realizan entregas de acciones a consejeros en su condición de tales en concepto de retribución por sus funciones de supervisión y decisión colegiada.

ii) Remuneración Fija del Presidente del Consejo de Administración por el desempeño, desde enero 2013, de 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), detalladas en el apartado A.3 del informe sobre remuneraciones de los consejeros. El importe de esta remuneración durante el año 2017 ha sido de 694.575 euros (durante el año 2016 el importe de dicha remuneración fue de 661.500 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.

iii) Retribución de consejeros ejecutivos por sus funciones ejecutivas.

Los consejeros ejecutivos devengaron durante 2017 en concepto de retribución por su función ejecutiva las siguientes cantidades, aprobadas por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones:

Retribución Fija:

- CARTIVAL, S.A., Vicepresidente ejecutivo de Bankinter, percibió un total de 590 miles de euros en concepto de retribución fija.
- María Dolores Dancausa Treviño, Consejera Delegada de Bankinter, percibió un total de 832 miles de euros en concepto de retribución fija.

Retribución Variable:

- Retribución variable anual:

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

Como ya se indicó en el informe de remuneraciones de consejeros aprobado por la Junta general el año pasado, dicha retribución variable anual está vinculada a la consecución del objetivo de: i) el Beneficio Antes de Impuestos (BAI) para contribuir a la adecuada gestión de los riesgos y su vinculación a la gestión del medio y largo plazo, y ii) el Margen Bruto, como elemento crucial en la sostenibilidad del negocio en el medio y largo plazo y el alineamiento con la política de riesgo de la entidad, según lo aprobado por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones. Cada uno de los indicadores, BAI y Margen Bruto, condicionan el 60 por 100 y el 40 por 100, respectivamente, de la retribución variable, de forma independiente. El devengo del componente variable se produce desde la consecución de un 90 por 100 de los objetivos y hasta un máximo del 120 por 100 del mismo, pudiendo percibir, según los citados porcentajes de consecución, entre el 80 y el 120 por 100 de la cantidad variable asignada a cada uno de los beneficiarios. En atención a lo anterior, el incentivo a percibir en caso del máximo grado de consecución de los objetivos es del 120 por 100 del incentivo objetivo. El porcentaje de consecución global de estos indicadores en 2017 ha sido 103,83% (104,53% para el BAI y 102,77% para el Margen Bruto) (en 2016 el índice de consecución global alcanzado fue del 100,96%).

Adicionalmente, el devengo de esta retribución variable quedaba condicionado a que se cumpla un indicador de solvencia: el nivel de capital medido por el "Core Equity Tier One" (CET1) debía ser de un 10 por 100 para devengar el 100 por 100 del incentivo alcanzado. Si este ratio de Capital se situaba entre el 9 por 100 y el 10 por 100 se devengaba el 50 por 100 de lo conseguido, y por debajo del 9 por 100, no se devengaba cantidad alguna. El porcentaje de consecución en 2017 de este indicador ha superado el 10%, por lo que no se ve minorado el importe de la retribución variable a percibir por el objetivo BAI y Margen Bruto, siendo finalmente el porcentaje de consecución final el 103,83% anteriormente mencionado.

La retribución variable anual devengada en 2017 se abonará un 50% en metálico y un 50% en acciones, parte en 2018 y parte diferida en tres años, como sigue:

- El 60% de la retribución variable anual, se abonará en 2018, por mitades y neto de impuestos, en metálico y en acciones.
- El 40% restante quedará diferido por terceras partes, y se abonará, en su caso, en los ejercicios siguientes (hasta el ejercicio 2021). En cada año, el correspondiente importe se abonará, neto de impuestos, mitad en metálico y mitad en acciones.

En todo caso las entregas de acciones están condicionadas en el caso de los Consejeros ejecutivos a su aprobación por la Junta General de Accionistas de Bankinter que se celebrará el año 2018 (año siguiente al de devengo), tal y como requiere el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital.

A continuación, se detallan las cantidades devengadas durante el año 2017, por los Consejeros ejecutivos de la sociedad:

Al cierre del ejercicio 2017 el porcentaje de consecución ha sido del 103,83% lo que ha determinado el devengo de un incentivo variable de 214.649 euros para el Vicepresidente ejecutivo y de 302.506 euros para la Consejera Delegada, que se abonará en la forma y plazos que a continuación se indica:

- o 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 2017: 64.395 euros corresponden al Vicepresidente ejecutivo del Consejo y 90.752 euros a la Consejera Delegada.
- El 50% de la retribución variable **diferida** devengada por el incentivo variable de 2017 será abonada en efectivo:
 - 1/3 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2017 se abonará en febrero 2019: 14.309,92 euros corresponden al Vicepresidente ejecutivo del Consejo y 20.167,09 euros a la Consejera Delegada.
 - 1/3 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2017 se abonará en febrero 2020: 14.309,92 euros corresponden al Vicepresidente ejecutivo del Consejo y 20.167,09 euros a la Consejera Delegada.
 - 1/3 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2017 se abonará en febrero 2021: 14.309,92 euros corresponden al Vicepresidente ejecutivo del Consejo y 20.167,09 euros a la Consejera Delegada.
- En acciones (condicionado a la aprobación de la Junta General tal y como se ha indicado anteriormente) siendo el número máximo de acciones 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 2017: 7.751 acciones al Vicepresidente ejecutivo y 10.924 acciones a la Consejera Delegada, a un precio de 8,307214 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 2018 ambos inclusive. Si la entrega de acciones indicada anteriormente es aprobada por la Junta general que se celebre en 2018, 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 2017 será abonada 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 (8,307214 euros/acción), se desglosan a continuación las cantidades a percibir en los próximos años:

- Vicepresidente ejecutivo:

- 1.722 acciones se entregarán a lo largo del mes de enero de 2019, que corresponde a 1/3 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2017.
 - 1.722 acciones se entregarán a lo largo del mes de enero de 2020, que corresponde a 1/3 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2017.
 - 1.722 acciones se entregarán a lo largo del mes de enero de 2021, que corresponde a 1/3 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2017.
- Consejera Delegada:
- 2.427 acciones se entregarán a finales del mes de enero de 2019, que corresponde a 1/3 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2017.
 - 2.427 acciones se entregarán a finales del mes de enero de 2020, que corresponde a 1/3 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2017.
 - 2.427 acciones se entregarán a finales del mes de enero de 2021, que corresponde a 1/3 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2017.

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

En definitiva, la suma de las cantidades devengadas por los consejeros ejecutivos en 2017 (por sus funciones ejecutivas) fue de un total de 1.955 miles de euros. En 2016 fue de 1.771 miles de euros.¹

Durante el año 2017 se han entregado a los Consejeros ejecutivos las acciones correspondientes por el diferimiento de la retribución variable devengada en los años 2013, 2014 y 2015 y las acciones correspondientes a la entrega inmediata de la retribución devengada en 2016, según el detalle de los acuerdos aprobados en la Junta General entre los años 2014 y 2017, respectivamente. Se incluye el detalle de las entregas realizadas durante el año 2017:

Consejero Ejecutivo	Entrega de acciones correspondiente a la retribución variable devengada en 2013 (13,33%)		Entrega de acciones correspondiente a la retribución variable devengada en 2014 (13,33%)		Entrega de acciones correspondiente a la retribución variable devengada en 2015 (13,33%)		Entrega de acciones correspondiente a la retribución variable devengada en 2016 (30%)	
	Precio	En	Precio	En	Precio	En	Precio	En

¹ Estas cantidades no incluyen la remuneración en especie y otros conceptos percibidos por beneficios corporativos por la Consejera Delegada.

	unitario asignado a cada acción ¹	accione s	unitario asignado a cada acción ²	acciones	unitario asignado a cada acción ³	acciones ⁵	unitario asignado a cada acción ⁴	acciones ⁵
CARTIVAL , S.A.	5,46476923	3.663	6,56261538	3.657	6,1680769	1.743	7,5374	6.833
María Dolores Dancausa Treviño	5,46476923	4.884	6,56261538	5.168	6,1680769	1.602	7,5374	6.512

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 2014.

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 2015.

³ Precio medio de cotización de la acción Bankinter al cierre de mercado de cada una de las sesiones bursátiles celebradas entre el 4 de enero y el 20 de enero de 2016.

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 2017.

⁵ Número de acciones entregadas netas de impuestos.

En relación con el **registro de la retribución variable liquidable en acciones** sobre Remuneraciones del Consejo de Administración, no ha tenido impacto en las cuentas de resultados de los ejercicios 2017 y 2016 al estar provisionados en los ejercicios de devengo. El valor económico bruto de las acciones entregadas ha sido el siguiente (importes en euros):

	2017	2016
Consejeros	-	-
Consejeros Ejecutivos	257.591,57	1.126.682
Total	257.591,57	1.126.682

El impacto recogido en patrimonio neto de estas entregas de acciones es de 257.591,57 euros a 31 de diciembre de 2017.

- Retribución variable plurianual:

Adicionalmente, es preciso mencionar que está en vigor un plan de incentivos plurianual, descrito en el Informe anual de remuneraciones aprobado en votación consultiva por la Junta General celebrada en marzo de 2016, del que serán beneficiarios, entre otros, los consejeros ejecutivos.

El 100 por 100 del Incentivo está sujeto a las siguientes condiciones finales:

Anualmente, el ROE del Banco debe quedar por encima del punto medio del grupo comparable de Entidades a fecha 31 de diciembre de cada año. El grupo comparable de entidades determinado por la Comisión de Retribuciones para el 2017 estaba compuesto por: Banco Santander, BBVA, CaixaBank, Bankia, Banco Sabadell, Banco Popular y Liberbank.

Se informa que el porcentaje de consecución del ROE del Banco a 31 de diciembre de 2017 ha sido del 12,64%, quedando por encima del punto medio del grupo comparable de Entidades.

En todo caso, la concesión de dicha remuneración variable queda condicionada a:

- Que el ROE de la Actividad de Clientes supere el 10 por 100 a fecha 31 de diciembre de 2018 para percibir el 100 por 100 del incentivo variable devengado.
- Encontrarse de alta y en activo en el Grupo en la fecha de cobro. La extinción de la relación laboral o mercantil con carácter previo a la fecha de cobro y por cualquier causa determinará de forma automática y sin necesidad de comunicación alguna la extinción del derecho al cobro de este Incentivo.
- No haber perdido el nivel funcional o de responsabilidades actual.

Otros sobre remuneraciones:

Bankinter no mantiene con sus consejeros externos o no ejecutivos compromisos por pensiones. Bankinter durante el ejercicio 2017 no mantiene con sus consejeros ejecutivos o con los miembros de la Alta Dirección compromisos nuevos por pensiones o diferentes de los ya señalados en los Informes de Remuneraciones de consejeros de ejercicios anteriores.

Bankinter no tiene acordadas cláusulas de blindaje con ninguno de sus consejeros ejecutivos en sus contratos mercantiles de administración ni con el Presidente en su contrato de prestación de servicios, ni cláusulas que liguen el devengo de derechos económicos a situaciones de cambio de control en el banco (cláusulas habituales en este tipo de contratos en las grandes empresas), tal y como se indica en el informe sobre remuneraciones de los consejeros que se someterá a votación consultiva en la Junta General de 2018, al igual que en años anteriores.

Resumen retribuciones, créditos y otros beneficios de los consejeros

Retribuciones por conceptos retributivos

	Miles de euros	
	2017 (*)	2016 (*)
Retribución fija (1)	2.118	2.009
Retribución variable (2)	517	423
Dietas (3)	352	351
Atenciones Estatutarias (4)	1.160	1.180
Opciones sobre acciones y/o otros instrumentos financieros	-	-
Otros	-	-
	4.147	3.963

(*) no incluye la remuneración en especie percibida por el Presidente y la Consejera Delegada (15 miles de euros) ni otros conceptos percibidos por beneficios corporativos (que ascienden a 7 miles de euros).

- (1) Retribución fija devengada en 2017 exclusivamente correspondiente a los consejeros ejecutivos en su condición de ejecutivos y al Presidente del Consejo de Administración, por el ejercicio de sus funciones institucionales no ejecutivas.

- (2) Retribución variable correspondiente únicamente a los consejeros ejecutivos en su condición de ejecutivos, procedente de la retribución variable anual devengada en el ejercicio 2017. A cada uno de los consejeros ejecutivos, se les asignó una cantidad que percibiría en caso de cumplirse el objetivo previsto, según se ha explicado en el epígrafe "Retribución de los consejeros ejecutivos por sus funciones ejecutivas". A efectos meramente aclaratorios, el Presidente del Consejo no percibe retribución variable.
- (3) Dietas de asistencia a Consejos y Comisiones (consejeros)
- (4) Comprende retribución fija del Consejo más entrega gratuita de acciones (por sus funciones como mero consejeros)

Retribuciones por tipología de consejero incluidos todos los conceptos

Tipología Consejeros	Miles de euros			
	2017		2016	
	Por Sociedad ¹	Por Grupo (**)	Por Sociedad ¹	Por Grupo (**)
Ejecutivos (*)	2.341	-	2.160	-
Externos Dominicales	228	-	229	-
Externos Independientes	660	72	705	55
Otros Externos (***)	918	-	869	-
	4.147	72	3.963	55

¹ No incluye la remuneración en especie percibida por el Presidente y la Consejera Delegada (15 miles de euros) ni otros conceptos percibidos por beneficios corporativos que ascienden a 7 miles de euros.

(*) Tienen la condición de consejeros ejecutivos: CARTIVAL, S.A., Vicepresidente ejecutivo y D^a. María Dolores Dancausa Treviño, Consejera Delegada.

(**) Los consejeros D. Gonzalo de la Hoz Lizcano y D. Rafael Mateu de Ros, en calidad de consejeros no ejecutivos, percibieron durante el año 2017 en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración de Línea Directa Aseguradora, S.A., y de sus comisiones en el caso de D. Gonzalo de la Hoz Lizcano, el importe de 41.800 euros y 22.000 euros, respectivamente. Adicionalmente, D. Gonzalo de la Hoz Lizcano es Presidente de Gneis Global Services, S.A., empresa de servicios de tecnología y operaciones del Grupo, y ha percibido durante el año 2017 en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración el importe de 8.400 euros.

(***) Tiene la condición de "otros externos" el Presidente, D. Pedro Guerrero Guerrero.

Otros beneficios

	Miles de euros
Anticipos	-
Créditos concedidos	-
Fondos y Planes de Pensiones: Aportaciones	-
Fondos y Planes de Pensiones: Obligaciones contraídas	600
Primas de seguros de vida	3
Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	-

Operaciones con miembros del Consejo de Administración

En relación con las operaciones que supongan una transferencia de recursos u obligaciones entre la Sociedad y entidades del Grupo y los consejeros de Bankinter, S.A., sus accionistas significativos, directivos y partes vinculadas, por una cuantía significativa, ajenas al tráfico ordinario de Bankinter, S.A. o que no se hayan realizado en condiciones normales de mercado, procede remitirse al contenido del apartado D (operaciones con partes vinculadas) del Informe Anual de Gobierno Corporativo correspondiente al ejercicio 2017.

A continuación se proporcionan los datos y características globales de los créditos y avales concedidos a los Consejeros:

El importe de los créditos concedidos a los consejeros a 31 de diciembre de 2017 asciende a 12.944 miles de euros (12.874 miles de euros al 31 de diciembre de 2016). A 31 de diciembre de 2017 la Entidad tiene constituidos avales a favor de sus Consejeros por 22 miles de euros (24 miles de euros a 31 de diciembre de 2016).

El plazo medio remanente de los préstamos y créditos concedidos a los Consejeros de la Entidad es aproximadamente de 3 años en 2017 (4 años en 2016). Los tipos de interés se sitúan entre el 0,15% y el 2,75% en 2017 (0,15% y el 3,00% en 2016).

A continuación, se desglosa información adicional sobre las transacciones con partes vinculadas que figura en el Anexo I de la presente memoria:

El plazo medio remanente de los acuerdos de financiación que figuran en el citado Anexo de la memoria es de 8 años y 5 meses (igual plazo en 2016).

El tipo efectivo medio de los créditos concedidos a Administradores y Directivos es del 0,859% (0,911% en 2016). Del importe total de esos créditos, el 57% tiene garantía personal y el 43% restante tiene garantía real, (67% y 33%, respectivamente en 2016).

El tipo efectivo medio de los créditos concedidos a "Otras Partes Vinculadas" es del 1,086% (1,120% en 2016). Del importe total de esos créditos, el 47% tiene garantía personal y el 53% tiene garantía real, (27% y 73%, respectivamente en 2016).

Al cierre de 2017 y al cierre de 2016 no se han reconocido correcciones valorativas por deudas de dudoso cobro relativas a importes incluidos en los saldos pendientes.

Al cierre de 2017 y al cierre de 2016 no se han reconocido gastos relativos a las deudas incobrables o de dudoso cobro de partes vinculadas.

Conflictos de interés de los miembros del Consejo de Administración.

El artículo 229 de la Ley de Sociedades de Capital establece que los administradores deberán comunicar al Consejo de Administración cualquier situación de conflicto, directo o indirecto, que ellos o personas vinculadas a ellos pudieran tener con el interés de la sociedad. Bankinter cuenta, además, con una Política de prevención de conflictos de interés adoptada por Acuerdo

del Consejo de 22 de abril de 2015 Ninguno de los miembros del Consejo de Administración ha manifestado situación de conflicto de interés de las definidas en el artículo 229 de la Ley de Sociedades de Capital, dejando constancia expresa en cumplimiento del tercer apartado del citado artículo.

Participación de los consejeros en el capital social

En cumplimiento de lo previsto en el Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores, y en la Ley de Sociedades de Capital, la Entidad está obligada a informar de las participaciones de los consejeros de Bankinter, S.A. en el capital social de la Entidad.

El desglose de las participaciones de los miembros del Consejo de Administración a 31 de diciembre de 2017 y 2016 era el siguiente:

	31-12-17 (1)				31-12-16 (2)			
	Total Acciones	Porcentaje de Participación	Directas	Indirectas	Total Acciones	Porcentaje de Participación	Directas	Indirectas
Pedro Guerrero Guerrero	3.085.822	0,343	3.085.817	5	3.085.822	0,343	3.085.817	5
María Dolores Dancausa Treviño	1.082.197	0,12	1.080.933	1.264	1.063.236	0,118	1.062.767	469
Cartival, S.A.	205.596.084	22,873	205.596.084	-	205.580.188	22,871	205.580.188	-
Marcelino Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	253.045	0,028	253.045	-	253.045	0,028	253.045	-
Fernando Masaveu Herrero	47.568.636	5,292	776.330	46.792.306	47.568.636	5,292	776.330	46.792.306
Teresa Martín-Retortillo Rubio (1)	0	0	-	-	0	0	-	-
Gonzalo de la Hoz Lizcano	666.106	0,074	666.106	-	666.106	0,074	666.106	-
Jaime Terceiro Lomba	48.144	0,005	48.144	-	48.144	0,005	48.144	-
María Teresa Pulido Mendoza	1.509	0	1.509	-	1.509	0	1.509	-
Rafael Mateu de Ros Cerezo	964.721	0,107	964.721	-	1.014.721	0,113	1.014.721	-
Ex-Consejeros	0	-	-	-	1.000	0	1.000	-
Totales	259.266.264	28,842	212.472.689	46.793.575	259.282.407	28,844	212.489.627	46.792.780

- (1) Teresa Martín-Retortillo Rubio fue nombrada consejera externa independiente de Bankinter por cooptación el 7 de noviembre de 2017.
- (2) Dentro de la categoría de ex consejeros las cantidades del cuadro incluidas en el ejercicio 2016 corresponden a lo percibido por D^a. Rosa María García García, que dejó de ser consejera de Bankinter el 5 de abril de 2017.
- (3) El capital social de Bankinter a 31 de diciembre de 2017 y 31 de diciembre de 2016 está representado por un total de 898.866.154 acciones.

Retribución de la alta dirección.

A 31 de diciembre de 2017, el número de altos directivos de la entidad era de 7 personas (no incluyéndose dentro de este colectivo a los consejeros ejecutivos ni al Presidente, dado el carácter no ejecutivo del mismo). Teniendo en cuenta lo anterior, la remuneración de la alta dirección en 2017 fue de 3.165 miles de euros, de donde 2.313 miles de euros corresponden a retribución fija y 852 miles de euros a retribución variable. En 2016 esa cantidad era de 2.830 miles de euros (7 personas).