

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2014

C.I.F.

A28157360

DENOMINACIÓN SOCIAL

BANKINTER, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

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

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

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

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

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

Explique la política de remuneraciones

Los principios generales que rigen la política retributiva de Bankinter son los siguientes (detallados en el Informe de la Comisión de Retribuciones que se pone a disposición de la Junta General en unión de este informe):

- 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 externa.
- Supervisión y efectividad.
- Flexibilidad y transparencia.
- Sencillez e individualización.

A continuación se describen las principales modificaciones en la política retributiva de los Consejeros por cada una de las funciones ejercidas:

1.- Política Retributiva general de los Consejeros en su condición de tales (por el ejercicio de sus funciones de supervisión y decisión colegiada):

La Comisión de Retribuciones (anteriormente la Comisión de Nombramientos y Retribuciones) anualmente propone al Consejo de Administración la política de retribución de los Consejeros por el ejercicio de sus funciones de supervisión y decisión colegiada, teniendo en cuenta que dicha política, (i) debe ser suficiente para compensar su dedicación, cualificación y responsabilidad, sin comprometer la independencia de los que tengan la condición de Consejero, (ii) debe ajustarse a la retribución establecida por los Estatutos sociales de la Sociedad y su política retributiva, y (iii) debe considerar el entorno económico actual y las exigencias de la política de riesgos del Banco. La Junta General de accionistas que se celebre en marzo de 2015 fijará el importe máximo de la retribución de los Consejeros por el ejercicio de sus funciones en su condición de tales.

El Consejo, en su reunión de 17 de diciembre de 2014, decidió modificar el sistema retributivo a los miembros del Consejo de Administración por sus funciones de supervisión y decisión colegiada.

A partir del 1 de enero de 2015, 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. La remuneración total percibida de forma individual podrá ser satisfecha mediante uno o la combinación de dos de 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 ii) dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y de sus comisiones. Dichos conceptos son detallados en el apartado A.3. y A.4, así como en el Informe de la Comisión de Retribuciones emitido al efecto.

2.- Política de retribuciones del Presidente y los consejeros ejecutivos:

Además de las retribuciones anteriores, 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 une a la sociedad, una remuneración adicional 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. Por su parte, el Presidente del Consejo de Administración (por el desempeño de funciones institucionales y no ejecutivas adicionales a las que desempeña en su condición de mero consejero) únicamente percibe remuneración fija.

El Consejo de Administración, a partir del 2015, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (actualmente, Comisión de Retribuciones) ha decidido realizar algunos otros ajustes en la política retributiva, dirigidos a profundizar en el alineamiento de la remuneración con otros objetivos concretos adicionales referenciados a la rentabilidad, liquidez y solvencia a largo plazo del Grupo, entre otros.

Así en el caso de 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 que los Consejeros ejecutivos podría recibir en un escenario de cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos establecidos por el Banco para el 2015 supondría en torno a un 31 por 100 de la retribución fija de este colectivo. En caso de alcanzar el máximo de cumplimiento, dicho porcentaje se elevaría hasta el 37 por 100. Sobre la retribución total como consejeros tanto por sus funciones de supervisión como ejecutivas, el porcentaje de retribución variable asciende al 24 por 100 y, en caso de alcanzar el máximo de cumplimiento, este porcentaje se elevaría al 27 por 100.

Adicionalmente, a partir de 2015, y por acuerdo del Consejo de Administración, se han adoptado una serie de ajustes a los elementos del sistema anterior de liquidación y pago de la retribución variable que afecta a un colectivo determinado del Grupo Bankinter entre los que se encuentran los Consejeros ejecutivos (como el porcentaje en acciones aplicable tanto a la parte diferida y no diferida, los períodos de retención de las acciones, cláusulas malus). El sistema de liquidación de la retribución variable aplicable para el ejercicio en curso está detallado en el epígrafe A.4.

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

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

La política contenida en el presente informe ha sido propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Bankinter (actualmente Comisión de Retribuciones) en su reunión de 15 de diciembre de 2014 y aprobada por el Consejo de Administración en su reunión de 17 de diciembre de 2014.

La Comisión de Retribuciones de Bankinter tiene, entre otras, las siguientes funciones de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del Reglamento del Consejo:

- 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.
- 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.

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES

En la fecha de aprobación del presente informe, la composición de la Comisión de Retribuciones de Bankinter es la siguiente:

Presidente: D. John de Zulueta Greenebaum

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

Señalar que el Consejo de Administración en su reunión de 21 de enero de 2015 decidió, en cumplimiento de la Ley de Ordenación, Supervisión y Solvencia de entidades de crédito, separar la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en dos Comisiones separadas: Comisión de Retribuciones y Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo (esta última se unificó con la Comisión de Gobierno Corporativo ya existente).

En 2014 no se han producido cambios en la composición de la Comisión de Retribuciones (anterior Comisión de Nombramientos y Retribuciones). Durante el pasado ejercicio todos los miembros de la Comisión de Retribuciones eran consejeros no ejecutivos externos (esto es, no eran miembros de la alta dirección o empleados del Banco).

El Reglamento del Consejo prevé que la Comisión de Retribuciones se componga mayoritariamente de consejeros independientes y que en cualquier caso su presidente tenga esta condición. En la actualidad, todos los miembros de la Comisión son consejeros externos independientes.

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

FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES

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

ASESORES EXTERNOS

En los procesos de adopción de sus respectivas decisiones en materia de retribuciones, la Comisión de Retribuciones y el Consejo han podido contrastar los datos relevantes con los correspondientes a los mercados y entidades comparables, dadas la dimensión, características y actividades del Banco. La Comisión de Retribuciones y el Consejo de Administración, inicialmente, contaron con el asesoramiento de la firma KPMG Asesores como experto externo independiente para la confección de la política retributiva del Grupo Bankinter adaptada a las exigencias del Real Decreto 771/2011, de 3 de junio y la Ley 10/2014, de 26 de junio de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.

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

Explique los componentes fijos de la remuneración

Bankinter, tal y como se indicó en el punto A.1 del presente informe, cuenta con un sistema de retribución que diferencia entre (i) la remuneración de consejeros por el desempeño de funciones de supervisión y decisión colegiada, esto es, por su condición de tales, y (ii) la remuneración del Presidente (por el desempeño de funciones institucionales no ejecutivas) y de los consejeros ejecutivos (por el desempeño de funciones ejecutivas). A continuación, se explican los componentes fijos que retribuyen ambos tipos de funciones a ejercer por los consejeros:

1.- Retribución fija por desempeño de funciones de supervisión y decisión colegiada:

El Consejo de Administración de Bankinter en su reunión de 17 de diciembre de 2014, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (actualmente Comisión de Retribuciones) aprobada en su reunión de 15 de diciembre de 2014, aprobó el marco retributivo de los Consejeros por el desempeño de funciones de supervisión y decisión colegiada para 2015, sin perjuicio de someter la fijación del importe máximo anual de retribución de los consejeros por estas funciones –o, en los aspectos que proceda- a la Junta General. En esa misma reunión, el Consejo de Administración de Bankinter, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (actual Comisión de Retribuciones), decidió modificar el sistema que hasta el momento se estaba aplicando en ejercicios anteriores, para el ejercicio 2015 y sucesivos, tal y como se describe en el punto A.1 del presente informe.

Los importes de la cuantía fija anual definida en el punto A.1. para el año 2015 son los que a continuación se describen:

Presidente: 170.000 euros/anales

Consejeros ejecutivos: 150.000 euros/anales.

Resto de miembros del Consejo: 85.000 euros/anales.

Adicionalmente, para los miembros del Consejo de Administración que sean a su vez Presidentes de alguna de las Comisiones delegadas percibirán la cantidad de: 15.000 euros/anales.

Los importes correspondientes a las dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y de las Comisiones, descritos en el apartado A.1 del presente informe son:

-Reuniones del Consejo de Administración: al Presidente se le abonará un importe de 2.000 euros por reunión y al vocal se le abonará un importe de 1.500 euros por reunión.

-Reuniones de las Comisiones del Consejo: al Presidente se le abonará un importe de 1.500 euros por reunión y al vocal se le abonará un importe de 1.000 euros por reunión.

Las dietas se abonarán a continuación de cada reunión del Consejo o Comisión.

El Consejo de Administración de Bankinter, a propuesta de la Comisión de Retribuciones ha sometido a aprobación de la Junta General de accionistas que se celebre en 2015 la fijación del importe de la asignación global anual que puede satisfacerse al conjunto de consejeros por su condición de tales. El importe sometido a aprobación por la Junta General es de 1,6 millones de euros, cantidad que se mantendrá en vigor, en caso de ser aprobada, en tanto la Junta General no acuerde modificarla.

En caso de fallecimiento se establece que todos los derechos sobre cantidades pendientes de percibir pero ya devengadas que correspondan al Consejero, se transmitan a sus herederos o beneficiarios, llevándose a cabo las actuaciones que para ello sean necesarias. Del mismo modo se procederá en caso de incapacidad del Consejero para el desempeño de sus funciones.

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

2.- Retribución fija del Presidente y los consejeros ejecutivos:

El Presidente y los Consejeros ejecutivos perciben además de por los conceptos anteriores una retribución fija, los dos últimos por su labor ejecutiva.

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

Anualmente, Bankinter, aplicando el principio de análisis del mercado, participa en estudios retributivos del sector que permiten determinar las referencias de mercado con respecto a las cuales se compara. Asimismo estas referencias se

tienen en cuenta, junto con otros criterios internos, en la construcción de las bandas salariales que se establecen para cada puesto.

Anualmente, la Comisión de Retribuciones propone al Consejo de Administración la aprobación de la retribución fija del Presidente y de los Consejeros ejecutivos, sin la presencia de estos. Así el Consejo de Administración de Bankinter en su reunión de 17 de diciembre de 2014, a propuesta de la Comisión citada Comisión, acordó los siguientes importes de retribución fija para el año 2015:

- Presidente del Consejo: 630.000 euros anuales (no percibe retribución variable)
- Vicepresidente ejecutivo: 520.884 euros anuales.
- Consejera Delegada: 701.190 euros anuales.

El Consejo de Administración decidió elevar la retribución fija de los Consejeros ejecutivos y del Presidente en un 5%, manteniéndose para los Consejeros ejecutivos la retribución variable.

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

En particular:

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

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

Tal y como se ha indicado anteriormente en el apartado A.1, los únicos consejeros que perciben una retribución variable son los que ejercen funciones ejecutivas: Vicepresidente ejecutivo y Consejera Delegada. 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 al resto de la plantilla que percibe este tipo de remuneración. Esta retribución variable tiene por objeto asegurar una correcta correlación entre los niveles de retribución resultantes y la evolución de los resultados de la Sociedad, calculándose tal y como se indica más adelante.

El Consejo de Administración de Bankinter, a propuesta de la Comisión de Retribuciones (anteriormente Comisión de Nombramientos y Retribuciones) ha asignado como retribución variable correspondiente a 2015 las siguientes cantidades que los consejeros ejecutivos percibirían en caso de cumplirse el 100 por 100 de los objetivos previstos:

- El Vicepresidente percibirá, en su caso, por el devengo de la retribución variable 2015: 157.463 euros, conforme a lo indicado más adelante.

- La retribución variable fijada para la Consejera Delegada para el ejercicio 2015 es de 222.628 euros, conforme a lo indicado a continuación.

El incentivo anual tiene por objeto asegurar una correcta correlación entre los niveles de retribución resultantes y la evolución de los resultados de la Sociedad, estando directamente referenciado al objetivo principal que es el Beneficio Antes de Impuestos ("BAI") de la actividad bancaria del Grupo, y a otros objetivos financieros y no financieros, que vinculan las retribuciones a la evolución del negocio a medio y largo plazo, evitando que se incurra en riesgos excesivos. Durante el año 2015 los objetivos a los que está vinculada la retribución variable de los consejeros ejecutivos son, en este orden, al Beneficio Antes de Impuestos de la actividad bancaria, en segundo lugar al indicador de calidad externa global percibida por cliente, y en tercer lugar, al ratio de solvencia (CET1) de la entidad. El Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones anualmente aprueba, para un cumplimiento del 100% de los objetivos establecidos, la cifra de retribución variable de los Consejeros ejecutivos, así como la escala de cumplimiento de los indicadores asociados a dicha retribución, en función de los porcentajes de consecución.

En el caso del objetivo BAI, el devengo del componente variable se produce desde la consecución de un 80 por 100 del objetivo y hasta un máximo del 120 por 100 del mismo, pudiendo percibir según los citados porcentajes de consecución entre el 70 y el 120 por 100 de la cantidad variable asignada a cada uno de los beneficiarios. Cada uno de los indicadores de calidad externa global del cliente y del ratio de solvencia, condicionan el 10 por ciento de la retribución variable, de forma independiente, moviéndose entre cero y cien dentro de ese porcentaje de retribución variable sujeto a la consecución de dichos objetivos.

Plazos y forma de entrega de la retribución variable:

i) La entrega de una parte sustancial de la remuneración variable de los Consejeros ejecutivos, en concreto, el 40 por 100, se diferirá durante un periodo de tres años. Esta retribución diferida será abonada a lo largo de los tres años inmediatamente posteriores al de la percepción de la parte no diferida por tercios (mediante tres pagos anuales del mismo importe).

ii) Adicionalmente, la entrega de una parte sustancial de la remuneración variable, en concreto, el 50 por 100 de cualquier elemento de remuneración variable se entregará en acciones de Bankinter. Será aplicable tanto a la parte del componente variable de remuneración diferida como a la parte del componente variable de remuneración no diferida. Las características de dicha entrega de acciones están contenidas en el informe que la Comisión de Retribuciones ha elevado al efecto al Consejo de Administración. Igualmente, en el citado informe se explican las condiciones inherentes al cobro de la retribución variable, en relación al período de retención de las acciones, la compensación del diferimiento a los beneficiarios, la prohibición de operaciones de cobertura sobre dichas entregas de acciones, y los ajustes ex-post de las remuneraciones, entre otros.

Durante el primer mes del año 2015, los consejeros ejecutivos han percibido la parte correspondiente de la retribución variable en entrega de acciones diferida devengada en los años 2011, 2012 y 2013, así como el 50% en efectivo de la retribución variable devengada en 2014. Adicionalmente, al sistema de retribución variable anual explicado anteriormente, indicar que existe, tal y como se explicó en el informe de retribuciones del año pasado, una retribución extraordinaria condicionada. El Consejo de Administración de Bankinter, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobó en enero de 2013 una remuneración extraordinaria condicionada, para un colectivo de personas, donde están incluidos entre otros el Vicepresidente y la Consejera Delegada que reconoce y remunera, por un lado, los resultados positivos de la gestión colectiva realizada en los últimos años, en un contexto de crisis generalizada, con un especial reconocimiento a la superación por parte de Bankinter de los retos recientes relativos al capital y solvencia y, por otro lado, la gestión individual durante este periodo de un número de personas, cuya responsabilidad y contribución directa e indirecta a través de sus equipos, es decisiva para la cuenta de resultados actual del Banco.

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

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

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

Bankinter no mantiene con sus consejeros compromisos por pensiones.

Asimismo, Bankinter tampoco mantiene con sus consejeros compromisos de aportaciones por pensiones. Como excepción a lo anterior, en el caso de la Consejera Delegada, como se ha indicado en informes de remuneraciones anteriores, hay que precisar que como Consejera Delegada de la filial de Bankinter, Línea Directa Aseguradora S.A., le fue reconocido en el año 2005 un plan de pensiones de aportación definida que el Consejo de Administración de Bankinter, a propuesta de su Comisión de Nombramientos y Retribuciones (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, no existiendo, al ser de aportación definida ningún compromiso por parte de Línea Directa ni de Bankinter de realizar nuevas aportaciones. De este modo no hay aportaciones realizadas por este concepto durante 2014 ni hay compromiso de hacerlas en los ejercicios futuros.

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

Explique las indemnizaciones

El Presidente, el Vicepresidente y la Consejera Delegada tienen firmados con la Sociedad contratos mercantiles de 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 se aplican exclusivamente en casos análogos a los establecidos para las relaciones laborales ordinarias en el Estatuto de los Trabajadores y tienen un límite indemnizatorio que en ningún caso puede ser superior al límite fijado en la normativa laboral para el conjunto de empleados de la entidad.

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

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

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

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

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

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

a) 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.

b) Sometimiento al Código de Ética Profesional y al Código de Conducta de Mercado de Valores del Grupo Bankinter
Se establece la obligación de observar el Código de Ética Profesional y el Código de Conducta de Mercado de Valores del grupo Bankinter.

c) Obligación de confidencialidad y devolución de documentos

Se establece un riguroso deber de confidencialidad durante la vigencia de la relación y también tras su terminación, momento en que deberán devolverse al Banco los documentos y objetos relacionados con su actividad y que se encuentren en poder del consejero ejecutivo.

d) Duración, Plazos de preaviso e Indemnizaciones por extinción del contrato

El Contrato resulta plenamente aplicable desde la misma fecha del nombramiento como Consejero ejecutivo y mantiene su plena eficacia mientras esté vigente el nombramiento del mismo con facultades ejecutivas.

En el punto anterior se establecen las indemnizaciones, en su caso, previstas en los citados contratos y referidas anteriormente en el apartado A.6.

d) Obligaciones post-contractuales

Durante un período de 18 meses a contar desde la fecha de extinción del contrato mercantil, el consejero asume el compromiso de no competencia post contractual, comprometiéndose a no realizar actividades laborales o prestar servicios profesionales, por cuenta propia o ajena, que concurren con las del Banco o entidades de su Grupo.

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

Explique las remuneraciones suplementarias

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

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 distintas 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

El esquema de retribución variable establecido por el banco está adaptado a los principios de la disposición reglamentaria y de la normativa comunitaria que le da cobertura y que exigen que la política de remuneración sea compatible con

una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promueva este tipo de gestión y no ofrezca incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la entidad de crédito. Los objetivos del plan de incentivos 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, 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 cada ejercicio el capital social.

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

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

- Existen en el banco herramientas adecuadas y suficientes de medición y seguimiento del cumplimiento de los objetivos de los sistemas de retribución variable.

- Las áreas de control no tienen retribuciones variables indexadas al cumplimiento de objetivos de áreas a las que controlen.

- No existen 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.

- La composición del balance del banco, sus niveles de morosidad y riesgo incurrido, y la cultura de gestión del riesgo [extremadamente prudente] constituyen una muestra clara y evidente del alineamiento de los sistemas retributivos del banco con su nivel de riesgo deseado.

- La composición de la Comisión de Retribuciones, sus funciones y su papel en la definición y aprobación de los sistemas de retribución variable cumple no solo con lo previsto en la norma sino con los principales estándares nacionales e internacionales de Buen Gobierno Corporativo. Una vez al año se realiza una evaluación interna, central e independiente de la aplicación de la política de remuneración, al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por la propia Comisión y el Consejo en esta materia.

- El compromiso de transparencia del banco frente al mercado, sus inversores, clientes y accionistas es máximo, dando información anual en el informe de remuneraciones que se somete a votación consultiva de la Junta General desde que esta buena práctica se incorporó al Código Unificado de Buen Gobierno aprobado por la CNMV, de todos y cada uno de los conceptos y cantidades cobradas por los consejeros ejecutivos de manera individualizada y de la alta dirección de forma agregada y fue pionera en establecer este máximo nivel de transparencia y someter el informe a votación en nuestra Junta resultando este aprobado cada año con porcentajes muy cercanos al 100% del capital presente y representado.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

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

Previsión general de la política de remuneraciones

Para los siguientes ejercicios, no se prevén a la fecha de este informe modificaciones sustanciales en la política de remuneraciones. Con independencia de lo anterior, la Comisión de Retribuciones de Bankinter revisa anualmente la política retributiva del Consejo de Administración en virtud de las funciones que le han sido atribuidas en el Reglamento del Consejo de Administración. Con la citada periodicidad la Comisión de Retribuciones propone al Consejo de Administración los conceptos, cuantías y condiciones aplicables a los sistemas retributivos.

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

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

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

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

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

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

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

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

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

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

Se incluye a continuación un resumen global de la aplicación de la política de retribuciones para el ejercicio pasado (2014).

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

De acuerdo con el informe sometido a la Junta General Ordinaria de 2014 con carácter consultivo y aprobado por la misma, la cantidad a percibir por Consejero y por punto sería de hasta 88.000 euros año, a distribuir como sigue:

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

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

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

o Dieta de asistencia Presidente: 4.620 euros por reunión.

o Dieta de asistencia Vocal: 3.080 euros por reunión.

Durante el año 2014, los Consejeros D. Gonzalo de la Hoz Lizcano y D. Rafael Mateu de Ros, Consejeros independientes, percibieron en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración de Línea Directa Aseguradora, S.A., el importe de 12.000 euros y 7.500, respectivamente. En la cantidad percibida por D. Gonzalo de la Hoz Lizcano, se incluyen las dietas como vocal tanto del Consejo de Administración como de la Comisión de Control de Línea Directa Aseguradora. D. Gonzalo de la Hoz Lizcano también es Presidente no ejecutivo de Gneis Global Services, S.A., empresa de servicios de tecnología y operaciones del Grupo, y ha percibido durante el año 2014 en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración el importe de 7.200 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 2014 de forma individualizada.

Al cierre de 2014 el número de consejeros de Bankinter S.A. se mantuvo igual respecto al cierre de 2013, en 10.

Retribución del Presidente y los Consejeros ejecutivos

Además de la retribución anteriormente indicada, el Presidente del Consejo de Administración y los Consejeros ejecutivos devengaron durante 2014 en concepto de retribución las siguientes cantidades, aprobadas por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

Retribución Fija:

- Pedro Guerrero Guerrero, Presidente de Bankinter, percibió un total de 603 miles de euros en concepto de retribución fija.
- CARTIVAL, S.A., Vicepresidente ejecutivo de Bankinter, percibió un total de 496 miles de euros en concepto de retribución fija.
- María Dolores Dancausa Treviño, Consejera Delegada de Bankinter, percibió un total de 667 miles de euros en concepto de retribución fija.

Retribución Variable:

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.

Dicha retribución variable anual está vinculada a la consecución del objetivo de resultados de la actividad bancaria del Grupo, en términos de beneficio antes de impuestos, según lo aprobado por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones. A cada uno de los Consejeros ejecutivos se les asigna una cantidad que percibirían en caso de cumplirse el 100% del objetivo previsto. No obstante, el devengo de este incentivo variable se produce desde

la consecución de un 80% del objetivo y hasta un máximo del 120% del mismo, pudiendo percibir según los citados porcentajes de consecución entre el 70% y el 120% de la cantidad variable asignada a cada uno de los beneficiarios. El porcentaje de consecución en 2014 ha sido 120% (en 2013 de 100,1%).

Dicha retribución variable devengada en 2014 es pagada siguiendo el siguiente esquema: Se aplica el diferimiento de un 40% del incentivo devengado en 3 años y de forma lineal, así como el pago del 50% del total del incentivo en acciones de la entidad. El pago del 50% en acciones quedaba condicionado en el caso de los Consejeros ejecutivos a su aprobación por la Junta General de Accionistas de Bankinter que se celebrará el año siguiente al devengo, tal y como requiere el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital. La Junta General celebrada en 2014 aprobó la retribución de los Consejeros ejecutivos consistente en la entrega de acciones como parte de su retribución variable 2013 con el voto favorable de un 98,026% del capital presente o representado en dicha Junta (99,648% en 2012).

A continuación, se detallan las cantidades devengadas durante el año 2014, por los Consejeros ejecutivos de la sociedad:

1. Al cierre del ejercicio 2014 el porcentaje de consecución ha sido del 120% lo que ha determinado el devengo de un incentivo variable de 180.000 euros para el Vicepresidente ejecutivo y de 254.400 euros para la Consejera Delegada, que se abonará en la forma y plazos que a continuación se indica:

- En efectivo el 50% de la retribución variable devengada por el incentivo variable de 2014: 90.000 euros corresponden al Vicepresidente ejecutivo del Consejo y 127.200 euros a la Consejera Delegada.

- En acciones (condicionado a la aprobación de la Junta General tal y como se ha indicado anteriormente):

- o el 10% de la retribución variable devengada en 2014: 6.618 acciones (2.742 acciones al Vicepresidente ejecutivo y 3.876 a la Consejera Delegada), a un precio de 6,56261538 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 2015 ambos inclusive. Si la entrega de acciones indicada anteriormente es aprobada por la Junta general que se celebre en 2015, se procederá a la entrega de las acciones dentro de los 5 días hábiles bursátiles siguientes al de su aprobación.

- o El resto de la retribución variable anual 2014 (40% restante) se percibirá también en acciones. Teniendo en cuenta que el precio de referencia de la acción para obtener la cantidad de acciones a entregar es el mismo indicado anteriormente (6,56261538 euros/acciones), se desglosan a continuación las cantidades a percibir en los próximos años:

- Vicepresidente ejecutivo:

- 3.657 acciones se entregarán a lo largo del mes de enero de 2016.

- 3.657 acciones se entregarán a lo largo del mes de enero de 2017.

- 3.657 acciones se entregarán a lo largo del mes de enero de 2018.

- Consejera Delegada:

- 5.168 acciones se entregarán a lo largo del mes de enero de 2016.

- 5.168 acciones se entregarán a lo largo del mes de enero de 2017.

- 5.168 acciones se entregarán a lo largo del mes de enero de 2018.

En definitiva, la suma de las cantidades devengadas por el Presidente (por sus funciones institucionales adicionales a las de mero Consejero) y los consejeros ejecutivos en 2014 (en concepto de retribución por sus servicios ejecutivos) fue de un total de 2.215 miles de euros. En 2013 fue de 1.976 miles de euros. El aumento viene motivado principalmente por el mayor porcentaje de consecución conseguido en el principal objetivo al que se referencia la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos (Vicepresidente y Consejera Delegada), existiendo el mismo reflejo en la retribución variable abonada al resto de empleados del Banco que siguen el mismo esquema retributivo.

Durante el año 2014 se han entregado a los Consejeros Ejecutivos las acciones correspondientes por el diferimiento de la retribución variable devengada en los años 2011, 2012 y 2013, según el detalle de los acuerdos aprobados en la Junta General celebrada en los años 2012, 2013 y 2014, respectivamente. En el epígrafe sobre remuneración de los consejeros de la memoria legal individual de Bankinter y del Grupo consolidado del ejercicio 2014 se incluye un detalle de las entregas realizadas durante el año 2015.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
MARIA TERESA PULIDO MENDOZA	Independiente	Desde 23/07/2014 hasta 31/12/2014.
FERNANDO MASAVEU HERRERO	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JAIME TERCEIRO LOMBA	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
PEDRO GONZALEZ GRAU	Independiente	Desde 21/03/2014 hasta 25/04/2014.
JOHN DE ZULUETA GREENEBAUM	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
RAFAEL MATEU ROS CEREZO	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
PEDRO GUERRERO GUERRERO	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
CARTIVAL, S.A.	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MARCELINO BOTIN-SANZ SAUTOLA NAVEDA	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
GONZALO DE LA HOZ LIZCANO	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.

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 2014	Total año 2013
RAFAEL MATEU ROS CEREZO	0	58	100	0	0	0	0	0	158	182
FERNANDO MASAVEU HERRERO	0	58	63	0	0	0	0	0	121	124
MARCELINO BOTIN-SANZ SAUTOLA NAVEDA	0	58	26	0	0	0	0	0	84	92

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 2014	Total año 2013
JAIME TERCEIRO LOMBA	0	58	98	0	0	0	0	0	156	154
PEDRO GONZALEZ GRAU	0	25	23	0	0	0	0	0	48	87
CARTIVAL, S.A.	496	87	96	180	0	0	0	0	859	711
JOHN DE ZULUETA GREENEBAUM	0	58	69	0	0	0	0	0	127	123
MARIA TERESA PULIDO MENDOZA	0	26	13	0	0	0	0	0	39	0
GONZALO DE LA HOZ LIZCANO	0	58	72	0	0	0	0	0	130	122
MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	667	87	79	254	0	0	0	6	1.093	1.001
PEDRO GUERRERO GUERRERO	0	719	90	0	0	0	0	8	817	823

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	0	0	600	600

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
RAFAEL MATEU ROS CEREZO	0	0	7	0	0	0	0	0	7	6
GONZALO DE LA HOZ LIZCANO	0	0	19	0	0	0	0	0	19	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 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
RAFAEL MATEU ROS CEREZO	158	0	0	158	7	0	0	7	165	188	0
FERNANDO MASAVEU HERRERO	121	0	0	121	0	0	0	0	121	124	0
MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	1.093	0	0	1.093	0	0	0	0	1.093	1.001	0
MARCELINO BOTIN-SANZ SAUTOLA NAVEDA	84	0	0	84	0	0	0	0	84	92	0
GONZALO DE LA HOZ LIZCANO	130	0	0	130	19	0	0	19	149	138	0
JAIME TERCEIRO LOMBA	156	0	0	156	0	0	0	0	156	154	0
PEDRO GONZALEZ GRAU	48	0	0	48	0	0	0	0	48	87	0
PEDRO GUERRERO GUERRERO	817	0	0	817	0	0	0	0	817	823	0
CARTIVAL, S.A.	859	0	0	859	0	0	0	0	859	711	0
JOHN DE ZULUETA GREENEBAUM	127	0	0	127	0	0	0	0	127	123	0
MARIA TERESA PULIDO MENDOZA	39	0	0	39	0	0	0	0	39	0	0
TOTAL	3.632	0	0	3.632	26	0	0	26	3.658	3.441	0

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

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

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

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	613.264.806	68,48%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	21.011.318	2,35%
Votos a favor	591.873.587	66,09%
Abstenciones	379.901	0,04%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

Adicionalmente, y por transparencia, aunque no es de aplicación al presente informe, indicar que Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda, representante en el Consejo de Administración de Bankinter del consejero persona jurídica, CARTIVAL, S.A., es, a título personal, Presidente Ejecutivo de Línea Directa Aseguradora, S.A. Compañía de Seguros y Reaseguros, filial al 100% del banco, y recibió por esta circunstancia un total de 159.000 euros en concepto de retribución fija y 63.613 euros en concepto de retribución variable.

La remuneración percibida por los Consejeros por todos los conceptos, en atención al ejercicio de sus funciones de supervisión o decisión colegiada ha sido incluida en el cuadro D.1.a.i) dentro de la columna denominada "remuneración fija", por no estar dichas remuneraciones condicionadas a la consecución de objetivo alguno y son percibidas por el consejero con motivo de su pertenencia al Consejo de Administración de Bankinter y, en el caso del Presidente, también por sus funciones institucionales adicionales. Las entregas de acciones no suponen la existencia de planes de opciones que obliguen a detallar o desglosar información alguna en el cuadro D.1.a.ii). Asimismo, cada una de las entregas de acciones efectuadas a los miembros del Consejo de Administración durante el ejercicio 2014 por el ejercicio de sus funciones de supervisión ha sido comunicada por su beneficiario en tiempo y forma a través de la sede electrónica de la CNMV y en cumplimiento de las obligaciones de transparencia con el mercado que le son exigidas, utilizando el preceptivo documento de variación de participaciones significativas de miembros del consejo, que detalla la variación de derechos de voto asociados a las acciones, y de variación del sistema retributivo vivo correspondiente. Igualmente, en la tabla D.1.a.i) se ha incluido dentro de la columna de "retribución variable a corto plazo" el importe variable total devengado por los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas, dado que el devengo ha sido inferior a un año, con independencia del modo o plazo estipulados para el pago de dicha remuneración o si el pago queda sometido a diferimiento, retención, cláusulas "malus" de ajuste ex-post o cláusulas de recuperación de

las remuneraciones ya satisfechas ("clawback") a las que están sujetas las entidades de crédito, tal y como establecen las Instrucciones para la cumplimentación del presente informe. Igualmente, tanto en el presente informe como el que le complementa emitido por la Comisión de Retribuciones se incluyen las condiciones y forma de abono de dichas cantidades de retribución variable devengada.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 17/02/2015.

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

Sí

No