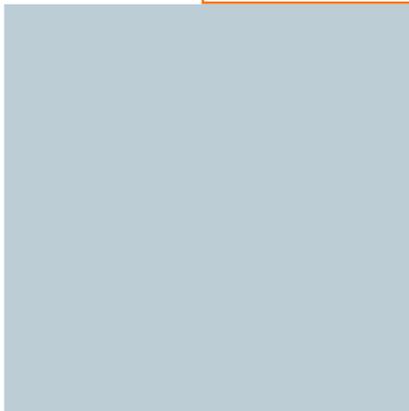


bankinter.

**Informe
anual sobre
Remuneraciones
de los Consejeros
de Bankinter
2020**



INDICE	
A.- POLITICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO (2021)	3
A.1.- Principios esenciales de la política retributiva	3
A.2.- Comisión de Retribuciones	5
A.3.- Sistemas de retribución de los consejeros para el ejercicio 2021	7
A.3.1.- Remuneración de los consejeros en su condición de tales en el ejercicio 2021.	7
A.3.1.1.- Retribuciones de los miembros del Consejo de Bankinter, en su condición de tales, en el ejercicio 2021	7
A.3.1.2.- Remuneraciones como miembros del consejo de otras sociedades del Grupo.	8
A.3.2.- Remuneración del Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración por el desempeño de funciones institucionales no ejecutivas adicionales en el ejercicio 2021	8
A.3.3.- Remuneración de los consejeros ejecutivos por sus funciones ejecutivas para el ejercicio 2021	9
A.3.3.1.- Funciones ejecutivas de los consejeros ejecutivos de Bankinter	9
A.3.3.2.- Descripción de las características de los componentes de la retribución de los consejeros ejecutivos por sus funciones ejecutivas para el ejercicio 2021	9
A.3.3.3.- Importes fijados como remuneración del Vicepresidente del Consejo por sus funciones ejecutivas para el ejercicio 2021	14
A.3.3.4.- Remuneración de la Consejera Delegada por sus funciones ejecutivas para el ejercicio 2021	15
A.3.4.- Condiciones de los contratos mercantiles	17
A.3.5.- Indemnizaciones pactadas en caso de terminación de las funciones como consejero	17
B.- RESUMEN GLOBAL DE COMO SE APLICÓ LA POLITICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO 2020.	18
B.1.- Papel de la Comisión de retribuciones en la aplicación de la política de retributiva durante el ejercicio 2020	18
B.2.- Aplicación concreta de la política de retribuciones durante 2020.	18
B.2.1.- Remuneración percibida durante el ejercicio 2020 por los consejeros en su condición de tales	18
B.2.1.1.- Remuneraciones de los consejeros por el ejercicio de sus funciones en Bankinter en su condición de tales.	18
B.2.1.2.- Remuneraciones de los consejeros por el ejercicio de sus funciones en sociedades del Grupo Bankinter	20
B.2.2.- Remuneración percibida durante el ejercicio 2020 por el Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración por el desempeño de funciones institucionales no ejecutivas adicionales	20
B.2.3.- Remuneración devengada durante el ejercicio 2020 por los consejeros ejecutivos por sus funciones ejecutivas	20
B.2.3.1.- Componentes de la retribución de los consejeros ejecutivos por sus funciones ejecutivas	20
B.2.3.2.- Importes de retribución devengada en 2020 por el Vicepresidente ejecutivo:	22
B.2.3.3.- Importes de retribución devengada en 2020 por la Consejera Delegada.	23
B.2.3.4.- Entregas de acciones a los consejeros ejecutivos durante 2020, procedentes de retribuciones variables devengadas en ejercicios anteriores	25
B.2.4.- Modificaciones en las condiciones de los contratos	26
B.2.5.- Otras remuneraciones.	26
OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS	26
Anexo 1.- Características del Sistema de previsión social	27
Anexo 2.- Características del Plan de Incentivos a Largo Plazo para los ejercicios 2019-2021	28
Anexo 3.- Informe anual de actividad de la Comisión de Retribuciones 2020	30

A.- POLITICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO (2021)

A.1.- Principios esenciales de la política retributiva

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

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

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

La Política Retributiva del Grupo Bankinter establece una serie de principios y ajustes sobre

la retribución variable de las categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan repercusión material en el perfil de riesgos de la Entidad ("colectivo identificado"), evitando así posibles conflictos de interés:

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

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

Política de Remuneraciones de los consejeros y sus modificaciones para 2021

- El Consejo de Administración, previo informe motivado de la Comisión de Retribuciones, sometió a la aprobación de la Junta General de Accionistas en marzo de 2020, una modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021 (en adelante, la "Política de Remuneraciones de los Consejeros"), aprobada por la Junta General de accionistas celebrada el 21 de marzo de 2019.
- La propuesta de modificación de la Política de Remuneración aprobada y aplicable al ejercicio 2021 venía justificada por los siguientes motivos:

La Política de remuneración delegaba en el Consejo de Administración la facultad de modificar y ajustar el número de acciones a entregar a los consejeros ejecutivos como parte de la remuneración variable diferida en acciones en los términos siguientes¹:

"Se delega en el Consejo de Administración la facultad de modificar y ajustar el número de acciones a entregar en cada una de las fechas indicadas, cuando se haya producido entre la fecha de adopción del correspondiente acuerdo y la fecha de entrega efectiva una operación de ampliación de capital mediante la emisión de acciones liberadas y/o con cargo a reservas, el desdoblamiento (split) o agrupamiento (contrasplit) de las acciones en circu-

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

lación o cualquier otra operación corporativa de naturaleza similar o que pueda determinar efectos equivalentes."

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

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

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

La Comisión de Retribuciones, tal y como expresaba en el Informe justificativo, consideró asimismo que la propuesta era conforme a la normativa de aplicación, particularmente en lo relativo a la regulación de las remuneraciones de las entidades de crédito cotizadas, y se ajustaba a los criterios de prudencia en la asunción del riesgo, buen gobierno y transparencia, y se encuentra alineada con los intereses de los accionistas.

De acuerdo con todo ello, la Junta General de accionistas celebrada el 19 de marzo de 2020 aprobó la modificación del párrafo anteriormente indicado, que quedó redactado con el siguiente tenor literal:

"Se delega en el Consejo de Administración la facultad de modificar y ajustar el número de acciones a entregar como parte de la remuneración variable o alterar las reglas de liquidación y el calendario de pago cuando, con anterioridad a la fecha de su entrega efectiva, se hubieran producido situaciones, eventos o circunstancias especiales debidas a factores internos o externos, tales como, sin carácter limitativo, exigencias normativas o requerimientos o recomendaciones de organismos reguladores o supervisores u operaciones corporativas o societarias que afecten al Banco, incluyendo ampliaciones de capital, desdobra-

miento (split) o agrupamiento (contrasplit) de las acciones, modificaciones estructurales u operaciones con efecto equivalente, ofertas públicas de adquisición, etc., y, en opinión del Consejo de Administración, resulte razonable proceder a dicha modificación, ajuste o alteración para mantener el valor de las contraprestaciones y/o asegurar la equidad del sistema retributivo. De estas modificaciones, ajustes o alteraciones se dará cuenta en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.”

A.2.- Comisión de Retribuciones

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

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

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

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

En relación con su composición, de conformidad con los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo, la Comisión de Retribuciones está compuesta actualmente por un número de cinco consejeros, designados por el Consejo de Administración, todos externos y no ejecutivos, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital, siendo su mayoría consejeros independientes (80%), incluido el consejero que preside la misma.

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

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

Presidente:

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

Vocales:

- D. Rafael Mateu de Ros Cerezo (consejero externo independiente)
- D. Fernando Masaveu Herrero (consejero externo dominical)
- D^a. Teresa Martín-Retortillo Rubio (consejera externa independiente)
- D. Fernando José Francés Pons (consejero externo independiente)

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

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

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

A tales efectos, la Comisión de Riesgos verificó en su reunión de fecha 15 de febrero de 2021, y sin perjuicio de las funciones de la Comisión de Retribuciones, que los incentivos previstos en el sistema de remuneración tienen en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios.

Adicionalmente, en la misma sesión de la Comisión de Riesgos, fue presentado por el área de Control de Riesgo un análisis de la evaluación de la idoneidad de los parámetros y valores propuestos como objetivos para el incentivo variable del año 2021, 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 y el de la propia Comisión prevén que la Comisión de Retribuciones debe tener acceso a toda la información y documentación necesaria para el ejercicio de sus funciones, pudiendo recabar la asistencia de asesores, consultores, expertos y otros profesionales independientes.

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

Entidad
Caixa bank
BBVA España
Santander España
Banco Sabadell
Bankia
Belfius Bank
Banco BPM
Zürcher Kantonalbank
Swedbank
UBI banca
Mediobanca
De Volksbank
Abanca
Ibercaja
ING España
Banca March
Wizink Banco

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

A.3.- Sistemas de retribución de los consejeros para el ejercicio 2021

En las Juntas Generales de accionistas celebradas en marzo de 2019 y marzo de 2020 se aprobaron, respectivamente, la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021 (en adelante, la “Política de Remuneraciones de los Consejeros”), actualmente vigente, y la modificación anteriormente mencionada en el apartado A.1. Adicionalmente, en dichas Juntas se sometieron a votación consultiva los Informes Anuales de remuneraciones de consejeros. Los datos de aprobación de la Política y los Informes son los que se muestran a continuación:

	Junta General accionistas 2019				Junta General accionistas 2020			
	Política de remuneraciones de consejeros 2019, 2020 y 2021		Informe de remuneraciones de consejeros		Modificación de la Política de remuneraciones		Informe de remuneraciones de consejeros	
	Número	% sobre emitidos	Número	% sobre emitidos	Número	% sobre emitidos	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	44.175.908	6,961	48.257.413	7,604	8.706.914	1,354	33.734.569	5,244
Votos a favor	581.257.112	91,655	577.220.671	91,019	626.387.081	97,38	601.403.863	93,496
Votos en blanco	20.968	0,003	25.537	0,004	120.156	0,019	145.203	0,023
Abstenciones	8.722.308	1,374	8.672.675	1,367	8.026.690	1,248	7.957.206	1,237
Nº de votos totales emitidos	634.611.106				643.556.521			
Quórum de la Junta	70,55				71,6			

La Política de Remuneraciones de Consejeros vigente en cada momento está disponible en la página web corporativa, y puede ser consultada a través del siguiente enlace.

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

A.3.1.- Remuneración de los consejeros en su condición de tales en el ejercicio 2021

A.3.1.1.- Retribuciones de los miembros del Consejo de Bankinter, en su condición de tales en el ejercicio 2021

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

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

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

La Junta General de accionistas celebrada en marzo de 2019, de conformidad con los artículos 217 y 529 septdecies de la Ley de Sociedades de Capital, fijó dentro de la Política de remuneraciones de consejeros aprobada en esa misma fecha, el importe máximo de la

retribución anual de los consejeros en su condición de tales en el importe de 2.000.000 euros, que actualmente está en vigor, y que permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación por la Junta General.

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

En este sentido, el Consejo de Administración, en su sesión de 16 de diciembre de 2020, aprobó mantener las cantidades fijadas para el ejercicio anterior, siendo la distribución para el año 2021 igual que la fijada para el ejercicio 2020:

- **Asignación fija anual:**
 - Presidente: 189.505 euros anuales.
 - Consejeros ejecutivos: 167.210 euros anuales.
 - Resto de miembros del Consejo: 94.752 euros anuales.
 - Presidentes de alguna de las Comisiones: 16.721 euros anuales adicionales.
- **Dietas de asistencia**, a abonar a continuación de cada reunión:
 - Consejo de Administración: 2.229 euros por reunión al Presidente del consejo y 1.672 euros por reunión a los vocales.
 - Comisiones: 1.672 euros por reunión al Presidente de la Comisión y 1.115 euros por reunión a los vocales.
- **Entrega de acciones**, derechos de opción sobre las mismas o retribución referenciada al valor de las acciones: de acuerdo con la práctica constante de la Entidad en los últimos ejercicios, tal y como se ha informado en los anteriores Informes de remuneraciones de consejeros tampoco se ha acordado por el Consejo de Administración satisfacer retribución alguna durante el ejercicio 2020 mediante entrega de acciones, derechos de opción sobre las mismas o retribución referenciada al valor de las acciones.

Estos importes no han sido objeto de actualización respecto al año 2020, en el contexto actual de pandemia de coronavirus (COVID-19).

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

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

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

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

A.3.2.- Remuneración del Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración por el desempeño de funciones institucionales no ejecutivas adicionales en el ejercicio 2021

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

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

Considerando lo anterior, y de conformidad con lo previsto en los Estatutos y el Reglamento del Consejo, en atención a las responsabilidades atribuidas y demás circunstancias objetivas, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, en su reunión de 16 de diciembre de 2020, acordó no realizar ningún incremento respecto de 2020 en el importe de **retribución fija en el ejercicio 2021 para el Presidente del Consejo, manteniendo así la cantidad asignada en: 726.294 euros anuales.**

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

	Retribución fija 2021	Dif. % 2021 vs. 2020	Retribución fija 2020	Dif. % 2020 vs. 2019	Retribución fija 2019
Presidente no ejecutivo	726.294 euros anuales	0%	726.294 euros anuales	1,1%	718.392 euros anuales

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

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

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

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

Adicionalmente, como se ha informado en años anteriores, indicar que Bankinter no tiene acordadas cláusulas de blindaje con el Presidente en su contrato de prestación de servicios, ni cláusulas que ligen el devengo de derechos económicos a situaciones de cambio de control en el banco (cláusulas habituales en este tipo de contratos en las grandes empresas), ni tampoco indemnizaciones ni pactos post-contractuales de no competencia, tal y como se indica más adelante en el presente informe.

A.3.3.- Remuneración de los Consejeros Ejecutivos por sus funciones ejecutivas para el ejercicio 2021

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

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

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

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

- Presidir la Comisión ejecutiva.
- Presidir el Comité ALCO.
- Ejercer las funciones ejecutivas delegadas que le han sido atribuidas según los Estatutos y el Reglamento del Consejo.
- Ejercer las funciones asignadas en materia de riesgos y Banca de Inversión.

A.3.3.2.- Descripción de las características de los componentes de la retribución de los consejeros ejecutivos por sus funciones ejecutivas para el ejercicio 2021

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

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

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

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

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

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

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

a) Salario fijo:

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

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

En concreto, para la determinación de las remuneraciones del ejercicio 2021, la Comisión de Retribuciones y el Consejo de Administración han dispuesto de un estudio realizado por la consultora Willis Towers Watson sobre análisis de competitividad retributiva del primer ejecutivo, que compara a Bankinter con entidades financieras tanto españolas como europeas, tal y como se ha detallado anteriormente.

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

- Remuneraciones en especie:

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

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

b) Sistema de previsión social

Como se ha detallado en anteriores Informes de remuneraciones de consejeros, aprobación con carácter consultivo por la Junta de accionistas, el Consejo de Administración de Bankinter, a propuesta de la Comisión de Retribuciones aprobó el 20 de diciembre de 2017, un

“Sistema de previsión social complementaria para consejeros ejecutivos y comité de dirección”, compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad, que contempla mecanismos que permiten el ajuste de las aportaciones de la Entidad correspondientes en función de resultados o circunstancias adversas. Dicho Sistema de previsión fue objeto de aprobación por la Junta General de accionistas que se celebró el 22 de marzo de 2018.

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

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

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

El esquema de retribución variable establecido por el Banco está adaptado a los principios de la disposición reglamentaria y de la normativa comunitaria que le da cobertura. Dicha normativa exige que la política de remuneración sea compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promueva este tipo de gestión y no ofrezca incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Entidad de crédito.

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

- Los objetivos del plan de incentivos que conforma la remuneración variable no se indexan a objetivos individuales y/o cortoplacistas sino al resultado antes de impuestos global del banco integrando, por tanto, como parámetros de consecución todos aquellos elementos de riesgo para la Entidad cuya toma en consideración es necesaria, así como los correspondientes elementos de evaluación de unidades, áreas y consecución de objetivos individuales en la proporción adecuada. Los indicadores de los incentivos actuales a largo plazo incorporan una perspectiva a largo plazo en dicha retribución.
- La política de remuneración de Bankinter es compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad.
- Tanto en términos absolutos como comparativos con el sector, y según resulta de los estudios realizados por Willis Towers Watson para Bankinter, las cuantías tanto fijas como variables percibidas pueden calificarse como moderadas y prudentes y en todo caso proporcionadas al beneficio anual generado por el Banco, a la retribución ofreci-

da anualmente a los accionistas y al beneficio retenido para reforzar en cada ejercicio el capital social.

- No se dan casos en los que los objetivos individuales de devengo de la retribución variable puedan actuar como inductores de la asunción de riesgos no acordes al perfil general de riesgo del Banco entre otras razones porque los objetivos se fijan siempre principalmente en referencia al cumplimiento del objetivo global de beneficio antes de impuestos del Banco y, en su caso a los objetivos específicos de cada área o centro de negocio y solo en parte, y no siempre, al cumplimiento de objetivos individuales. En todo caso existen rigurosos controles separados e independientes en relación a las áreas de mayor implicación con los mercados, como Tesorería, para garantizar una adecuada gestión del riesgo asumido en cada momento y el cumplimiento del marco de inversión establecido anualmente por el Consejo de Administración.
- Los criterios de devengo de los conceptos variables tienen en cuenta la pérdida esperada respecto de esa actividad. Y en el cumplimiento anual de los objetivos colectivos e individuales impactan necesariamente las pérdidas derivadas de los riesgos incurridos en ejercicios anteriores.
- Existen en el Banco herramientas adecuadas y suficientes de medición y seguimiento del cumplimiento de los objetivos de los sistemas de retribución variable.
- Las áreas de control no tienen retribuciones variables indexadas al cumplimiento de objetivos de áreas a las que controlen.
- No existen "golden parachutes" ni bonus garantizados.
- La composición del balance del Banco, sus niveles de morosidad y riesgo incurrido, y la cultura de gestión del riesgo extremadamente prudente constituyen una muestra clara y evidente del alineamiento de los sistemas retributivos del Banco con su nivel de riesgo deseado.
- La composición de la Comisión de Retribuciones, sus funciones y su papel en la definición y aprobación de los sistemas de retribución variable cumple no solo con lo previsto en la norma sino con los principales estándares nacionales e internacionales de Buen Gobierno Corporativo. Una vez al año se realiza una evaluación interna, central e independiente de la aplicación de la política de remuneración, al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por la propia Comisión y el Consejo en esta materia.
- Bankinter ha establecido unos ratios apropiados entre los componentes fijos y varia-

bles de la remuneración total para los miembros del colectivo identificado, entre los que se encuentran los consejeros ejecutivos, siéndoles de aplicación los siguientes principios:

- El componente variable no será superior al 100 por 100 del componente fijo de la remuneración total de cada individuo.
- No obstante, la Junta General de Accionistas de la Entidad podrá aprobar un nivel superior al previsto en el apartado anterior, siempre que no sea superior al 200 por 100 del componente fijo.

Así el importe de retribución variable anual que cada uno de los consejeros ejecutivos podrían recibir por el ejercicio de sus funciones ejecutivas en un escenario de cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos establecidos por el Banco para el ejercicio 2021 supondría un 35 por 100 de la retribución fija establecida por sus funciones ejecutivas, siendo en todo caso inferior dicho porcentaje si como retribución total se considera la devengada como consejeros tanto por sus funciones de supervisión como ejecutivas.

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

a) **Retribución variable anual de los consejeros ejecutivos para el ejercicio 2021**

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

En su reunión de fecha 22 de febrero de 2021, a propuesta de la Comisión de Retribuciones y la Comisión de Riesgos, el Consejo de Administración adoptó, entre otros, el esquema de retribución variable aplicable para 2021 tanto a los consejeros ejecutivos por el ejercicio de sus funciones ejecutivas, como a la Alta Dirección de la Entidad, con una nueva configuración de los indicadores relevantes cuyas características se describen más adelante.

Bankinter no ha definido un esquema de retribución variable específico para los Consejeros Ejecutivos, sino que se les aplica el mismo sistema de incentivo variable que se aplica al resto del colectivo identificado, que percibe este tipo de remuneración. Para el ejercicio 2021, el incentivo variable se calcula con periodicidad semestral.

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

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

Para el primer semestre del ejercicio 2021, para dotar a la retribución variable de los consejeros ejecutivos de estas características, se han establecido como indicadores financieros del incentivo anual: i) el Beneficio Antes de Impuestos (BAI) de la Actividad Bancaria de España, Portugal e Irlanda (incluyendo EVO), para contribuir a la adecuada gestión de los riesgos y su vinculación a la gestión del medio y largo plazo, y ii) el Margen de Explotación antes de provisiones de la Actividad Bancaria de España, Portugal e Irlanda (incluyendo EVO), como elemento crucial en la sostenibilidad del negocio en el medio y largo plazo y el alineamiento con la política de riesgo de la Entidad.

Cada uno de los indicadores, BAI de la Actividad Bancaria y Margen de Explotación de la Actividad Bancaria de España, Portugal e Irlanda (incluyendo EVO), condicionan el 35 por 100 y el 65 por 100, respectivamente, de la retribución variable, de forma independiente. El devengo del componente variable se produce desde la consecución de un 90 por 100 de los objetivos y hasta un máximo del 120 por 100 del mismo, pudiendo percibir, según los citados porcentajes de consecución, entre el 80 y el 120 por 100 de la cantidad variable asignada a cada uno de los beneficiarios. En atención a lo anterior, el incentivo a percibir en caso del máximo grado de consecución de los objetivos es del 120 por 100 del incentivo objetivo.

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

Esta retribución variable, al igual que ocurriera el año pasado, queda condicionada en esta ocasión a que se cumplan una serie de indicadores del Marco de apetito al riesgo que ope-

ran como factores de ajuste ex ante; en concreto, los indicadores relativos a solvencia, liquidez, tipo de interés, riesgo reputacional y de crédito (financiero y no financieros):

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

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

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

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

Por último, una vez calculada la retribución variable devengada con los indicadores establecidos y ajustada al riesgo, se aplica otro factor de ajuste ex ante, el ROE, rentabilidad sobre capital invertido, cuya métrica tiene en cuenta la perspectiva estructural y objetivos a largo plazo, que determina el resultado final de la retribución variable, con una escala de 0 a 100%:

Condicionante	Resultado	Escala
ROE	$X < 6\%$	0%
	$6\% \leq X \leq 9\%$	50%
	$X > 9\%$	100%

b) **Retribución variable plurianual vigente:**

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

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

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

La duración del plan es de 3 años para el cálculo del importe devengado (2019-2021) y 5 años de diferimiento a contar desde 31 de diciembre de 2021 en el caso de los consejeros ejecutivos. Por lo que, a 31 de diciembre de 2021, se habrá cumplido el plazo para el cálculo del importe final devengado, y se informará en el informe del año siguiente el resultado de dicha consecución del citado plan así como de su devengo, si se produce.

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

La retribución variable que se devengue en 2021 está sujeta a las siguientes cláusulas:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A.3.3.3.- Importes fijados como remuneración del Vicepresidente del Consejo por sus funciones ejecutivas para el ejercicio 2021

A.3.3.3.1.- Importe de la retribución fija del Vicepresidente ejecutivo para el ejercicio 2021

a) Salario fijo del Vicepresidente ejecutivo para el 2021

El Consejo de Administración, en su reunión de 16 de diciembre de 2020, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó no realizar incrementos para el ejercicio 2021 sobre el importe de retribución fija ya acordado en el ejercicio anterior, dadas las circunstancias actuales de pandemia (COVID19), siendo, por tanto, el **importe de retribución fija 2021 del Vicepresidente por sus funciones ejecutivas: 617.652 euros anuales.**

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

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

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

a) Importe fijado de la retribución variable del Vicepresidente anual para 2021

Igualmente, el Consejo de Administración de Bankinter, a propuesta de la Comisión de Retribuciones acordó, mantener para 2021 la retribución variable de ejercicio anterior, siendo la cantidad que el Vicepresidente ejecutivo percibirá en caso de cumplirse el 100 por 100 de los objetivos previstos para el ejercicio 2021: 216.178 euros, sujeto a las cláusulas que anteriormente se han descrito, así como los porcentajes de diferimiento y entrega de acciones que a continuación se detallan.

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

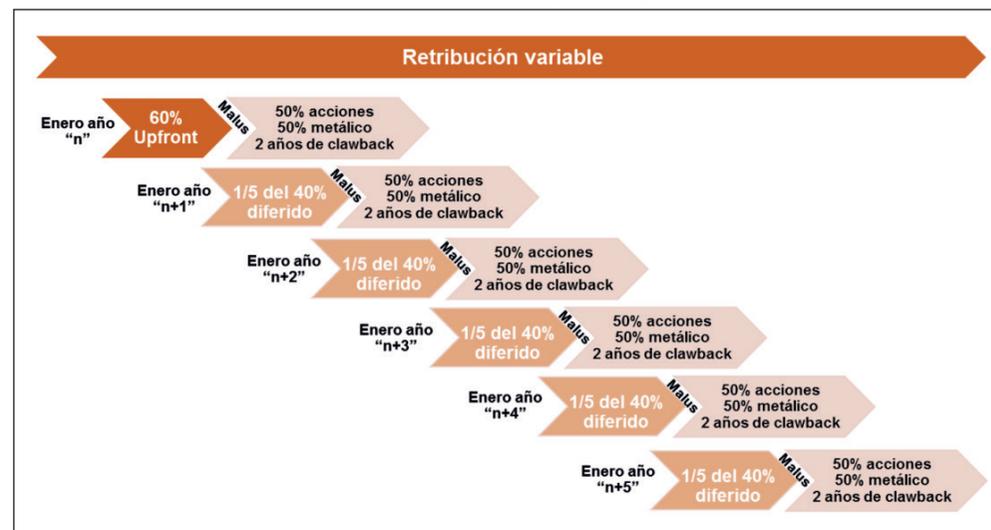
A la retribución variable del Vicepresidente ejecutivo se le aplican las cláusulas anteriormente descritas para los consejeros ejecutivos, siendo las características concretas (porcentajes) de diferimiento y pago en acciones que se le aplican al Vicepresidente ejecutivo los que a continuación se describen:

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

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

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

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



A.3.3.4.- Importes fijados como remuneración de la Consejera Delegada por sus funciones ejecutivas para el ejercicio 2021

A.3.3.4.1.- Importe de la retribución fija de la Consejera Delegada para el ejercicio 2021.

a) Salario fijo de la Consejera Delegada para 2021

El Consejo de Administración, en su reunión de 16 de diciembre de 2020, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó no realizar incrementos para el ejercicio 2021 sobre el importe de retribución fija ya acordado en el ejercicio anterior, dadas las circunstancias actuales de pandemia (COVID19), siendo, por tanto, el **importe de retribución fija 2021 de la Consejera Delegada por sus funciones ejecutivas: 933.695 euros anuales.**

- Remuneraciones en especie:

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

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

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

b) Aportaciones al Sistema de previsión social en 2021 a favor de la Consejera Delegada

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

Como se ha indicado anteriormente, con fecha 22 de marzo de 2018, la Junta General de accionistas aprobó un nuevo "Sistema de previsión social complementaria para los consejeros ejecutivos y comité de dirección", compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad, que contempla mecanismos que permiten el ajuste de las aportaciones de la Entidad correspondientes en función de

resultados o circunstancias adversas. En el **Anexo 1** del presente Informe se describen las características del esquema de sistema de previsión actualmente vigente.

De acuerdo con el esquema definido anteriormente, para las contribuciones anuales debe transcurrir un período de 5 años desde que se hizo la contribución inicial. En el caso de la actual Consejera Delegada, nombrada en su cargo actual en 2010, en el momento de aprobación del plan había transcurrido un período superior, por lo que las aportaciones al sistema de previsión social se iniciaron en el mismo ejercicio 2018. Tanto las ya realizadas como la que se lleve a cabo en 2021, están ajustadas por el porcentaje establecido en el Reglamento de Compromisos en materia de previsión social de Altos Directivos (60% del salario base de la Consejera Delegada) en línea con la práctica de mercado, teniendo en cuenta el tiempo transcurrido desde la primera aportación y el tiempo que resta hasta alcanzar su edad de jubilación. Los datos de las aportaciones realizadas en 2021 y acumulados a ese año serán incluidos en el anexo estadístico del Informe del año siguiente.

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

A.3.3.4.2.- Importes fijados como Retribución variable de la Consejera Delegada para el ejercicio 2021.

a) Importe fijado de retribución variable anual de la Consejera Delegada para 2021

Igualmente, el Consejo de Administración de Bankinter, a propuesta de la Comisión de Retribuciones acordó, mantener para 2021 la retribución variable de ejercicio anterior, siendo la cantidad que la Consejera Delegada percibirá en caso de cumplirse el 100 por 100 de los objetivos previstos para el ejercicio 2021: 326.794 euros, sujeto a las cláusulas que anteriormente se han descrito, así como los porcentajes de diferimiento y entrega de acciones que a continuación se detallan.

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

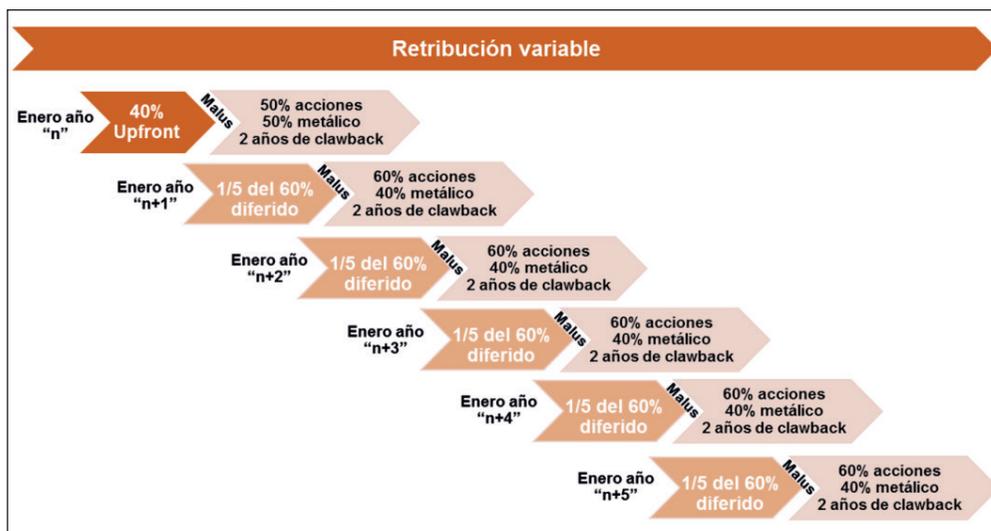
A la retribución variable de la Consejera Delegada se le aplican las cláusulas anteriormente descritas para los consejeros ejecutivos, siendo las características concretas (porcentajes) de diferimiento y pago en acciones que se le aplican a la Consejera Delegada los que a continuación se describen:

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

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

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

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



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

- **Evolución Retribución fija consejeros ejecutivos:**

	Retribución fija 2021	Dif. % 2021 vs. 2020	Retribución fija 2019	Dif. % 2020 vs. 2019	Retribución fija 2019
Vicepresidente	617.652 euros anuales	0%	617.652 euros anuales	1,7%	610.932 euros anuales
Consejera Delegada	933.695 euros anuales	0%	933.695 euros anuales	4%	897.784 euros anuales

- **Evolución Retribución variable anual consejeros ejecutivos:**

	Retribución variable 2021 ^(*)	Retribución variable 2020 ^(**)	Retribución variable 2019 ^(***)
Consejeros ejecutivos			
Vicepresidente	216.178 euros anuales (35 % de la retribución fija)	59.410 euros anuales (35 % de la retribución fija)	212.868 euros anuales (35 % de la retribución fija)
Consejera Delegada	326.794 euros anuales (35 % de la retribución fija)	89.809 euros anuales (35 % de la retribución fija)	312.817 euros anuales (35 % de la retribución fija)

(*) Importe estimado para un porcentaje de consecución del 100% de los objetivos a los que está referenciada la retribución variable de 2021.

(**) Importe devengado según un porcentaje de devengo del incentivo 27,48%, detallado en el apartado de este informe: "Aplicación concreta de la política de retribuciones durante 2020"

(***) Importe devengado según un porcentaje de devengo del incentivo 99,55%.

A.3.4.- Condiciones de los contratos mercantiles

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

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

- **Obligación de exclusividad y pacto de no concurrencia:** los consejeros ejecutivos no podrán celebrar otros contratos mercantiles o de prestación de servicios con otras empresas o entidades, salvo expresa autorización del Consejo de Administración, estableciéndose en todo caso una obligación de no concurrencia en relación con empresas y actividades de análoga naturaleza a las del Banco y su grupo consolidado.
- **Sometimiento al Código de Ética Profesional y al Reglamento Interno de Conducta de Mercado de Valores del Grupo Bankinter:** se establece la obligación de observar el Código de Ética Profesional y el Reglamento de Conducta de Mercado de Valores del grupo Bankinter.
- **Obligación de confidencialidad y devolución de documentos:** se establece un riguroso deber de confidencialidad durante la vigencia de la relación y también tras su terminación, momento en que deberán devolverse al Banco los documentos y objetos relacionados con su actividad y que se encuentren en poder del consejero ejecutivo.
- **Duración, plazos de preaviso e indemnizaciones por extinción del contrato:** el Contrato resulta plenamente aplicable desde la misma fecha del nombramiento como consejero ejecutivo y mantiene su plena eficacia mientras esté vigente el nombramiento del mismo con facultades ejecutivas. En el caso de que se presentara su renuncia o dimisión por cualquier causa, deberá notificarlo por escrito con un preaviso de 3 meses en el caso de la Consejera Delegada, y de 15 días en el caso del Vicepresidente Ejecutivo, quedando facultada la Sociedad para descontar de la liquidación del Consejero la cantidad correspondiente al período de preaviso incumplido, salvo dispensa acordada por el Consejo.

En el apartado siguiente se establecen las indemnizaciones, en su caso, previstas en los citados contratos, solo aplicable en el contrato mercantil de la Consejera Delegada.

- **Obligaciones post-contractuales:** únicamente aplicable en el contrato mercantil de la Consejera Delegada, durante un período de 18 meses a contar desde la fecha de extinción

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

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

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

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

La indemnización que, en su caso, proceda pagar se basará en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensará malos resultados o conductas indebidas y estará sujeta a lo establecido en la política retributiva general del Grupo Bankinter vigente en cada momento. En particular, la parte que exceda de la indemnización legal correspondiente quedará sometida a la política retributiva aplicable a los miembros del colectivo identificado, y en concreto, a los requerimientos de diferimiento, malus y clawback conforme a su regulación vigente en cada momento.

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

B.- RESUMEN GLOBAL DE COMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO 2020

B.1.- Papel de la Comisión de Retribuciones en la aplicación de la política de retributiva durante el ejercicio 2020

La **Comisión de Retribuciones** se ha reunido durante el ejercicio 2020 un total de 5 veces con carácter ordinario y 1 por escrito. Dichas reuniones han contado con la totalidad de todos los miembros que componen la Comisión, bien presentes o debidamente representados.

El papel desempeñado por la Comisión de Retribuciones se describe en el Informe Anual de la Comisión de Retribuciones puesto a disposición de los accionistas con motivo de la convocatoria de la Junta General de accionistas 2021, al mismo tiempo que este documento. Se adjunta dicho informe como **Anexo 3** del presente informe.

B.2.- Aplicación de la política retributiva durante el ejercicio 2020

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

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

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

La Junta General Ordinaria de 21 de marzo de 2019 aprobó, de conformidad con los artículos 217 y 529 septdecies de la Ley de Sociedades de Capital, dentro de la política de remuneraciones de consejeros aprobada en esa misma fecha, fijar el importe máximo de la retribución anual de los consejeros en su condición de tales, en el importe de 2.000.000 euros, importe que no se ha modificado hasta la fecha, y siendo éste el importe de aplicación para el ejercicio 2020.

Durante 2020, la remuneración total percibida de forma individual por los consejeros ha sido satisfecha mediante: i) asignación fija anual por su pertenencia al Consejo de Administración y el ejercicio de sus funciones como presidentes de sus comisiones y ii) dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y de sus comisiones; no produciéndose por tanto durante este año la entrega de acciones Bankinter en concepto de retribución.

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

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

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

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

Estos importes fueron objeto de actualización respecto al año 2019, en un 1,1%, que equivalía a la tasa interanual de inflación publicada en noviembre 2019, estando muy por debajo del incremento de beneficios obtenido por el Banco en los últimos años.

Por lo que se refiere a la retribución de los miembros del Consejo de Administración de Bankinter, el desglose individualizado de la remuneración total percibida en su condición de meros consejeros (funciones de supervisión y decisión colegiada) durante los ejercicios 2020 y 2019 es el siguiente:

En Euros		
Consejeros	2020	2019
D. Pedro Guerrero Guerrero	237.438	234.855
Cartival, S.A.	219.045	218.316
D ^a . María Dolores Dancausa Treviño	197.865	194.610
D. Marcelino Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	109.244	113.017
D. Fernando Masaveu Herrero	125.965	120.717
D. Rafael Mateu de Ros Cerezo	171.111	170.903
D ^a . María Teresa Pulido Mendoza	111.473	111.914
D ^a . Teresa Marín-Retortillo Rubio	142.407	124.025
D. Álvaro Álvarez-Alonso Plaza (1)	150.768	92.741
D ^a . María Luisa Jordá Castro (1)	146.866	96.049
D. Fernando José Francés Pons (2)	88.812	0
Ex consejeros (3)	91.687	349.497
	1.792.680	1.826.644

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

(2) D. Fernando José Francés Pons fue nombrado miembro del Consejo de Administración (consejero externo independiente) en la Junta General de accionistas celebrada el 19 de marzo de 2020.

(3) D. Gonzalo de la Hoz Lizcano y D. Jaime Terceiro Lomba finalizaron su mandato como consejeros de Bankinter el 19 de marzo de 2020, no proponiéndose su reelección por el Consejo de Administración dado que perdían la condición de consejeros externos independientes tras superar los 12 años como miembros del Consejo de Administración

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 2020 y 2019:

En Euros				
Consejeros	2020		2019	
	Retribución Fija	Dietas Asistencia	Retribución Fija	Dietas Asistencia
D. Pedro Guerrero Guerrero	189.504	47.934	187.443	47.412
Cartival, S.A.	183.931	35.114	181.930	36.386
D ^a . María Dolores Dancausa Treviño	167.210	30.655	165.391	29.219
D. Marcelino Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	94.752	14.492	93.721	19.296
D. Fernando Masaveu Herrero	94.752	31.212	93.721	26.995
D. Rafael Mateu de Ros Cerezo	111.473	59.638	110.260	60.643
D ^a . María Teresa Pulido Mendoza	94.752	16.721	93.721	18.193
D ^a . Teresa Martín-Retortillo Rubio	107.293	35.114	93.721	30.303
D. Álvaro Álvarez-Alonso Plaza (1)	107.293	43.475	72.894	19.847
D ^a . María Luisa Jordá Castro (1)	107.293	39.573	72.894	23.155
D. Fernando José Francés Pons (2)	72.091	16.721	-	-
Ex consejeros (3)	59.917	31.770	237.059	112.438
Subtotales	1.390.262	402.418	1.402.757	423.887
Total	1.792.680		1.826.644	

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

(2) D. Fernando José Francés Pons fue nombrado miembro del Consejo de Administración (consejero externo independiente) en la Junta General de accionistas celebrada el 19 de marzo de 2020.

(3) D. Gonzalo de la Hoz Lizcano y D. Jaime Terceiro Lomba finalizaron su mandato como consejeros de Bankinter el 19 de marzo de 2020, no proponiéndose su reelección por el Consejo de Administración dado que perdían la condición de consejeros externos independientes tras superar los 12 años como miembros del Consejo de Administración

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

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

Los consejeros D. Gonzalo de la Hoz Lizcano y D. Rafael Mateu de Ros, en calidad de consejeros no ejecutivos de Línea Directa Aseguradora, S.A. percibieron durante el año 2020 en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración de dicha sociedad y de sus comisiones, los importes de 9.156 euros (importes percibidos hasta el 20 de marzo de 2020) y 13.733 euros, respectivamente.

Adicionalmente, D. Gonzalo de la Hoz Lizcano es Consejero de Bankinter Global Services, S.A., empresa de servicios de tecnología y operaciones del Grupo, y ha percibido hasta el 20 de marzo de 2020, momento en el que deja de ser consejero de Bankinter, en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración el importe de 1.248 euros.

D. Gonzalo de la Hoz a 31 de diciembre de 2020 seguía siendo miembro del consejo de esas filiales de Bankinter.

Desde el 31 de mayo de 2019, D^a. Teresa Martín-Retortillo Rubio es miembro del Consejo de Administración de EVO Banco, filial de Bankinter, así como vocal de sus comisiones de supervisión (3), siendo de una de ellas Presidente. Durante el año 2020 ha percibido en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y Comisiones de EVO Banco el importe de 79 miles de euros.

B.2.2.- Remuneración percibida durante el ejercicio 2020 por el Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración por el desempeño de funciones institucionales no ejecutivas adicionales

El importe de esta remuneración durante el año 2020 ha sido de 726.294 euros.

Adicionalmente, el Presidente del Consejo ha percibido como beneficiario de pólizas de seguro médico y otros conceptos percibidos por remuneraciones en especie u otros beneficios corporativos un importe total de 5.709 euros.

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

Bankinter no tiene acordadas cláusulas de blindaje con el Presidente en su contrato de prestación de servicios, ni cláusulas que ligen el devengo de derechos económicos a situaciones de cambio de control en el banco (cláusulas habituales en este tipo de contratos en las grandes empresas). Tampoco tiene en su contrato acordadas indemnizaciones ni cláusulas post contractuales de no competencia.

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

B.2.3.- Remuneración devengada durante el ejercicio 2020 por los consejeros ejecutivos por sus funciones ejecutivas

El Consejo de Administración de Bankinter durante 2020 contaba con dos consejeros ejecutivos: (i) la Consejera Delegada, Dña. María Dolores Dancausa Treviño, y (ii) el Vicepresidente Ejecutivo, D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda, en representación de la mercantil Cartival, S.A.

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

Los componentes de la retribución de los consejeros ejecutivos durante el ejercicio 2020 en concepto de retribución por su función ejecutiva, son los que a continuación se detallan:

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

a) Retribución Fija:

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

b) Retribución Variable:

i) Retribución variable anual:

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

Dicha retribución variable anual está vinculada a la consecución del objetivo de: i) el Beneficio Antes de Impuestos (BAI) de la Actividad Bancaria del Grupo Bankinter (incluido ya este año EVO Banco y Avantcard), para contribuir a la adecuada gestión de los riesgos y su vinculación a la gestión del medio y largo plazo, y ii) el Margen Bruto de la Actividad Bancaria del Grupo Bankinter (incluyendo EVO Banco y Avantcard), como elemento crucial en la sostenibilidad del negocio en el medio y largo plazo y el alineamiento con la política

de riesgo de la Entidad, según lo aprobado por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones. Cada uno de los indicadores, BAI de la Actividad Bancaria y Margen Bruto del Grupo Bankinter, condicionan el 70 por 100 y el 30 por 100, respectivamente, de la retribución variable, de forma independiente. El devengo del componente variable se produce desde la consecución de un 90 por 100 de los objetivos y hasta un máximo del 120 por 100 del mismo, pudiendo percibir, según los citados porcentajes de consecución, entre el 80 y el 120 por 100 de la cantidad variable asignada a cada uno de los beneficiarios. En atención a lo anterior, el incentivo a percibir en caso del máximo grado de consecución de los objetivos es del 120 por 100 del incentivo objetivo. En aplicación de estas tablas de consecución y devengo, el porcentaje de devengo global del incentivo en 2020 ha sido 27,48% (en 2019 el índice de devengo global fue del 99,55%). Ello es debido a que en este año de pandemia de coronavirus (COVID-19), el porcentaje de consecución del primer objetivo, BAI Actividad Bancaria, ha quedado por debajo del 80%, y no se devenga incentivo por ese tramo.

A continuación se muestran tanto el grado de cumplimiento de los objetivos como el grado de devengo del incentivo en función de los dos objetivos a los que estaba vinculada la retribución variable anual devengada en los años 2020 y 2019:

Objetivo referencia retribución variable anual	2020			2019		
	% ponderación	% cumplimiento objetivo	% devengo incentivo	% ponderación	% cumplimiento objetivo	% devengo incentivo
BAI	70	40,03	0	60	99,02	98,04
Margen Bruto	30	95,80	91,61	40	101,82	101,82
% de devengo global del incentivo		27,48			99,55	

Adicionalmente, la consolidación del devengo de esta retribución variable 2020 quedaba condicionada a que se cumplan los siguientes indicadores de forma acumulativa, que pueden implicar la reducción de la retribución variable devengada hasta cero, pero que en ningún caso pueden incrementar el importe devengado:

- Ratios del Marco Apetito al Riesgo, que miden los siguientes riesgos: Riesgo de crédito, Riesgo de Solvencia, Riesgo de liquidez, Riesgo de tipo de interés y Riesgo

reputacional, que tienen que cumplir la condición de no superar el nivel del riesgo establecido en el Marco de Apetito al Riesgo.

- ROE, rentabilidad sobre capital invertido que debía ser superior al 9 por 100 para devengar el 100 por 100 del incentivo alcanzado. Si esta ratio se situaba entre el 6 por 100 y el 9 por 100 se devengaba el 50 por 100 de lo conseguido, y por debajo del 6 por 100, no se devengaba cantidad alguna.

A este respecto, es preciso señalar que el Consejo de Administración de Bankinter, en noviembre de 2019 y en el contexto del análisis de medidas adecuadas para mejorar las métricas de riesgos recogidas en el MAR, solicitó a la Comisión de Riesgos un análisis de las mismas considerando que era necesario incorporar, en la declaración de apetito al riesgo de la Entidad, la diferencia entre objetivos a largo plazo y objetivos instrumentales a corto. El análisis realizado finalmente por la Comisión de Riesgos fue elevado, en septiembre de 2020, al Consejo de Administración, el cual aprobó la modificación de la estructura de las métricas del MAR, incorporando la perspectiva estructural a través de las métricas TTC (through the cycle).

En el análisis realizado por la Comisión de Riesgos se constató, al mismo tiempo, que las métricas del MAR aplicadas a los factores de ajuste ex ante de la retribución variable establecidos en la Política de remuneraciones, incorporaban la perspectiva estructural a excepción de dos de ellas: ROE y Coste del riesgo. Dichas métricas, en su perspectiva coyuntural, están influenciadas, en gran parte, por el ciclo económico siendo la perspectiva estructural, que elimina el efecto del ciclo, la medición idónea de la gestión realizada. Por ello, la Comisión de Riesgos, en su sesión de septiembre, acordó proponer a la Comisión de Retribuciones la utilización de esta perspectiva estructural para la aplicación de dichos factores de ajuste y, en consecuencia, se propuso que los umbrales aplicables a estos efectos fueran los correspondientes a las métricas TTC.

A la vista de todo lo anterior, el Consejo, a propuesta de la Comisión de Riesgos y de la Comisión de Retribuciones, en su sesión de septiembre, aprobó la utilización de las métricas TTC para la aplicación de los factores de ajuste ex ante de la remuneración variable previstos en la Política de remuneraciones, considerando que dichas métricas se alinean mejor con la filosofía que subyace en la regulación que rige este tipo de retribución, la cual tiene por objeto que los conceptos retributivos sean acordes con la estrategia a largo plazo de las Entidades.

En consecuencia, los porcentajes de consecución de ambos indicadores quedan como sigue:

- Ratios del Marco Apetito al Riesgo. El porcentaje de consecución en 2020 de este indicador ha sido del 100%, por lo que no se ve minorado el importe de la retribución variable a percibir.
- ROE. El porcentaje de consecución en 2020 de este indicador ha superado el 100% (al haber quedado en el 9,09%), por lo que no se ve minorado el importe de la retribución variable a percibir.

En consecuencia, el porcentaje de devengo final de la retribución variable anual es del: 27,48% anteriormente mencionado.

ii) Retribución variable plurianual:

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

Anualmente, el **ROE del Grupo** debe quedar por encima del punto medio del grupo comparable de entidades ("Grupo de Comparación") a fecha 31 de diciembre de cada año. El Grupo de Comparación para el 2020 está compuesto por: Santander, BBVA, CaixaBank, Bankia y Sabadell.

Se informa que el porcentaje de consecución del ROE del Grupo a 31 de diciembre de 2020 ha sido del 7,03%.

B.2.3.2.- Importes de retribución devengada en 2020 por el Vicepresidente ejecutivo:

a) Importe de retribución fija percibido por el Vicepresidente ejecutivo en 2020.

CARTIVAL, S.A., Vicepresidente Ejecutivo de Bankinter, percibió un total de 617.652 euros en concepto de retribución fija. Dicha retribución fue objeto de actualización respecto al año 2019, en un 1,1% (tasa interanual de inflación del ejercicio 2019), en razón de su dedicación y desempeño en los últimos años, manteniendo, aun así, una diferencia significativa con sus pares de otras sociedades.

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

b) Importe de retribución variable anual devengada por el Vicepresidente ejecutivo en 2020.

Al cierre del ejercicio 2020 teniendo en cuenta el porcentaje de consecución anteriormente indicado, el importe devengado del incentivo variable por el Vicepresidente ejecutivo es de 59.409,69 euros, que se abonará en la forma y plazos que a continuación se indica:

- En efectivo (se detallan a continuación los importes brutos devengados, dichos importes serán abonados netos de impuestos):
 - El 50% de la retribución variable **no diferida** devengada por el incentivo variable de 2020: 17.822,91 euros.
 - El 50% de la retribución variable **diferida** devengada por el incentivo variable de 2020 será abonada en efectivo, de acuerdo con el siguiente calendario:
 - 1/5 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2020 se abonará en enero 2022: 2.376,39 euros.
 - 1/5 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2020 se abonará en enero 2023: 2.376,39 euros.
 - 1/5 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2020 se abonará en enero 2024: 2.376,39 euros.
 - 1/5 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2020 se abonará en enero 2025: 2.376,39 euros.
 - 1/5 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2020 se abonará en enero 2026: 2.376,39 euros.
- En acciones² (condicionado a la aprobación de la Junta General tal y como se ha indicado anteriormente) siendo el número máximo de acciones Bankinter a entregar el que a continuación se detalla, calculados sobre los importes brutos devengados:
 - El 50% de la retribución variable **no diferida** devengada por el incentivo variable de 2020 se abonará mediante la entrega de 3.712 acciones. Para determinar el

² En todo caso las entregas de acciones están condicionadas en el caso del Vicepresidente ejecutivo a su aprobación por la Junta General de Accionistas de Bankinter que se celebrará el año 2021 (año siguiente al de devengo), tal y como requiere el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital.

número de acciones a entregar se ha considerado, como precio de referencia, el precio medio de cotización de la acción Bankinter al cierre de mercado de las sesiones bursátiles entre el 2 de enero y el 20 de enero de 2021 ambos inclusive, siendo este precio de 4,8014 euros/ por acción. Si la entrega de acciones indicada anteriormente es aprobada por la Junta General, se procederá a la entrega de las acciones dentro de los 15 días hábiles bursátiles siguientes al de su aprobación.

- El 50% de la retribución variable **diferida** devengada por el incentivo variable de 2020 será abonada en acciones, según se desglosa a continuación:
 - 494 acciones Bankinter se entregarán a lo largo del mes de enero de 2022, que corresponde a 1/5 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2020.
 - 494 acciones Bankinter se entregarán a lo largo del mes de enero de 2023, que corresponde a 1/5 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2020.
 - 494 acciones Bankinter se entregarán a lo largo del mes de enero de 2024, que corresponde a 1/5 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2020.
 - 494 acciones Bankinter se entregarán a lo largo del mes de enero de 2025, que corresponde a 1/5 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2020.
 - 494 acciones Bankinter se entregarán a lo largo del mes de enero de 2026, que corresponde a 1/5 del 50% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2020.

Como se ha indicado con anterioridad, para determinar el número de acciones a entregar se ha considerado, como precio de referencia, el precio medio de cotización de la acción Bankinter al cierre de mercado de las sesiones bursátiles entre el 2 de enero y el 20 de enero de 2021 ambos inclusive, siendo este precio de 4,8014 euros/ por acción.

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

B.2.3.3.- Importes de retribución devengada en 2020 por la Consejera Delegada:

a) Importe de retribución fija percibido por la Consejera Delegada en 2020:

Dª. María Dolores Dancausa Treviño, Consejera Delegada de Bankinter, percibió un total de 933.695 euros en concepto de retribución fija. Dicha retribución fue objeto de actualización respecto al año 2019, en un 4%, debido a su dedicación y desempeño en los últimos años, manteniendo, aun así, una diferencia significativa con sus pares de otras sociedades.

Adicionalmente, la Consejera Delegada percibió el importe de 14.612 euros como beneficiaria de pólizas de seguro médico y otros conceptos percibidos por remuneraciones en especie u otros beneficios corporativos.

b) Aportaciones al Sistema de previsión social en 2020 e importes acumulados

Se ha realizado una aportación anual al "Sistema de Previsión Social Complementaria para Consejeros Ejecutivos y Comité de Dirección", en relación con la Consejera Delegada para en el ejercicio 2020, de 560.217 euros, siendo tras esta aportación el importe acumulado de 2.238 miles de euros. Estas aportaciones no están consolidada, produciéndose su consolidación no en el momento de la extinción de la relación contractual con la Sociedad sino cuando se cumple alguna de las contingencias previstas específicamente para dicha consolidación conforme a la Política y el Reglamento del sistema de previsión social de Altos directivos de Bankinter: jubilación, fallecimiento e invalidez.

c) Importe de retribución variable anual devengada por la Consejera Delegada en 2020

Al cierre del ejercicio 2020 teniendo en cuenta el porcentaje de consecución anteriormente indicado, el importe devengado del incentivo variable por la Consejera Delegada es de 89.808,71 euros, que se abonará en la forma y plazos que a continuación se indica:

- En efectivo (se detallan a continuación los importes brutos devengados, dichos importes serán abonados netos de impuestos):
 - El 50% de la retribución variable **no diferida** devengada por el incentivo variable de 2020: 17.961,74 euros.
 - El 40% de la retribución variable **diferida** devengada por el incentivo variable de 2020 será abonada en efectivo, de acuerdo con el siguiente calendario:
 - 1/5 del 40% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2020 se abonará en enero 2022: 4.310,82 euros.

- 1/5 del 40% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2020 se abonará en enero 2023: 4.310,82 euros.
 - 1/5 del 40% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2020 se abonará en enero 2024: 4.310,82 euros.
 - 1/5 del 40% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2020 se abonará en enero 2025: 4.310,82 euros.
 - 1/5 del 40% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2020 se abonará en enero 2026: 4.310,82 euros.
- En acciones³ (condicionado a la aprobación de la Junta General tal y como se ha indicado anteriormente) siendo el número máximo de acciones Bankinter a entregar el que a continuación se detalla, calculados sobre los importes brutos devengados:
 - El 50% de la retribución variable **no diferida** devengada por el incentivo variable de 2020 se abonará mediante entrega de 3.740 acciones. Para determinar el número de acciones a entregar se ha considerado, como precio de referencia, el precio medio de cotización de la acción Bankinter al cierre de mercado de las sesiones bursátiles entre el 2 de enero y el 20 de enero de 2021 ambos inclusive, siendo este precio de 4,8014 euros/ por acción. Si la entrega de acciones indicada anteriormente es aprobada por la Junta General, se procederá a la entrega de las acciones dentro de los 15 días hábiles bursátiles siguientes al de su aprobación.
 - El 60% de la retribución variable **diferida** devengada por el incentivo variable de 2020 será abonada en acciones, según se desglosa a continuación:
 - 1.346 acciones Bankinter se entregarán a lo largo del mes de enero de 2022, que corresponde a 1/5 del 60% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2020.
 - 1.346 acciones Bankinter se entregarán a lo largo del mes de enero de 2023, que corresponde a 1/5 del 60% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2020.

- 1.346 acciones Bankinter se entregarán a lo largo del mes de enero de 2024, que corresponde a 1/5 del 60% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2020.
- 1.346 acciones Bankinter se entregarán a lo largo del mes de enero de 2025, que corresponde a 1/5 del 60% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2020.
- 1.346 acciones Bankinter se entregarán a lo largo del mes de enero de 2026, que corresponde a 1/5 del 60% de la retribución variable diferida devengada por el incentivo variable de 2020.

Como se ha indicado con anterioridad, para determinar el número de acciones a entregar se ha considerado, como precio de referencia, el precio medio de cotización de la acción Bankinter al cierre de mercado de las sesiones bursátiles entre el 2 de enero y el 20 de enero de 2021 ambos inclusive, siendo este precio de 4,8014 euros/ por acción.

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

³ En todo caso las entregas de acciones están condicionadas en el caso de la Consejera Delegada a su aprobación por la Junta General de Accionistas de Bankinter que se celebrará el año 2021 (año siguiente al de devengo), tal y como requiere el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital.

A continuación, en la tabla adjunta se muestran los importes anteriormente indicados, devengados por los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2020:

Beneficiario	Año de pago	No Diferido			Diferido			Total
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	
% retribución variable anual devengada		40% (50% en € / 50% en acciones)			60% (40% en € / 60% en acciones)			
Consejera Delegada	En Efectivo (€)	17.961,74	4.310,82	4.310,82	4.310,82	4.310,82	4.310,82	39.515,84
	Acciones (*)	3.740	1.346	1.346	1.346	1.346	1.346	10.470
% retribución variable anual devengada		60% (50% en € / 50% en acciones)			40% (50% en € / 50% en acciones)			
Vicepresidente	En Efectivo (€)	17.822,91	2.376,39	2.376,39	2.376,39	2.376,39	2.376,39	29.704,86
	Acciones (*)	3.712	494	494	494	494	494	6.182

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

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

B.2.3.4.- Entregas de acciones a los consejeros ejecutivos durante 2020, procedentes de retribuciones variables devengadas en ejercicios anteriores:

Como información adicional, durante el año 2020 se han entregado a los consejeros ejecutivos las acciones correspondientes por el diferimiento de la retribución variable devengada en los años 2016, 2017 y 2018 y las acciones correspondientes a la entrega inmediata de la retribución variable anual devengada en 2019 y la parte diferida correspondiente de retribución variable plurianual devengada en 2018, según el detalle de los acuerdos aprobados en la Junta General entre los años 2017 y 2020. Se incluye el detalle de las entregas realizadas durante el año 2020:

Consejero Ejecutivo	Entrega de acciones correspondiente a la retribución variable anual devengada en 2016 (Vicepresidente: 6,67%; Consejera Delegada: 6,67%)		Entrega de acciones correspondiente a la retribución variable anual devengada en 2017 (Vicepresidente: 6,67%; Consejera Delegada: 6,67%)		Entrega de acciones correspondiente a la retribución variable anual devengada en 2018 (Vicepresidente: 4%; Consejera Delegada: 7,2%)		Entrega de acciones correspondiente a la retribución variable anual devengada en 2019 (Vicepresidente: 30%; Consejera Delegada: 20%)		Entrega de acciones correspondiente a la retribución variable plurianual devengada en 2018 (Vicepresidente: 4%; Consejera Delegada: 7,2%)	
	Precio unitario asignado a cada acción ⁽¹⁾	En acciones ⁽⁵⁾	Precio unitario asignado a cada acción ⁽²⁾	En acciones ⁽⁵⁾	Precio unitario asignado a cada acción ⁽³⁾	En acciones ⁽⁵⁾	Precio unitario asignado a cada acción ⁽⁴⁾	En acciones ⁽⁵⁾	Precio unitario asignado a cada acción ⁽⁴⁾	En acciones ⁽⁵⁾
CARTIVAL, S.A.	7,5374	1.518	8,3072	1.722	7,022	1.176	6,44708	9.905	7,022	8.382
María Dolores Dancausa Treviño	7,5374	1.447	8,3072	1.577	7,022	1.978	6,44708	6.307	7,022	13.201

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

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 2018.

3 Precio medio de cotización de la acción Bankinter al cierre de mercado de cada una de las sesiones bursátiles celebradas entre el 2 de enero y el 20 de enero de 2019.

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 2020.

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

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

Durante el ejercicio 2020 no se han producido modificaciones en los contratos del Presidente no ejecutivo del Consejo ni de los consejeros ejecutivos. Las características de los contratos del Presidente y de los consejeros ejecutivos están detalladas en el punto 3.4 de este informe.

B.2.5.- Otras remuneraciones:

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

Retribuciones en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos:

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

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

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

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

OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

Como información complementaria y aunque no es de aplicación al presente informe, en virtud del compromiso del Banco de máxima transparencia, se informa de que D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda, representante en el Consejo de Administración de Bankinter del consejero persona jurídica, CARTIVAL, S.A., es, a título personal, Presidente Ejecutivo de Línea Directa Aseguradora, S.A. Compañía de Seguros y Reaseguros, filial al 100% del banco, percibió durante el año 2020 en concepto de remuneración por sus funciones ejecutivas como Presidente de la citada filial, 201.016 euros en concepto de retribución fija y 42.568 euros en concepto de retribución variable anual.

ANEXO 1. CARACTERÍSTICAS ACTUALES DEL SISTEMA DE PREVISIÓN SOCIAL

i) Objetivos:

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

Cumplir con los criterios internos de retribución, entre ellos:

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

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

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

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

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

iii) Colectivo beneficiario del sistema de previsión social:

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

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

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

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

A partir del sexto año desde la contribución inicial, se realizará una contribución anual igual a un porcentaje del salario base del ejercicio de la contribución (60% del salario base en el caso de la Consejera Delegada) en línea con la práctica de mercado.

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

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

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

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

- Jubilación.
- Fallecimiento.
- Incapacidad permanente.

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

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

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

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

1.- Objetivos del Plan

Los objetivos del Plan son los siguientes:

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

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

2.- Participantes: Vicepresidente Ejecutivo, Consejera Delegada, Equipo de Dirección, Directores de Organización y otras Personas Clave. En total, 70 personas a fecha de aprobación de este informe.

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

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

- Dos anualidades del salario fijo bruto anual a 31 de diciembre de 2018 fijado para el participante del Plan.

- Para el cálculo del Incentivo Target quedan expresamente excluidos del cómputo los conceptos de retribución en especie y beneficios sociales, así como cualquier otro tipo de retribución variable percibida durante el año 2018.

5.- Indicadores

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

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

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

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

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

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

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

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

6.- Condiciones básicas para el cobro del Incentivo

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

b) Otras condiciones

Además, serán condiciones necesarias e imprescindibles para el cobro:

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

7.- Forma de abono del Incentivo

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

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

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

de Bankinter, que serán depositadas en la cuenta de valores del Beneficiario después de la Junta General de Accionistas de 2022.

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

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

- El 60% del Incentivo total devengado, se abonará, de forma inmediata, de la siguiente forma:
 - Un 50% será abonado, en metálico, en la nómina del mes de febrero de 2022.
 - El otro 50% será entregado al Beneficiario en acciones "netas" (una vez descontado el ingreso a cuenta del IRPF que proceda en el ejercicio 2022) de Bankinter, que serán depositadas en la cuenta de valores del Beneficiario después de la Junta General de Accionistas de 2022.
- El 40% restante del Incentivo devengado será abonado, en quintas partes, en los 5 años siguientes al del devengo (2023, 2024, 2025, 2026 y 2027). Cada uno de los pagos será efectuado en un 50% en metálico y en un 50% mediante la entrega de acciones netas.

c. Resto de Participantes

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

- El 40% restante del Incentivo devengado será abonado, en terceras partes, en los 3 años siguientes al del devengo (2023, 2024 y 2025). Cada uno de los pagos será efectuado en un 50% en metálico y en un 50% mediante la entrega de acciones netas.
- Las acciones entregadas serán sometidas a un periodo de retención de un año.
- Se aplicarán las cláusulas de reducción ("malus") y recuperación ("clawback") conforme a lo previsto en la Política Retributiva del Banco.

ANEXO 3. INFORME ANUAL DE ACTIVIDAD DE LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES 2020

Informe de actividad de la Comisión de Retribuciones de Bankinter 2020

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

Las funciones que tiene atribuidas la Comisión de Retribuciones, así como sus reglas de organización y funcionamiento se encuentran reguladas en el artículo 41 del Reglamento del Consejo de Administración de Bankinter, disponible en la web corporativa de la Sociedad (www.bankinter.com/webcorporativa).

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, aprobó en su sesión de fecha 22 de julio de 2020, un Reglamento específico para la Comisión de Retribuciones, cuyo objeto es favorecer la independencia de la Comisión y determinar los principios de actuación y las reglas básicas de su composición, funcionamiento y competencias, todo ello observando las mejores prácticas de buen gobierno corporativo, y que se incorporaría al cuerpo normativo interno de gobierno corporativo del Grupo Bankinter.

1.- Composición

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

Al cierre del ejercicio 2020 la Comisión de Retribuciones de Bankinter estaba formada por los siguientes consejeros, con una mayoría de consejeros independientes:

Presidente:

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

Vocales:

- D. Rafael Mateu de Ros Cerezo (consejero externo independiente)
- D. Fernando Masaveu Herrero (consejero externo dominical)
- D^a. Teresa Martín-Retortillo Rubio (consejera externa independiente)
- D. Fernando José Francés Pons (consejero externo independiente)

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

2.- Funcionamiento

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

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

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

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

3.- Competencias atribuidas

La Comisión de Retribuciones, de conformidad con el artículo 41 del Reglamento del Consejo, y en su propio reglamento, tiene las siguientes competencias, entre otras:

1. Proponer al Consejo para su aprobación la política retributiva de los consejeros y su retribución individual, así como el correspondiente informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, que el Consejo someterá a votación de la Junta General, con carácter consultivo.

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

4.- Actividad de la Comisión durante el ejercicio 2020.

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

Reuniones de la Comisión durante el año 2020

Durante el ejercicio 2020, la Comisión de Retribuciones se ha reunido 5 veces con carácter ordinario y 1 por escrito. Dichas reuniones han contado con la asistencia de la totalidad de los miembros que componen la Comisión, bien presentes o debidamente representados.

A continuación, se describen las principales actividades llevadas a cabo por la Comisión de Retribuciones de Bankinter, a lo largo del ejercicio 2020:

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

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

A la vista de la situación provocada por la pandemia del COVID19, la Comisión de Retribuciones, en su sesión de diciembre de 2020, propuso al Consejo de Administración no variar las cantidades asignadas a los miembros del Consejo de Administración en concepto de retribución fija y dietas, y por tanto no proponer tampoco la modificación del límite máximo anual ya aprobado por la Junta General de accionistas por estos conceptos y que está actualmente fijado en 2.000.000 euros/anuales.

- Retribución del Presidente no ejecutivo del Consejo:

Igualmente, la Comisión de Retribuciones propuso al Consejo de Administración no variar la retribución del Presidente del Consejo para el ejercicio 2021, respecto a la fijada en 2020, por el ejercicio de sus funciones adicionales a las de mero consejeros. Por el ejercicio de dichas funciones, que están detalladas en los Informes de Gobierno Corporativo de Bankinter, sólo percibe retribución fija. Los importes de remuneración a percibir en el ejercicio 2021 serán objeto de información en el Informe sobre remuneraciones de Consejeros que se somete a votación consultiva de la próxima Junta General de accionistas que se celebre en el año 2021.

- Retribución de los consejeros ejecutivos y la Alta Dirección:

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

- Propuesta al Consejo de Administración, en su sesión de 16 de diciembre de 2020, del importe correspondiente para el año 2021, tanto de la retribución fija como de la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos.

A estos efectos, la Comisión tuvo en cuenta los informes de los consultores externos contratados al efecto los cuales, al igual que el año anterior, incluían en el grupo de entidades comparables tanto entidades nacionales como europeas, tal y como será objeto de descripción en el informe sobre remuneraciones de los consejeros que se pondrá a disposición en la página web corporativa en el momento de convocatoria de la Junta.

Basándose en los citados informes externos y la situación actual de pandemia la Comisión de Retribuciones consideró conveniente no realizar incrementos sobre la retribución fija de los consejeros ejecutivos ni de la alta dirección.

Igualmente, la Comisión, en el marco de la Política de remuneraciones aprobada, propuso al Consejo de Administración la estructura de indicadores y pesos de la Retribución Variable Anual para 2021, así como las escalas de consecución de los indicadores para el cálculo de la misma, todo ello será objeto de descripción detallada en el Informe de remuneraciones de los consejeros que se pondrá a disposición de los accionistas en el momento de la convocatoria de la Junta de accionistas. Para la formulación de su propuesta, la Comisión solicitó un Informe a la Comisión de Riesgos que contiene la verificación de que los incentivos previstos en el sistema de remuneración tienen en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios. Adicionalmente, a la Comisión de Riesgos le fue presentado por el área de Control de Riesgo un análisis de la evaluación de la idoneidad de los parámetros y valores propuestos como objetivos para el incentivo variable del año 2021, concluyendo que cumplen con el marco de apetito al riesgo de Bankinter y guardan un equilibrio adecuado entre los distintos objetivos de forma que no se fomentan actuaciones que puedan generar riesgos excesivos.

- Verificación de la consecución de objetivos de la retribución variable anual devengada en 2020 y de las condiciones de liquidación de la misma que, de acuerdo con la política de remuneraciones general del Banco aplicable para el 2020. También a este efecto, la Comisión contó con la certificación expedida por la Directora de Gestión de Personas y Comunicación corporativa, el Director de Finanzas y del Director de Riesgos donde se indica que la información financiera sobre cuya base se decide el pago de la retribución variable anual devengada es adecuada y ha sido validada por las áreas correspondientes.

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

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

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

En cumplimiento de sus funciones, la Comisión de Retribuciones analizó y aprobó en 2020 el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio cerrado 2019, en cumplimiento de lo previsto en el art. 541 de la Ley de Sociedades de Capital, y que se sometió a aprobación, con carácter consultivo, de la Junta General celebrada en 2020. El citado informe se ajustaba a lo dispuesto en la Circular 2/2018, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, que por primera vez habilitaba la posibilidad de que aquellas entidades que no desearan utilizar el documento electrónico normalizado pudieran presentar su informe en formato libre, respetando el contenido mínimo que establece la citada Circular y que debería ir, en todo caso, acompañado, necesariamente, del apéndice estadístico con la finalidad de continuar disponiendo de un mínimo de información con formato estandarizado para facilitar su compilación y posterior tratamiento por esta CNMV, de manera que se puedan continuar ejerciendo de manera eficiente las funciones de supervisión.

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

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

El informe sobre remuneraciones de los consejeros fue aprobado por el 93,496 % del capital total presente y representado en la referida Junta General de 2020.

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

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

4.5.- Determinación del colectivo identificado

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

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

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

La Comisión propuso al Consejo someter a la Junta general una modificación en la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021, relativa a la delegación en el Consejo de Administración de la facultad de modificar y ajustar el número de acciones a entregar a los consejeros ejecutivos como parte de la remuneración variable diferida en acciones.

Dicha modificación consistió en describir con mayor precisión que la facultad de modificar y ajustar el número de acciones a entregar como parte de la remuneración variable diferida en acciones cuando se produzcan operaciones de ampliación de capital liberada, split o contrasplit de las acciones de Bankinter o "cualquier otra operación corporativa de naturaleza similar o que pueda determinar efectos equivalentes" incluye diferentes situaciones, eventos o circunstancias especiales, exigencias normativas o requerimientos o recomendaciones de organismos reguladores o supervisores y operaciones corporativas que puedan producir una alteración del valor unitario de las acciones de Bankinter y, por lo tanto, afectar al valor inicial de la inversión de cualquier accionista de Bankinter, habilitando, adicionalmente, al Consejo de Administración para hacer los ajustes necesarios a los efectos de compensar la pérdida de valor de las acciones del Banco que se produce exclusivamente como consecuencia de dichas situaciones, eventos circunstancias especiales u operaciones corporativas, de manera que el Consejo dispusiera, así, de los mecanismos correctores adecuados para asegurar que la retribución variable es igual a la que se hubiera abonado si estos acontecimientos no se hubiera producido con la finalidad de mantener la equidad del sistema retributivo.

La propuesta a la Junta General de accionistas en marzo 2020 de modificación de la política de remuneraciones del consejo de administración fue acompañada de un informe específico de la Comisión de Retribuciones que justifica y motiva los términos y las modificaciones a la misma, y se puso a disposición de los accionistas en la web corporativa de la sociedad desde a fecha de la convocatoria.

La citada modificación de la política fue aprobada por la Junta General de accionistas en marzo de 2020, con un 97,38% de votos a favor.

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

La Comisión de Retribuciones ejerce funciones en relación con las sociedades del Grupo, bien para asegurar la coordinación en las materias de su competencia, bien, en algunos casos, asumiendo las funciones de Comisión de Retribuciones de aquellas sociedades del Grupo que, aun no teniendo sus propias Comisiones por razón de su tamaño y composición, necesitan de una labor de supervisión en las materias responsabilidad de esta Comisión. Dicho ejercicio lo realiza, concretamente, en relación con las siguientes sociedades del Grupo: Bankinter Consumer Finance, Bankinter Gestión de Activos, Bankinter Capital Riesgos, Avantcard y Bankinter Luxemburgo.

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2020]

CIF: [A28157360]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

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

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

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	643.095.638	71,60

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	33.734.569	5,24
Votos a favor	601.403.863	93,50
Abstenciones	7.957.206	1,24

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2020
Don PEDRO GUERRERO GUERRERO	Presidente Otro Externo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
CARTIVAL, S.A.	Vicepresidente Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	Consejero Delegado	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don MARCELINO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA NAVEDA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don FERNANDO MARÍA MASAVEU HERRERO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don RAFAEL MATEU DE ROS CEREZO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña MARIA TERESA PULIDO MENDOZA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña TERESA MARTIN-RETORTILLO RUBIO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don ALVARO ALVAREZ-ALONSO PLAZA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña MARIA LUISA JORDA CASTRO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don FERNANDO JOSÉ FRANCÉS PONS	Consejero Independiente	Desde 19/03/2020 hasta 31/12/2020
Don JAIME TERCEIRO LOMBA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 19/03/2020
Don GONZALO DE LA HOZ LIZCANO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 19/03/2020

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don PEDRO GUERRERO GUERRERO	915	48						6	969	960
CARTIVAL, S.A.	184	35		617	30				866	936
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	167	30		934	40			15	1.186	1.244
Don MARCELINO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA NAVEDA	95	14							109	112
Don FERNANDO MARÍA MASAVEU HERRERO	95	31							126	121
Don RAFAEL MATEU DE ROS CEREZO	111	60							171	171
Doña MARIA TERESA PULIDO MENDOZA	95	16							111	112
Doña TERESA MARTIN-RETORTILLO RUBIO	107	35							142	124
Don ALVARO ALVAREZ-ALONSO PLAZA	107	44							151	93
Doña MARIA LUISA JORDA CASTRO	107	40							147	96
Don FERNANDO JOSÉ FRANCÉS PONS	72	16							88	
Don JAIME TERCEIRO LOMBA	27	17							44	168
Don GONZALO DE LA HOZ LIZCANO	32	14							46	181

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
CARTIVAL, S.A.	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2016	1.518	1.518			1.518	1.518	7,54				
CARTIVAL, S.A.	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2017	3.444	3.444			3.444	3.444	8,30			1.722	1.722
CARTIVAL, S.A.	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2018	5.880	5.880			5.880	5.880	7,02			4.704	4.704
CARTIVAL, S.A.	RETRIBUCIÓN VARIABLE PLURIANUAL DEVENGADA EN 2018	41.910	41.910			41.910	41.910	7,02			33.528	33.528
CARTIVAL, S.A.	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2019	16.505	16.505			16.505	16.505	6,45			6.600	6.600
CARTIVAL, S.A.	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL			6.182	6.182	6.182	6.182	4,80	30		6.182	6.182

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
	DEVENGADA EN 2020											
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2016	2.226	2.226			2.226	2.226	7,54		779		
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2017	4.854	4.854			4.854	4.854	8,31		850	2.427	2.427
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2018	15.220	15.220			15.220	15.220	7,02		1.066	12.176	12.176
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	RETRIBUCIÓN VARIABLE PLURIANUAL DEVENGADA EN 2018	101.550	101.550			101.550	101.550	7,02		7.109	81.240	81.240
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2019	27.169	27.169			27.169	27.169	6,45		3.397	17.465	17.465
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL			10.470	10.470	10.470	10.470	4,80	50		10.470	10.470

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
	DEVENGADA EN 2020											

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO			560	539			2.238	1.657

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don PEDRO GUERRERO GUERRERO	SEGURO VIDA	2

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

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don RAFAEL MATEU DE ROS CEREZO		14							14	18
Doña TERESA MARTIN-RETORTILLO RUBIO		79							79	59
Don GONZALO DE LA HOZ LIZCANO		10							10	41

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Sin datos								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don PEDRO GUERRERO GUERRERO	969				969						969
CARTIVAL, S.A.	866	30			896						896
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	1.186	50			1.236						1.236
Don MARCELINO BOTIN- SANZ DE SAUTUOLA NAVEDA	109				109						109
Don FERNANDO MARÍA MASAVEU HERRERO	126				126						126
Don RAFAEL MATEU DE ROS CEREZO	171				171	14				14	185

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Doña MARIA TERESA PULIDO MENDOZA	111				111						111
Doña TERESA MARTIN- RETORTILLO RUBIO	142				142	79				79	221
Don ALVARO ALVAREZ- ALONSO PLAZA	151				151						151
Doña MARIA LUISA JORDA CASTRO	147				147						147
Don FERNANDO JOSÉ FRANCÉS PONS	88				88						88
Don JAIME TERCEIRO LOMBA	44				44						44
Don GONZALO DE LA HOZ LIZCANO	46				46	10				10	56
TOTAL	4.156	80			4.236	103				103	4.339

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[17/03/2021]

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

- Si
 No