

**Informe Anual  
sobre  
remuneraciones  
de los  
consejeros de  
Bankinter, S.A.**

Fecha fin del ejercicio de referencia: 31/12/2023

CIF: A28157360

Domicilio: Paseo de la Castellana, 29 - 28046 Madrid

# Índice

## RESUMEN EJECUTIVO REMUNERACIONES 2023

### 1.- INTRODUCCIÓN

### 2.- POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

#### 2.1.- PROCEDIMIENTOS Y ÓRGANOS INVOLUCRADOS EN LA DETERMINACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.

2.1.1.- Órganos involucrados en la determinación de la política de remuneraciones de los consejeros.

2.1.2.- Benchmarking retributivo y asesores externos.

#### 2.2.- PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.

#### 2.3.- DESCRIPCIÓN DE LOS COMPONENTES DE LA REMUNERACIONES DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO.

2.3.1.- Sistema retributivo de los consejeros en su condición de tales

2.3.2.- Sistema retributivo del Presidente no ejecutivo.

2.3.3.- Sistema retributivo de los consejeros ejecutivos.

2.3.3.1.- Retribución Fija de los consejeros ejecutivos.

2.3.3.2.- Retribución variable de los consejeros ejecutivos.

2.3.4.- Remuneraciones como miembros del Consejo de otras sociedades del Grupo

2.3.5.- Condiciones de los contratos mercantiles

#### 2.4.- DATOS DE APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS PARA LOS EJERCICIOS 2022, 2023 y 2024 Y DEL INFORME DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS POR LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS EN LOS TRES ÚLTIMOS EJERCICIOS.

**3.- APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS EN EL EJERCICIO 2023**

**3.1.- RETRIBUCIONES INDIVIDUALES 2023 A LOS MIEMBROS DEL CONSEJO POR TODOS LOS CONCEPTOS Y DESCRIPCIÓN DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS DIFERENTES OBJETIVOS Y EL PORCENTAJE DE DEVENGO DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS.**

**3.2.- OTRA INFORMACIÓN ADICIONAL.**

**4.- INFORMACIÓN ESTADÍSTICA DE REMUNERACIONES EXIGIDA POR LA CNMV.**

**5.- TABLA DE CONCILIACIÓN DE CONTENIDO CON EL MODELO DE INFORME DE REMUNERACIONES DE CNMV**

**6.- FECHA DE APROBACIÓN DEL INFORME**

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de Retribuciones 2023

## RESUMEN EJECUTIVO REMUNERACIONES 2023

- Remuneración de los miembros del Consejo 2023

Bankinter publica su Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros de 2023, ejercicio durante el cual el Grupo ha alcanzado un **beneficio neto de 845 millones de euros, un 51% más que en el ejercicio precedente**, con las mejores cifras de su historia en todos los negocios y países en los que opera.

### Comparativa de la retribución devengada en los ejercicios 2023 y 2022:

En Miles de euros.

	Retribución fija 2023	Retribución variable ANUAL 2023	TOTAL 2023 <sup>(*)</sup>	Retribución fija 2022	Retribución variable ANUAL 2022	TOTAL 2022 <sup>(*)</sup>	Var. (%) 2023/ 2022 mismos conceptos retributivos	
<b>Presidente no ejecutivo</b>	1.046	0	1.046	997	0	997	<b>4,9%</b>	
<b>Consejera Delegada</b>	1.246	400	1.646	1.175	387	1.575	<b>4,5%</b>	
<b>Vicepresidente</b> <sup>(1)</sup>	D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	1.183	371	1.554	875	279	1.409	<b>10,3%</b>
	CARTIVAL, S.A.	0	0	198	57			
<b>Resto de consejeros externos (agrupado)</b>	1.244	0	1.244	1.217	0	1.217	<b>2,2%</b>	

(1) D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda fue nombrado consejero, en sustitución de CARTIVAL, en la Junta General de accionistas celebrada el 23 de marzo de 2022, misma fecha en la que el Consejo de Administración le nombró Vicepresidente

(\*) El importe total incluye también la remuneración en especie y otros beneficios corporativos

Adicionalmente, y como se explica más adelante en este Informe en los apartados 2.3.3.1 y 3.1, durante los ejercicios 2022 y 2023 se han medido los indicadores de la **retribución variable plurianual 2022-2023** (ILP 2022-2023), cuyo devengo final se ha producido en el 31 de diciembre de 2023. Tras comprobar que se han alcanzado los muy exigentes objetivos para su devengo, incluidos los ajustes ex ante, la cuantía total devengada por el mismo, ha sido de 1.620 miles de euros para el Vicepresidente ejecutivo y de 1.681 miles de euros para la Consejera Delegada.

La parte de retribución variable devengada que en este resumen se muestra, y como se explica en el informe, puede estar consolidada o no.

Según se refleja en este Informe, la **retribución de los miembros del Consejo de Administración de Bankinter, por sus funciones de meros consejeros**, ascendió a 1.244 miles de euros, un 2,2% más que en 2022.

Por su parte, el **Presidente no ejecutivo del Consejo de administración de Bankinter**, D. Pedro Guerrero, recibió en 2023 en su calidad de consejero una retribución de 257 miles de euros, compuesta de una parte fija y otra de dietas por asistencia al Consejo y a las diferentes Comisiones, lo que supone un 3,2% más que el año anterior, por iguales conceptos. Asimismo, percibió un salario fijo por sus funciones como Presidente de 782 miles de euros, que es un 4,5% más que en 2022. El Presidente del Consejo no percibe remuneración variable de ningún tipo. Con todo ello, la remuneración total de D. Pedro Guerrero en 2023 ascendió a 1.046 miles de euros<sup>1</sup> euros, **un 4,9% más** que el ejercicio anterior.

Por su parte, la **Consejera Delegada**, D<sup>a</sup> Maria Dolores Dancausa, recibió por sus funciones de consejera 212 miles de euros (retribución fija + dietas de asistencia), un 3,9% más que en 2022. Adicionalmente, obtuvo por sus funciones ejecutivas un salario fijo de 1.015 euros, un 4,5% más que en 2022; una retribución variable anual devengada en 2023 por importe de 400 miles de euros y una retribución variable plurianual (ILP 2022-2023) por importe de 1.681 miles de euros, que percibe (por el total de la retribución variable) en acciones (194.003 acciones<sup>2</sup>) y en efectivo (915 miles de euros) y de la que un 60% tendrá un pago diferido de 5 años; esto es, hasta 2029. La suma por todos estos conceptos asciende a un total de 1.646<sup>1</sup> miles de euros (sin incluir el ILP 2022-2023, cuyos indicadores han sido medidos a lo largo de los dos ejercicios, aunque el devengo se produzca el 31 de diciembre de 2023), lo que supone **un 4,5% más** que el ejercicio anterior en equivalencia de conceptos.

Por lo que se refiere al **Vicepresidente ejecutivo**, D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda, recibió en su calidad de consejero una retribución de 238 miles de euros, (retribución fija + dietas de asistencia). Asimismo, por sus funciones ejecutivas percibió un salario fijo de 941 miles de euros; una retribución variable anual devengada en 2023 de 371 miles de euros, y una retribución variable plurianual (ILP 2022-2023) por importe de 1.620 miles de euros, que percibe (por el total de la retribución variable) en acciones (185.618 acciones<sup>2</sup>) y en efectivo (876 miles de euros) y de la que un 60% tendrá un pago diferido de 5 años, esto es, hasta 2029. La suma total asciende a 1.554<sup>1</sup> miles de euros (sin incluir el ILP 2022-2023, cuyos indicadores han sido medidos a lo largo de los dos ejercicios, aunque el devengo se produzca el 31 de diciembre de 2023). En cuanto a la

<sup>1</sup> Incluye también la remuneración en especie y otros beneficios corporativos: 7 miles de euros el Presidente del Consejo, 19 miles de euros a la Consejera Delegada y 4 miles de euros al Vicepresidente ejecutivo.

<sup>2</sup> Para el cálculo del número de acciones Bankinter anteriores, tanto en la parte no diferida como diferida, se ha tomado como referencia el precio de la acción de 6,0066 euros/acción, siendo éste el precio medio de cotización de la acción Bankinter al cierre de mercado de las sesiones bursátiles entre el 2 de enero y el 19 de enero de 2024 ambos inclusive.

comparativa con lo devengado por el Vicepresidente ejecutivo el ejercicio 2022, es necesario tener en cuenta que, hasta el 23 de marzo de ese año, dicho cargo era ejercido por CARTIVAL por lo que la comparativa debe realizarse en relación con la suma total de lo devengado por CARTIVAL hasta el 23 de marzo de 2022 y por el Sr. Botin- Sanz de Sautuola a partir de esa fecha. Teniendo en cuenta lo anterior, lo devengado (consolidado o no) en 2023 por el Vicepresidente ejecutivo por todos los conceptos anteriores supone **un 10,3%** más que en el ejercicio anterior en equivalencia de conceptos.

- **Ajuste de la retribución variable a indicadores de Sostenibilidad:**

En el Grupo Bankinter la remuneración variable (tanto anual como plurianual) de las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen repercusión material en el perfil de riesgos de Bankinter ("Colectivo identificado"), entre los que se encuentran los consejeros ejecutivos, es objeto de ajuste en función de los indicadores concretos del Marco de Apetito al Riesgo del Grupo Bankinter<sup>2</sup> (en adelante, MAR) que determine el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones. Estas métricas deben reflejar adecuadamente los riesgos más importantes, incluidos los riesgos Ambientales, Sociales y Gobernanza (en adelante, "ASG").

Como ya se explicó el año anterior, Bankinter incorporó, como aplicable ya para la retribución variable devengada en 2023, un indicador al MAR denominado **Emisiones Financiadas, que mide el impacto en la descarbonización de la economía a través de la financiación concedida por el Banco a sus clientes.**

Por tanto, para ajustar la retribución variable devengada, en el año cerrado (2023) Bankinter ha utilizado seis indicadores del MAR, uno más que en el ejercicio anterior, pasando a tener **dos indicadores relacionados con objetivos ambiental y social: emisiones financiadas y el NPS de clientes.**

Los indicadores del MAR pueden ajustar la retribución variable del Colectivo identificado, dado que el incumplimiento de los niveles de tolerancia y límite implica una penalización sobre la Retribución Variable devengada, **pudiendo, incluso, ajustarla a cero.**

---

<sup>2</sup> Entendiendo, cuando se menciona Grupo Bankinter a lo largo del Informe, que es referido al grupo consolidado.

- **En relación con la retribución media de los empleados:**

Siguiendo las recomendaciones de la CNMV, para facilitar la comparabilidad de los datos con los de otras empresas que elaboran el Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros, se ha elaborado la información sobre retribución media de los empleados considerando la cifra de la remuneración devengada por los empleados, incluyendo solo conceptos fijos y variables<sup>3</sup>.

Los datos de retribución media de empleados se han elaborado siguiendo dicho criterio, es decir, como el cociente entre la remuneración devengada por los empleados (incluyendo todos los conceptos tanto fijos como variables) y el número de empleados medio.

En miles de euros

	<b>Ejercicio 2023</b>	<b>% variación 2023/2022</b>	<b>Ejercicio 2022</b>
<b>Remuneración media de los empleados</b>	62	5,08	59

<sup>3</sup> Dato de "sueldos y gratificaciones" del epígrafe de Gastos de Personal de las cuentas anuales consolidadas.

## 1.- INTRODUCCIÓN

El presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2023 (en adelante, "Informe" o "IARC"), ha sido aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de fecha 21 de febrero de 2024, a propuesta de la Comisión de Retribuciones de Bankinter, S.A. (en adelante, "Bankinter", la "Entidad", la "Sociedad" o el "Banco") conforme a lo previsto en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, "LSC") siguiendo el contenido y las instrucciones establecidas en la Circular 3/2021 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante "CNMV").

Bankinter ha optado por la elaboración en formato libre del informe, de igual modo que lo hiciera en los años anteriores, incluyendo el contenido exigido por la normativa, el apéndice estadístico recogido en la Circular 3/2021 de CNMV, así como otra información relevante para el entendimiento del sistema retributivo de los miembros del Consejo de Bankinter.

Este Informe tiene como finalidad ofrecer transparencia en los esquemas retributivos de los consejeros y facilitar a los accionistas la comprensión de las prácticas de remuneración vigentes en la Entidad e incluye, también, información sobre la Política de Retribuciones General del Grupo Bankinter, sobre cuyos principios se asienta la Política de remuneraciones de los consejeros de Bankinter.

El informe, junto con la información estadística que se incluye en el apartado 4, es objeto de difusión, como Otra Información Relevante, de forma simultánea al Informe anual de Gobierno Corporativo, incluyéndose ambos, en una sección separada, dentro del Informe de gestión de las cuentas anuales individuales de Bankinter y de las cuentas anuales consolidadas del Grupo Bankinter del ejercicio 2023. El presente Informe de remuneraciones de consejeros 2023, se someterá a votación, con carácter consultivo y como punto separado del orden del día, a la Junta General Ordinaria de Accionistas del ejercicio 2024.

## 2.- POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Bankinter, vigente para los ejercicios 2022, 2023 y 2024 (en adelante, la "Política de Remuneraciones de los Consejeros" o la "Política"), fue aprobada por la Junta General de accionistas celebrada el 21 de abril de 2021, con un 86,475% de votos a favor. La citada Política, a fecha de aprobación por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, del presente Informe, es la que rige las características y esquemas retributivos de los ejercicios a

continuación descritos, esto es el ejercicio cerrado 2023 y el ejercicio en curso 2024, y está disponible en la página web corporativa de la sociedad, siendo su enlace: [Política remuneraciones consejeros | Web Corporativa Bankinter](#).

No obstante, se somete a la Junta General Ordinaria de Accionistas 2024 la propuesta de nombramiento de una consejera ejecutiva, derivada del proceso de sucesión de los cargos de Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración y de Consejero Delegado de Bankinter, comunicados al mercado mediante comunicación de información privilegiada de fecha 20 de diciembre de 2023, en los términos siguientes:

- (i) Propuesta de designación de D<sup>a</sup>. Maria Dolores Dancausa Treviño, actual Consejera Delegada del Banco, como nueva Presidenta no ejecutiva del Consejo de Administración en sustitución de D. Pedro Guerrero Guerrero, quien cesará, a petición propia, en dicho cargo y en el de consejero de Bankinter en la fecha de celebración de la Junta General Ordinaria de Accionistas 2024.
- (ii) Propuesta de nombramiento de D<sup>a</sup>. Gloria Ortiz Portero como consejera ejecutiva de Bankinter, para su designación como Consejera Delegada del Banco en sustitución de D<sup>a</sup>. Maria Dolores Dancausa Treviño, quien cesará en todas sus funciones ejecutivas en dicha fecha y, por lo tanto, pasará a la categoría de «otra consejera externa».

A la vista de lo anterior, y al amparo de lo establecido en el apartado primero del artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, relativo a la aprobación de la política de remuneraciones de consejeros, conforme al cual *“(...) No obstante, las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros deberán ser sometidas a la junta general de accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo la junta general determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes. (...)”*, el Consejo de Administración de Bankinter, previo informe de la Comisión de Retribuciones, ha acordado someter a la aprobación de la Junta General de accionistas que se celebrará el próximo 21 de marzo de 2024, una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros, de aplicación desde la fecha de aprobación de la misma y para los ejercicios 2025, 2026 y 2027.

Tanto la propuesta de nombramiento de nueva consejera ejecutiva como la nueva Política de remuneraciones de consejeros están disponibles en la página web corporativa desde el momento de convocatoria de la Junta General por lo que no es objeto de descripción detallada en el presente informe, si bien es relevante indicar que, tal y como se describe en el informe justificativo de la Comisión de Retribuciones sobre la propuesta de la nueva Política, no existen modificaciones relevantes en los principios, componentes o criterios de determinación y concesión de la retribución, respecto a la actualmente vigente. Los límites

máximos y retribuciones que se prevén para el ejercicio 2024, tras la aprobación de los nombramientos anteriormente descritos, se encuentran recogidos en la misma y serán objeto de detalle en los Informes de remuneraciones de consejeros que se sometan a votación consultiva en los próximos ejercicios.

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

Por otro lado, el esquema de remuneración de los consejeros ejecutivos se corresponde, desde un punto de vista estructural, con el modelo aplicable al resto de la plantilla incorporando, como elementos retributivos principales, un salario fijo anual y una retribución variable anual que cuenta con características muy similares a las previstas en el modelo corporativo de retribución variable anual del Grupo Bankinter.

En este sentido, la Política mantiene el alineamiento con los principios generales que inspiran la Política de Retribuciones General del Grupo Bankinter, que incluye la Política Retributiva del Colectivo Identificado, la cual regula la retribución de las categorías de personal cuyas actividades tienen impacto significativo en el perfil de riesgo del Grupo Bankinter (en adelante, "**Colectivo identificado**"), en el que se incluye a los miembros del Consejo de Administración, así como a la Alta Dirección de Bankinter, y que incorpora reglas que se han definido de acuerdo con la normativa y recomendaciones aplicables a los esquemas de remuneración de este colectivo, y, en particular, conforme a lo dispuesto en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (en adelante, "**Ley 10/2014**") y su normativa de desarrollo.

La nueva Política de remuneraciones propuesta a la Junta General de accionistas, de aplicación desde su aprobación y para los ejercicios 2025, 2026 y 2027, **contempla excepciones temporales** y recoge una delegación en el Consejo de la facultad para ajustar el número de acciones a entregar al Colectivo identificado como parte de la remuneración variable diferida cuando, con anterioridad a la fecha de entrega efectiva de éstas, se produjera una operación de ampliación de capital mediante la emisión de acciones liberadas y/o con cargo a reservas, el desdoblamiento (split) o agrupamiento (contrasplit) de las acciones en circulación o cualquier otra operación corporativa de naturaleza similar o que pueda determinar efectos equivalentes.

## 2.1.- PROCEDIMIENTOS Y ÓRGANOS INVOLUCRADOS EN LA DETERMINACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.

La Política de remuneraciones de consejeros tiene en cuenta tanto las características del propio Banco como otros factores externos:

Tabla 1

Factores internos	Factores externos
<p><b>Plan estratégico</b> Alineamiento del paquete retributivo con los <b>objetivos a corto y largo plazo</b> establecidos en el plan estratégico vigente.</p> <p><b>Compromiso con la sostenibilidad</b> Elemento esencial en materia de retribución del Grupo, los componentes de la retribución contribuyen al <b>fomento de actuaciones en materia Ambiental, Social y Gobernanza</b> (en adelante "ASG") con objeto de hacer sostenible y socialmente responsable la estrategia del negocio del Grupo Bankinter.</p> <p><b>Gestión prudente de riesgos</b> Desincentivando la asunción de riesgos presentes y <b>futuros</b> que rebasen el nivel tolerado por el Grupo y teniendo en cuenta los intereses de sus grupos de interés.</p>	<p><b>Normativa</b> Estricto cumplimiento de los <b>requisitos regulatorios</b> que son aplicables, tanto en su condición de sociedad cotizada como en su condición de entidad de crédito.</p> <p><b>Dialogo con sus grupos de interés</b> Bankinter mantiene un <b>diálogo permanente</b> con sus grupos de interés, con el fin de conocer de primera mano su posición y criterios respecto a los esquemas retributivos y para explicar las prácticas puestas en marcha por la Sociedad. Las recomendaciones recibidas son tenidas en cuenta por Bankinter regularmente.</p> <p><b>Prácticas de mercado</b> Considera las prácticas de Entidades que puedan ser sus <b>comparables</b>, tanto en términos de negocio como de gestión del talento.</p> <p><b>Recomendaciones de Buen Gobierno</b> Incorpora las <b>recomendaciones</b> generales de gobierno corporativo <b>nacionales e internacionales</b>.</p>

### 2.1.1.- Órganos involucrados en la determinación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

La aprobación de la Política de remuneraciones aplicable a los consejeros es competencia indelegable de la **Junta General de accionistas**.

Conforme a los Estatutos sociales y el Reglamento del Consejo de Bankinter, el **Consejo de Administración** es responsable de establecer un sistema de control y supervisión de la política retributiva, y cuenta para ello 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. Además, la Comisión cuenta con su propio Reglamento, cuyo texto actual fue aprobado por el Consejo de Administración el 18 de mayo de 2022, incorporado al cuerpo normativo interno de gobierno corporativo del Grupo Bankinter y cuyo objeto es favorecer la independencia de la Comisión y determinar sus principios de actuación y las reglas básicas de su composición, funcionamiento y competencias, todo ello observando las mejores prácticas de buen gobierno corporativo.

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

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

como sobre los sistemas retributivos del equipo directivo de la Entidad basados en sistemas de seguros colectivos o sistemas de retribución diferida, en su caso.

El ejercicio de las citadas funciones durante el ejercicio 2023 se encuentra detallado en el Informe de Actividad anual de la Comisión de Retribuciones que está incorporado al presente Informe como **Anexo 1**.

Igualmente, en el citado Informe de actividad, se pueden ver las características de la composición, experiencia y conocimientos de sus miembros, resultados de su evaluación anual de funcionamiento, entre otra mucha información.

En relación con sus funciones sobre el seguimiento de la aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, es importante destacar que una vez al año, se realiza una evaluación interna, central e independiente de la aplicación de la misma, 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. De sus conclusiones es informada esta Comisión.

Además de las competencias que corresponden a la Comisión de Retribuciones, la **Comisión de Riesgos y Cumplimiento** tiene, entre sus funciones y, en relación con la Política de Remuneraciones, la de colaborar para el establecimiento de políticas y prácticas de remuneración racionales (artículo 42 del Real Decreto 84/2015, de desarrollo de la Ley 10/2014 y el Reglamento del Consejo de Administración).

La Comisión de Riesgos y Cumplimiento verificó en su reunión de fecha 19 de febrero de 2024, y sin perjuicio de las funciones de la Comisión de Retribuciones, que los incentivos previstos para el Colectivo identificado, que incluye los relativos a los consejeros ejecutivos, 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 sesión de la Comisión de Riesgos y Cumplimiento celebrada en la misma fecha, fue presentado por el área de Control de Riesgo el informe sobre la evaluación de la idoneidad de los parámetros y valores propuestos como objetivos para el incentivo variable del año 2024 del Colectivo identificado, el cual concluye que los mismos 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.

### **2.1.2.- Estudio comparativo y asesores externos.**

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 necesarias para el

ejercicio de sus funciones, pudiendo recabar la asistencia de asesores, consultores, expertos y otros profesionales independientes.

En este sentido, para asegurar la atracción, retención y compromiso de los mejores profesionales y lograr así los objetivos a largo plazo, en los procesos de adopción de sus respectivas decisiones en materia de retribuciones, la Comisión de Retribuciones y el Consejo han podido contar con los estudios comparativos realizados por la consultora Korn Ferry, en los que se contrastan los datos relevantes de la retribución de la Entidad con los correspondientes a los mercados y entidades comparables, dada la dimensión, características y actividades del Banco, así como a la vista de algunos indicadores clave del mercado español, como la evolución del PIB y el índice de desempleo e inflación.

Los estudios realizan la comparación de las retribuciones de los diferentes puestos directivos en Bankinter con las percibidas por las mismas posiciones en las compañías comparables, tanto en términos de retribución fija como de retribución variable y de retribución total. Incorpora también el eventual impacto del Plan de incentivos a largo plazo implantado por la Entidad actualmente y cuyo devengo no se producirá hasta transcurridos los dos ejercicios siguientes a la fecha desde su aprobación (2022-2023).

En relación con los consejeros ejecutivos y los altos directivos de la Sociedad, para la selección de las referencias de mercado se han tenido en cuenta los siguientes criterios: i) número de sociedades suficiente para obtener resultados representativos y estadísticamente fiables y sólidos; ii) datos de dimensión equiparables a Bankinter: capitalización bursátil, activos, número de empleados y alcance geográfico; iii) ámbito sectorial: mercado financiero bancario español, y muestra multisectorial de altos ejecutivos en grandes grupos españoles.

Así las referencias de mercado utilizadas en el estudio se han dividido en estos dos grandes grupos de empresas:

**Tabla 2**

<b>Empresas utilizadas en el benchmark</b>	
<b>Mercado del sector financiero bancario español</b>	<b>Mercado multisectorial de altos ejecutivos en grandes grupos españoles<sup>1</sup></b>
Banco Santander	51 empresas con sede y órganos de gobierno en España; 30 de ellas grupos cotizados, y 21 de capital familiar o private equity en el accionariado.
CaixaBank	
Deutsche Bank	
Ibercaja Banco	
BBVA	
Banco Sabadell	
Kutxabank	
Abanca	

<sup>1</sup> Este Mercado se ha considerado como complementario para posiciones ejecutivas permeables entre sectores de actividad.

Tanto en términos absolutos como comparativos con el sector, y según resulta de los estudios realizados por Korn Ferry para Bankinter, las cuantías tanto fijas como variables

percibidas pueden calificarse como moderadas y prudentes y, en todo caso, proporcionales al beneficio anual generado por el Banco, a la retribución ofrecida anualmente a los accionistas y al beneficio retenido para reforzar en cada ejercicio el capital social. El valor del paquete global de compensación de los consejeros ejecutivos está ajustado a la mediana de sus comparables, en un 90% para la Consejera delegada (en adelante "Consejera delegada" o "CEO") y un 93% para el Vicepresidente ejecutivo.

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

## **2.2.- PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.**

Como ha quedado dicho, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Bankinter se asienta en los mismos principios establecidos en la Política Retributiva General del Grupo Bankinter, la cual 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:

**Principios generales de la Política de remuneraciones en Bankinter**

<b>Gestión prudente y eficaz de los riesgos</b>	La Política será compatible con una <b>gestión adecuada y eficaz del riesgo</b> , no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el <b>nivel de tolerancia</b> fijado por la Entidad conforme a los elementos de riesgo considerados en el <b>Marco de Apetito al Riesgo</b> de Bankinter incluidos, en su caso, los elementos de riesgo en materia de <b>sostenibilidad</b>
<b>Igualdad retributiva</b>	La Política velará por la <b>no discriminación</b> y promoverá una gestión salarial, garantizando en todo momento que las políticas y prácticas de remuneración sean no discriminatorias en cuanto a cuestiones de género, edad, cultura, religión ni raza.
<b>Alineación con los intereses a largo plazo</b>	La Política será compatible con la <b>estrategia empresarial</b> , los <b>objetivos, los valores y los intereses a largo plazo</b> de la Entidad e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses
<b>Adecuada proporción entre los componentes fijos y variables</b>	La retribución variable, en relación con la retribución fija, no adquirirá, por regla general, una proporción significativa, para evitar la asunción excesiva de riesgos. Así el <b>componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total</b> , 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.
<b>Multiplicidad de elementos</b>	La configuración del paquete retributivo estará integrada por un conjunto de instrumentos que, tanto en su contenido ( <b>remuneración dineraria y no dineraria</b> ), horizonte temporal ( <b>corto, medio y largo plazo</b> ), seguridad ( <b>fija y variable</b> ) y objetivo, permitan ajustar la retribución a las necesidades tanto de la Entidad como de sus profesionales.
<b>Equidad interna y competitividad externa</b>	La Política recompensará el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional de los consejeros del Banco, velando por la equidad interna y la competitividad externa.
<b>Supervisión y efectividad</b>	El órgano de administración de la Entidad, en su función de supervisión, adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la Política de Remuneraciones de consejeros y será responsable de la supervisión de su aplicación, garantizando su efectiva y correcta aplicación.
<b>Flexibilidad y transparencia</b>	Las reglas para la gestión retributiva de los consejeros incorporarán mecanismos que permitan el tratamiento de situaciones excepcionales de acuerdo a las necesidades que surjan en cada momento. Las normas para la gestión retributiva serán explícitas y conocidas por los consejeros de la Entidad, primando siempre la transparencia en términos retributivos.
<b>Sencillez e individualización</b>	Las normas para la gestión retributiva estarán redactadas de forma clara y concisa, simplificando al máximo tanto la descripción de las mismas como los métodos de cálculo y las condiciones aplicables para su consecución.

**Medidas en el sistema de retribución que contribuyen a garantizar la sostenibilidad de la compañía en el largo plazo:**

De cara a garantizar la sostenibilidad de Bankinter en el largo plazo, la retribución de las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen repercusión material en el perfil de riesgo de Bankinter (Colectivo identificado), entre los que se encuentran los miembros del consejo con funciones ejecutivas, tiene en consideración los riesgos actuales y futuros. A este respecto, los sistemas de retribución variable aplican cláusulas de diferimiento, reducción (malus) y devolución (clawback), y establecen una proporción adecuada entre la retribución fija y variable, que no incentiva la asunción excesiva de riesgos. Como muestra la tabla siguiente, la Política Retributiva del Grupo Bankinter establece los **requerimientos y ajustes** adicionales **sobre la retribución variable** de dichas categorías de personal, entre los que se encuentran los miembros del consejo con funciones ejecutivas, evitando así posibles conflictos de interés:

Tabla 4

## Retribución variable

### Bankinter adopta prácticas retributivas sólidas

- **Vinculación del pago de la retribución a los resultados de la Sociedad** (*pay for performance*): 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
- **Tienen en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros**, efectuando un ajuste por los mismos si es necesario, y también tendrá en cuenta el coste de capital y la liquidez necesarios.
- **Los incentivos incorporan una perspectiva a largo plazo en la retribución**: 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.
- **La parte diferida de la retribución variable solo se pagará o se consolidará 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.
- **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
- **Ajuste de la retribución variable a indicadores de sostenibilidad**: La remuneración variable calculada conforme a los indicadores anteriores, es objeto de ajuste en función de indicadores del Marco de Apetito al Riesgo de acuerdo con las métricas que reflejan adecuadamente los riesgos más importantes, incluidos riesgos ASG. Estos indicadores pueden reducir a cero la remuneración variable devengada, y nunca incrementarla.
- **Rigurosos controles separados e independientes en relación con las áreas de mayor implicación con los mercados**, 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.
- **Las áreas de control** no tienen retribuciones variables indexadas al cumplimiento de objetivos de áreas a las que controlen
- **Pago de la retribución variable en acciones** de la Sociedad
- 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")**.

### Bankinter evita prácticas retributivas no alineadas con los intereses de sus accionistas

- **No limita la capacidad de la Entidad para reforzar la solidez de su base de capital**
- **No se abona mediante instrumentos o métodos que faciliten el incumplimiento de la normativa de ordenación y disciplina**
- **No existen blindajes ("golden parachutes") ni bonus garantizados**
- **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**.

## 2.3.- DESCRIPCIÓN DE LOS COMPONENTES DE LA REMUNERACIONES DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO.

<b>Remuneración miembros del Consejo en su condición de tales</b>	<b>Remuneración Presidente no ejecutivo</b>	<b>Remuneración consejeros ejecutivos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• No remuneración variable</li> <li>• Retribución Fija por nivel de responsabilidad.</li> <li>• Retribución por asistencia a Consejo y sus Comisiones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retribución fija por funciones institucionales no ejecutivas.</li> <li>• No remuneración variable</li> <li>• No acuerdos por pensiones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Remuneración fija que refleja la experiencia profesional y la responsabilidad</li> <li>• La remuneración variable alinea la remuneración de los consejeros ejecutivos con los intereses a largo plazo de la empresa y sus accionistas</li> </ul>

### 2.3.1.- Sistema retributivo de los consejeros en su condición de tales

<b>Remuneración miembros del Consejo en su condición de tales</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• No remuneración variable</li> <li>• Retribución Fija por nivel de responsabilidad.</li> <li>• Retribución por asistencia a Consejo y sus Comisiones</li> </ul>

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: i) asignación fija, ii) dietas de asistencia, y iii) entrega de acciones, derechos de opción sobre las mismas o retribución referenciada al valor de las acciones.

La Junta General de accionistas, de conformidad con los artículos 217 y 529 septdecies de la Ley de Sociedades de Capital, fijó dentro de la Política de remuneraciones de consejeros vigente, el **importe máximo de la retribución anual de los consejeros en su condición**

**de tales en el importe de 2.200.000 euros,** a fecha de emisión de este informe y aplicable al ejercicio 2023.

La determinación concreta del importe correspondiente a cada uno de los consejeros por los conceptos citados anteriormente se establece anualmente por el Consejo de Administración, teniendo en cuenta los cargos desempeñados por cada consejero en el propio órgano colegiado y su pertenencia y asistencia al Consejo y a las distintas Comisiones. En este sentido, y dentro del límite fijado por la Junta, el Consejo de Administración, determinó el uso de los siguientes conceptos e importes para los ejercicios 2023 y 2024:

Tabla 5

Concepto	Pago	Cargo	Importe (en miles de €)		Variación 2024 vs 2023	
			2024	2023		
<b>Asignación fija</b>  (ANUAL)  Por el cargo de vocal del Consejo	En efectivo y pago mensual. La cuantía variará dependiendo de las responsabilidades o funciones ejercidas en el seno del Consejo o sus Comisiones.	Presidente Consejo	211	204	3,5%	
		Consejero ejecutivo	186	180		
		Resto de vocales del Consejo	106	102		
		Presidente Comisión <i>(importe adicional al que le corresponda por alguno de los cargos anteriores)</i>	19	18		
<b>Dietas de Asistencia al Consejo y sus Comisiones</b>  (POR SESIÓN)	En efectivo y solo cuando se haya celebrado una sesión del órgano correspondiente a la que el consejero haya asistido. No se perciben dietas en caso de delegación.		por sesión			
			Consejo	Comisión	Consejo	Comisión
		Presidente	2,48	1,86	2,4	1,8
		Vocal	1,86	1,24	1,8	1,2
<b>Entrega de acciones, derechos de opción sobre las mismas o retribución referenciada al valor de las acciones</b>	Este concepto retributivo no es utilizado actualmente.					

Para 2024, las cantidades anteriores han sido actualizadas un 3,5 por 100 respecto a las establecidas para el ejercicio 2023, porcentaje igual al incremento medio aplicado a los empleados del Grupo Bankinter.

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 reconocidos 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.

**2.3.2.- Sistema retributivo del Presidente no ejecutivo.**

**Remuneración  
Presidente no ejecutivo**

- Retribución fija por funciones institucionales no ejecutivas.
- No remuneración variable
- No acuerdos por pensiones

Desde el año 2013, el Presidente no ejecutivo del Consejo desempeña funciones institucionales no ejecutivas (descritas en el Informe anual de Gobierno Corporativo), 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 percibe, únicamente, 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, ha acordado los siguientes importes anuales de **retribución fija para el Presidente no ejecutivo:**

En miles de euros

**Tabla 6**

<b>Presidente no ejecutivo</b>	<b>Retribución fija 2024<sup>4</sup></b>	<b>Dif. % 2024 vs. 2023</b>	<b>Retribución fija 2023</b>	<b>Dif. % 2023 vs. 2022</b>	<b>Retribución fija 2022</b>	<b>Dif. % 2022 vs. 2021</b>	<b>Retribución fija 2021</b>	<b>Dif. % 2021 vs. 2020</b>	<b>Retribución fija 2020</b>
	809	3,5%	782	4,5%	748	3%	726	0%	726

Dicha cantidad ha sido objeto de actualización, para 2024, en un 3,5 por 100, al igual que las retribuciones de los consejeros detalladas en el epígrafe anterior e igual al incremento medio aplicable a los empleados del Grupo Bankinter.

<sup>4</sup>En 2024, percibirá el importe proporcional correspondiente hasta la celebración de la Junta General de accionistas 2024, momento en el que se hará efectiva su renuncia como Presidente no ejecutivo y miembro del Consejo. Los importes finalmente percibidos por D. Pedro Guerrero Guerrero en 2024 serán objeto de información en el Informe de Remuneraciones de Consejeros que se someta a votación consultiva de la Junta General que se celebre en 2025. En dicho informe también serán objeto de información los importes que perciba la nueva Presidenta no ejecutiva durante 2024, según los términos previstos en la Política de remuneraciones de consejeros que se prevé someter a la Junta General de 2024. La Sra. Dancausa, como Presidenta no ejecutiva no devengará retribución variable, sin perjuicio de cualesquiera pagos que corresponda realizar correspondientes a las cantidades diferidas de la retribución variable devengada en ejercicios anteriores en el ejercicio de sus funciones ejecutivas como Consejera Delegada.

Adicionalmente, el Presidente es beneficiario de una póliza de seguro médico suscrita por el Banco, que le es imputada como **retribución en especie**, así como otros beneficios sociales aplicables al resto de empleados. Los importes satisfechos durante el ejercicio 2023 son objeto de información en el apartado 3 de este Informe. Los conceptos de retribución en especie y otros beneficios corporativos para el ejercicio 2024 serán similares a los del ejercicio cerrado y los importes concretos se detallarán en el Informe de remuneraciones.

El Presidente, el Sr. Guerrero, **no es beneficiario del Sistema de Previsión social.**

### 2.3.3.- Sistema retributivo de los consejeros ejecutivos.

#### Remuneración consejeros ejecutivos

- Remuneración fija que refleja la experiencia profesional y la responsabilidad
- La remuneración variable alinea la remuneración de los consejeros ejecutivos con los intereses a largo plazo de la empresa y sus accionistas

El Consejo de Administración de **Bankinter cuenta con dos consejeros ejecutivos:**

**Tabla 7**

Nombre consejero Ejecutivo	Cargo en el Consejo	Funciones
<b>D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda</b>	<b>Vicepresidente Ejecutivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Presidir la Comisión ejecutiva.</li> <li>▪ Ejercer las funciones ejecutivas delegadas que le han sido atribuidas según los Estatutos y el Reglamento del Consejo.</li> <li>▪ Tiene funciones directamente relacionadas con la gestión de los riesgos de la entidad, tipo de interés (cartera ALCO).</li> <li>▪ Desarrollo de negocio y corporativo, estrategia.</li> <li>▪ Banca de Inversión.</li> </ul>
<b>D<sup>a</sup>. María Dolores Dancausa Treviño<sup>5</sup></b>	<b>Consejera Delegada</b>	Gestión ordinaria del negocio, con las máximas funciones ejecutivas, así como todas las facultades delegadas por el Consejo de Administración, salvo las indelegables en virtud de la ley, los propios Estatutos o el Reglamento del Consejo

<sup>5</sup> Como se ha indicado anteriormente, la Sra. Dancausa dejará de ser Consejera Delegada de Bankinter, una vez se haga efectivo el nombramiento de D<sup>a</sup>. Gloria Ortiz Portero, como Consejera Delegada por el Consejo de Administración, tras la aprobación por la Junta General 2024 de su nombramientos como consejera ejecutiva. En dicho momento, la Sra. Dancausa será nombrada Presidenta no ejecutiva en sustitución del Sr. Guerrero.

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 los principios descritos en el punto 2.2. del presente informe. Igualmente, tienen derecho a participar en los sistemas de retribución variable a largo plazo que la Entidad decida implantar en cada momento.

Tabla 8

Retribución Fija			Retribución variable	
Salario Fijo	Remuneración en especie	Sistema de previsión social <sup>(*)</sup>	Anual	Plurianual

<sup>(\*)</sup> Solo aplicable a la Consejera delegada. Los derechos derivados de dicho Sistema **no se consolidan** 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. No está asociado su abono al supuesto de cese por cualquier causa. No existen, por tanto, derechos consolidados a fecha actual.

La Política de Remuneraciones de Bankinter establece una clara distinción entre los criterios para el establecimiento de<sup>6</sup>:

1. La remuneración de base fija, que refleja principalmente la experiencia profesional y la responsabilidad en la organización; y
2. La remuneración variable, que refleja un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, recompensando la creación de valor a través de la consecución de los objetivos contemplados en los planes estratégicos del Grupo.

El esquema de retribución variable establecido por el Banco está adaptado a los principios de la normativa nacional y comunitaria. La remuneración variable de los consejeros ejecutivos está en línea con el modelo de retribución variable aplicable al resto de los empleados del Grupo.

Por un lado, consiste en un incentivo que se devenga anualmente y que refleja su desempeño, medido a través del cumplimiento de unos objetivos establecidos para evaluar los resultados obtenidos en cada ejercicio, para una serie de indicadores que tienen en cuenta las prioridades estratégicas definidas por el Grupo y que deben ser compatibles con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, que promuevan este tipo de gestión y no

<sup>6</sup> Se prevé que en la Junta General 2024 que apruebe el nombramiento de la Sra. Ortiz, se someta una nueva política de remuneraciones de consejeros, aplicable desde el momento de su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes. En dicha Política que se pondrá a disposición de los accionistas en la web corporativa, al mismo tiempo que este informe, contendrá las condiciones de los contratos mercantiles de los nuevos nombramientos, así como las características y cuantías de los diferentes conceptos retributivos para el ejercicio 2024 y límites máximos aplicables durante la vigencia de dicha Política.

ofrezcan incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Entidad.

Y por otro, siguiendo las recomendaciones de buen gobierno, pueden implantarse sistemas retributivos plurianuales, con las siguientes finalidades:

- Mejorar el valor de la Entidad y de sus acciones.
- Inscribir la evaluación de los resultados 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.
- Retener el talento. Los planes de retribución variable plurianual que la Entidad implante tendrán por objeto permitir a las Personas sujetas participantes en el mismo percibir, transcurrido un determinado periodo de tiempo y habiéndose cumplido los objetivos determinados y comunicados al efecto, un importe dinerario o en especie referenciado a la retribución fija.

Por su parte, Bankinter ha establecido unos ratios apropiados y debidamente equilibrados entre los componentes fijos y variables de la remuneración total para los miembros del Colectivo identificado, en general, y para los consejeros ejecutivos, en particular, constituyendo el componente fijo una parte suficientemente elevada de la remuneración total.

Dentro de los límites establecidos en la Política de remuneraciones de consejeros aprobada por la Junta General, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, determina anualmente la ratio de retribución variable anual a percibir por los consejeros ejecutivos.

Así, el Consejo de Administración ha fijado, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, que el porcentaje de retribución variable anual para el ejercicio 2024, bajo un escenario de cumplimiento del 100 por 100, sea del 35 por 100 de la retribución fija establecida por sus funciones ejecutivas (sin incluir los beneficios sociales y los planes de previsión), manteniendo así invariable dicho porcentaje en los últimos años.

Por otro lado, como se ha indicado anteriormente, pueden existir planes de incentivos plurianuales. En caso de existencia de los mismos, la ratio de retribución variable total (anual y plurianual) se calcula anualizando el posible devengo del mismo.

Sobre la retribución variable, se establecen las siguientes reglas aplicables a los componentes variables de las entidades de crédito según su normativa de aplicación:

1. El componente variable no será superior al 100 por 100 del componente fijo de la remuneración total de cada individuo.
2. 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.

**2.3.3.1.- Retribución Fija de los consejeros ejecutivos.**

**Descripción de los componentes de la retribución de los consejeros ejecutivos por sus funciones ejecutivas:**

Tabla 9

<b>RETRIBUCIÓN FIJA</b>		<b>Periodicidad del abono</b>	<b>Vicepresidente ejecutivo</b>	<b>Consejera delegada</b>
<b>Salario Fijo</b>	Se establece en razón del <b>nivel de responsabilidad</b> del puesto ocupado, la <b>experiencia, desempeño y formación</b> 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. Para su determinación, se aplica el principio de análisis del mercado, y se solicitan 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. (ver apartado 2.1.2)	mensual		
<b>Retribución en especie</b>	Los consejeros ejecutivos pueden ser beneficiarios de pólizas de seguro médico suscritas por el Banco, renting de vehículos y otros beneficios sociales aplicables al resto de empleados.	mensual		

<p><b>Sistema de previsión social</b></p>	<p>Bankinter no tiene contraídas obligaciones o compromisos por pensiones con ningún miembro del Consejo de Administración, a excepción de la Consejera delegada. La Junta General de accionistas que se celebró el 22 de marzo de 2018, aprobó, a propuesta del Consejo de Administración de Bankinter, un <b>"Sistema de previsión social complementaria para consejeros ejecutivos y comité de dirección"</b> (en adelante, "el Plan de 2018"), compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad, que contempla mecanismos que permiten el ajuste de las aportaciones de la Entidad correspondientes en función de resultados o circunstancias adversas. Además, para la Consejera delegada, los directores generales y personal asimilado, el 15 por 100 se considera beneficio discrecional de pensiones quedando sometida al régimen aplicable a éstos</p> <p>El 1 de enero de 2024 han <b>finalizado las aportaciones al Sistema de previsión social de D<sup>a</sup>. María Dolores Dancausa</b>, siendo los importes de la aportación durante 2023 y el acumulado no consolidado a 31 de diciembre de 2023, el indicado en el apartado 3 y 4 del presente Informe.</p> <p>Se describen, como en años anteriores, las características principales del sistema de previsión para D<sup>a</sup>. María Dolores Dancausa Treviño, en su condición de Consejera Delegada:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sistema de aportaciones anuales</b> complementarias de la aportación única inicial. La Consejera delegada de Bankinter S.A. contaba, hasta el año 2018, con un plan de previsión consistente en una única aportación de 600 miles de euros que cubría las contingencias habituales de jubilación, fallecimiento e invalidez. Dicha única aportación había sido realizada en 2005 cuando desempeñaba sus funciones como Consejera delegada de la filial de Bankinter, Línea Directa Aseguradora S.A. y se mantuvo inalterada en el momento de su nombramiento como Consejera delegada de Bankinter, S.A. en el año 2010.</li> <li>• <b>Plazo para el inicio de las aportaciones:</b> 5 años a partir de la aportación inicial. Habida cuenta de que la Consejera delegada había sido nombrada en su cargo actual en 2010, en el momento de aprobación del plan en 2018 <b>había transcurrido un período notablemente superior al previsto en el Plan</b>, iniciándose así las aportaciones al sistema de previsión social en el mismo ejercicio 2018.</li> <li>• <b>% de aportación anual:</b> 60% retribución fija. Dicho porcentaje ha sido calculado teniendo en cuenta, por un lado, el <b>tiempo transcurrido desde la primera y única aportación en 2010</b> que, en realidad, había sido realizada por Línea Directa Aseguradora en 2005 y había permanecido inalterada desde entonces, lo que provocaba un desfase respecto de sus comparables; y, por otro lado, y como consecuencia de lo anterior, el <b>tiempo que resta hasta que alcance su edad de jubilación</b>.</li> <li>• Las aportaciones anuales que se realicen <b>no están consolidadas</b>, 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.</li> <li>• Las aportaciones <b>cesan, en todo caso, al alcanzarse la edad de jubilación</b>.</li> </ul> <p>Las características de este sistema, extremadamente prudente y que respeta las mejores prácticas, permitirá que, en el momento de la consolidación de los derechos acumulados, la Sra. Dancausa tenga una cobertura equivalente al 31,5% de su salario fijo. Dicha cobertura estaría por debajo del resultado que se habría producido en el caso de que se hubieran realizado aportaciones en porcentaje inferior desde el momento de su designación en 2010, tal y como se refleja en la tabla siguiente:</p>	<p>anual</p>	<p>-</p>	
---	---	--------------	----------	---

Primera aportación anual	% de aportación anual	% de cobertura en el momento de consolidación de los derechos	
<b>2018</b>	40	24,5	Una cotización del 40% desde 2018 implicaría una cobertura del 24,5% en el momento de su jubilación, muy lejos de la tasa de cobertura deseada
<b>2018</b>	<b>60</b>	<b>31,5</b>	<b>Cobertura conforme al Plan vigente</b>
<b>2010</b> Años de su nombramiento inicial	40	40	Si la cotización hubiera sido del 40% desde la fecha de su nombramiento como CEO, habría generado, en el momento de su jubilación, una tasa de cobertura del 40% (+8% de la actualmente aplicada)
<b>2010</b> Año de su nombramiento inicial	55	51	Si la cotización hubiera sido del 55% anual desde la fecha de su nombramiento como CEO, habría generado una tasa de cobertura del 51% en el momento de su jubilación. Más acorde a la práctica de mercado y a sus comparables.

En el caso de nuevos nombramientos de consejeros ejecutivos, y en concreto de consejeros delegados, las características del sistema de previsión social que le son aplicables serán acordes con la Política de remuneraciones de consejeros vigente y, en todo caso, serán objeto de información en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Bankinter correspondiente al ejercicio en el que se produzcan.

- **Importe de retribución fija para el ejercicio 2024 y su evolución:**

La evolución del **salario fijo** de los consejeros ejecutivos se muestra en las siguientes tablas. Dicho salario fijo ha sido objeto de actualización del 3,5% para 2024 (igual al incremento medio aplicado a toda la plantilla de Bankinter), en razón al entorno económico actual y valorando su dedicación y desempeño:

En miles de euros Tabla 10

<b>Vicepresidente ejecutivo</b>	<b>Salario Fijo 2024</b>	<b>Dif. % 2024 vs. 2023</b>	<b>Salario Fijo 2023</b>	<b>Dif. % 2023 vs. 2022</b>	<b>Salario Fijo 2022<sup>(*)</sup></b>
	973	3,5%	941	4,5%	900

(\*) Fue nombrado consejero en la Junta General de accionistas celebrada el 23 de marzo de 2022, misma fecha en la que el Consejo de Administración le nombró Vicepresidente ejecutivo. El importe percibido en 2022 fue la parte proporcional desde la fecha de su nombramiento.

Adicionalmente, el Vicepresidente ejecutivo percibió en concepto de **retribución en especie y otros beneficios corporativos** durante el ejercicio 2023 los importes detallados en el apartado 3 de este Informe. Los conceptos de retribución en especie y otros beneficios corporativos para el ejercicio 2024 serán similares a los del ejercicio cerrado y los importes concretos se detallarán en el Informe de remuneraciones.

Como se recoge anteriormente, el Vicepresidente ejecutivo no es beneficiario del Sistema de previsión social.

En miles de euros Tabla 11

<b>Consejera Delegada</b>	<b>Salario Fijo 2024<sup>7</sup></b>	<b>Dif. % 2024 vs. 2023</b>	<b>Salario Fijo 2023</b>	<b>Dif. % 2023 vs. 2022</b>	<b>Salario Fijo 2022</b>	<b>Dif. % 2022 vs. 2021</b>	<b>Salario Fijo 2021</b>	<b>Dif. % 2021 vs. 2020</b>	<b>Salario Fijo 2020</b>
	1.050	3,5%	1.015	4,5%	971	4%	934	0%	934

Adicionalmente, la Consejera Delegada percibió en concepto de **retribución en especie y otros beneficios corporativos** durante el ejercicio 2023 los importes detallados en el apartado 3 de este Informe. Los conceptos de retribución en especie y otros beneficios corporativos para el ejercicio 2024 serán similares a los del ejercicio cerrado y los importes concretos se detallarán en el Informe de remuneraciones.

<sup>7</sup>En 2024, percibirá el importe proporcional correspondiente hasta la celebración de la Junta General de accionistas 2024, momento en el que se prevé sea nombrada Presidenta no ejecutiva. Los importes finalmente percibidos por D<sup>ña</sup>. Maria Dolores Dancausa Treviño, como Consejera Delegada, en 2024 serán objeto de información en el Informe de Remuneraciones de Consejeros que se someta a votación consultiva de la Junta General que se celebre en 2025. En dicho informe también serán objeto de información los importes que perciba la nueva Presidenta no ejecutiva y Consejera Delegada durante 2024, según los términos previstos en la Política de remuneraciones de consejeros que se prevé someter a la Junta General de 2024.

En el apartado 3 de este Informe, se incluye el importe de la aportación al Sistema de previsión social a la Consejera Delegada durante el ejercicio 2023, y en el apartado 4 el importe acumulado a 31 de diciembre de 2023. El 1 de enero de 2024 han **finalizado las aportaciones al Sistema de previsión social de D<sup>a</sup>. María Dolores Dancausa**. Los importes seguirán sin consolidarse hasta no producirse ninguna de las circunstancias que lo harían posible, y están definidas en la tabla 9.

#### **2.3.3.2.- Retribución variable de los consejeros ejecutivos.**

Tabla 12

<b>Retribución variable</b>		<b>Periodicidad del abono</b>	<b>Vicepresidente ejecutivo</b>	<b>Consejera Delegada</b>
<b>Recompensar la creación de valor a través de la consecución de los objetivos contemplados en los planes estratégicos del Grupo</b>				
<b>Retribución variable anual</b>	<p>Bankinter no define esquemas de retribución variable específicos para los Consejeros Ejecutivos, sino que se les aplica el mismo sistema de incentivo variable que se aplica al resto del colectivo identificado.</p> <p>La finalidad es incentivar el desempeño orientándolo a los <b>objetivos marcados por la Entidad</b>, de tal forma que se asegura una correcta <b>correlación entre los niveles de retribución resultantes y la evolución de los resultados de la Sociedad</b>, estando directamente referenciada a <b>objetivos globales de la actividad bancaria</b> al tiempo que se promueve una <b>gestión del riesgo sólida y efectiva</b> que evite que la retribución variable pueda crear incentivos a comportamientos individuales de asunción excesiva de riesgos. El sistema de reparto es individual sobre la base de la función y responsabilidad asignada.</p>	Anual		
<b>Retribución variable plurianual Devengados en 2023 o vigentes en 2024</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Retribución variable plurianual 2022-2023 (en adelante "ILP 2022-2023") devengada:</b>                      Los consejeros ejecutivos participan en un <b>sistema de retribución variable a largo plazo</b> en el que también participan otros directivos y personal clave del Grupo Bankinter.                      Conseguir su máxima motivación, fidelización y alineamiento con el Plan Estratégico de la Entidad para el periodo 2022-2023, trasladándoles así una visión del Banco a largo plazo para generar una cultura de sostenibilidad.                      Destaca en este Plan su duración, de dos años en lugar de los 3 años habituales, lo que se explica en razón del objetivo estratégico fijado por la Entidad consistente en alcanzar, en 2023, la cifra de Beneficio Después de Impuestos obtenida por la Entidad en 2019, antes de la segregación de su filial, Línea Directa Aseguradora (LDA), es decir, un BDI de 550 millones de euros, evidenciando la resiliencia y sostenibilidad del modelo de negocio de Bankinter después de producida dicha segregación.  <u>Otras condiciones para el cobro del ILP 2022-2023:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Con objeto de estimular el espíritu de colaboración, permanencia y servicio al Grupo Bankinter, es condición indispensable para acceder al cobro del Incentivo devengado, encontrarse en alta en la Seguridad Social en el Grupo Bankinter en la fecha de concesión (esto es, en el momento de determinación del importe del Incentivo devengado).</li> <li>• En caso de extinción de la relación laboral o mercantil del Participante con el Grupo Bankinter con carácter previo a la primera fecha de concesión del Incentivo y por cualquier causa (i.e. despido, baja voluntaria, cese, fallecimiento, incapacidad permanente, jubilación, prejubilación, etc.) determinará de forma automática y sin necesidad de comunicación alguna la extinción del derecho al cobro de este Incentivo.</li> <li>• No haber perdido el nivel funcional o de responsabilidades desempeñado por el Participante en la fecha de aprobación del Plan.</li> <li>• No tener incidencias por calificaciones de auditoría, según los criterios establecidos en el Reglamento del Plan plurianual 2022-2023 aprobado por el Consejo de Administración, a propuestas de la Comisión de Retribuciones, o sanciones del Comité de Prevención Penal y Ética Profesional.</li> </ul> </li> </ul> <p>Este Plan, dado su propósito, es adicional al resto de planes de retribución variable existentes en este momento.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Retribución variable plurianual vigente en 2024:</b> no se ha diseñado a la fecha de aprobación de este Informe, ningún nuevo esquema de retribución variable plurianual. Si el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en el marco de la Política de Remuneraciones de Consejeros vigente en cada momento, acordara aprobar un nuevo Incentivo a largo plazo, se especificarían todas sus características en el Informe de Remuneraciones de consejeros correspondiente, que es sometido a la aprobación consultiva de la Junta de accionistas con carácter anual.</li> </ul>	Bienal		

- **Ajuste de la retribución variable a indicadores de Sostenibilidad:**

Es importante destacar que la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos se determina mediante la aplicación de indicadores muy exigentes, que están plenamente alineados con el perfil de riesgo de la entidad, y que son fundamentales para la sostenibilidad de la entidad a largo plazo.

Para ello, el cálculo de la remuneración variable se realiza en tres fases:

- **Primera fase:** se valora el cumplimiento de los objetivos anuales y/o plurianuales, conforme a los indicadores establecidos en cada caso.
- **Segunda fase:** la remuneración variable calculada según los indicadores anteriores es objeto de ajuste en función de indicadores del Marco de Apetito al Riesgo (en adelante, "MAR") conforme a métricas que reflejan adecuadamente los riesgos más importantes, incluidos los riesgos ASG.

**Estos indicadores pueden reducir a cero la remuneración variable devengada, y nunca incrementarla.**

En atención a las expectativas de los inversores y grupos de interés, **para el ejercicio 2023 se incorporó otro indicador específico en el MAR** que mide **el impacto en la descarbonización de la economía** a través de la financiación concedida por el Banco a sus clientes, con los mismos criterios de robustez y validación que ya aplica a los indicadores anteriormente definidos. En concreto, para ajustar la retribución variable devengada en el año 2023, Bankinter ha utilizado seis indicadores del MAR, uno más que en el ejercicio anterior, pasando a tener dos indicadores relacionados con objetivos ambiental y social: **emisiones financiadas y el NPS de clientes.**

Cada indicador tiene un objetivo, una tolerancia y un límite definidos que son aprobados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Riesgos y Cumplimiento. La medición de cada indicador es trimestral (por lo que cada indicador tiene cuatro mediciones anuales). El incumplimiento de los niveles de tolerancia y límite implica una penalización sobre la Retribución Variable devengada, pudiendo, incluso, ajustarla a cero.

A continuación, se describen los indicadores del MAR asociados al ajuste de la retribución variable:

Niveles de métrica en el MAR	Indicador	Riesgo asociado	Cálculo de los ajustes a realizar a la retribución variable devengada en la Primera Fase por el incumplimiento de los Límites o Tolerancia fijados por el Consejo en los indicadores del MAR
------------------------------	-----------	-----------------	--

<p><b>Nivel I</b></p> <p>Contiene métricas de los principales riesgos de la entidad, así como aquellas que inciden directamente sobre la rentabilidad, el capital y la liquidez.</p>	<p><b>Ratio CET1</b></p> <p>Es el ratio del capital básico (core capital) en relación con los activos ponderados por riesgo (APRs o RWA)</p>	<b>Solvencia</b>
	<p><b>Buffer Liquidez + Capacidad Emisión</b></p> <p>Está compuesto por dos conceptos de liquidez:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Buffer de Liquidez que mide el Saldo de Caja, la Cuenta Bancos Centrales, el interbancario y los activos descontables, y</li> <li>- La capacidad de emisión de cédulas.</li> </ul>	<b>Liquidez</b>
	<p><b>Sensibilidad Margen de Intereses</b></p> <p>Mide la exposición del margen de intereses a un movimiento adverso en la curva de tipo de interés.</p>	<b>Tipo de Interés</b>
	<p><b>% Activos problemáticos</b></p> <p>Mide el peso de las exposiciones de riesgo de crédito con problemas de deterioro.</p>	<b>Crédito</b>

**Ejemplos para la interpretación de la tabla:**

Si se incumple un límite y ninguna tolerancia, la Retribución Variable resultante de la primera fase se ajusta al 85%.

Si se incumplen dos tolerancias de dichos indicadores, la Retribución Variable resultante de la primera fase se ajusta al 90%.

Si se incumplen dos tolerancias y un límite, la Remuneración Variable resultante de la primera fase se ajusta al 0%.

Incumplimiento Límites		0	1
0	100	85	
1	95	70	
2	90	0	
3	80	0	
4	70	0	
5	0	0	

Si se incumple dos o más límites, la Retribución Variable se ajusta al 0%, no devengándose cantidad alguna aunque los indicadores de la primera fase se hubieran cumplido.

% aplicado para ajustar la Retribución variable devengada en la primera fase

<p><b>Nivel II</b></p> <p>Aquellas métricas que amplían o desglosan la información de las definidas en el Nivel I, así como aquellas que no tienen una incidencia directa sobre las dimensiones antes mencionadas.</p>	<p><b>NPS (Net Promoter Score) de los Clientes total Banco según encuestas de calidad</b></p> <p>Mide la propensión del cliente a recomendar el Banco.</p>	<b>Reputacional</b>
	<p><b>Emisiones financiadas (Toneladas equivalentes por millón financiado)</b></p> <p>Mide las toneladas de emisiones directas de CO2 equivalentes por millón de euros financiado.</p>	<b>Medioambiental</b>

**Ejemplos para la interpretación de la tabla:**

Si se incumple dos límites y ninguna tolerancia, la Retribución Variable resultante de la primera fase se ajusta al 85%.

Si se incumplen cuatro tolerancias de dichos indicadores, la Retribución Variable resultante de la primera fase se ajusta al 90%.

Si se incumplen cuatro tolerancias y dos límites, la Remuneración Variable resultante de la primera fase se ajusta al 0%.

Por debajo de Tolerancia (*)		0	1
0	100	85	
1	95	70	
2	90	0	
3	80	0	
4	70	0	
5	0	0	

Si se incumple cuatro o más límites, la Retribución Variable se ajusta al 0%, no devengándose cantidad alguna aunque los indicadores de la primera fase se hubieran cumplido.

% aplicado para ajustar la Retribución variable devengada en la primera fase

(\*) Las mediciones de las Tolerancias y los Límites de los indicadores del Nivel II impactan al 50% respecto a las de los indicadores del MAR de Nivel I.

- **Tercera fase:** la Retribución variable se ajusta por el ROE TTC.

Las tres fases se aplican tanto a la retribución variable anual como a la retribución variable plurianual. Las fases segunda y tercera implican ajustes ex ante.

Con ello, el diseño del sistema de retribución variable de los consejeros responde plenamente al compromiso acreditado de Bankinter con la sostenibilidad a largo plazo en todos sus ámbitos, compromiso que se traduce en el uso de indicadores robustos, de larga duración, controlados y verificados por las áreas de control de la entidad y los auditores externos. Y, como parte de ese diseño, y en relación con objetivos sociales y medioambientales concretos, el MAR incorpora indicadores como el NPS de Clientes y el de Emisiones Financiadas, que son trasladados a la retribución variable.

- **Características de la Retribución variable de los consejeros ejecutivos**

A continuación, se describen las características y objetivos concretos de la retribución variable tanto en el ejercicio 2023 como en el ejercicio 2024, reconocida a los consejeros ejecutivos, tanto anual como plurianual, así como las características del ajuste ex ante de la retribución variable devengada, conforme a los indicadores del MAR.

- En el **ejercicio 2023**, los consejeros ejecutivos tenían reconocida tanto **retribución variable anual como retribución plurianual**, las cuales han sido ya devengadas por los mismos, según la forma y plazo que más adelante se indica.
- A fecha de aprobación del presente informe, para el **ejercicio 2024**, los consejeros ejecutivos, solo tienen reconocida **retribución variable anual**. La Comisión de Retribuciones no ha elevado propuesta al Consejo de Administración de un nuevo plan de incentivos a largo plazo. De producirse a lo largo del año, será informado en el Informe de remuneraciones de consejeros que se someta a votación en la Junta General de accionistas que se celebre en 2025. Cualquier Incentivo a largo plazo que se someta a la aprobación será acorde a lo establecido en la Política de remuneraciones de consejeros vigente aprobada por la Junta.

Tabla 14

	Periodicidad de la Retribución variable	Indicador	¿Qué mide?	Peso	% Cumplimiento	% Devengo incentivo	Impacto en el devengo de la remuneración variable total	
<b>Primera fase</b>	<b>Anual</b> <i>(tanto para 2023 como 2024)</i>	<b>Beneficio Antes de Impuestos (BAI)</b> de la Actividad Bancaria de España, Portugal e Irlanda (incluyendo EVO)	Adecuada gestión de los riesgos y su vinculación a la gestión del medio y largo plazo	40%	90% ≤ x ≤ 100% 100% < x ≤ 120%	80% ≤ x ≤ 100% 100% < x ≤ 120% lineal	<b>0 a 120%</b>	
		<b>Margen de Explotación antes de provisiones</b> de la Actividad Bancaria de España, Portugal e Irlanda (incluyendo EVO),	Sostenibilidad del negocio en el medio y largo plazo y el alineamiento con la política de riesgo de la Entidad	60%	90% ≤ x ≤ 100% 100% < x ≤ 120%	80% ≤ x ≤ 100% 100% < x ≤ 120% lineal		
	<b>Plurianual</b> ▪ <i>Esquema del ILP 2022-2023 - devengado</i>  ▪ <i>No se ha aprobado ningún nuevo esquema a fecha de emisión de este informe.</i>	<b>ROE del Grupo</b> <u>Medido en dos fechas:</u> 31 de diciembre de 2022 31 de diciembre de 2023	Capacidad para generar valor a sus accionistas	100% (50% cada año)	<b>% ROE del Grupo</b>  X > punto medio del Grupo de Comparación X < punto medio del Grupo de Comparación	<b>% de Incentivo devengado a 31 diciembre 2022</b> 100% de un 1/2 del Incentivo Target  0%	<b>% de Incentivo devengado a 31 diciembre 2023</b> 100% de un 1/2 del Incentivo Target  0%	<b>0 a 120%</b>
		<b>Beneficio después de impuestos (BDI)</b> a 31 de diciembre de 2023	Adecuada gestión de los riesgos y su vinculación a la gestión del medio y largo plazo	100%	<b>BDI Grupo Bankinter (datos Mill €)</b> BDI < 440,0 440,0 ≤ BDI < 550,0 550,0 ≤ BDI < 575,0 BDI ≥ 575,0	<b>% Consecución Incentivo</b> 0% 80% ≤ X < 100% 100% ≤ X < 120% X = 120%		
<b>Segunda Fase</b>  Son ajustes relacionados con los indicadores del MAR (Marco de Apetito al Riesgo), de nivel 1 y de nivel 2 (NPS y Emisiones financieras), que reflejan adecuadamente los riesgos más importantes  (ajuste ex ante)	<b>Anual y Plurianual</b>	<b>Ratio CET1</b>	<b>Solvencia</b>	100%			<b>0 a 100%</b>	
		<b>Buffer Liquidez + Capacidad Emisión</b>	<b>Liquidez</b>	100%				
		<b>Sensibilidad Margen de Intereses</b>	<b>Tipo de Interés</b>	100%		Ver descripción detallada sobre el ajuste de la retribución variable a dichos indicadores del MAR en el epígrafe anterior.		
		<b>% Activos problemáticos</b>	<b>Crédito</b>	100%				
		<b>NPS Clientes total Banco según encuestas de calidad</b>	<b>Reputacional</b>	100%				
		<b>Emisiones financiadas</b>	<b>Medioambiente</b>	100%				
<b>Tercera fase</b> (ajuste ex ante)	<b>Anual y Plurianual</b>	<b>ROE TTC (through the cycle)</b> , rentabilidad sobre capital invertido.	Tiene en cuenta la perspectiva estructural y objetivos a largo plazo	100%	ROE TTC < 6% 6% ≤ ROE TTC ≤ 7% ROE TTC > 7%	0% 50% 100%	<b>0 a 100%</b>	

- **Cláusulas a las que está sujeta la retribución variable finalmente devengada por los consejeros ejecutivos en la actualidad:**

La retribución variable que se devengue está sujeta, actualmente, a las siguientes cláusulas:

Tabla 15

### Cláusulas a las que está sujeta la retribución variable finalmente devengada

Diferimiento	Entrega acciones
Una parte sustancial se diferirá durante un periodo de 5 años.	Una parte sustancial se entregará en acciones de Bankinter. (al menos un 50% de la parte diferida y un 50% de la parte no diferida)
Prohibición operaciones cobertura	Periodo de retención de las acciones
Ni sobre acciones pendientes de entregar ni acciones ya entregadas	1 año a contar desde cada entrega
Ajustes ex post	
Cláusulas de reducción (malus) y devolución (clawback), aplicables al 100% del importe concedido	

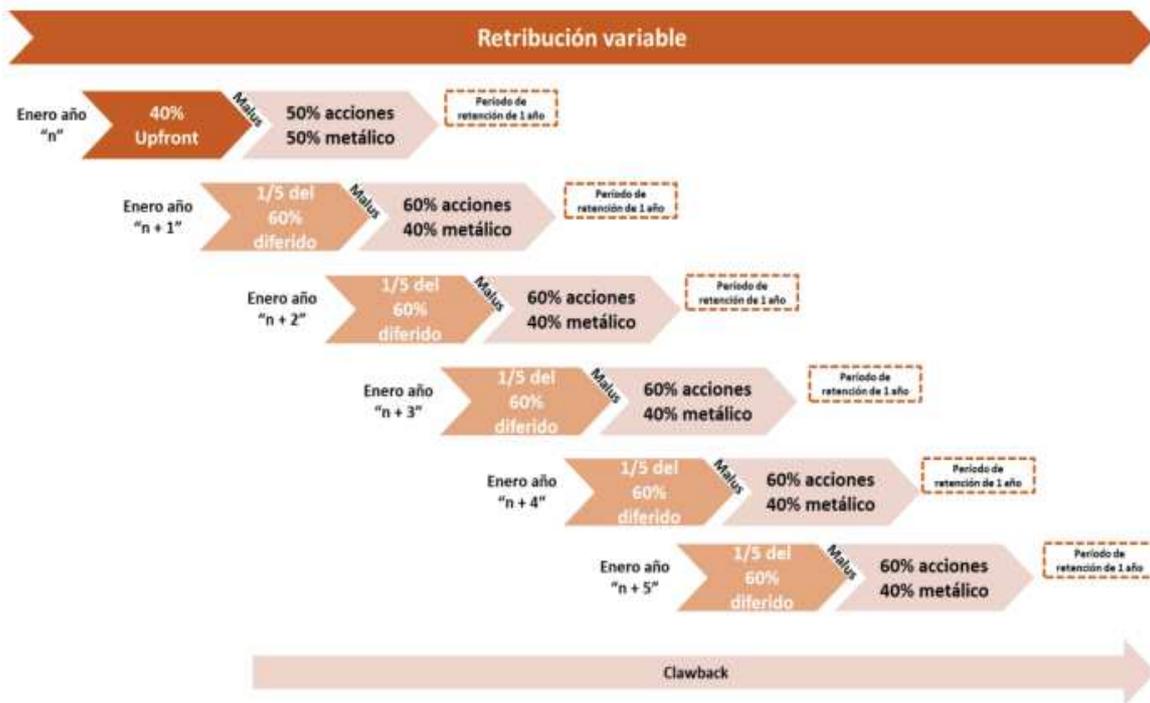
De acuerdo con la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, la remuneración variable de los miembros del Colectivo identificado, en el que están incluidos los consejeros ejecutivos, incluida la parte diferida, se pagará o se consolidará únicamente si 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.

Las cláusulas de reducción (*malus*) o de devolución (*clawback*) son mecanismos explícitos de ajuste ex post al riesgo mediante los cuales Bankinter ajusta la remuneración de los miembros del Colectivo identificado.

La Entidad cuenta con una Política de devolución de remuneraciones y un procedimiento de aplicación de cláusulas de reducción aplicables al colectivo identificado que define los supuestos de aplicación de dichas cláusulas, entre los que se encuentran los siguientes: i) prueba de mala conducta o de error grave por parte del miembro del Colectivo identificado, ii) si los resultados financieros de Bankinter y/o la unidad de negocio sufren posteriormente una caída significativa; iii) si Bankinter y/o la unidad de negocio en la que trabaja el miembro del Colectivo identificado comete un fallo importante en la gestión de riesgos; iv) aumentos significativos de la base de capital regulatorio o económico de la unidad de

negocio o Bankinter; v) sanciones reglamentarias, a las que haya contribuido la conducta del miembro del Colectivo identificado.

Las cláusulas de diferimiento y pago en acciones aplicables a la retribución variable devengada en 2023 de los consejeros ejecutivos es la representada en el siguiente gráfico:



• **Importe de retribución variable para los consejeros ejecutivos en 2024 y su evolución:**

A continuación, se proporcionan los importes de retribución variable individual devengada por los consejeros ejecutivos y su evolución durante los últimos años, independientemente de si dicha retribución devengada está consolidada o no. En el caso de la retribución variable, dicha consolidación solo se produce una vez verificada la posible aplicación (en los siguientes ejercicios) de las cláusulas que puedan reducir total o parcialmente la retribución variable (cláusulas "malus"):

- **Retribución variable anual<sup>8</sup>:**

<sup>8</sup> En 2024, la Sra. Dancausa como Consejera Delegada percibirá el importe proporcional correspondiente hasta la celebración de la Junta General de accionistas 2024, momento en el que se prevé sea nombrada Presidenta no ejecutiva. Los importes finalmente percibidos por D<sup>a</sup>. María Dolores Dancausa Treviño, como Consejera Delegada, en 2024 serán objeto de información en el Informe de Remuneraciones de Consejeros que se someta a votación consultiva de la Junta General que se celebre en 2025. La Sra. Dancausa, como Presidenta no ejecutiva no devengará retribución variable, sin perjuicio de cualesquiera pagos que corresponda realizar correspondientes a las cantidades diferidas de la retribución variable devengada en ejercicios anteriores en el ejercicio de sus funciones ejecutivas como Consejera Delegada. En dicho informe también serán objeto de información los importes que perciba la nueva Consejera Delegada por el ejercicio de sus nuevas funciones ejecutivas durante 2024, según los términos previstos en la Política de remuneraciones de consejeros que se prevé someter a la Junta General de 2024.

Como se ha indicado anteriormente, 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 2024, al igual que en años anteriores, supondría un 35 por 100 de la retribución fija establecida por sus funciones ejecutivas (retribución variable anual no consolidada):

**Tabla 16**

En miles de euros	Retribución variable anual 2024 <sup>(1)</sup>	Retribución variable anual 2023 <sup>(2)</sup>	Retribución variable anual 2022 <sup>(3)</sup>	Retribución variable anual 2021 <sup>(4)</sup>
<b>Vicepresidente ejecutivo (*)</b>	341	371	279 <sup>(*)</sup>	-
<b>Consejera Delegada</b>	368	400	387	348

(\*) Fue nombrado consejero en la Junta General de accionistas celebrada el 23 de marzo de 2022, misma fecha en la que el Consejo de Administración le nombró Vicepresidente ejecutivo. El importe percibido en 2022 fue la parte proporcional desde la fecha de su nombramiento.

- (1) Importe estimado para un porcentaje de consecución del 100% de los objetivos a los que está referenciada la retribución variable de 2024. (35% de la retribución fija para un cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos previstos para el ejercicio)
- (2) Importe devengado según un porcentaje de devengo del incentivo 112,71%, detallado en el apartado 3 de este informe. (35% de la retribución fija para un cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos previstos para el ejercicio)
- (3) Importe devengado según un porcentaje de devengo del incentivo 113,97% (35% de la retribución fija para un cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos previstos para el ejercicio)
- (4) Importe devengado según un porcentaje de devengo del incentivo 106,62%. (35% de la retribución fija del ejercicio 2021, para un cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos previstos para el ejercicio)

- **Importe (target) de retribución variable plurianual consejeros ejecutivos:**

- **ILP 2022-2023:**

A fecha de aprobación del presente Informe, y según las características detalladas tanto en el presente Informe como en el de años anteriores, se ha devengado el Plan de Incentivos a Largo Plazo para los ejercicios 2022-2023, de aplicación a los consejeros ejecutivos, de acuerdo con lo contemplado en la Política de Remuneraciones de los Consejeros que se sometió a votación en la Junta General de Accionistas 2021.

El Importe target es de una anualidad y media del salario fijo bruto anual fijado para el participante del Plan a 31 de diciembre de 2021. En el caso del Vicepresidente

ejecutivo, el salario fijo bruto de referencia anual es el fijado en el momento de su nombramiento el 23 de marzo de 2022.

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

A continuación, se muestran tanto el importe target del ILP 2022-2023, para cada uno de los consejeros ejecutivos, así como los importes devengados a la vista de la consecución de objetivos del incentivo que se muestran en el apartado 3.1 del presente informe:

**Tabla 17**

En miles de euros

	Importe target del ILP 2022-2023	Importe finalmente devengado por el ILP 2022- 2023
<b>Vicepresidente ejecutivo</b>	1.350	1.620
<b>Consejera Delegada</b>	1.401	1.681

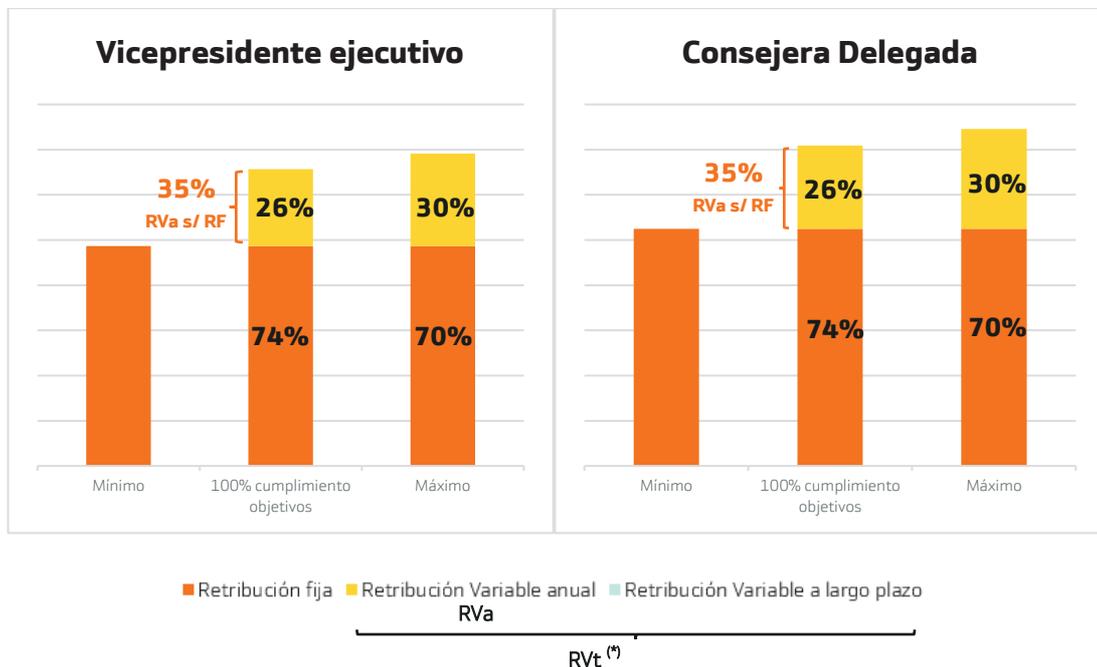
- **Planes de retribución variable implementados desde 1 de enero de 2024 a la fecha de aprobación de este Informe:**

Como se ha indicado anteriormente, a fecha de aprobación del presente Informe, la Comisión de Retribuciones no ha propuesto al Consejo de Administración ningún esquema de retribución variable plurianual para los siguientes ejercicios. De hacerlo, será informado en los sucesivos Informes de remuneraciones sometidos a aprobación consultiva de la Junta General de accionistas, y serán en todo caso acordes con lo establecido en la Política de remuneraciones de consejeros aplicable.

- **Proporción de retribución variable total sobre la retribución fija en el ejercicio 2024:**

Teniendo en cuenta la retribución variable actualmente aplicable a los consejeros ejecutivos, a fecha de aprobación del presente Informe, es decir, solo compuesta por retribución variable anual 2024, se muestra el nivel de retribución total en base

100, así como el mix retributivo según el cumplimiento de objetivos, desde mínimo a máximo, donde el valor máximo se asume que se devengaría con un porcentaje de consecución del 120% de los objetivos de la retribución variable anual<sup>9</sup>:



(\*) a fecha de elaboración del presente informe no existe en vigor retribución variable plurianual, sin perjuicio de su implantación a lo largo del ejercicio.

### 2.3.4.- Remuneraciones como miembros del Consejo de otras sociedades del Grupo

Los consejeros no ejecutivos podrán percibir cantidades en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración de otras sociedades del grupo, que serán objeto de aprobación por parte de los órganos de administración correspondiente. El detalle en relación con las citadas dietas y su cuantía percibidas en el ejercicio cerrado, son objeto de información en el apartado 3 de este informe.

Los consejeros ejecutivos en el ejercicio de sus funciones como miembros del Consejo de sociedades filiales, no perciben retribución alguna.

### 2.3.5.- Condiciones de los contratos mercantiles<sup>10</sup>

<sup>9</sup> Información de la Sra. Dancausa, Consejera Delegada, a la fecha de sometimiento de este informe a la aprobación consultiva de este informe.

<sup>10</sup> Las condiciones de los contratos descritas a continuación son las D. Pedro Guerrero, como Presidente no ejecutivo, y D.ª María Dolores Dancausa, como Consejera Delegada. Como se ha indicado anteriormente, en la Política de remuneraciones de consejeros que se prevé someter a la aprobación de la Junta

A fecha de aprobación de este Informe, el Presidente no ejecutivo tiene firmado con la sociedad un contrato mercantil de servicios, y el Vicepresidente ejecutivo y la Consejera Delegada tienen firmados con la sociedad contratos mercantiles de administración. Dichos contratos vinculan a los citados consejeros en virtud de la relación orgánica derivada de la función, ejecutiva o no, que realizan, 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.

Durante el ejercicio 2023 no se han producido modificaciones en los contratos del Presidente no ejecutivo del Consejo y los consejeros ejecutivos.

A continuación, se describen las condiciones de los contratos del Presidente no ejecutivo y los consejeros ejecutivos:

---

*General 2024 se describe las condiciones de los contratos de los candidatos a Presidenta no ejecutiva y Consejera Delegada. (la misma se pondrá a disposición en la web corporativa de Bankinter en el momento de convocatoria de Junta General, al igual que este Informe)*

## Condiciones de los contratos del Presidente no ejecutivo y los consejeros ejecutivos

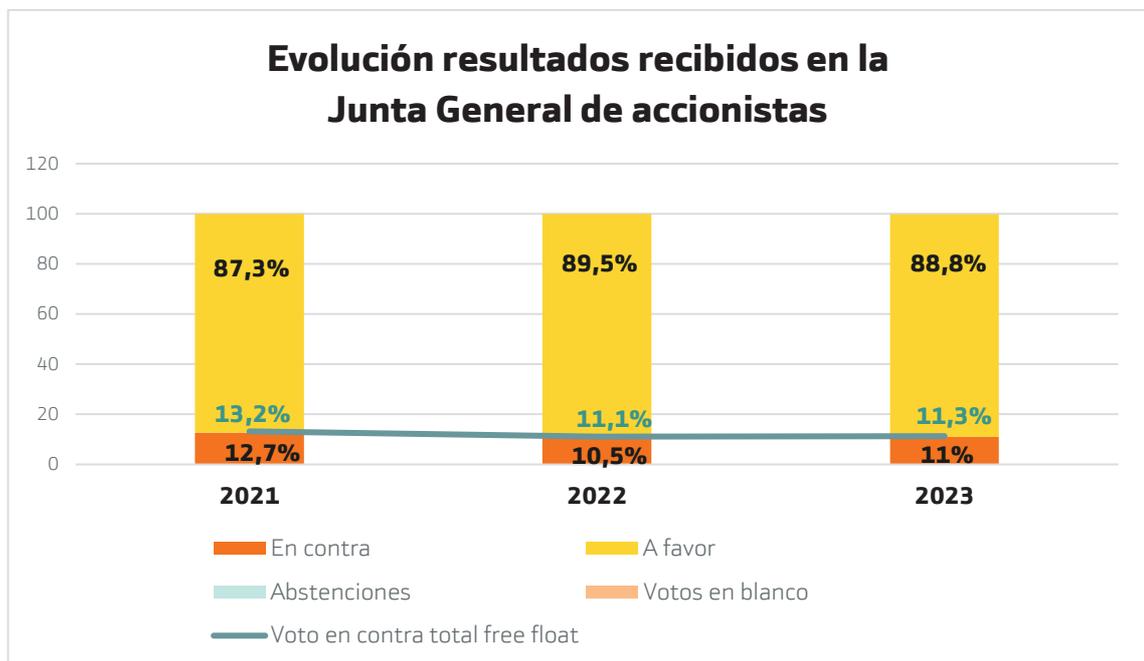
<b>Obligación de exclusividad y pacto de no concurrencia</b>	No podrán celebrar otros contratos mercantiles o de prestación de servicios con otras empresas o entidades, salvo expresa autorización del Consejo de Administración, estableciéndose en todo caso una obligación de no concurrencia en relación con empresas y actividades de análoga naturaleza a las del Banco y su grupo consolidado.
<b>Sometimiento al Código de Ética Profesional y al Reglamento Interno de Conducta de Mercado de Valores del Grupo Bankinter</b>	Se establece la obligación de observar el Código de Ética Profesional y el Reglamento de Conducta de Mercado de Valores del grupo Bankinter.
<b>Obligación de confidencialidad y devolución de documentos</b>	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
<b>Duración, plazos de preaviso e indemnizaciones por extinción del contrato</b>	<p>El Contrato resulta plenamente aplicable desde la misma fecha del nombramiento como Presidente no ejecutivo o consejero ejecutivo y mantiene su plena eficacia mientras esté vigente el nombramiento del mismo en su condición de Presidente no ejecutivo o en el caso de los consejeros ejecutivos, por el ejercicio de facultades ejecutivas. En el caso de los consejeros ejecutivos, si 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.</p> <p>En el caso del Presidente y del resto de consejeros no ejecutivos no se ha establecido indemnización alguna para el caso de cese por cualquier causa.</p> <p>En el caso de los consejeros ejecutivos, las indemnizaciones previstas en el contrato suscrito con la Sociedad se aplican exclusivamente en casos análogos a los establecidos para las relaciones laborales ordinarias en el Estatuto de los Trabajadores y tienen un límite indemnizatorio que en ningún caso puede ser superior al límite fijado en la normativa laboral para el conjunto de empleados de la Entidad. 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, <i>malus</i> y <i>clawback</i> conforme a su regulación vigente en cada momento.</p> <p>Bankinter no tiene acordadas cláusulas de blindaje en el contrato de prestación de servicios del Presidente no ejecutivo ni en el de los consejeros ejecutivos, 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).</p>
<b>Obligaciones post-contractuales</b>	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.

## 2.4.- DATOS DE APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS PARA LOS EJERCICIOS 2022, 2023 y 2024 Y DEL INFORME DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS POR LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS EN LOS TRES ULTIMO EJERCICIOS.

Como se ha indicado anteriormente, la Junta General de accionistas celebrada el 21 de abril de 2021 aprobó la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2022, 2023 y 2024, actualmente vigente, con un 86,475% de votos a favor.

En la Junta General de accionistas que se celebre el 21 de marzo de 2024 se someterá a la aprobación una Política de remuneraciones de consejeros que será de aplicación a las remuneraciones de todos los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad desde el momento de su aprobación y para los ejercicios 2025, 2026 y 2027, informándose de los datos de aprobación en el Informe de remuneraciones de consejeros que se someta a votación consultiva en la Junta de accionistas de 2025.

En el siguiente gráfico se muestra la evolución de los resultados de la votación consultiva en la Junta General de accionistas del Informe anual de remuneraciones de consejeros durante los últimos 3 años:



Como indicábamos en el Informe de remuneraciones del pasado ejercicio, los accionistas de Bankinter han venido mostrando, de forma recurrente, un porcentaje de apoyo muy significativo a las cuestiones retributivas planteadas por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones. El último de los Informes Anuales sobre

remuneraciones de los consejeros cometido a aprobación, correspondiente al ejercicio 2022, obtuvo un apoyo del 88,8% de los votos en la Junta General de accionistas 2023. Los votos en contra de dicho informe representan un 11% de los accionistas que ejercieron su voto y un 11,3% del free float (es decir, los accionistas con un porcentaje de acciones inferior al 5%, siendo éste el 71,5% del capital social de Bankinter,) manteniéndose en los niveles del año anterior que ya había mejorado respecto a 2021.

Bankinter mantiene un diálogo permanente con sus inversores institucionales y asesores de voto más relevantes, con el fin de conocer de primera mano su posición en materia retributiva, entre otros, y para explicar las prácticas puestas en marcha por la Sociedad.

La Comisión de Retribuciones sigue la evolución de los datos de votación del Informe y revisa las conclusiones sobre los comentarios y recomendaciones recibidas con el objetivo de mejorar el porcentaje de voto a favor en cada ejercicio. Fruto de esa consideración es la opción de la Entidad por el formato libre, el incremento de la transparencia y motivación de las decisiones adoptadas por la Entidad en esta materia, de los objetivos pretendidos y, en concreto y desde el devengo de la retribución variable del ejercicio 2023, se incorporó una nueva métrica ASG en el MAR, profundizando, así, en la vinculación de la retribución variable a los objetivos de Sostenibilidad de la Entidad, también aplicable en 2024. Parte de los inversores que emitieron voto negativo al Informe de remuneraciones aprobado en la Junta del año anterior, lo justificaron en que la nueva métrica ASG incluida en el MAR, a la que se vinculaba el devengo de la retribución variable, era de aplicación desde la retribución variable devengada en el ejercicio 2023, por lo que se espera que cambie el sentido de dichos votos en este ejercicio.

### 3.- APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS EN EL EJERCICIO 2023

#### 3.1.- RETRIBUCIONES INDIVIDUALES 2023 A LOS MIEMBROS DEL CONSEJO POR TODOS LOS CONCEPTOS Y DESCRIPCIÓN DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS DIFERENTES OBJETIVOS Y EL PORCENTAJE DE DEVENGO DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS.

- **Retribución fija 2023:**

La retribución fija pagada en 2023 a los miembros del Consejo de Administración por todos los conceptos definidos en el apartado 2 del presente informe es el siguiente:

**Tabla 19**

En miles de euros

Consejero	Retribuciones en Bankinter					Retribuciones en otras sociedades del Grupo
	Retribución fija		Dietas de asistencia	Funciones ejecutivas		Dietas de asistencia
				Retribución fija		
				Sueldo fijo	Retribución en especie	
D. Pedro Guerrero Guerrero	204	782 (por funciones adicionales)	53	-	7	-
D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	198		40	941	4	-
D <sup>a</sup> . María Dolores Dancausa Treviño	180		32	1.015	19	-
D. Fernando Masaveu Herrero	102		34	-	-	-
D. Marcelino Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	102		25	-	-	-
D <sup>a</sup> . María Teresa Pulido Mendoza	102		20	-	-	-
D <sup>a</sup> . Teresa Marín-Retortillo Rubio (1)	120		43	-	-	44
D <sup>a</sup> . María Luisa Jordá Castro	120		47	-	-	-
D. Álvaro Álvarez-Alonso Plaza	120		55	-	-	-
D. Fernando José Francés Pons	102		52	-	-	-
D <sup>a</sup> . Cristina García-Peri Álvarez	120		36	-	-	-

(1) D<sup>a</sup>. Teresa Martín-Retortillo Rubio es miembro del Consejo de Administración de EVO Banco, filial de Bankinter, así como miembro de algunas de sus comisiones de supervisión. Durante el año 2023 ha percibido en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y Comisiones de EVO Banco el importe de 20.000 euros y 24.000 euros, respectivamente.

Adicionalmente, como se ha explicado en el apartado 2 de este Informe solo la Consejera Delegada, de entre los miembros del Consejo, es beneficiaria del sistema de previsión social. Se incluye a continuación el importe satisfecho en el ejercicio 2023. En el apartado 4 del presente informe puede consultarse el acumulado (no consolidado) hasta la fecha de emisión del presente Informe.

**Tabla 20**

Nombre	Aportación en 2023 por parte de la sociedad (miles €)	
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados	Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados
M <sup>a</sup> Dolores Dancausa Treviño	-	609

- **Retribución variable 2023 (devengada consolidada o no)**

La Retribución variable total devengada, que a continuación se detalla, **se entenderá consolidada** según se haya verificado que no procede la aplicación de las cláusulas *malus*, adquiriendo así el derecho incondicional a la percepción de la retribución variable resultante, con independencia del modo o plazo estipulados para el pago de dicha remuneración o el diferimiento, retención o cláusulas de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas ("*clawback*").

- **Anual devengada en 2023:**

A continuación, se muestra tanto el grado de cumplimiento de los objetivos a los que estaba vinculada la retribución variable anual devengada en los años 2023 como el importe de devengo de la misma y su forma de abono tras la aplicación de las cláusulas de diferimiento y pago en acciones:

**Tabla 21**

	Indicador	Peso en esta fase	% Cumplimiento	% Devengo incentivo	% grado de consecución por fase sobre el total remuneración variable	Porcentaje de devengo final de la retribución variable anual
<b>Primera fase</b>	<b>Beneficio Antes de Impuestos</b> (BAI) de la Actividad Bancaria de España, Portugal e Irlanda (incluyendo EVO)	40%	115,65 <sup>(1)</sup>	<b>46,26</b>	<b>112,71</b>	<b>112,71</b>
	<b>Margen de Explotación antes de provisiones</b> de la Actividad Bancaria de España, Portugal e Irlanda (incluyendo EVO)	60%	110,75 <sup>(2)</sup>	<b>66,45</b>		
<b>Segunda fase</b>	<b>Ratio CET1</b>				<b>100</b>	
	<b>Buffer Liquidez + Capacidad Emisión</b>					
	<b>Sensibilidad Margen de Intereses</b>	100%				
	<b>NPS Clientes total Banco según encuestas de calidad</b>					
	<b>% Activos problemáticos</b>					
<b>Tercera fase</b>	<b>ROE TTC (<i>through the cycle</i>)</b> , rentabilidad sobre capital invertido.	100%		A 31 de diciembre de 2023 el ROE TTC se sitúa por encima del 7% (tolerancia), cumpliéndose el objetivo conforme a la escala de cumplimiento en el 100%	<b>100</b>	

(1) Objetivo BAI para devengo del 100% de la retribución variable: 1.124,2 millones de euros. Dato a 31 de diciembre de 2023: 1.306,4 millones de euros.

(2) Objetivo Margen de explotación antes de provisiones para devengo del 100% de la retribución variable: 1.575,7 millones de euros. Dato a 31 de diciembre de 2023: 1.744,6 millones de euros.

En la tabla siguiente se muestran los importes devengados como retribución variable anual por los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2023, así como la forma de abono tras la aplicación de las cláusulas de diferimiento y pago en acciones:

**Tabla 22**

<b>Retribución variable anual 2023</b>		<b>No Diferido</b>	<b>Diferido</b>					<b>TOTAL</b>
		2024	2025	2026	2027	2028	2029	
		40% (50% en efectivo / 50% en acciones)	60% (40% en efectivo /60% en acciones)					
<b>Vicepresidente ejecutivo</b> <i>(importe total devengado: 371 miles de euros)</i>	<b>En efectivo</b> (miles de €)	74	17,8	17,8	17,8	17,8	17,8	163
	<b>En acciones<sup>1</sup></b> (*)	12.353	4.447	4.447	4.447	4.447	4.447	34.588
<b>Consejera Delegada</b> <i>(importe total devengado: 400 miles de euros)</i>	<b>En efectivo</b> (miles de€)	80	19,2	19,2	19,2	19,2	19,2	176
	<b>En acciones<sup>1</sup></b> (*)	13.328	4.798	4.798	4.798	4.798	4.798	37.318

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

<sup>1</sup> Para el cálculo del número de acciones Bankinter anteriores, tanto en la parte no diferida como diferida, se ha tomado como referencia el precio de la acción de 6,0066 euros/acción, siendo éste el precio medio de cotización de la acción Bankinter al cierre de mercado de las sesiones bursátiles entre el 2 de enero y el 19 de enero de 2024 ambos inclusive.

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

▪ **Retribución variable plurianual 2022-2023:**

Adicionalmente, se ha devengado el plan de incentivos plurianual 2022 - 2023, cuyas características esenciales están descritas en el presente Informe, del que son beneficiarios, entre otros, los consejeros ejecutivos.

A continuación, se muestra tanto el grado de cumplimiento de los objetivos a los que estaba vinculada la retribución variable plurianual devengada en el año 2023 como el importe de devengo de la misma y su forma de abono tras la aplicación de las cláusulas de diferimiento y pago en acciones:

Tabla 23

	Indicador	Peso en esta fase	% Cumplimiento	% Devengo incentivo	% grado de consecución por fase sobre el total remuneración variable	Porcentaje de devengo final de la retribución variable plurianual
<b>Primera fase</b>	<b>ROE del Grupo</b> Medido en dos fechas: 31 de diciembre de 2022 31 de diciembre de 2023	100% (50% cada año)	100% <sup>(1)</sup>	<b>100%</b>	<b>120%</b>	<b>120%</b>
	<b>Beneficio después de impuestos (BDI)</b> a 31 de diciembre de 2023	100%	154% <sup>(2)</sup>	<b>120%</b>		
<b>Segunda fase</b>	<b>Ratio CET1</b>				<b>100%</b>	
	<b>Buffer Liquidez + Capacidad Emisión</b>					
	<b>Sensibilidad Margen de Intereses</b>	100%				
	<b>NPS Clientes total Banco según encuestas de calidad</b>					
	<b>% Activos problemáticos</b>					
<b>Tercera fase</b>	<b>ROE TTC (<i>through the cycle</i>),</b> rentabilidad sobre capital invertido.	100%	A 31 de diciembre de 2023 el ROE TTC se sitúa por encima del 7% (tolerancia), cumpliéndose el objetivo conforme a la escala de cumplimiento en el 100%	<b>100%</b>		

(1) El ROE del Grupo Bankinter ha quedado por encima del punto medio del grupo comparable de entidades ("Grupo de Comparación") a fecha 31 de diciembre de cada año (2022 y 2023). El Grupo de Comparación está compuesto por: Banco Santander, BBVA, CaixaBank, resultante de la fusión del Grupo Liberbank-Unicaja Banco (solo Unicaja para el año 2022), Sabadell y Bankinter. El ROE Grupo Bankinter ha quedado en 11,98% en 2022 y 17,10% en 2023, ocupando la posición segunda en 2022 y primera en 2023 en relación con el grupo comparable, y quedando así por tanto por encima del punto medio en ambos ejercicios.

(2) BDI objetivo para devengo del 100% de la retribución variable plurianual: 550 millones de euros. Dato a 31 de diciembre de 2023: 845 millones de euros.

En la tabla siguiente se muestran los importes devengados como retribución variable plurianual 2022-2023 por los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2023, así como la forma de abono tras la aplicación de las cláusulas de diferimiento y pago en acciones:

**Tabla 24**

<b>ILP 2022-2023</b>		<b>No Diferido</b>	<b>Diferido</b>					<b>TOTAL</b>
		<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>2029</b>	
		<b>40%</b> <b>(50% en efectivo /</b> <b>50% en acciones)</b>	<b>60%</b> <b>(40% en efectivo /60% en acciones)</b>					
<b>Vicepresidente ejecutivo</b> <i>(importe total devengado: 1.620 miles de euros)</i>	<b>En efectivo</b> (miles de €)	324	77,8	77,8	77,8	77,8	77,8	713
	<b>En acciones</b> <sup>1</sup> (*)	53.940	19.418	19.418	19.418	19.418	19.418	151.030
<b>Consejera Delegada</b> <i>(importe total devengado: 1.681 miles de euros)</i>	<b>En efectivo</b> (miles de€)	336	80,7	80,7	80,7	80,7	80,7	739
	<b>En acciones</b> <sup>1</sup> (*)	55.960	20.145	20.145	20.145	20.145	20.145	156.685

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

<sup>1</sup> Para el cálculo del número de acciones Bankinter anteriores, tanto en la parte no diferida como diferida, se ha tomado como referencia el precio de la acción de 6,0066 euros/acción, siendo éste el precio medio de cotización de la acción Bankinter al cierre de mercado de las sesiones bursátiles entre el 2 de enero y el 19 de enero de 2024 ambos inclusive.

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

### 3.2.- OTRA INFORMACIÓN ADICIONAL:

- **Importes de entrega en efectivo y entregas de acciones a los consejeros ejecutivos durante 2023, procedentes de retribuciones variables devengadas en ejercicios anteriores:**

Como información adicional, durante el año 2023 se han entregado a los Consejeros ejecutivos los importes en efectivo y las acciones correspondientes por el diferimiento de la retribución variable anual devengada en los años 2018, 2019, 2020, 2021, de la retribución variable plurianual devengada en 2018, así como la entrega inmediata (no diferida) de la retribución variable anual devengada en 2022, según el detalle de los acuerdos aprobados en la Junta General entre los años 2019 y 2023.

Se incluye el detalle de los **importes de las entregas en efectivo** durante el año 2023:

**Tabla 25**

(En euros)	Retribución variable anual devengada en 2018	Retribución variable anual devengada en 2019	Retribución variable anual devengada en 2020	Retribución variable anual devengada en 2021	Retribución variable anual devengada en 2022	Retribución variable plurianual devengada en 2018
Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda (*)	-	-	-	-	83.798	-
María Dolores Dancausa Treviño	14.251	15.015	4.311	16.725	77.466	95.081

(\*) Fue nombrado el 23 de marzo de 2022.

Se incluye el detalle de las **entregas de acciones realizadas** durante el año 2023:

**Tabla 26**

	Retribución variable anual devengada en 2018		Retribución variable anual devengada en 2019		Retribución variable anual devengada en 2020		Retribución variable anual devengada en 2021		Retribución variable anual devengada en 2022		Retribución variable plurianual devengada en 2018	
	Precio unitario asignado a cada acción <sup>1</sup>	En acciones <sup>5</sup>	Precio unitario asignado a cada acción <sup>2</sup>	En acciones <sup>6</sup>	Precio unitario asignado a cada acción <sup>3</sup>	En Acciones <sup>6</sup>	Precio unitario asignado a cada acción <sup>4</sup>	En acciones <sup>5</sup>	Precio unitario asignado a cada acción <sup>5</sup>	En acciones <sup>6</sup>	Precio unitario asignado a cada acción <sup>1</sup>	En acciones <sup>6</sup>
Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda (*)	-	-	-	-	-	-	-	-	6,5928	8.261	-	-
María Dolores Dancausa Treviño	7,022	2.539	6,44708	2.914	4,8014	1.122	4,9125	3.318	6,5928	7.637	7,022	16.947

(\*) Fue nombrado el 23 de marzo de 2022.

- 1 Precio medio de cotización de la acción Bankinter al cierre de mercado de cada una de las sesiones bursátiles celebradas entre el 2 de enero y el 20 de enero de 2019. Precio por acción en el momento de la entrega: 6,404 euros/acción (retribución variable anual 2018 y retribución variable plurianual 2018).
- 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 2020. Precio por acción en el momento de la entrega: 6,404 euros/acción.
- 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 2021. Precio por acción en el momento de la entrega: 6,404 euros/acción.
- 4 Precio medio de cotización de la acción Bankinter al cierre de mercado de cada una de las sesiones bursátiles celebradas entre el 3 de enero y el 20 de enero de 2022. Precio por acción en el momento de la entrega: 6,404 euros/acción.
- 5 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 2023. Precio por acción en el momento de la entrega: 5,350 euros/acción.
- 6 Número de acciones entregadas una vez deducidos los impuestos correspondientes. En el caso de las acciones correspondiente a la retribución variable relativa a ejercicios anteriores a 2021, al número de acciones brutas a entregar originalmente calculadas se le aplica el ajuste aprobado por el Consejo de Administración de Bankinter para mitigar el impacto en el valor de la acción de la salida a Bolsa de Línea Directa Aseguradora, S.A., que determinó la entrega de 1,28379 acciones por cada acción pendiente de entrega

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

- **Otras remuneraciones:**

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

- **Retribuciones en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos:**

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

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

En relación con las operaciones de activo que pudieran solicitar los miembros del consejo y sus vinculados a la entidad, el Consejo de Administración de Bankinter aprobó, en su sesión de 22 de abril de 2015, el "*Procedimiento de aprobación de operaciones con el Personal Clave del Grupo Bankinter y sus Personas Vinculadas*", cuya última actualización es de fecha 23 de noviembre de 2022. Dicho documento está alineado con la "*Política de operaciones vinculadas del Grupo Bankinter*", que el Consejo de Administración aprobó en julio de 2021. 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.

Este procedimiento establece los trámites internos de aprobación de operaciones de activos del personal clave (dentro de los cuales están incluidos los miembros del Consejo de Administración de Bankinter) y sus personas vinculadas, previos o no a la solicitud de autorización a la autoridad supervisora competente tal y como prevé la Ley 10/2014, de 26 de junio, de Ordenación, Supervisión y Solvencia de las entidades de crédito, y sus normas de desarrollo y es conforme con lo previsto en la Ley de Sociedades de Capital tal y como ha quedado modificada la Ley 5/2021, de 12 de abril, en lo relativo, entre otras, a la regulación de las operaciones vinculadas, aplicables a las sociedades cotizadas.

#### 4.- INFORMACIÓN ESTADÍSTICA DE REMUNERACIONES EXIGIDA POR LA CNMV.

### ANEXO ESTADÍSTICO DEL INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

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

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

Tabla 27

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	660.203.987	73,45

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	72.619.783	11,000
Votos a favor	586.080.336	88,773
Votos en blanco	57.918	0,009
Abstenciones	1.445.950	0,219

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

Tabla 28

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2023
<b>D. Pedro Guerrero Guerrero</b>	Presidente externo no ejecutivo	Desde el 01/01/2023 hasta 31/12/2023
<b>D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda</b>	Vicepresidente ejecutivo	Desde el 01/01/2023 hasta 31/12/2023
<b>D<sup>a</sup>. María Dolores Dancausa Treviño</b>	Consejera Delegada	Desde el 01/01/2023 hasta 31/12/2023
<b>D. Marcelino Botín-Sanz de Sautuola y Naveda</b>	Consejero externo dominical	Desde el 01/01/2023 hasta 31/12/2023
<b>D. Fernando María Masaveu Herrero</b>	Consejero externo dominical	Desde el 01/01/2023 hasta 31/12/2023
<b>D<sup>a</sup>. María Teresa Pulido Mendoza</b>	Consejera externa independiente	Desde el 01/01/2023 hasta 31/12/2023
<b>D<sup>a</sup>. Teresa Martín-Retortillo Rubio</b>	Consejera externa independiente	Desde el 01/01/2023 hasta 31/12/2023
<b>D. Álvaro Álvarez-Alonso Plaza</b>	Consejero externo independiente	Desde el 01/01/2023 hasta 31/12/2023
<b>D<sup>a</sup>. María Luisa Jordá Castro</b>	Consejera externa independiente	Desde el 01/01/2023 hasta 31/12/2023
<b>D. Fernando José Francés Pons</b>	Consejero externo independiente	Desde el 01/01/2023 hasta 31/12/2023
<b>D<sup>a</sup>. Cristina García-Peri Álvarez</b>	Consejera externa independiente	Desde el 01/01/2023 hasta 31/12/2023

**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) Retribución de la sociedad objeto del presente informe:**

i) Retribución devengada en metálico (en miles de euros).

A continuación, se proporcionan las retribuciones individuales devengadas efectivamente consolidadas por los miembros del Consejo durante el ejercicio 2023, es decir, una vez verificado que no procede la aplicación de las cláusulas "malus" previstas, momento en el cual se adquiere el derecho incondicional a la percepción de la retribución variable resultante, con independencia del modo o plazo estipulados para el pago de dicha remuneración o el diferimiento, retención o cláusulas de recuperación ("clawback") de las remuneraciones ya satisfechas.

Retribuciones <b>DEVENGADAS CONSOLIDADAS EN METÁLICO</b> en 2023 Por los miembros del Consejo									<b>Tabla 29</b> En miles de euros	
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 2023	Total ejercicio 2022
D. Pedro Guerrero Guerrero	986	53		-	-	-	-	7	1.046	997
D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda (1)	198	40		941	84	-	-	4	1.267	876
D <sup>a</sup> . María Dolores Dancausa Treviño	180	32		1.015	128	95	-	19	1.469	1.386
D. Fernando Masaveu Herrero	102	34		-	-	-	-	-	136	130
D. Marcelino Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	102	25		-	-	-	-	-	127	122
D <sup>a</sup> . María Teresa Pulido Mendoza	102	20		-	-	-	-	-	122	115
D <sup>a</sup> . Teresa Marín-Retortillo Rubio	120	43		-	-	-	-	-	163	156
D <sup>a</sup> . María Luisa Jordá Castro	120	47		-	-	-	-	-	167	158
D. Álvaro Álvarez-Alonso Plaza	120	55		-	-	-	-	-	175	168
D. Fernando José Francés Pons	102	52		-	-	-	-	-	154	149
D <sup>a</sup> . Cristina García-Peri Álvarez	120	36		-	-	-	-	-	156	146

(1) Fue nombrado el 23 de marzo de 2022

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

Tabla 30

Nombre	Denominación del plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio (*)				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicios 2023	
		Nº instrumentos <b>A</b>	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos <b>B</b>	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos <b>C</b>	Nº acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas (en €)	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos <b>D</b>	Nº instrumentos = A+B -C-D	Nº acciones equivalentes
D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	Retribución variable anual devengada en 2022	21.180	21.180			12.710	12.710	5,35	68		8.470	8.470
	Retribución variable anual devengada en 2023			34.588	34.588						34.588	34.588
	Retribución variable plurianual 2022-2023			151.030	151.030						151.030	151.030
Dª. María Dolores Dancausa Treviño	Retribución variable anual devengada en 2018	7.814	7.814			3.907	3.907	6,40	25		3.907	3.907
	Retribución variable plurianual devengada 2018	52.146	52.146			26.073	26.073	6,40	167		26.073	26.073
	Retribución variable anual devengada en 2019	13.452	13.452			4.484	4.484	6,40	29		8.968	8.968
	Retribución variable anual devengada en 2020	6.908	6.908			1.727	1.727	6,40	11		5.181	5.181
	Retribución variable anual devengada en 2021	25.530	25.530			5.106	5.106	6,40	33		20.424	20.424
	Retribución variable anual devengada en 2022	32.900	32.900			11.750	11.750	5,35	63		21.150	21.150
	Retribución variable anual devengada en 2023			37.318	37.318						37.318	37.318
	Retribución variable plurianual 2022-2023			156.685	156.685						156.685	156.685

(\*) El número de acciones realmente entregadas ha sido una vez deducidos los impuestos correspondientes.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro (miles €)
-	-

Tabla 31

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 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
M <sup>a</sup> Dolores Dancausa Treviño	-	-	609	583	-	-	3.990	3.381

iv) Detalle de otros conceptos

Tabla 32

En miles de euros

Nombre	Concepto	Importe retributivo
D. Pedro Guerrero Guerrero	Otros beneficios corporativos	7
D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	Otros beneficios corporativos	4
D <sup>a</sup> . María Dolores Dancausa Treviño	Otros beneficios corporativos	19

**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 €)

Tabla 33

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 2023	Total ejercicio 2022
<b>D<sup>a</sup>. Teresa Martín-Retortillo Rubio</b> <sup>(1)</sup>		44							44	44
<b>D<sup>a</sup>. Cristina García-Peri Álvarez</b> <sup>(2)</sup>		-							-	29

(1) D<sup>a</sup>. Teresa Martín-Retortillo Rubio es miembro del Consejo de Administración de EVO Banco, filial de Bankinter, así como miembro de algunas de sus comisiones de supervisión. Durante el año 2023 ha percibido en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y Comisiones de EVO Banco el importe de 20.000 euros y 24.000 euros, respectivamente.

(2) D<sup>a</sup>. Cristina García-Peri Álvarez fue miembro del Consejo de Administración de EVO Banco, filial de Bankinter, así como vocal de varias de sus comisiones de supervisión, hasta el 6 de julio de 2022. Durante el año 2022 ha percibido en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y Comisiones de EVO Banco el importe de 12.000 euros y 16.800 euros, respectivamente.

Por los miembros del Consejo de Administración de Bankinter no se devenga remuneración por su pertenencia a Consejos de otras sociedades del Grupo diferente a la indicada en la tabla anterior.

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

**Tabla 34**  
En miles de euros

Retribuciones individuales <b>DEVENGADAS CONSOLIDADAS</b> en 2023											
Por los miembros del Consejo											
Consejero	Retribución devengada en la sociedad					Retribución devengada en el Grupo					Total ejercicio sociedad y Grupo
	Total retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio sociedad	Total retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio Grupo	
D. Pedro Guerrero Guerrero	1.046	-	-	-	1.046	-	-	-	-	-	1.046
D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	1.267	68	-	-	1.335	-	-	-	-	-	1.335
D <sup>a</sup> . María Dolores Dancausa Treviño	1.469	328	-	-	1.797	-	-	-	-	-	1.797
D. Fernando Masaveu Herrero	136	-	-	-	136	-	-	-	-	-	136
D. Marcelino Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	127	-	-	-	127	-	-	-	-	-	127
D <sup>a</sup> . María Teresa Pulido Mendoza	122	-	-	-	122	-	-	-	-	-	122
D <sup>a</sup> . Teresa Marín-Retortillo Rubio (1)	163	-	-	-	163	44	-	-	-	44	207
D <sup>a</sup> . María Luisa Jordá Castro	167	-	-	-	167	-	-	-	-	-	167
D. Álvaro Álvarez-Alonso Plaza	175	-	-	-	175	-	-	-	-	-	175
D. Fernando José Francés Pons	154	-	-	-	154	-	-	-	-	-	154
D <sup>a</sup> . Cristina García-Peri Álvarez	156	-	-	-	156	-	-	-	-	-	156
<b>Total</b>	<b>4.982</b>	<b>396</b>			<b>5.378</b>	<b>44</b>				<b>44</b>	<b>5.422</b>

(1) D<sup>a</sup>. Teresa Martín-Retortillo Rubio es miembro del Consejo de Administración de EVO Banco, filial de Bankinter, así como miembro de algunas de sus comisiones de supervisión. Durante el año 2023 ha percibido en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y Comisiones de EVO Banco el importe de 20.000 euros y 24.000 euros, respectivamente.

**C.2.- EVOLUCIÓN EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS DEL IMPORTE Y VARIACIÓN PORCENTUAL DE LA RETRIBUCIÓN DEVENGADA CONSOLIDADA POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS DE LA COTIZADA QUE LO HAYAN SIDO DURANTE EL EJERCICIO, DE LOS RESULTADOS CONSOLIDADOS DE LA SOCIEDAD Y DE LA REMUNERACIÓN MEDIA SOBRE UNA BASE EQUIVALENTE A TIEMPO COMPLETO DE LOS EMPLEADOS DE LA SOCIEDAD Y DE SUS ENTIDADES DEPENDIENTES QUE NO SEAN CONSEJEROS DE LA COTIZADA.**

Tabla 35

(miles de euros)

	Evolución de los importes totales <b>devengados consolidados</b> y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% variación 2020/2019	Ejercicio 2019
<b>Consejeros ejecutivos</b>									
D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	1.335	52,40 <sup>(1)</sup>	876	0	0	0	0	0	0
D <sup>a</sup> . María Dolores Dancausa Treviño	1.797	15,71	1.553	9,99	1.412	-7,47	1.526	-21,50	1.944
<b>Consejeros externos</b>									
D. Pedro Guerrero Guerrero	1.046	4,91	997	2,78	970	0,10	969	0,94	960
D. Fernando María Masaveu Herrero	136	4,62	130	2,36	127	0,79	126	4,13	121
D. Marcelino Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	127	4,10	122	6,09	115	5,50	109	-3,54	113
D <sup>a</sup> . María Teresa Pulido Mendoza	122	6,09	115	1,77	113	1,80	111	-0,89	112
D <sup>a</sup> . Teresa Martín-Retortillo Rubio	207	3,50	200	-8,68	219	-0,90	221	20,77	183
D <sup>a</sup> . María Luisa Jordá Castro	167	5,70	158	2,60	154	4,76	147	53,13	96
D. Álvaro Álvarez-Alonso Plaza	175	4,17	168	1,82	165	9,27	151	62,37	93
D. Fernando José Francés Pons	154	3,36	149	14,62	130	47,73	88	0	0
D <sup>a</sup> . Cristina García-Peri Álvarez	156	-10,86	175	34,62	130	0	0	0	0
<b>Resultados consolidados de la Sociedad</b>	1.229.840	56,66	785.037	46,27	536.709	27,63	420.512	-43,28	741.405
<b>Remuneración media de los empleados</b>	62	5,08	59	3,51	57	7,55	53	8,16	49

(1) D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda fue nombrado el 23 de marzo de 2022, motivo por el cual el % de variación de su retribución entre el ejercicio 2023 y 2022, bajo los criterios de elaboración de esta tabla, no pueden ser tenido en cuenta.

**IMPORTANTE para la interpretación de la tabla 35** (anterior):

La **remuneración media de los empleados** se ha calculado con criterio de remuneración **devengada en cada ejercicio**. La **remuneración de los consejeros ejecutivos** se ha calculado, conforme al criterio establecido por CNMV, con el criterio de remuneración devengada consolidada, que en el ejercicio 2023 incluye la remuneración variable (en metálico y en acciones) diferida de los ejercicios 2018 a 2022 y no diferida del ejercicio 2023.

**La variación porcentual de la remuneración del Vicepresidente ejecutivo y la Consejera delegada, calculada bajo el mismo criterio de devengo aplicado a los empleados, fue de un 10,2% y 4,5% en el período 2023/2022, tal y como se refleja en el resumen ejecutivo al inicio del Informe. En el caso del Vicepresidente ejecutivo, hay que destacar que su nombramiento se produjo el 23 de marzo de 2022, motivo por el cual el % de variación de su retribución entre el ejercicio 2023 y 2022, no puede ser comparado.**

Los datos de retribución media de empleados se han calculado como el cociente entre la remuneración devengada por los empleados (incluyendo todos los conceptos tanto fijos como variables, dato de sueldos y gratificaciones del epígrafe de gastos de personal de las cuentas anuales consolidadas) y el número de empleados medio.

**En relación a las fechas de nombramientos o finalización de mandato de los miembros del Consejo:**

- D. Fernando José Francés Pons fue nombrado miembro del Consejo de Administración (consejero externo independiente) en la Junta General de accionistas celebrada el 20 de marzo de 2020.
- D<sup>a</sup>. Cristina García-Peri Álvarez fue nombrada miembro del Consejo de Administración (consejera externa independiente) en la Junta General de accionistas celebrada el 21 de abril de 2021.
- Con motivo del vencimiento del mandato en 2022 de CARTIVAL, S.A., y no pudiendo ser reelegida la persona jurídica consejero de Bankinter por los motivos anteriormente expresados, se aprobó el nombramiento de D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda, como nuevo Consejero dominical, posteriormente nombrado por el Consejo de Administración, en la misma fecha, Vicepresidente ejecutivo.

## **5.- TABLA DE CONCILIACIÓN DE CONTENIDO CON EL MODELO DE INFORME DE REMUNERACIONES DE CNMV**

A continuación se procede a la conciliación con el Modelo Circular 4/2013, indicando la ubicación, en este informe, de la información establecida en cada sección del formato electrónico normalizado publicado por la CNMV.

<b>Apartados Modelo Anexo I Circular 4/2013 de la CNMV</b>	<b>Informe de remuneraciones de consejeros de Bankinter</b>
<b>A.- POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO</b>	
A.1. Explique la política vigente de remuneraciones del consejo aplicable al ejercicio en curso. Como mínimo se deberá informar de los aspectos a los que se refieren los puntos siguientes:	
<p>A.1.1. Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.</p> <p>En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.</li> <li>Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.</li> <li>Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.</li> <li>Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.</li> </ol>	<p>Punto 2</p> <p>Punto 2.1.1</p> <p>Punto 2.1.2</p> <p>Punto 2.1.2</p> <p>Punto 2</p>
<p>A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.</p> <p>Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.</p>	<p>Punto 2.3.3.</p>
<p>A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.</p>	<p>Punto 2.3.1.</p>
<p>A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.</p>	<p>Punto 2.3.3.</p>
<p>A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.</p>	<p>Punto 2.3.</p>
<p>A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.</p>	<p>Punto 2.3.3.</p>

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.	
<p>A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.</p> <p>Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.</p>	Punto 2.3.3.
A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.	Punto 2.3.5.
A.1.9 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.	Punto 2.3.5.
A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.	Punto 2.3.
A.1.11 Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.	Punto 3.2
A.1.12 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.	Punto 2.3 y Punto 3.2
<p>A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.</li> <li>Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.</li> <li>Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.</li> </ol>	n/a
A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la Política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.	Punto 2
A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4. cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la Junta General a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el Informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.	Punto 2.4.
<b>B.- RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO</b>	
B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los	Punto 2.1

asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.	
B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.	Punto 2.1.
B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.	Punto 2.1.
B.2 Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.	Punto 2
B.3 Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad. Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.	Punto 2
B.4 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido.	Punto 2.4. Punto 4
B.5 Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, su proporción relativa para cada consejero y cómo han variado respecto al año anterior	Punto 2.3
B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.	Punto 2.3.3.
B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.	
<p><u>Variables a corto plazo:</u> En particular:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.</li> <li>En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.</li> <li>Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros</li> </ol>	<p>Punto 2.3.3.2. Punto 3.</p>

<p>externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.</p> <p>d. En su caso, se informará sobre los periodos establecidos de devengo, de consolidación o de aplazamiento del pago de importes consolidados que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.</p>	
<p><u>Variables a largo plazo</u></p>	Punto 2.3.3.2.
<p>B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.</p>	Punto 3.
<p>B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.</p>	Punto 3
<p>B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.</p>	Punto 3
<p>B.11 Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.</p>	Punto 2.3.5.
<p>B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada por los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.</p>	n/a
<p>B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.</p>	Punto 3
<p>B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.</p>	Punto 3
<p>B.15. Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.</p>	n/a
<p>B.16 Explique y detalle los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de "otros conceptos" de la sección C.</p>	n/a
<p><b>C.- DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS</b></p>	
<p>C.1.A. Retribución devengada individualmente por cada consejero en la sociedad cotizada</p>	Punto 3 y Anexo estadístico
<p>C.1.B. Retribución devengada individualmente por cada consejero por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes de otras sociedades del grupo.</p>	Punto 3 y Anexo estadístico
<p>C.1.C. Resumen de los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.</p>	Punto 3 y Anexo estadístico
<p>C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración</p>	Anexo estadístico

media sobre la base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.	
<b>D.- OTRAS INFORMACION DE INTERÉS</b>	
D.1. 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.	Punto 3.2
D.2. Este informe de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión de fecha. Indique si ha habido consejeros que haya votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente informe.	Punto 6

## 6.- FECHA DE APROBACIÓN DEL INFORME.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la sociedad, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en su sesión de fecha 21 de febrero de 2024.

No ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

**ANEXO 1. INFORME ANUAL DE ACTIVIDAD DE LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES 2023**

**bankinter.**

**Informe de  
actividad  
de la Comisión de  
Retribuciones de  
Bankinter  
2023**

1. Balance del ejercicio de las funciones de la Comisión de Retribuciones durante 2023 .....	4
2. Regulación y Buenas Prácticas .....	6
3. Composición .....	8
4. Funcionamiento y reporte al Consejo de Administración....	11
5. Competencias atribuidas .....	13
6. Actividad de la Comisión durante el ejercicio 2023 .....	15
6.1. Reuniones	
6.2. Asistencia	
6.3. Distribución del tiempo dedicado por funciones	
6.4. Detalle de la actividad por función realizada en 2023	
7. Evaluación anual del funcionamiento de la Comisión ..	21
8. Previsiones para 2024 .....	23

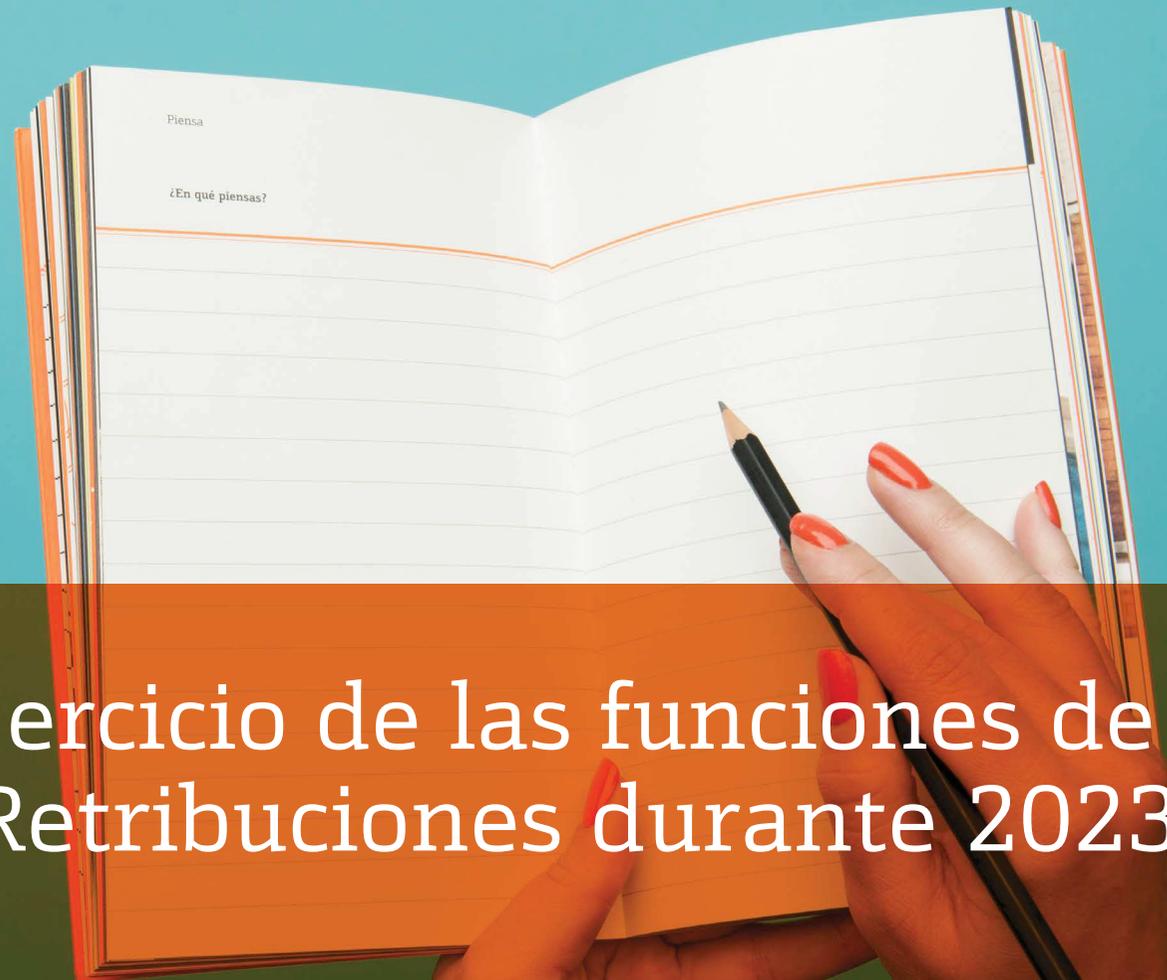
# Índice

Informe de actividad de la Comisión de Retribuciones de Bankinter 2023



Informe de  
actividad  
de la Comisión de  
Retribuciones de  
Bankinter  
2023

bankinter.



# 1. Balance del ejercicio de las funciones de la Comisión de Retribuciones durante 2023



# 1. Balance del ejercicio de las funciones de la Comisión de Retribuciones durante 2023

Balance del ejercicio de las funciones de la Comisión de Retribuciones durante 2023

Regulación y Buenas Prácticas

Composición

Funcionamiento y reporte al Consejo de Administración

Competencias atribuidas

Actividad de la Comisión durante el ejercicio 2023

Evaluación anual del funcionamiento de la Comisión

Previsiones para 2024

La Comisión de Retribuciones (en adelante, **"la Comisión"**) ha continuado proponiendo mejoras en las políticas retributivas del Grupo Bankinter (en adelante, **"Grupo"**) y ha supervisado la implementación de las mismas, para que promuevan la gestión efectiva del riesgo y el buen desempeño, pilares en la cultura y en los comportamientos que mueven al Grupo Bankinter.

También, la Comisión ha seguido verificando que la política retributiva del Grupo se alinea con las ambiciones estratégicas planteadas, apoyada por una fuerza de trabajo diversa, tanto en conocimientos como en experiencias, favoreciendo la incorporación de talento.

Bankinter, S.A. (en adelante, **"Bankinter"**, **"Banco"** o **"Entidad"**) mantiene un diálogo permanente con sus inversores institucionales y asesores de voto más relevantes, con el fin de conocer de primera mano su posición en materia retributiva, entre otros, y para explicar las prácticas puestas en marcha por la Sociedad.

La Comisión de Retribuciones sigue la evolución de los datos de votación del Informe anual de Remuneraciones de consejeros (en adelante, el **"IAR"**) y revisa los comentarios y recomendaciones recibidas con el objetivo de alinear las prácticas retributivas del Grupo con las expectativas identificadas. Fruto de esa consideración, para el ejercicio 2023, la Comisión de Retribuciones propuso al Consejo de Administración la incorporación de un nuevo indicador en el Marco de Apetito al Riesgo, concretamente el de Emisiones Financiadas, que mide el impacto

en la descarbonización de la economía a través de la financiación concedida por el Banco a sus clientes, con los mismos criterios de robustez y validación que ya aplica al resto de indicadores. Todo ello con el objeto de incluir en la retribución variable métricas que reflejen adecuadamente los riesgos más importantes, incluidos los riesgos Ambientales, Sociales y Gobernanza (en adelante, **"ASG"**).

Una comunicación fluida y efectiva entre la Comisión y los ejecutivos ha sido fundamental para la continua supervisión de los incentivos y las medidas asociadas a estos, siempre con el foco puesto en su alineamiento con los objetivos y cultura de Bankinter.

A continuación, se describe con mayor detalle la actividad de la Comisión de Retribuciones durante el ejercicio 2023.



Informe de  
actividad  
de la Comisión de  
Retribuciones de  
Bankinter  
2023

bankinter.

## 2. Regulación y buenas prácticas





## 2. Regulación y buenas prácticas

Balance del ejercicio de las funciones de la Comisión de Retribuciones durante 2023

Regulación y Buenas Prácticas

Composición

Funcionamiento y reporte al Consejo de Administración

Competencias atribuidas

Actividad de la Comisión durante el ejercicio 2023

Evaluación anual del funcionamiento de la Comisión

Previsiones para 2024

El Consejo de Administración de Bankinter según el artículo 31 y siguientes de los Estatutos Sociales, para el mejor desempeño de sus funciones supervisoras, tiene constituidas varias Comisiones, entre las que se encuentra la Comisión de Retribuciones. En este sentido, la relevancia de los asuntos que versan sobre esta materia tiene suficiente envergadura e importancia para constituir una comisión especializada que vele sobre los mismos.

En tal sentido, las funciones, reglas de organización y funcionamiento que tiene atribuida la Comisión de Retribuciones, se recogen en el artículo 35 de los citados Estatutos Sociales, en artículo 41 del Reglamento del Consejo. Adicionalmente, y con el objeto de favorecer la independencia, la Comisión tiene su propio Reglamento, que forma parte de la normativa interna de gobierno corporativo del Grupo Bankinter, y que desarrolla su composición, funcionamiento y competencias, todo ello observando las mejores prácticas en materia de buen gobierno corporativo del ámbito mercantil.

Todos estos documentos están disponibles en la web corporativa de la Sociedad ([www.bankinter.com/webcorporativa](http://www.bankinter.com/webcorporativa)).

El presente Informe, elaborado por la Comisión Retribuciones de Bankinter recoge las actividades que ésta ha realizado durante el ejercicio 2023 y ha sido informado favorablemente por la propia Comisión el 24 de enero de 2024, y sometido a la aprobación del Consejo de Administración en esa misma fecha y se pondrá a disposición de los accionistas de la sociedad (así como de cualquier interesado) a través de la página web corporativa, desde el momento de convocatoria de la Junta General de Accionistas 2024.

En su elaboración, se han tomado en consideración las mejores prácticas y recomendaciones existentes sobre la materia, emitidas tanto por organismos nacionales como internacionales, entre las que se encuentran las Directrices de la EBA sobre gobierno interno (EBA/GL/2021/05), y las Recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de CNMV así como la Guía Técnica 1/2019 sobre Comisiones de Nombramiento y Retribuciones de la CNMV.

Todos los documentos están disponibles en la web corporativa de la Sociedad ([www.bankinter.com/webcorporativa](http://www.bankinter.com/webcorporativa)).





Informe de  
actividad  
de la Comisión de  
Retribuciones de  
Bankinter  
2023

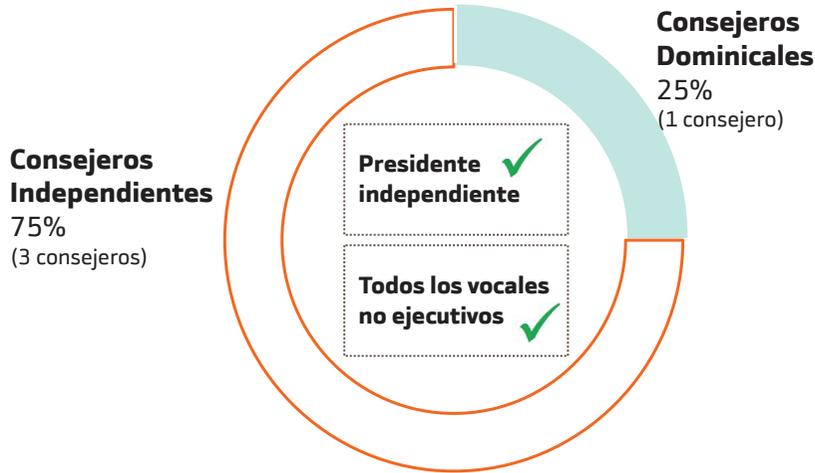
bankinter.

## 3. Composición



# 3. Composición

La Comisión de Retribuciones, de conformidad con el Reglamento del Consejo y su propio Reglamento, está compuesta exclusivamente por consejeros no ejecutivos con mayoría de consejeros independientes, siendo su Presidente un consejero independiente:



Al cierre del ejercicio 2023 la Comisión de Retribuciones de Bankinter estaba formada por los siguientes consejeros:

Actúa como Secretaria de la Comisión, la Secretaria no consejera del Consejo de Administración, D<sup>a</sup>. Gloria Calvo Díaz, y como Vicesecretaria.

A lo largo del ejercicio 2023 no ha habido cambios en la composición de la Comisión. Se destaca que la media de antigüedad de los consejeros como miembros de la Comisión es de 5 años, lo que pone en valor el compromiso de independencia de éstos.

Se muestra a continuación la participación de los miembros de la Comisión de Retribuciones en otras comisiones del banco:

Consejero					
D. Álvaro Álvarez-Alonso Plaza		Vocal	Presidente	Vocal	Vocal
D. Fernando Masaveu Herrero	Vocal		Vocal		
D <sup>a</sup> . Teresa Martín-Retortillo Rubio			Vocal	Presidenta	Vocal
D. Fernando José Francés Pons	Vocal	Vocal	Vocal		



Consejero	Cargo	Categoría de Consejero	Fecha nombramiento Comisión
D. Álvaro Álvarez-Alonso Plaza	Presidente	Externo Independiente	22/05/2019(*)
D. Fernando Masaveu Herrero	Vocal	Externo Dominical	26/04/2017
D <sup>a</sup> . Teresa Martín-Retortillo Rubio	Vocal	Externa Independiente	20/12/2017
D. Fernando José Francés Pons	Vocal	Externo Independiente	26/03/2020

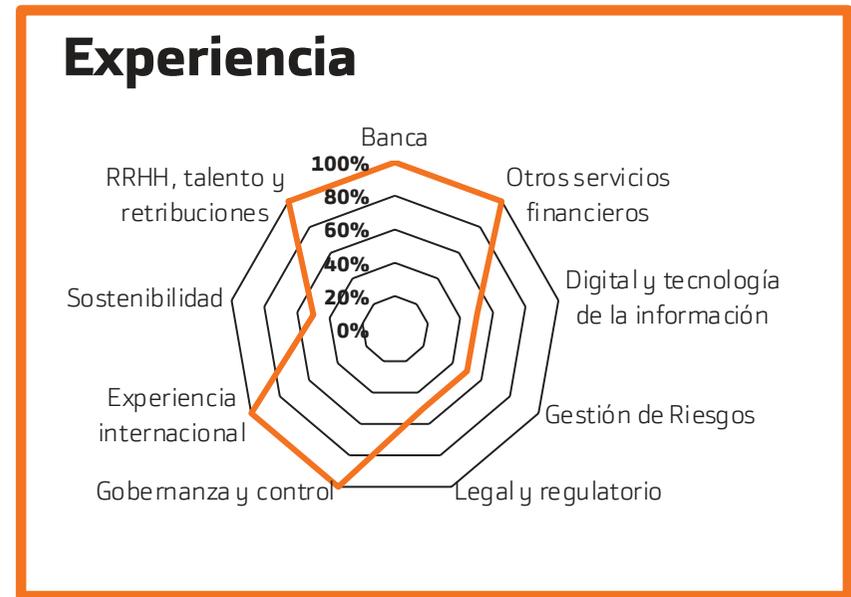
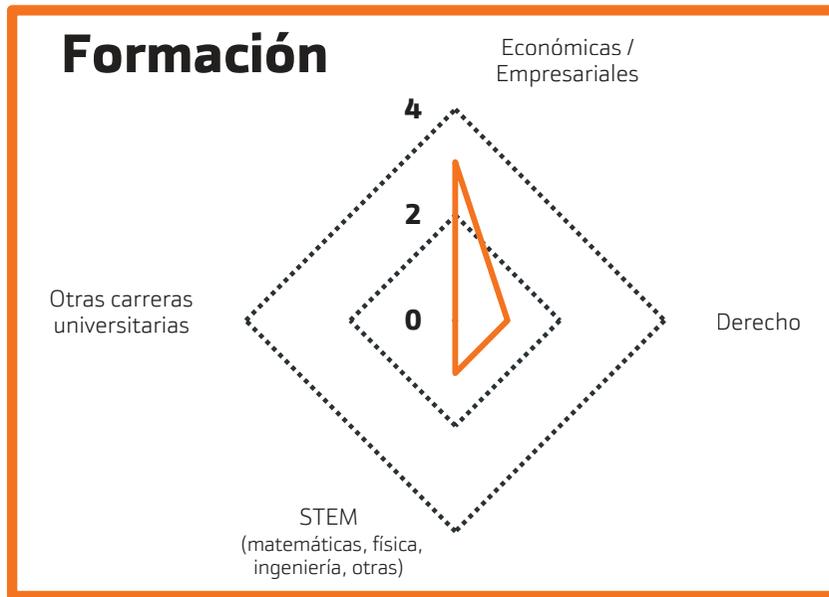
(\*) desde el 21/04/2021 como Presidente de la Comisión.

La participación cruzada de los consejeros en las distintas Comisiones del Banco favorece la transversalidad de conocimientos y la supervisión de aquellas materias que impactan en el conjunto de la organización de la Entidad, favoreciendo la coordinación entre aquéllas y la coherencia de las propuestas de aprobación que se sometan al Consejo de Administración.

Los miembros de la Comisión son designados por el Consejo, a propuesta de la propia Comisión, procurando que dispongan de la dedicación, conocimientos, capacidad y experiencia necesarios para desempeñar sus funciones en las materias propias de la Comisión. A continuación, se muestra gráficamente la composición desde el punto de vista de la formación y experiencia de los miembros de la Comisión:

Los perfiles de cada miembro de la Comisión, incluyendo su formación y experiencia, pueden ser consultados en la [web corporativa de Bankinter](#).

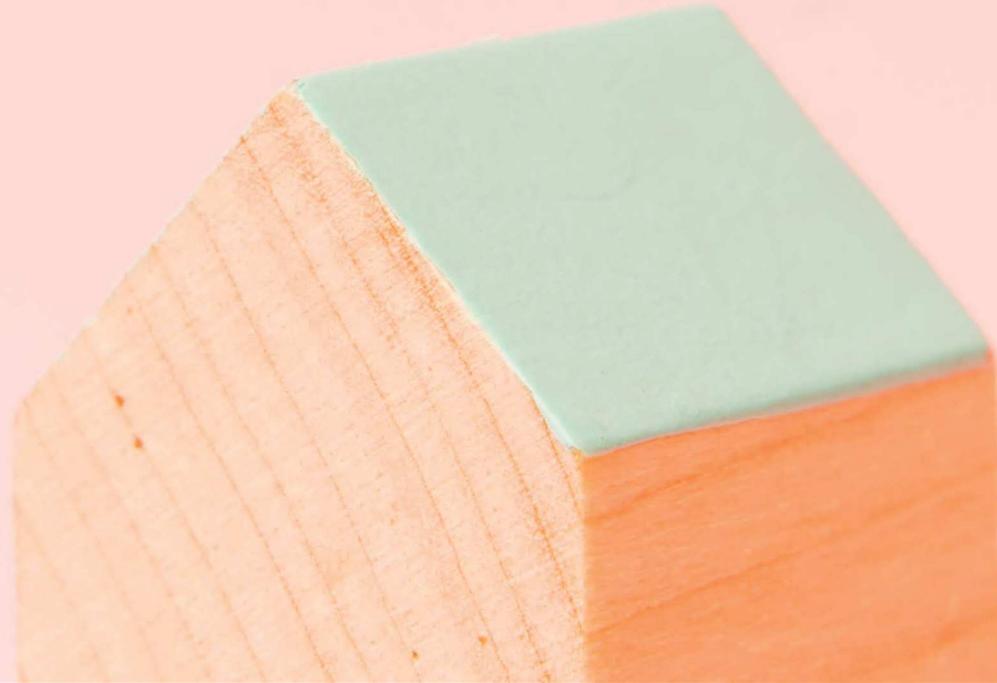
Se destaca que la composición de la Comisión contribuye a crear un foro adecuado para propiciar el debate y un dialogo fluido en las sesiones. En este sentido en su conjunto, los miembros de la Comisión de Retribuciones reúnen conocimientos y experiencia destacables en cuestiones retributivas, así como relativos al análisis y evaluación estratégica de recursos humanos, entre otros, los cuales son los que demandan los temas supervisados por la propia Comisión.





Informe de  
actividad  
de la Comisión de  
Retribuciones de  
Bankinter  
2023

bankinter.



## 4. Funcionamiento y reporte al Consejo de Administración



# 4. Funcionamiento y reporte al Consejo de Administración

Balance del ejercicio de las funciones de la Comisión de Retribuciones durante 2023

Regulación y Buenas Prácticas

Composición

**Funcionamiento y reporte al Consejo de Administración**

Competencias atribuidas

Actividad de la Comisión durante el ejercicio 2023

Evaluación anual del funcionamiento de la Comisión

Previsiones para 2024

La Comisión desempeña sus funciones con plena autonomía de funcionamiento, dirigida por su Presidente. Antes del comienzo de cada ejercicio, la Comisión aprueba un plan anual de trabajo que contemple un calendario anual de sus reuniones para el ejercicio de sus competencias, teniendo en cuenta, el calendario del Consejo de Administración y la Junta General, y, en su caso, convocar aquellas reuniones que no estuvieran previstas en el mismo; 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.

La Comisión cuenta con un plan de trabajo anual, fijado por ella a finales del ejercicio anterior y para el ejercicio de sus funciones, cuenta, en todo caso, con la plena colaboración de las áreas ejecutivas y de soporte del Banco.

**La Comisión cuenta con un plan de trabajo anual, fijado por ella a finales del ejercicio anterior y para el ejercicio de sus funciones, cuenta, en todo caso, con la plena colaboración de las áreas ejecutivas y de soporte del Banco.**

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 y 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.

Además, la Comisión tiene acceso a toda la información y documentación necesarias para el adecuado ejercicio de sus funciones y puede recabar la asistencia de asesores, consultores, expertos y otros profesionales independientes, con total autonomía, en caso de considerarlo necesario.

Con la finalidad de preparar las sesiones de la Comisión, se pone a disposición de sus miembros la documentación relativa a la reunión, el orden del día de la sesión y la documentación que soporta los diferentes puntos, mediante las herramientas digitales de soporte documental con las que cuenta el banco y con la antelación necesaria para su análisis previo a la celebración de la sesión.

A través de su Presidente, 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 se pondrá a disposición de los miembros del Consejo copia de las actas de dichas sesiones, realizando su función de órgano consultivo del Consejo.



Informe de  
actividad  
de la Comisión de  
Retribuciones de  
Bankinter  
2023

bankinter.



## 5. Competencias atribuidas



# 5. Competencias atribuidas

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

## Funciones relativas a la Política de retribuciones del Grupo Bankinter:

Supervisar el grado de aplicación de la política retributiva en general durante el ejercicio.

## Funciones relativas a las remuneraciones de los consejeros:

- Política retributiva de los consejeros, así como la retribución individualizada por puesto en función de las responsabilidades asignadas en el seno del Consejo o sus Comisiones.
- Verificar que los contratos de los consejeros ejecutivos y de la alta dirección son consistentes con las políticas retributivas vigentes.

## Funciones relativas al Colectivo identificado:

- Proponer los procedimientos de determinación del colectivo identificado.
- Supervisar anualmente la composición del Colectivo identificado.

## Competencias relativas a la Junta General de Accionistas

Informe anual a la Junta sobre su actividad

## Transparencia información sobre remuneraciones

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



Informe de actividad de la Comisión de Retribuciones de Bankinter 2023

bankinter.

## 6. Actividad de la Comisión durante el ejercicio 2023

bankinter.



# 6. Actividad de la Comisión durante el ejercicio 2023

## 6.1. – Reuniones

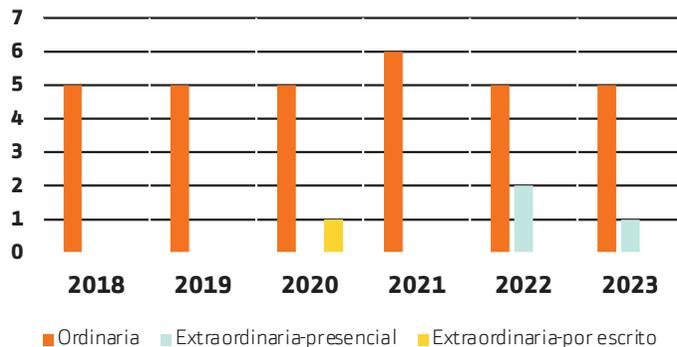
La Comisión de Retribuciones se reúne, para el correcto ejercicio de sus funciones, cuantas veces sea convocada de acuerdo con el calendario de reuniones previamente aprobado, o por acuerdo de la propia Comisión o de su Presidente.

En cuanto a las reuniones de la Comisión durante el año 2023, han sido las siguientes:

Nº total de sesiones en 2023		6
Sesiones ordinarias	5	
Sesiones extraordinarias	1	

Se muestra igualmente a continuación una evolución del número reuniones de la Comisión durante los últimos ejercicios:

**Evolución número reuniones anuales**



Durante 2023 se ha invitado en diferentes ocasiones a miembros del equipo directivo de la organización con conocimiento o responsabilidad sobre los puntos incluidos en el Orden del Día de las sesiones, con objeto de informar sobre determinadas materias, y de este modo facilitar a la Comisión el ejercicio de sus funciones. De este modo, han asistido, en materias relativas a sus competencias, (i.e. relacionadas con el nombramiento de los altos directivos) los consejeros ejecutivos, así como empleados del Banco del Departamento de Retribuciones, Departamento de Personas, Comunicación, Cultura Corporativa y Calidad, Departamento de Gobierno Corporativo, entre otros.

Asimismo, en cuanto a la presencia de asesores externos, la Comisión ha contado con los siguientes asistentes:

Materia	Asistente
Asesoramiento en la revisión anual de la Política retributiva	Willis Towers Watson
Estudios retributivos comparables	Korn Ferry
Adaptación recomendaciones internacionales de la Política retributiva	E&Y

Balance del ejercicio de las funciones de la Comisión de Retribuciones durante 2023

Regulación y Buenas Prácticas

Composición

Funcionamiento y reporte al Consejo de Administración

Competencias atribuidas

Actividad de la Comisión durante el ejercicio 2023

Evaluación anual del funcionamiento de la Comisión

Previsiones para 2024

## 6.2.- Asistencia

En concreto, en relación con la asistencia de los miembros de la Comisión a las sesiones (ya sea por medios telemáticos o de manera presencial) durante el año 2023, ha sido la siguiente:

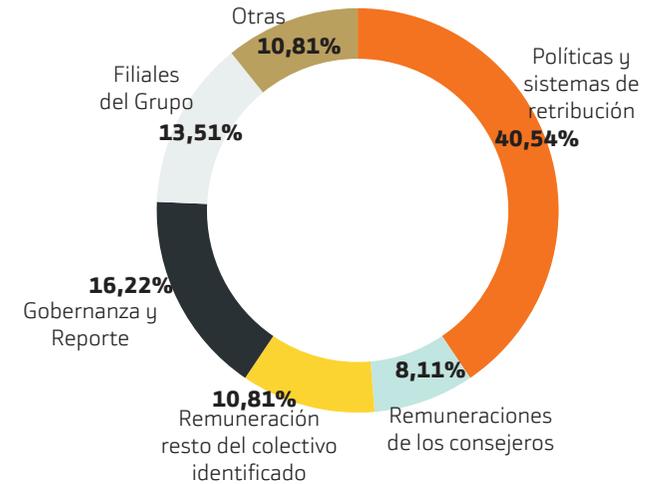
Miembros	Asistencias/ Número Reuniones	Delegación
D. Álvaro Álvarez-Alonso Plaza	6/6	-
D. Fernando Masaveu Herrero	6/6	-
D <sup>a</sup> . Teresa Martín-Retortillo Rubio	6/6	-
D. Fernando Francés Pons	6/6	-

Por ello, la tasa de asistencia a la Comisión durante el ejercicio 2023 ha sido del 100%.



## 6.3.- Distribución del tiempo dedicado por funciones

El siguiente gráfico muestra la distribución aproximada del tiempo dedicado por la Comisión a cada función asignada en el ejercicio 2023, el cual refleja aquellos temas que demandan por factores de distinta índole, un mayor control y/o supervisión por parte del órgano, si bien, todos están bajo amparo de las competencias asignadas a la Comisión:



El dialogo, la participación y el debate entre los miembros de la Comisión es constante y se promueve durante todas las sesiones, con especial implicación del Presidente de su comisión, al objeto de sacar el máximo partido de las reuniones y aportándose así las diversas visiones de los Consejeros.



## 6.4.– Detalle de la actividad por función realizada en 2023

A continuación, se describen las principales actividades llevadas a cabo por la Comisión de Retribuciones de Bankinter, a lo largo del ejercicio 2023:

FUNCIONES	ACTIVIDADES DESARROLLADAS
	<p>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.</p>
	<p>A estos efectos, la Comisión tuvo en cuenta los informes de los consultores externos contratados al efecto, los cuales incluían el análisis de las prácticas retributivas en Bankinter en relación con las de los mercados y entidades comparables, habida cuenta de la dimensión, características y actividades del Banco, tal y como es objeto de descripción en el Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros que se pone a disposición en la página web corporativa en el momento de convocatoria de la Junta.</p>
<p><b>Retribución de los miembros del Consejo por sus funciones de supervisión</b></p>	<p>La Comisión de Retribuciones, propuso al Consejo de Administración la actualización, para el ejercicio 2024, de la retribución de los miembros del Consejo de Administración por sus funciones de supervisión.</p> <p>Dicha actualización que es objeto del contenido del Informe Anual sobre Remuneraciones de consejeros que se somete a votación consultiva de la próxima Junta, es del 3,5 por 100, respecto a las establecidas para el ejercicio 2023, en línea con la tasa interanual de inflación publicada en noviembre 2023 y con la actualización aplicada a la plantilla.</p>
<p><b>Retribución del Presidente no ejecutivo del Consejo</b></p>	<p>Igualmente, la Comisión de Retribuciones propuso al Consejo de Administración incrementar en un 3,5 por 100 la retribución del Presidente del Consejo para el ejercicio 2024, respecto a la fijada en 2023, por el ejercicio de sus funciones adicionales a las de mero consejero. Estas funciones se están detalladas en los Informes de Gobierno Corporativo de Bankinter, y por ellas sólo percibe retribución fija.</p>
<p><b>Retribución de los consejeros ejecutivos y la Alta Dirección</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Propuesta al Consejo de Administración, en su sesión de 20 de diciembre de 2023, del importe correspondiente para el año 2024, tanto de la retribución fija como de la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos</li> </ul>	<p>Por lo que se refiere a los consejeros ejecutivos, la Comisión propuso al Consejo de Administración la aprobación de una actualización también del 3,5% para el ejercicio 2024, en razón al entorno económico actual y valorando su dedicación y desempeño.</p> <p>Igualmente, la Comisión, en el marco de la Política de remuneraciones aprobada por la Junta General de accionistas para los ejercicios 2022, 2023 y 2024, propuso al Consejo de Administración la estructura de indicadores y pesos aplicables a la Retribución Variable Anual para 2024, así como las escalas de consecución de los indicadores para el cálculo de la misma.</p> <p>Para la formulación de su propuesta, la Comisión solicitó un Informe a la Comisión de Riesgos y Cumplimiento, sobre la adecuación al MAR del esquema de retribución variable para 2024 del Colectivo identificado. Por su parte, la Comisión de Riesgos y Cumplimiento emitió su informe sobre la base de la evaluación de la idoneidad de los parámetros y valores propuestos como objetivos para el incentivo variable del año 2024 realizada y presentada por el área de Control de Riesgo, 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</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Verificación de la consecución de objetivos de la retribución variable anual devengada en 2023</li> </ul>	<p>Así como de las condiciones de liquidación de la misma, de acuerdo con la política de remuneraciones general del Banco aplicable para el ejercicio 2023. 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 General de Riesgos en a que 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</p>

Balance del ejercicio de las funciones de la Comisión de Retribuciones durante 2023

Regulación y Buenas Prácticas

Composición

Funcionamiento y reporte al Consejo de Administración

Competencias atribuidas

Actividad de la Comisión durante el ejercicio 2023

Evaluación anual del funcionamiento de la Comisión

Previsiones para 2024



Balance del ejercicio de las funciones de la Comisión de Retribuciones durante 2023

Regulación y Buenas Prácticas

Composición

Funcionamiento y reporte al Consejo de Administración

Competencias atribuidas

Actividad de la Comisión durante el ejercicio 2023

Evaluación anual del funcionamiento de la Comisión

Previsiones para 2024

**FUNCIONES****ACTIVIDADES DESARROLLADAS****Propuestas relacionadas a los ajustes de la retribución variable a indicadores de Sostenibilidad.**

En atención a las expectativas de los inversores y grupos de interés, para el ejercicio 2023, la Comisión de Retribuciones propuso al Consejo de Administración la incorporación de este nuevo indicador del MAR (Emisiones Financiadas), para ajustar la retribución variable devengada en el año 2023 del Colectivo identificado (incluida la devengada por los Consejeros ejecutivos). En concreto, para ajustar la retribución variable devengada en el año 2023, Bankinter ha utilizado seis indicadores del MAR, uno más que en 2022, pasando a tener dos indicadores relacionados con objetivos ambiental y social: emisiones financiadas y el NPS (Net Promoter Score) de los Clientes total del Banco según encuestas de calidad de clientes.

Cada indicador tiene un objetivo, una tolerancia y un límite definidos, que son aprobados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Riesgos y Cumplimiento. La medición de cada indicador es trimestral (por lo que cada indicador tiene cuatro mediciones anuales). El incumplimiento de los niveles de tolerancia y límite implica una penalización sobre la Retribución Variable devengada, pudiendo, incluso, ajustarla a cero.

El Consejo de Administración de Bankinter acordó aprobó ambas propuestas de sus Comisiones de supervisión, el 22 febrero de 2023.

Toda la información sobre dichos ajustes ex ante está detallada en el Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros del ejercicio 2023, objeto de votación consultiva por la Junta General de accionistas y que se ha puesto a disposición en la página web corporativa de Bankinter.

**Retribución variable plurianual (Incentivo a largo plazo)**

La Comisión de Retribuciones ha sido informada durante el ejercicio 2023 sobre el estado de situación y perspectivas de cumplimiento de los indicadores fijados en el plan de incentivos a largo plazo para los años 2022-2023.

Las características de dicho plan están descritas en los informes sobre remuneraciones de consejeros aprobados (en votación consultiva) por la Junta General de accionistas de los años 2022 y 2023, así como en el informe de remuneraciones que se someta a votación consultiva a la Junta de accionistas en marzo de 2024.

**Propuesta del Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros**

En cumplimiento de sus funciones, la Comisión de Retribuciones analizó y aprobó en 2023 el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio cerrado 2022, 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 2023. Conforme a la Circular 3/2021 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, la Comisión de Retribuciones decidió, una año más, elevar al Consejo su propuesta de Informe de remuneraciones de consejeros en formato libre, respetando el contenido mínimo que establece la citada Circular, acompañándolo del apéndice estadístico establecido en ella, con la finalidad de ofrecer, en formato estandarizado, la información necesaria para el ejercicio de las funciones de supervisión por parte de la CNMV.

El 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 a 31 de diciembre de 2023 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 88,77% del capital total presente y representado en la referida Junta General de 2023.



Balance del ejercicio de las funciones de la Comisión de Retribuciones durante 2023

Regulación y Buenas Prácticas

Composición

Funcionamiento y reporte al Consejo de Administración

Competencias atribuidas

Actividad de la Comisión durante el ejercicio 2023

Evaluación anual del funcionamiento de la Comisión

Previsiones para 2024

## FUNCIONES

## ACTIVIDADES DESARROLLADAS

### 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.

### Determinación del colectivo identificado

Con carácter anual, la Comisión de Retribuciones comprueba y eleva al Consejo 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.

### 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 asumiendo las funciones de Comisión de Retribuciones de aquellas sociedades del Grupo que, aun no teniendo sus propias Comisiones por razón de su tamaño y composición, necesitan de una labor de supervisión en las materias responsabilidad de esta Comisión. Dicho ejercicio lo realiza, concretamente, en relación con las siguientes sociedades del Grupo: Bankinter Consumer Finance, Avantcard, Bankinter Gestión de Activos, Bankinter Luxemburgo y Bankinter Investment.



Informe de  
actividad  
de la Comisión de  
Retribuciones de  
Bankinter  
2023

bankinter.



## 7. Evaluación anual del funcionamiento de la Comisión



# 7. Evaluación anual del funcionamiento de la Comisión

Dentro de la Evaluación interna global del funcionamiento del Consejo, se ha realizado la evaluación de las Comisiones por parte de sus miembros, tanto en términos de funcionamiento y ejercicio de sus funciones de la Comisión, como de la valoración del desempeño de su presidente. Y, por otro lado, por parte del resto de miembros del Consejo de Administración que no componen la Comisión, se ha evaluado el reporte de ésta al Consejo.

Los resultados en el caso de la Comisión Retribuciones han sido muy satisfactorios en todos los aspectos evaluados y por parte de todos los miembros de la Comisión, tanto en cuanto al funcionamiento, composición y ejercicio de competencias atribuidas, como en cuanto al desempeño de su Presidente durante el ejercicio.

La combinación cualificada de experiencia y competencias de sus miembros ha hecho posible mantener un alto nivel de asesoramiento sobre todos los temas analizados, generar debate sobre las cuestiones planteadas por el equipo directivo y apoyar al Consejo en la toma de sus decisiones en las materias supervisadas por esta Comisión.

Asimismo, los miembros de la Comisión consideran que la frecuencia y duración de las reuniones celebradas durante el ejercicio 2023, el grado de asistencia, la idoneidad del tiempo dedicado, la intensidad de la participación de los miembros, así como la manera en las que estas se desarrollan, son propicias para favorecer el debate, espíritu crítico y la adecuada toma de decisiones.

Igualmente, los miembros del Consejo que no forman parte de la misma han puesto de manifiesto la confianza en dicha Comisión y en el ejercicio de sus funciones de supervisión.

No se ha identificado deficiencia alguna en los aspectos evaluados.



Balance del ejercicio de las funciones de la Comisión de Retribuciones durante 2023

Regulación y Buenas Prácticas

Composición

Funcionamiento y reporte al Consejo de Administración

Competencias atribuidas

Actividad de la Comisión durante el ejercicio 2023

Evaluación anual del funcionamiento de la Comisión

Previsiones para 2024



Informe de  
actividad  
de la Comisión de  
Retribuciones de  
Bankinter  
2023

bankinter.



## 8. Previsiones para el 2024

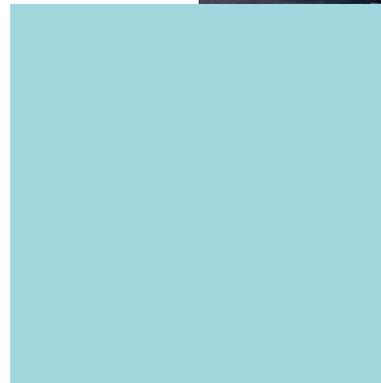


# 8. Previsiones para el 2024

Los miembros de la Comisión son conscientes de la importancia de la gestión de las materias relacionadas con las compensaciones y remuneraciones de los ejecutivos, directivos, y empleados, en general, que son un reto en sí mismas, por lo que son abordadas y gestionadas con especial consideración y transparencia, para mantener la confianza de sus principales grupos de interés y la estabilidad de la organización. Además, las decisiones en estas materias están sujetas a la regulación y las expectativas del mercado.

Por todo ello, a la hora de adoptar las decisiones, siempre se han de tener en cuenta factores de diversa índole: alineamiento con los intereses de los accionistas; los principios de transparencia y divulgación; establecimiento de sistemas efectivos de evaluación del desempeño de los ejecutivos y vinculación de la retribución variable a dicho desempeño; integración de los criterios ambientales, sociales y de gobierno en las políticas de retribución, entre otros.

A la vista de lo anterior, y para continuar generando valor para el sistema de gobernanza de la entidad, la Comisión de Retribuciones del Banco pretende mantener estos estándares en 2024, y para ello tiene previsto celebrar al menos, 5 sesiones ordinarias, de conformidad con el calendario de reuniones y plan de actuación aprobado por la Comisión en su reunión de 18 de diciembre de 2023.



Balance del ejercicio de las funciones de la Comisión de Retribuciones durante 2023

Regulación y Buenas Prácticas

Composición

Funcionamiento y reporte al Consejo de Administración

Competencias atribuidas

Actividad de la Comisión durante el ejercicio 2023

Evaluación anual del funcionamiento de la Comisión

Previsiones para 2024

**bankinter.**

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2023 ]

CIF: [ A28157360 ]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

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

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

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	660.203.987	73,45
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	72.619.783	11,00
Votos a favor	586.080.336	88,77
Votos en blanco	57.918	0,01
Abstenciones	1.445.950	0,22

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2023
Don ALFONSO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	Vicepresidente Ejecutivo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	Consejero Delegado	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don PEDRO GUERRERO GUERRERO	Presidente Otro Externo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don FERNANDO MARIA MASAVEU HERRERO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don MARCELINO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña MARIA TERESA PULIDO MENDOZA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña TERESA MARTIN-RETORTILLO RUBIO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña MARIA LUISA JORDÁ CASTRO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don ÁLVARO ÁLVAREZ-ALONSO PLAZA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don FERNANDO JOSÉ FRANCÉS PONS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña CRISTINA GARCÍA-PERI ÁLVAREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023

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 2023	Total ejercicio 2022
Don ALFONSO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	198	40		941	84			4	1.267	876
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	180	32		1.015	128	95		19	1.469	1.386
Don PEDRO GUERRERO GUERRERO	986	53						7	1.046	997
Don FERNANDO MARIA MASAVEU HERRERO	102	34							136	130
Don MARCELINO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	102	25							127	122
Doña MARIA TERESA PULIDO MENDOZA	102	20							122	115
Doña TERESA MARTIN-RETORTILLO RUBIO	120	43							163	156
Doña MARIA LUISA JORDÁ CASTRO	120	47							167	158
Don ÁLVARO ÁLVAREZ-ALONSO PLAZA	120	55							175	168
Don FERNANDO JOSÉ FRANCÉS PONS	102	52							154	149
Doña CRISTINA GARCÍA-PERI ÁLVAREZ	120	36							156	146

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 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		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
Don ALFONSO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2022	21.180	21.180			12.710	12.710	5,35	68		8.470	8.470
Don ALFONSO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2023			34.588	34.588			0,00			34.588	34.588
Don ALFONSO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	RETRIBUCIÓN VARIABLE PLURIANUAL 2022-2023			151.030	151.030			0,00			151.030	151.030
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2018	7.814	7.814			3.907	3.907	6,40	25		3.907	3.907
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	RETRIBUCIÓN VARIABLE PLURIANUAL DEVENGADA EN 2018	52.146	52.146			26.073	26.073	6,40	167		26.073	26.073
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2019	13.452	13.452			4.484	4.484	6,40	29		8.968	8.968

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		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
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2020	6.908	6.908			1.727	1.727	6,40	11		5.181	5.181
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2021	25.530	25.530			5.106	5.106	6,40	33		20.424	20.424
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2022	32.900	32.900			11.750	11.750	5,35	63		21.150	21.150
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2023			37.318	37.318			0,00			37.318	37.318
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	RETRIBUCIÓN VARIABLE PLURIANUAL 2022-2023			156.685	156.685			0,00			156.685	156.685

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 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO			609	583		3.990		3.381

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ALFONSO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	Otros beneficios corporativos	4
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	Otros beneficios corporativos	19
Don PEDRO GUERRERO GUERRERO	Otros beneficios corporativos	7

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Doña TERESA MARTIN-RETORTILLO RUBIO		44							44	44
Doña CRISTINA GARCÍA-PERI ÁLVAREZ										29

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 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		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 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Sin datos								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

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

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 2023 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 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Don ALFONSO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	1.267	68			1.335						1.335
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	1.469	328			1.797						1.797
Don PEDRO GUERRERO GUERRERO	1.046				1.046						1.046
Don FERNANDO MARIA MASAVEU HERRERO	136				136						136
Don MARCELINO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	127				127						127
Doña MARIA TERESA PULIDO MENDOZA	122				122						122
Doña TERESA MARTIN-RETORTILLO RUBIO	163				163	44				44	207
Doña MARIA LUISA JORDÁ CASTRO	167				167						167

## 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 2023 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 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Don ÁLVARO ÁLVAREZ- ALONSO PLAZA	175				175						175
Don FERNANDO JOSÉ FRANCÉS PONS	154				154						154
Doña CRISTINA GARCÍA- PERI ÁLVAREZ	156				156						156
<b>TOTAL</b>	<b>4.982</b>	<b>396</b>			<b>5.378</b>	<b>44</b>				<b>44</b>	<b>5.422</b>

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
<b>Consejeros ejecutivos</b>									
Don ALFONSO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	1.335	52,40	876	-	0	-	0	-	0
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	1.797	15,71	1.553	9,99	1.412	-7,47	1.526	-21,50	1.944

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
<b>Consejeros externos</b>									
Don PEDRO GUERRERO GUERRERO	1.046	4,91	997	2,78	970	0,10	969	0,94	960
Don FERNANDO MARIA MASAVEU HERRERO	136	4,62	130	2,36	127	0,79	126	4,13	121
Don MARCELINO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	127	4,10	122	6,09	115	5,50	109	-3,54	113
Doña MARIA TERESA PULIDO MENDOZA	122	6,09	115	1,77	113	1,80	111	-0,89	112
Doña TERESA MARTIN- RETORTILLO RUBIO	207	3,50	200	-8,68	219	-0,90	221	20,77	183
Doña MARIA LUISA JORDÁ CASTRO	167	5,70	158	2,60	154	4,76	147	53,13	96
Don ÁLVARO ÁLVAREZ-ALONSO PLAZA	175	4,17	168	1,82	165	9,27	151	62,37	93
Don FERNANDO JOSÉ FRANCÉS PONS	154	3,36	149	14,62	130	47,73	88	-	0
Doña CRISTINA GARCÍA-PERI ÁLVAREZ	156	-10,86	175	34,62	130	-	0	-	0
<b>Resultados consolidados de la sociedad</b>									
	1.229.840	56,66	785.037	46,27	536.709	27,63	420.512	-43,28	741.405

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
<b>Remuneración media de los empleados</b>									
	62	5,08	59	3,51	57	7,55	53	8,16	49

**D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS**

---

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

[ 21/02/2024 ]

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

- Si  
 No