bankinter.

Informe Anual sobre

remuneraciones de los consejeros de Bankinter, S.A.

2025

Fecha fin del ejercicio de referencia: 31/12/2025

CIF: A28157360

Domicilio:
Paseo de la Castellana, 29
28046 Madrid

Contenidos

RESUMEN EJECUTIVO REMUNERACIONES 2025	**3**
1.- INTRODUCCIÓN	**5**
2.- POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS	**7**
2.1.- PROCEDIMIENTOS Y ÓRGANOS INVOLUCRADOS EN LA DETERMINACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.	9
2.1.1.- Órganos involucrados en la determinación de la política de remuneraciones de los consejeros.	10
2.1.2.- Estudio comparativo y asesores externos.	11
2.2.- PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.	12
2.3.- DESCRIPCIÓN DE LOS COMPONENTES DE LA REMUNERACIONES DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO (incluye por cada componente los importes fijados para el ejercicio en curso)	14
2.3.1.- Sistema retributivo de los consejeros en su condición de tales	14
2.3.2.- Sistema retributivo de la Presidenta no ejecutiva	16
2.3.3.- Sistema retributivo de los consejeros ejecutivos	17
2.3.4.- Remuneraciones como miembros del Consejo de otras sociedades del Grupo	28
2.3.5.- Condiciones de los contratos mercantiles	29
2.4.- DATOS DE APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS EN VIGOR DESDE SU APROBACIÓN POR LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS, EL 21 DE MARZO DE 2024, Y PARA LOS EJERCICIOS 2025, 2026 y 2027 Y DEL INFORME DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS POR LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS EN LOS TRES ÚLTIMOS EJERCICIOS.	30
3.- APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS EN EL EJERCICIO 2025	31
3.1.- RETRIBUCIONES INDIVIDUALES 2025 A LOS MIEMBROS DEL CONSEJO POR TODOS LOS CONCEPTOS Y DESCRIPCION DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS DIFERENTES OBJETIVOS Y EL PORCENTAJE DE DEVENGO DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS.	32
3.2.- OTRA INFORMACIÓN ADICIONAL.	36
4.- INFORMACIÓN ESTADÍSTICA DE REMUNERACIONES EXIGIDA POR LA CNMV	**40**
5.- RELACIÓN DE TABLAS CONTENIDAS EN ESTE INFORME	**48**
6.- TABLA DE CONCILIACIÓN DE CONTENIDO CON EL MODELO DE INFORME DE REMUNERACIONES DE CNMV	**50**
7.- FECHA DE APROBACIÓN DEL INFORME	**55**
Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de Retribuciones 2025	**57**
Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026	**59**

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

- **Remuneración DEVENGADA por los miembros del Consejo en 2025**

Bankinter publica su Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros de 2025, ejercicio durante el que se ha vuelto a poner de manifiesto la fortaleza del Grupo Bankinter, que ha alcanzado un **beneficio neto de 1.090 millones de euros superando, así, la barrera de los mil millones de euros, lo que ha supuesto un 14,4% más que en el ejercicio precedente** (en el que el incremento fue de un 13%) con crecimientos por encima del mercado en todos los negocios y países, manteniendo su liderazgo en eficiencia, con una ratio que mejora hasta el 36,1%, e incrementando, al mismo tiempo, la rentabilidad sobre recursos propios, ROE, que se sitúa en un histórico 18,9%, que confirma los buenos resultados del ejercicio y es crucial para los accionistas de Bankinter.

Comparativa de la RETRIBUCIÓN DEVENGADA en los ejercicios 2025 y 2024 por los miembros del Consejo:

En Miles de euros

Tabla 1

		Retribución fija 2025(*)	Retribución variable ANUAL 2025	TOTAL 2025	Retribución fija 2024(*)	Retribución variable ANUAL 2024	TOTAL 2024	Var. (%) 2025/ 2024 mismos conceptos
Presidencia no ejecutiva	Dª. María Dolores Dancausa Treviño	804	0	804	887	85	972	**-17,30%**
Vicepresidente	D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	1.261	347	1.608	1.223	359	1.583	**1,64 %**
Consejera Delegada	Dª. Gloria Ortiz Portero	1.291	364	1.655	961	288	1.249	**32,5%**
Resto de consejeros externos		1.459	0	1.459	1.279	0	1.279	**14,1%**

(*) Incluyen tanto la retribución fija como meros consejeros (fijo y dietas), como la retribución fija por sus funciones de Presidente o de consejero ejecutivo (salario fijo y remuneración en especie y otros beneficios corporativos).

La tabla anterior muestra la retribución DEVENGADA EN 2025 y 2024. Por su parte, la tabla 38 de este Informe, así como la tabla del Anexo estadístico C.2. incluyen, también, los importes CONSOLIDADOS QUE FUERON DEVENGADOS EN EJERCICIOS ANTERIORES.

Es importante, para la interpretación de la tabla anterior, destacar lo siguiente:

CONSEJERA DELEGADA:

La retribución devengada en 2024 lo es desde el momento de su nombramiento como Consejera Delegada, **el 21 de marzo de 2024**.

PRESIDENTA NO EJECUTIVA:

La retribución devengada en 2024 es la correspondiente a los dos cargos que ejerció durante dicho ejercicio:

- **Hasta el 21 de marzo de 2024,** como Consejera Delegada *(incluye el importe proporcional devengado por la retribución variable anual asociada a dicha función)*
- **Desde el 21 de marzo de 2024,** como Presidenta no ejecutiva.

INCREMENTO EN EL NÚMERO DE CONSEJEROS:

La Junta General de accionistas 2025 aprobó el nombramiento de dos nuevos consejeros externos independientes y la **fijación de un mayor número de miembros del Consejo, de 11 a 12, que justifica el mayor incremento en la retribución percibida en 2025.**

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

- **Retribución variable plurianual 2024 – 2026 (ILP 2024-2026):**

El Consejo de Administración aprobó, el 19 de junio de 2024, un nuevo **Plan estratégico**, que cubre el período 2024-2026 y constituye una hoja de ruta, ambiciosa pero clara, para la creación de valor a largo plazo para el Grupo. Con el fin de asegurar el compromiso y la dedicación del personal clave de la Entidad al logro de los objetivos marcados en el citado Plan estratégico, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en su sesión de julio de 2024, aprobó un **incentivo a largo plazo (ILP 2024-2026), con un plazo de medición de sus objetivos de 3 años** lo que se alinea con las recomendaciones y mejores prácticas trasladadas por los inversores y asesores de voto. Los objetivos de dicho Plan se detallan en el Informe que se aprobó en la Junta General de accionistas en 2025, así como en el presente Informe.

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

Como se ha explicado en años anteriores, 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 (en adelante, **"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[1] (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"**).

Así, la retribución variable devengada se ajusta a seis indicadores del MAR, **dos de ellos relacionados directamente con objetivos ambientales y sociales: emisiones financiadas** (que mide el impacto en la descarbonización de la economía a través de la financiación concedida por el Banco a sus clientes) **y el NPS de clientes.**

Los indicadores del MAR **no sólo pueden ajustar la retribución variable** del Colectivo identificado, **sino que pueden, incluso, individual o conjuntamente, ajustarla a cero**, por el incumplimiento de los niveles de tolerancia y límites establecidos por el Consejo para ellos.

- **Retribución media de los empleados:**

Como en ejercicios anteriores, 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[2].

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

	Ejercicio 2025	% variación 2025/2024	Ejercicio 2024
Remuneración media de los empleados	67	3,08	65

1. *Cuando se menciona Grupo Bankinter a lo largo del Informe, debe entenderse referido al Grupo consolidado.*
2. *Dato de "sueldos y gratificaciones" del epígrafe de Gastos de Personal de las cuentas anuales consolidadas.*

1.

Introducción

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

Introducción

El presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros que detalla, tanto la retribución percibida por los miembros del Consejo de Administración al cierre del ejercicio 2025, como la fijada para el ejercicio en curso (en adelante, "**Informe**" o "**IARC**"), ha sido aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de fecha 18 de febrero de 2026, a propuesta de la Comisión de Retribuciones de Bankinter, S.A. (en adelante, "**Bankinter"** 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, como en ejercicios precedentes, por la elaboración del Informe en formato libre incluyendo el contenido exigido por la normativa, el apéndice estadístico recogido en la citada Circular de la CNMV, así como otra información relevante para el entendimiento del sistema retributivo de los miembros del Consejo de Bankinter.

Este Informe tiene como finalidad explicar de manera transparente los esquemas retributivos de los consejeros de Bankinter y facilitar a los accionistas la comprensión de las prácticas de remuneración vigentes en el Banco e incluye, también, información sobre la Política Retributiva General de 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, entre otros, 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 2025.

El presente Informe se someterá a votación, como en ejercicios anteriores, con carácter consultivo y como punto separado del orden del día, a la Junta General Ordinaria de Accionistas del ejercicio 2026.

2.

Política de remuneraciones de los consejeros

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

Política de remuneraciones de los consejeros

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Bankinter actualmente vigente, fue aprobada por la Junta General de accionistas celebrada el 21 de marzo de 2024, con un 88,953% de votos a favor, entrando en vigor desde el momento de su aprobación, al amparo de lo establecido en el apartado primero del artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, y para los ejercicios 2025, 2026 y 2027 (en adelante, la "**Política de Remuneraciones de los Consejeros**" o la "**Política**").

La Política de Remuneraciones de los Consejeros está disponible en la página web corporativa de la sociedad, siendo su enlace: Política remuneraciones consejeros | Web Corporativa Bankinter[3].

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 Retributiva General de 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.

3. https://www.bankinter.com/file_source2/webcorporativa/estaticos/pdf/informacion-corporativa/gobierno-corporativo-politica-remuneraciones/remuneraciones/remuneraciones-consejeros/Poli%CC%B1tica%20de%20remunerciones%20de%20consejeros%20Bankinter%20FEB%202024%20DEF.pdf

La Política contempla que la Entidad podrá aplicar, dentro del marco normativo vigente, **excepciones temporales** sobre los elementos retributivos descritos en ella en situaciones en las que sea necesario para servir los intereses a largo plazo y la sostenibilidad del Banco en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Y, para ello, recoge una delegación en el Consejo, entre otros, 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.

Es importante tener en cuenta, en la aplicación de la citada clausula, lo siguiente:

- Solo sería aplicable a la parte de retribución variable ya devengada[4], pendiente de entregar en acciones por estar diferida.
- El número máximo de acciones a entregar ya se habría sometido a la aprobación por la Junta General de accionistas de ejercicios anteriores a aquél en el que se aplica.
- El importe de la retribución variable ya devengada se provisiona por la Entidad, en su totalidad, desde el momento de su devengo, aun siendo diferida en años sucesivos, por lo que, en el momento de producirse la aplicación de la citada clausula, no se generaría ningún gasto adicional al que hacer frente por parte de la Entidad, por lo que no supone, en ningún caso, un obstáculo o causa disuasoria para los potenciales compradores.
- El ajuste del número de acciones no produciría ningún efecto de dilución para el resto de los accionistas, en la medida en que ese ajuste se realizaría al mismo precio fijado para todos los accionistas lo que es acorde con los requerimientos establecidos por el supervisor del mercado continuo.
- En todo caso, la Entidad incluirá, en los Informes del ejercicio que corresponda, la información completa y detallada sobre la situación excepcional que hubiera llevado, en su caso, al Consejo de Administración a la aprobación de la aplicación de la excepción temporal.

4. Por tanto, una vez se hubiera comprobado la consecución de los indicadores a los que está referenciada.

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

En el ejercicio 2025, no se ha aplicado ninguna excepción temporal sobre los elementos retributivos.

Como se describe en el apartado 2.1.1. de este Informe, el Consejo de Administración llevará a cabo, directamente o a través de las Comisiones competentes, la supervisión de la aplicación de la Política, sobre la base de los informes, periódicos o ad hoc, recibidos de las áreas ejecutivas competentes en la materia. Por su parte, la Comisión de Retribuciones, de conformidad con lo establecido en su propio reglamento, velará por la observancia de la Política y la revisará periódicamente, proponiendo las modificaciones que resulten oportunas.

Cambios en la composición del Consejo:

Como se describe en detalle en el Informe Anual de Gobierno Corporativo, la Junta General de accionistas celebrada en 2025 aprobó el nombramiento de dos nuevos consejeros externos independientes, D. Juan Antonio Zufiría Zataraín y D. Alfonso Villanueva Rodríguez. Además, el consejero Sr. Álvarez-Alonso comunicó al Consejo su decisión de renunciar al cargo por razones personales. Todo ello, produjo el aumento del número total de consejeros de 11 a 12.

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 2

Factores internos	Factores externos
Plan estratégico Alineamiento del paquete retributivo con los **objetivos a corto y largo plazo** establecidos en el plan estratégico vigente. **Compromiso con la sostenibilidad** Elemento esencial en materia de retribución del Grupo, los componentes de la retribución contribuyen al **fomento de actuaciones en materia Ambiental, Social y Gobernanza (ASG)** con objeto de hacer sostenible y socialmente responsable la estrategia del negocio del Grupo Bankinter. **Gestión prudente de riesgos** **Desincentivando la asunción de riesgos actuales y futuros** que rebasen el nivel tolerado por el Grupo y teniendo en cuenta los intereses de sus grupos de interés.	**Normativa** Estricto cumplimiento de los **requisitos regulatorios** que son aplicables, tanto en su condición de sociedad cotizada como en su condición de entidad de crédito. **Diálogo con sus grupos de interés** Bankinter mantiene un **diálogo permanente** 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. **Prácticas de mercado** Considera las prácticas de entidades que puedan ser sus **comparables,** tanto en términos de negocio como de gestión del talento. **Recomendaciones de Buen Gobierno** Incorpora las **recomendaciones** generales de gobierno corporativo **nacionales e internacionales.**

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

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 2025 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, con carácter previo a su pago y sin perjuicio de las funciones de la Comisión de Retribuciones, que los incentivos al Colectivo identificado, que incluye a los consejeros ejecutivos, tienen en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios.

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

Adicionalmente, a la Comisión de Riesgos y Cumplimiento fueron presentados, por el área de Control de Riesgo, los informes sobre la evaluación de la idoneidad de los parámetros y valores propuestos como objetivos para el incentivo variable aplicable al ejercicio 2025 como al ejercicio 2026 del Colectivo identificado, los cuales concluyen 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 decisiones en materia de retribuciones, la Comisión de Retribuciones y el Consejo han podido contar, como en ejercicios anteriores, con estudios comparativos realizado por la consultora externa, en los que se contrastan los datos e indicadores relevantes de la retribución de Bankinter con los correspondientes a los mercados y entidades comparables, dada la dimensión, características y actividades del Banco.

Los estudios realizan la comparación de las retribuciones de los diferentes puestos directivos en Bankinter con las percibidas por las mismas posiciones en las compañías comparables, tanto en términos de retribución fija como de retribución variable y de retribución total, e incorporan, también, el eventual impacto del Plan de incentivos a largo plazo implantado por la Entidad actualmente, y que se describe más adelante.

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 3

Empresas utilizadas en el estudio comparativo		
Mercado del sector financiero bancario español		**Mercado multisectorial de altos ejecutivos en grandes grupos españoles[1]**
Banco Santander	BBVA	48 empresas con sede y órganos de gobierno en España; entre las que existen grupos cotizados, y de capital familiar o private equity en el accionariado.
CaixaBank	Banco Sabadell	
ING Bank	Abanca	
Ibercaja Banco		

1. Cotizados y no cotizados. 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 la consultora externa para Bankinter, las cuantías, tanto fijas como variables, percibidas pueden calificarse como moderadas y prudentes, proporcionales al beneficio anual generado, 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 y la alta dirección está alineado a la mediana de sus comparables. En relación al mix retributivo (elementos fijos vs. variables), el estudio pone de manifiesto que la distribución en Bankinter está en línea con la mediana, si bien más sesgado hacia la retribución fija, motivo por el cual, entre otros y como se explica más adelante, se ha decidido elevar el porcentaje de la retribución variable anual sobre la retribución fija de los consejeros ejecutivos (del 35 por 100 al 40 por 100 de la retribución fija), dentro de los límites establecidos en la Política de remuneraciones de consejeros vigente.

Igualmente, el estudio pone de manifiesto que la distribución en Bankinter entre retribución variable anual y plurianual está más orientada al incentivo a largo plazo que la del mercado, lo que pone de manifiesto el alineamiento con el valor generado para el accionista a largo plazo, y con las expectativas del resto de los grupos de interés de Bankinter.

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

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:

Tabla 4

	Principios generales de la Política de remuneraciones en Bankinter
Gestión prudente y eficaz de los riesgos	La Política será compatible con una **gestión adecuada y eficaz del riesgo**, no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el **nivel de tolerancia** fijado por la Entidad conforme a los elementos de riesgo considerados en el **Marco de Apetito al Riesgo** de Bankinter incluidos los elementos de riesgo en materia de **sostenibilidad.**
Igualdad retributiva	La Política velará por la **no discriminación** 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.
Alineación con los intereses a largo plazo	La Política será compatible con la **estrategia empresarial**, los **objetivos, los valores y los intereses a largo** plazo de la Entidad e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.
Adecuada proporción entre los componentes fijos y variables	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 **componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total**, de modo que pueda aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, hasta el punto de ser posible no pagar estos componentes.
Multiplicidad de elementos	La configuración del paquete retributivo estará integrada por un conjunto de instrumentos que, tanto en su contenido (**remuneración dineraria y no dineraria**), horizonte temporal (**corto, medio y largo plazo**), seguridad (**fija y variable**) y objetivo, permitan ajustar la retribución a las necesidades tanto de la Entidad como de sus profesionales.
Equidad interna y competitividad externa	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.
Supervisión y efectividad	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.
Flexibilidad y transparencia	Las reglas para la gestión retributiva de los consejeros incorporarán mecanismos que permitan el tratamiento de situaciones excepcionales de acuerdo con 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.
Sencillez e individualización	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.

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

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, 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 que ejercen funciones ejecutivas, evitando así posibles conflictos de interés:

Tabla 5

	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 mercado**s, 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").** ▪ **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.**

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

2.3.- DESCRIPCIÓN DE LOS COMPONENTES DE LA REMUNERACIONES DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO. *(incluye por cada componente los importes fijados para el ejercicio en curso)*

Remuneración consejeros por su función de supervisión

- No remuneración variable
- Retribución Fija por nivel de responsabilidad.
- Retribución por asistencia a Consejo y sus Comisiones

Remuneración de la Presidenta no ejecutiva

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

Remuneración de los consejeros ejecutivos

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

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

Remuneración consejeros por su función de supervisión

- No remuneración variable
- Retribución Fija por nivel de responsabilidad.
- Retribución por asistencia a Consejo y sus Comisiones

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 celebrada en 2025, de conformidad con los artículos 217 y 529 septdecies de la Ley de Sociedades de Capital, fijó un nuevo **importe máximo de la retribución anual de los consejeros en su condición de tales en el importe de 3 millones de euros,** con motivo del incremento del número de miembros del Consejo de Administración, como se indicó anteriormente, que pasó de 11 a 12. Dicho importe es aplicable individualmente para cada uno de los ejercicios que se describen en este informe, ejercicio 2025 y 2026.

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

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 2026 y 2025:

Tabla 6

Concepto	Pago	Cargo	Importe (en miles de €) 2026	Importe (en miles de €) 2025	Variación 2026 vs 2025
Asignación fija **(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.	Presidenta no ejecutiva del Consejo	224	217	3%
		Consejero ejecutivo	198	192	
		Consejero coordinador	135	131	
		Resto de vocales del Consejo	112	109	
		Presidente Comisión (importe adicional al que le corresponda por alguno de los cargos anteriores)	20	19	

Concepto	Pago	Cargo	por sesión Consejo	por sesión Comisión	por sesión Consejo	por sesión Comisión	Variación 2026 vs 2025
Dietas de Asistencia al Consejo y sus Comisiones **(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.	Presidente	2,64	1,97	2,56	1,92	3%
		Vocal	1,97	1,32	1,92	1,28	
Entrega de acciones, derechos de opción sobre las mismas o retribución referenciada al valor de las acciones	Este concepto retributivo no es utilizado actualmente.						

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

Para 2026, las cantidades anteriores han sido actualizadas, al igual que en el ejercicio anterior, un 3 por 100 respecto a las establecidas para el ejercicio 2025, 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 de la Presidenta no ejecutiva.

Remuneración de la Presidenta no ejecutiva

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

En Bankinter, desde el año 2013, el cargo de Presidente del Consejo es no ejecutivo, y adicionalmente, a las que desempeña en su condición de Presidente del órgano colegiado[5], incluidas en los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo, desempeña funciones institucionales no ejecutivas (descritas en el Informe anual de Gobierno Corporativo), que son retribuidas según se describe a continuación de acuerdo de la Política de remuneraciones de consejeros vigente.

Por estas funciones, la actual Presidenta no ejecutiva percibe, únicamente, retribución fija, y no remuneración variable[6], 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 la Presidenta no ejecutiva:**

En miles de euros **Tabla 7**

	Retribución fija 2026	Dif. % 2026 vs. 2025	Retribución fija 2025	Dif. % 2025 vs. 2024	Retribución fija 2024
Presidencia no ejecutiva	541	5%	515	3%	500

Dicha cantidad ha sido objeto de actualización, para 2026, en un 5 por 100, que se encuentra dentro de los límites establecidos por la Política de remuneraciones de consejeros vigente. Adicionalmente, la Presidenta es beneficiaria de una póliza de seguro médico suscrita por el Banco, que le es imputada como **retribución en especie, así como otros beneficios sociales o corporativos** aplicables al resto de empleados. Los importes satisfechos durante el ejercicio 2025 son objeto de información en el apartado 3 de este Informe.

La Sra. Dancausa como Presidenta no ejecutiva, **no es beneficiaria del Sistema de Previsión social, es decir, no percibe aportaciones.**

5. Que son retribuidas según el esquema del punto anterior 2.3.1.
6. 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 hasta la finalización del ejercicio de sus funciones ejecutivas como Consejera Delegada, hasta el 21 de marzo de 2024.

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

2.3.3.- Sistema retributivo de los consejeros ejecutivos.

Remuneración de los consejeros ejecutivos

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

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

Tabla 8

Nombre consejero Ejecutivo	Cargo en el Consejo	Funciones
D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	**Vicepresidente Ejecutivo**	▪ Presidir la Comisión ejecutiva. ▪ Ejercer las funciones ejecutivas delegadas que le han sido atribuidas según los Estatutos y el Reglamento del Consejo. ▪ Tiene funciones directamente relacionadas con la gestión de los riesgos de la entidad, tipo de interés (cartera ALCO). ▪ Desarrollo de negocio y corporativo, estrategia. ▪ Banca de Inversión.
Dª. Gloria Ortiz Portero	**Consejera Delegada**	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

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 9

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

(*) Solo aplicable a la Consejera delegada, pudiendo realizar aportaciones hasta el momento en el que alcance la edad de jubilación ordinaria.

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

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 ofrezcan incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por Bankinter.
- Y por otro, siguiendo las recomendaciones de buen gobierno, en un incentivo con devengo plurianual, con las siguientes finalidades:
  - Mejorar el valor del Banco 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.

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

Por su parte, Bankinter ha establecido unas ratios apropiadas y debidamente equilibradas 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 vigente, 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.

Teniendo en cuenta los estudios retributivos anteriormente descritos, el Consejo de Administración ha fijado, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, que el porcentaje de retribución variable anual para el ejercicio 2026, bajo un escenario de cumplimiento del 100 por 100, se sitúe en el 40 por 100 de la retribución fija establecida por sus funciones ejecutivas (sin incluir los beneficios sociales y los planes de previsión), incrementando así dicho porcentaje fijado en los últimos años en el 35 por 100, en línea con lo propuesto para la Alta Dirección.

Por otro lado, como se ha indicado anteriormente, en 2024 se aprobó un plan de incentivos plurianual, descrito en el Informe de remuneraciones de consejeros aprobado en la Junta General de 2025, y en el apartado 2.3.3.2. del presente Informe. La ratio de retribución variable sobre la fija se calcula tomando la remuneración variable total, que incluye la anual y la plurianual que pudiera, potencialmente, devengarse.

A la retribución variable se le aplican las reglas establecidas por la normativa aplicable a las entidades de crédito:

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.

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

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 10

RETRIBUCIÓN FIJA		Periodicidad del abono	Vicepresidente ejecutivo	Consejera delegada
Salario Fijo	Se establece en razón del **nivel de responsabilidad** del puesto ocupado, la **experiencia, desempeño y formación** de la persona que lo ocupa. Los niveles retributivos establecidos se adaptan a los valores del Banco, dando preponderancia al trabajo en equipo sobre el trabajo individual, de acuerdo con la cultura del Banco. 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	✔	✔
Retribución en especie y otros beneficios corporativos	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	✔	✔
Sistema de previsión social	Con la finalidad de cubrir la jubilación y otras contingencias adecuadas a la naturaleza de las funciones desempeñadas por los consejeros ejecutivos, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, aprobó el 20 de diciembre de 2017, un Sistema de previsión social complementaria que reconoce derechos consolidados en los supuestos de alcanzar la edad de jubilación ordinaria, fallecimiento e incapacidad, que es compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad, y que contempla mecanismos que permiten el ajuste de las aportaciones de la Entidad correspondientes en función de resultados o circunstancias adversas. Dicho Sistema de previsión fue objeto de aprobación por la Junta General de Accionistas que se celebró el 22 de marzo de 2018. Las características concretas de este seguro colectivo son objeto de desarrollo en el Reglamento interno aprobado a estos efectos Solo son aplicables las aportaciones a la actual Consejera Delegada. Se describen, como en años anteriores, las características principales del sistema de previsión para Dª. Gloria Ortiz Portero, en su condición de Consejera Delegada: ▪ Se realizará una contribución anual equivalente a un porcentaje sobre el salario base del ejercicio de la contribución equivalente al 40 % de su retribución fija. ▪ El salario base es el equivalente a la retribución fija, es decir, no se incluye para el cálculo de la contribución anual ningún elemento de compensación variable, ni otros elementos retributivos como beneficios sociales u otros. ▪ Las aportaciones anuales que se realicen no están consolidadas, ni su consolidación se produce en el momento de la extinción de la relación contractual con la Entidad 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: alcanzar la edad de jubilación ordinaria, fallecimiento e invalidez. ▪ El 15% del importe de la aportación se considera beneficio discrecional de pensiones de acuerdo con lo establecido en la Circular 2/2016 del Banco de España y, por lo tanto, se somete en su totalidad a un período de retención de cinco (5) años, con sometimiento de la misma a las cláusulas de reducción y devolución (malus y clawback), en su caso. El importe total de los beneficios discrecionales de pensiones se concederá en instrumentos financieros de la Entidad y se somete a las siguientes condiciones: - Si el beneficiario abandona la Entidad como consecuencia de las contingencias previstas o por causas que no supongan la pérdida de los derechos económicos tal y como se establece en el Reglamento del plan, los beneficios discrecionales de pensión estarán sometidos a un período de retención de cinco años. - El período de retención de cinco años se contará a partir de la fecha en que la Consejera Delegada deje de prestar servicios en la Entidad (en caso de extinción con anterioridad a la fecha de jubilación). - El importe total de los beneficios discrecionales de pensiones estará sujeto a las cláusulas malus y clawback, reguladas más adelante. - Conforme a los términos y condiciones del sistema, la Entidad podrá recuperar las aportaciones realizadas o, en su caso, se impedirá la consolidación de los beneficios de pensión correspondientes, en función de resultados o circunstancias adversas. ▪ El Consejo de Administración puede modificar o cancelar el esquema, en cualquier momento, de acuerdo con las condiciones del mercado y de las internas.	anual	—	✔

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

Importe de retribución fija para el ejercicio 2026 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 una actualización para 2026, del 3% para el Vicepresidente ejecutivo, y del 6% para la Consejera Delegada, valorando su dedicación y desempeño.

En miles de euros **Tabla 11**

	Salario Fijo 2026	Dif. % 2026 vs. 2025	Salario Fijo 2025	Dif. % 2025 vs. 2024	Salario Fijo 2024
Vicepresidente ejecutivo	1.033	3%	1.003	3%	973

Adicionalmente, el Vicepresidente ejecutivo percibió en concepto de **retribución en especie y otros beneficios corporativos,** durante el ejercicio 2025 los importes detallados en el apartado 3 de este Informe. Los conceptos de retribución en especie y otros beneficios corporativos para el ejercicio 2026 serán similares a los del ejercicio cerrado y los importes concretos se detallarán en el Informe de remuneraciones correspondiente al ejercicio en curso.

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

En miles de euros **Tabla 12**

	Retribución fija 2026	Dif. % 2026 vs. 2025	Retribución fija 2025	Dif. % 2025 vs. 2024	Retribución fija 2024[7]
Consejera Delegada	1.113	6%	1.050	5%	1.000

7 En 2024:
La Actual Consejera Delegada (Sra. Ortiz) ha percibido el importe proporcional a la retribución fija anual 2024 desde el momento de su nombramiento por el Consejo como Consejera Delegada, el 21 de marzo de 2024. Dicha información puede consultarse en el apartado 3 del presente Informe.
La anterior Consejera Delegada (Sra. Dancausa) ha percibido el importe proporcional de retribución fija anual desde el 1 de enero hasta el día 21 de marzo de 2024, momento en el que dejó de ser Consejera Delegada, y nombrada Presidenta no ejecutiva. Dicha información puede consultarse en el apartado 3 del presente Informe.

Adicionalmente, la Consejera Delegada percibió en concepto de **retribución en especie y otros beneficios corporativos** durante el ejercicio 2025, los importes detallados en el apartado 3 de este Informe. Los conceptos de retribución en especie y otros beneficios corporativos para el ejercicio 2026 serán similares a los del ejercicio cerrado y los importes concretos se detallarán en el Informe de remuneraciones correspondiente al ejercicio en curso.

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 2025, y en el apartado 4 el importe acumulado a 31 de diciembre de 2025.

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

2.3.3.2.- Retribución variable de los consejeros ejecutivos.

Tabla 13

Retribución variable **Recompensar la creación de valor a través de la consecución de los objetivos contemplados en los planes estratégicos del Grupo**		**Periodicidad medición de indicadores para su devengo final**	**Vicepresidente ejecutivo**	**Consejera Delegada**
Retribución variable anual	**Retribución variable anual 2025:** 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, en general, al resto del colectivo identificado.** La finalidad es incentivar el desempeño orientándolo a los **objetivos marcados por la Entidad**, de tal forma que se asegura una correcta **correlación entre los niveles de retribución resultantes y la evolución de los resultados de la Sociedad**, estando directamente referenciada a **objetivos globales del Grupo Bankinter** al tiempo que se promueve una **gestión del riesgo sólida y efectiva** que evite que la retribución variable pueda crear incentivos a comportamientos individuales de asunción excesiva de riesgos. El sistema de reparto es individual sobre la base de la función y responsabilidad asignada.	Anual	✔	✔
Retribución variable plurianual	**Retribución variable plurianual 2024-2026 (en adelante "ILP 2024-2026"):** Los consejeros ejecutivos participan en un **sistema de retribución variable a largo plazo** en el que también participan otros directivos y personal clave del Grupo Bankinter. Tras los cambios anteriormente indicados en el Consejo de Administración, se ha iniciado una nueva etapa para la Entidad, donde se ha diseñado un Plan estratégico ambicioso. Este nuevo Plan estratégico para el Grupo, cubre el período 2024-2026 y constituye una hoja de ruta, ambiciosa pero clara, para la creación de valor a largo plazo y desarrollo de la Entidad durante los próximos años de manera sostenible en el tiempo y alineado con los intereses de los grupos de interés de Bankinter: nuestros accionistas, clientes, empleados y la sociedad en su conjunto. Con el fin de asegurar y conseguir la máxima motivación, fidelización, compromiso, alineamiento y la dedicación del personal clave de la Entidad al logro de los objetivos marcados en el citado Plan estratégico, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en su sesión de julio de 2024, aprobó un nuevo incentivo a largo plazo (ILP 2024-2026), cuyo plazo de medición de sus objetivos es a 3 años, en atención, también, a las sugerencias y mejores recomendaciones trasladadas por los inversores y asesores de voto. Al igual que se hizo en el Informe de remuneraciones de consejeros aprobado en la Junta General de accionistas en 2025, se detallan los objetivos de dicho Plan así como el resto de sus características en la **Tabla 15** y el **Anexo 2** del presente Informe. Este Plan, dado su propósito, es adicional al resto de planes de retribución variable existentes en este momento.	Trienal	✔	✔

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

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 (**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.

  Desde el ejercicio 2023, en atención a las expectativas de los inversores y grupos de interés, **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.

  Por tanto, para ajustar la retribución variable devengada en el año 2024, Bankinter ha utilizado seis indicadores del MAR, como en el ejercicio previo, dos de estos indicadores relacionados con objetivos ambientales y sociales: **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.

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

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

Tabla 14

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
Nivel I Contiene métricas de los principales riesgos de la entidad, así como aquellas que inciden directamente sobre la rentabilidad, el capital y la liquidez.	**Ratio CET1** Es el ratio del capital básico (core capital) en relación con los activos ponderados por riesgo (APRs o RWA)	**Solvencia**	
	Buffer Liquidez + Capacidad Emisión Está compuesto por dos conceptos de liquidez: - Buffer de Liquidez que mide el Saldo de Caja, la Cuenta Bancos Centrales, el interbancario y los activos descontables, y - La capacidad de emisión de cédulas.	**Liquidez**	
	Sensibilidad Margen de Intereses Mide la exposición del margen de intereses a un movimiento adverso en la curva de tipo de interés.	**Tipo de Interés**	
	% Activos problemáticos Mide el peso de las exposiciones de riesgo de crédito con problemas de deterioro.	**Crédito**	
Nivel II 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.	**NPS (Net Promoter Score) de los Clientes total Banco** según encuestas de calidad Mide la propensión del cliente a recomendar el Banco.	**Reputacional**	
	Emisiones financiadas (*Toneladas equivalentes por millón financiado*) Mide las toneladas de emisiones directas de CO_2 equivalentes por millón de euros financiado.	**Medioambiental**	

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 límites**, la Remuneración Variable resultante de la primera fase **se ajusta al 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.

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

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

Nivel II

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%.**

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.

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

% 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.

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

- **Tercera fase:** la Retribución variable se ajusta por el **ROE TTC,** según la escala que el Consejo, a propuesta de la Comisión de Riesgos y Cumplimiento, decida en cada momento, con el objetivo de creación de valor a largo plazo y desarrollo de la Entidad durante los próximos años de manera sostenible en el tiempo y alineado con los intereses de los accionistas.

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.

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 2025 como en el ejercicio 2026, 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 los **ejercicios 2025 y 2026**, los consejeros ejecutivos tienen reconocida tanto **retribución variable anual como plurianual**, habiendo devengado la anual, según la forma y plazo que más adelante se indica.

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

Tabla 15

	Periodicidad de la Retribución variable	Indicador	¿Qué mide?	Peso	% Cumplimiento	% Devengo incentivo	Impacto en el devengo de la remuneración variable total
Primera fase	**Anual** (tanto para 2025 como 2026)	**En 2025: Beneficio Antes de Impuestos (BAI) del Grupo Bankinter.** **En 2026: Beneficio Después de Impuestos (BDI) del Grupo Bankinter.**[1]	Traslada una adecuada gestión de los riesgos y, su vinculación al medio y largo plazo	40%	90% ≤ x ≤100% 100%< x ≤120%	80% ≤ x ≤100% 100%< x ≤120% lineal	**0 a 120%**
		Margen de Explotación antes de provisiones del Grupo Bankinter.	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	
	Plurianual Esquema del ILP 2024-2026 Vigente (Descrito en detalle en el Anexo 2 de este Informe)	**ROE del Grupo** Medido en tres fechas: 31 de diciembre de 2024 31 de diciembre de 2025 31 de diciembre de 2026	Capacidad para generar valor a sus accionistas	100%	**%ROE del Grupo** X > punto medio del Grupo de Comparación X < punto medio del Grupo de Comparación	**% de Incentivo a 31 diciembre 2024** / **% de Incentivo a 31 diciembre 2025** / **% de Incentivo a 31 diciembre 2026** 100% de un 20% del Importe de referencia / 100% de un 40% del Importe de referencia / 100% de un 40% del Importe de referencia 0% / 0% / 0%	**0 a 120%**
		Beneficio después de impuestos (BDI) a 31 de diciembre de 2026	Traslada una adecuada gestión de los riesgos y, su vinculación al medio y largo plazo	100%	**BDI Grupo Bankinter (datos Mill €)** / **% Consecución Incentivo** **BDI < 860** / **0%** **860 ≤ BDI < 1.075** / **80% ≤ X <100%** **1.075 ≤ BDI < 1.183** / **100% ≤ X <120%** **BDI ≥ 1.183** / **X=120%**		
Segunda Fase Son ajustes relacionados con los indicadores del MAR (Marco de Apetito al Riesgo), de nivel 1 y de nivel 2 (NPS y Emisiones financiadas), que reflejan adecuadamente los riesgos más importantes	**Anual y Plurianual**[2]	**Nivel 1**: **Ratio CET1**	**Solvencia**	100%	Ver descripción detallada sobre el ajuste de la retribución variable a dichos indicadores del MAR en el epígrafe anterior.		**0 a 100%**
		Nivel 1: **Buffer Liquidez + Capacidad Emisión**	**Liquidez**	100%			
		Nivel 1: **Sensibilidad Margen de Intereses**	**Tipo de Interés**	100%			
		Nivel 1: **% Activos problemáticos**	**Crédito**	100%			
		Nivel 2: **NPS Clientes total Banco según encuestas de calidad**	**Reputacional**	100%			
		Nivel 2: **Emisiones financiadas**	**Medioambiente**	100%			
Tercera fase (ajuste ex ante)	**Anual y Plurianual**[3]	**ROE TTC** (through the cycle), rentabilidad sobre capital invertido.	Tiene en cuenta la perspectiva estructural y objetivos a largo plazo	100%	**ROE TTC < 7%** / **0%** **7%≤ ROE TTC ≤ 9%** / **50%** **ROE TTC > 9%** / **100%**		**0 a 100%**

1 Para 2026, se ha sustituido el objetivo BAI Grupo por BDI Grupo en la retribución variable anual, con el objetivo de seguir manteniendo la alineación de los objetivos a corto plazo con los objetivos a largo plazo del plan plurianual actualmente vigente.
2 Adicionalmente, en el ejercicio 2024 en el caso de la retribución variable plurianual, se tiene en cuenta la aplicación como "ajuste ex ante" la métrica del Marco de Apetito al Riesgo "Deposit to Loan"
3 Métrica cuyo fin es evaluar la rentabilidad del Banco en el medio –largo plazo, aislando el componente cíclico que introduce en la cuenta de resultados el coste del riesgo, así como otros resultados extraordinarios que, aunque sí deben ser considerados como parte de la rentabilidad histórica de la Entidad, constituyen eventos aislados y singulares que no sirven de referencia en una valoración con vocación prospectiva de la rentabilidad. Con el objeto alinear los objetivos de generación de valor a sus accionistas, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Riesgos y Cumplimiento, en 2024, decidió actualizar la métrica de tolerancia del ROE TTC (pasando del 7% al 9%). Igualmente, 19 de febrero de 2025, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Riesgos y Cumplimiento, decidió actualizar la métrica de límite del ROE TTC (pasando del 6% al 7%) (de aplicación en el ejercicio 2025).

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

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 16

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 Ni sobre acciones pendientes de entregar ni acciones ya entregadas	**Periodo de retención de las acciones** 1 año a contar desde cada entrega
Ajustes ex post		
Cláusulas de reducción (malus) y devolución (clawback), aplicables al 100% del importe concedido		

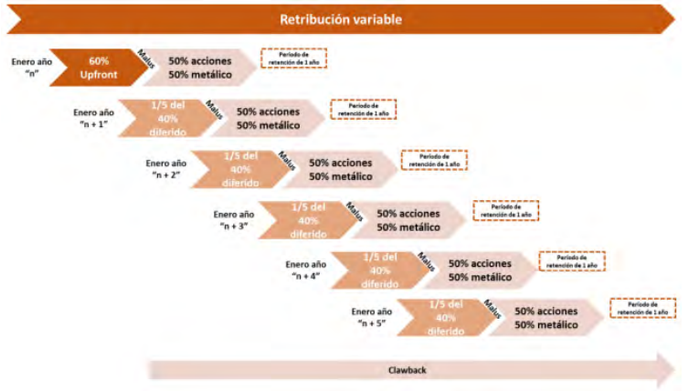
De acuerdo con la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, la remuneración variable de los miembros del Colectivo identificado, en el que están incluidos los consejeros ejecutivos, incluida la parte diferida, se pagará o se consolidará únicamente si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

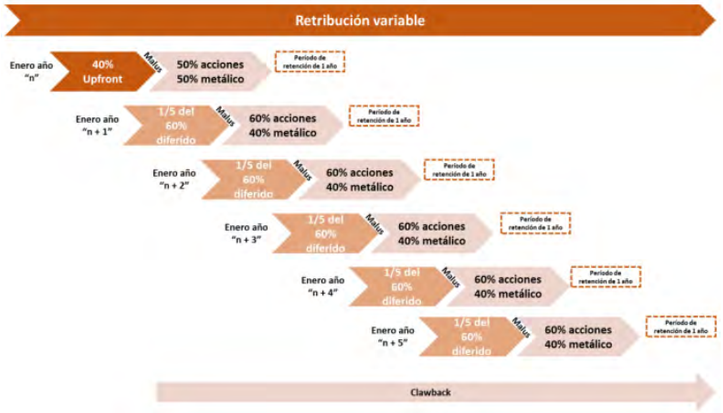
La Entidad cuenta con una Política de devolución de remuneraciones y un procedimiento de aplicación de cláusulas de reducción aplicables al colectivo identificado que define los supuestos de aplicación de dichas cláusulas, entre los que se encuentran los siguientes: i) prueba de mala conducta o de error 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 actualmente a la retribución variable devengada de los consejeros ejecutivos son las representadas en los siguientes gráficos:

Vicepresidente ejecutivo



Consejera Delegada



Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

Importe de retribución variable para los consejeros ejecutivos en 2026 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:

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 2025, al igual que en años anteriores, suponía un 35 por 100 de la retribución fija establecida por sus funciones ejecutivas (retribución variable anual no consolidada). Para el ejercicio 2026, y dentro de los límites establecidos en la vigente Política de remuneraciones de consejeros aprobada por la Junta General de accionistas, aplicable para los ejercicios descritos en el presente Informe, 2025 y 2026, el Consejo de Administración de Bankinter ha aprobado elevar dicho porcentaje al 40 por 100 de la retribución fija, en línea con lo acordado para la Alta Dirección, incrementando así el alineamiento de sus intereses con los resultados de la Entidad y su compromiso con los ambiciosos objetivos estratégicos establecidos, a la vez que se fortalece la retención del talento clave.

En miles de euros — **Tabla 17**

	Retribución variable anual 2026[1]	**Retribución variable anual 2025[2]**	**Retribución variable anual 2024[3]**
Vicepresidente ejecutivo	413	347	359
Consejera Delegada[*]	445	364	288[*]

(*) Fue nombrada consejera en la Junta General de accionistas celebrada el 21 de marzo de 2024, misma fecha en la que el Consejo de Administración le nombró Consejera Delegada. El importe percibido en 2024 es 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 2026. (40% 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 99,01%, 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 105,48% (35% de la retribución fija para un cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos previstos para el ejercicio).

Importe de referencia de la retribución variable plurianual consejeros ejecutivos:

ILP 2024-2026:

El importe de referencia del Plan plurianual de incentivos 2024-2026 vigente es de dos anualidades del salario fijo bruto anual fijado para el participante del Plan a 31 de diciembre de 2023. En el caso de la actual Consejera Delegada, el salario fijo bruto anual de referencia es el fijado en el momento de su nombramiento el 21 de marzo de 2024.

Para el cálculo del importe de referencia 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 el importe de referencia del ILP 2024-2026 para los consejeros ejecutivos a fecha de aprobación de este Informe:

En miles de euros — **Tabla 18**

	Importe de referencia del ILP 2024-2026
Vicepresidente ejecutivo	1.881
Consejera Delegada	2.000

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

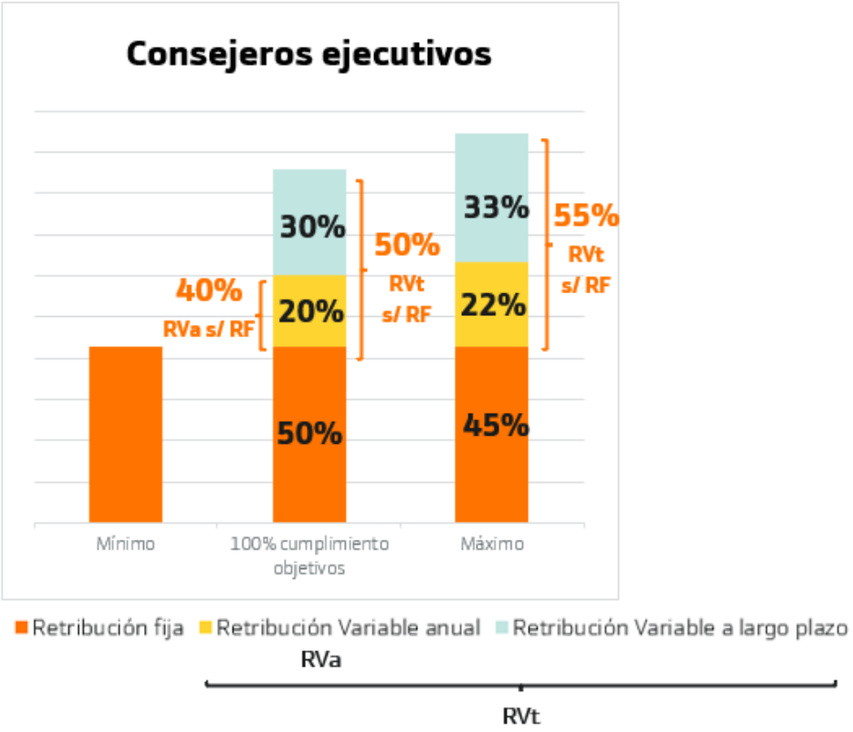
7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

Proporción de retribución variable total sobre la retribución fija en el ejercicio 2025:

Teniendo en cuenta la retribución variable actualmente aplicable a los consejeros ejecutivos a fecha de aprobación del presente Informe, compuesta por la retribución variable anual (2026) y plurianual (ILP 2024-2026), en la tabla siguiente se muestra el mix retributivo, en base 100, según el cumplimiento de objetivos, desde mínimo a máximo, donde el valor máximo es el 120% del importe de referencia de la retribución variable anual y plurianual, si los porcentajes de consecución fueran 120% y 110% de los objetivos fijados, respectivamente. En el caso del ILP 2024-2026 para hacer el cálculo se ha prorrateado el importe mínimo y máximo proporcionalmente a los posibles devengos a 31 de diciembre de cada uno de los tres años:



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

Los consejeros externos, a excepción de la Presidenta no ejecutiva, podrán percibir cantidades en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración de otras sociedades del Grupo aprobadas por sus órganos de administración y cuyo detalle, en el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2025, se incluye en el apartado 3 de este Informe.

La Presidenta no ejecutiva y los consejeros ejecutivos en el ejercicio de sus funciones como miembros del Consejo de sociedades filiales no perciben retribución alguna.

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

2.3.5.- Condiciones de los contratos mercantiles

A fecha de aprobación de este Informe, la Presidenta no ejecutiva 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 2025, no se produjeron modificaciones en las condiciones de los contratos de la Presidenta no ejecutiva y de los consejeros ejecutivos, siendo sus condiciones las definidas en la Política de remuneraciones de consejeros aprobada por la Junta General de accionistas que se celebró el 21 de marzo de 2024, y que a continuación se describen:

Tabla 19

Condiciones de los contratos de la Presidenta no ejecutiva y los consejeros ejecutivos

Obligación de exclusividad y pacto de no concurrencia	Los consejeros ejecutivos no podrán celebrar otros contratos mercantiles o de prestación de servicios con otras empresas o entidades, salvo expresa autorización del Consejo de Administración, estableciéndose en todo caso una obligación de no concurrencia en relación con empresas y actividades de análoga naturaleza a las del Banco y su grupo consolidado. Esta condición dado el carácter no ejecutivo de la Presidenta no le resulta de aplicación.
Sometimiento al Código de Ética Profesional y al Reglamento Interno de Conducta de Mercado de Valores del Grupo Bankinter	Se establece la obligación de observar el Código de Ética Profesional y el Reglamento de Conducta de Mercado de Valores del grupo Bankinter.
Obligación de confidencialidad y devolución de documentos	Se establece un riguroso deber de confidencialidad durante la vigencia de la relación y también tras su terminación, momento en que deberán devolverse al Banco los documentos y objetos relacionados con su actividad y que se encuentren en poder del consejero.
Duración, plazos de preaviso e indemnizaciones por extinción del contrato	En el caso de los consejeros ejecutivos, cuando el mismo presente su renuncia o dimisión por cualquier causa deberá notificarlo por escrito con un preaviso de tres (3) meses en el caso de la Consejera Delegada y de quince (15) días en el caso del Vicepresidente ejecutivo, se descontará de la liquidación del consejero la cantidad correspondiente al período de preaviso incumplido, salvo dispensa acordada por el Consejo. En el caso de la Presidenta no existe ningún plazo de preaviso en caso de renuncia o dimisión por cualquier causa. En el caso de la Presidenta no ejecutiva y del resto de consejeros no ejecutivos no se ha establecido indemnización alguna para el caso de cese por cualquier causa. En el caso de los consejeros ejecutivos, las indemnizaciones previstas en el contrato suscrito con la Entidad se aplican exclusivamente en casos análogos a los establecidos para las relaciones laborales ordinarias en el Estatuto de los Trabajadores y tienen un límite indemnizatorio que en ningún caso puede ser superior al límite fijado en la normativa laboral para el conjunto de empleados de la Entidad. En todo caso, siguiendo las mejores prácticas en gobierno corporativo, la indemnización no excede de dos veces la cuantía de la retribución total anual. En este caso, al importe de la indemnización que exceda del legalmente establecido por el periodo de tiempo durante el cual la Consejera Delegada mantuvo una relación laboral con Bankinter, se le dará el tratamiento de remuneración variable de forma que, además de tenerse en cuenta a efectos del límite de la remuneración variable sobre la remuneración fija contenido en el apartado 5.3., podrá estar sometida a las cláusulas de diferimiento, malus y clawback expuestas igualmente en el citado apartado, si cumple los requisitos establecidos en la Política de rescisión anticipada de contratos establecida por la Entidad. En todo caso, no existe derecho a percibir indemnizaciones ligadas a supuestos o situaciones de cambio de control en la Entidad.
Obligaciones post-contractuales	Sólo en el caso del contrato de la Consejera Delegada se establece un compromiso de no competencia post contractual, durante un período de 18 meses a contar desde la fecha de extinción del contrato mercantil, comprometiéndose a no realizar actividades laborales o prestar servicios profesionales, por cuenta propia o ajena, que concurran 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.

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

2.4.- DATOS DE APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS VIGENTE DESDE EL MOMENTO DE APROBACIÓN (21 DE MARZO DE 2024) Y PARA LOS EJERCICIOS 2025, 2026 y 2027 Y DEL INFORME DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS POR LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS EN LOS TRES ULTIMOS EJERCICIOS.

Como se ha indicado anteriormente, la Junta General de accionistas celebrada el 21 de marzo de 2024 aprobó la Política de Remuneraciones de los consejeros, que es de aplicación desde su aprobación y para los ejercicios 2025, 2026 y 2027, con un 88,953% de votos a favor.

En el siguiente gráfico se muestra la evolución de los resultados de la votación consultiva del Informe anual de remuneraciones de consejeros en la Junta General de accionistas 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 propuestas retributivas planteadas por el Consejo de Administración. El último de los Informes Anuales sobre remuneraciones de los consejeros, correspondiente al ejercicio 2024, obtuvo un apoyo cercano al 90% de los votos en la Junta General de accionistas 2025, en línea con ejercicios precedentes, tal y como muestra la gráfica anterior. Los votos en contra de dicho informe representan un 10% de los accionistas que ejercieron su voto y un 8,6% del free float (es decir, de los accionistas con un porcentaje de acciones inferior al 5%, que representan el 65,57% del capital social de Bankinter) en línea con respecto a los niveles de los años anteriores.

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 adoptadas 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 lo anterior, entre otros, la Entidad ha mantenido la elaboración del presente Informe bajo la opción de formato libre, que permite incrementar la transparencia en cuanto a la motivación de las decisiones adoptadas por la Entidad en esta materia y de los objetivos pretendidos. Igualmente, y en consideración, tanto a las mejores prácticas como a la prioridad de los objetivos en materia de sostenibilidad, desde el ejercicio 2023, la Entidad incorporó una nueva métrica ASG en el MAR, profundizando, así, en la vinculación de la retribución variable al cumplimiento de dichos objetivos, también aplicable en 2025.

Por otro lado, la Comisión de Retribuciones presta especial atención a las recomendaciones de voto emitidas por los asesores de voto respecto del Informe de remuneraciones de consejeros aprobado en la Junta General de 2025, en todos los casos a favor de su aprobación, así como a los comentarios realizados en sus informes. A la vista de todo ello, la Comisión de Retribuciones concluye que:

- Se valora positivamente el grado de transparencia que la sociedad mantiene en el Informe de remuneraciones de consejeros, que detalla todos los componentes de la remuneración, incluidos los objetivos específicos a largo plazo, así como las tasas de consecución de los objetivos individuales.

- Los importes de retribución fija y total de los consejeros ejecutivos se consideran apropiados y en línea con sus comparables. Además, hay una valoración muy positiva del hecho de que la remuneración variable esté condicionada al cumplimiento de métricas tanto financieras como no financieras.

- La retribución satisfecha a la Consejera Delegada debe considerarse en su conjunto. En este contexto, la contribución anual al plan de previsión social de la Consejera Delegada, evaluado dentro del paquete global de su retribución, y teniendo en cuenta los estudios de mercado sobre sus comparables y las reglas a las que está sometida su percepción, incluidas las condiciones ex post que se describen en el apartado 2.3.3.1. del presente Informe, se considera razonable.

3.

Aplicación de la Política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

Aplicación de la Política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

En el ejercicio 2025, no se ha aplicado ninguna excepción temporal sobre los elementos retributivos.

3.1.- RETRIBUCIONES INDIVIDUALES 2025 A LOS MIEMBROS DEL CONSEJO POR TODOS LOS CONCEPTOS Y DESCRIPCION DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS DIFERENTES OBJETIVOS Y EL PORCENTAJE DE DEVENGO DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS.

Retribución fija 2025:

La retribución fija pagada en 2025 a los miembros del Consejo de Administración por todos los conceptos definidos en el apartado 2 del presente informe es el siguiente, según los cargos desempeñados durante el ejercicio 2025:

En miles de euros

Tabla 20

Consejero	Cargo / Funciones en el Consejo desempeñados en 2025	Retribuciones en Bankinter						Retribuciones en otras sociedades del Grupo
		Funciones como tal		Funciones no ejecutivas adicionales *(i.e. institucionales)*		Funciones ejecutivas		Dietas de asistencia
						Retribución fija		
		Retribución fija	Dietas de asistencia	Retribución fija	Otras retribuciones[1]	Sueldo fijo	Otras retribuciones [1]	
Dª. María Dolores Dancausa Treviño	Presidenta no ejecutiva	217	51	515	20	-	-	-
D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	Vicepresidente ejecutivo	211	42	-	-	1.003	4	-
Dª. Gloria Ortiz Portero	Consejera Delegada	192	35	-	-	1.050	14	-
D. Fernando Masaveu Herrero	Consejero externo dominical	109	39	-	-	-	-	-
D. Marcelino Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	Consejero externo dominical	109	26	-	-	-	-	-
Dª. María Teresa Pulido Mendoza	Consejera externa independiente	109	39	-	-	-	-	-
Dª. Teresa Martín-Retortillo Rubio [2]	Consejera externa independiente	128	51	-	-	-	-	9
Dª. María Luisa Jordá Castro	Consejera externa independiente	128	67	-	-	-	-	-
Dª. Cristina García-Peri Álvarez	Consejera externa independiente-Consejera coordinadora	151	57	-	-	-	-	-
Dª. Teresa Paz-Ares Rodríguez	Consejera externa independiente	123	50	-	-	-	-	-
D. Juan Antonio Zufiría Zataraín [3]	Consejero externo independiente	83	38	-	-	-	-	-
D. Alfonso Villanueva Rodríguez [3]	Consejero externo independiente	83	23					
D. Álvaro Álvarez-Alonso Plaza [4]	Consejero externo independiente	31	17	-	-	-	-	-

1. Retribución en especie y otros beneficios corporativos
2. Dª. Teresa Martín-Retortillo Rubio fue miembro del Consejo de Administración de EVO Banco, filial de Bankinter, así como miembro de algunas de sus comisiones de supervisión, hasta el momento de su fusión con Bankinter, S.A. Durante el año 2025 ha percibido en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y Comisiones de EVO Banco el importe de 4.000 euros y 4.800 euros, respectivamente.
3. Fue nombrado en la Junta General de accionistas celebrada el 27/03/2025.
4. Dejó de ser miembro del Consejo de Administración el 27/03/2025.

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

Adicionalmente, como se ha explicado en el apartado 2 de este Informe, solo la Consejera Delegada, de entre los miembros del Consejo, es actualmente beneficiaria de aportaciones al Sistema de previsión social. Se incluye, a continuación, el importe satisfecho en el ejercicio 2025. En el apartado 4 del presente informe puede consultarse el importe acumulado (no consolidado) hasta la fecha de emisión del presente Informe.

Tabla 21

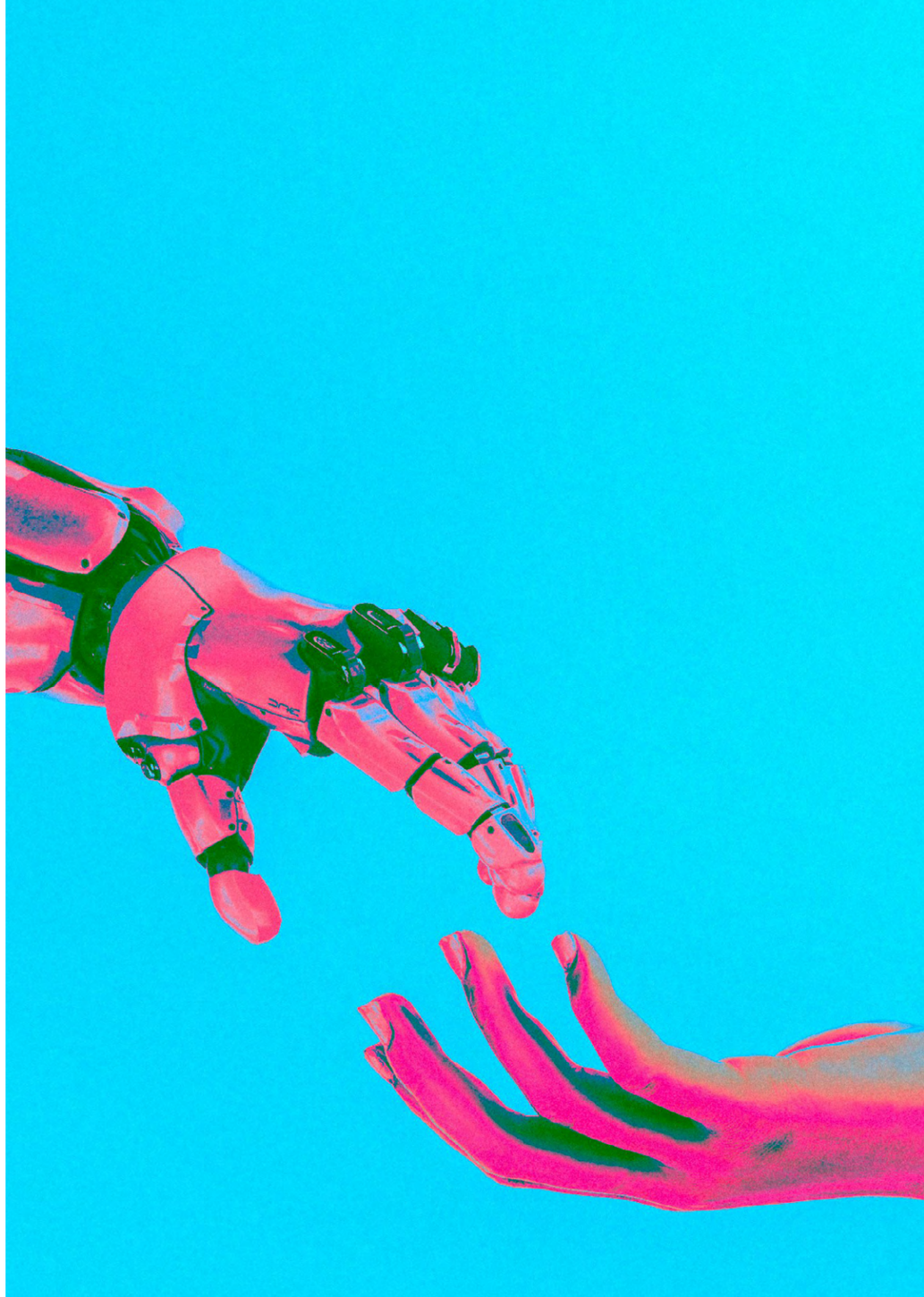
	Aportación en 2025 por parte de la sociedad (miles €)	
Nombre	**Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados**	**Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados**
Dª Gloria Ortiz Portero	-	420

Retribución variable 2025 (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 2025:

A continuación, se muestra tanto el grado de cumplimiento de los objetivos a los que estaba vinculada la retribución variable anual devengada en el ejercicio 2025, como el importe devengado y su forma de abono, tras la aplicación de las cláusulas de diferimiento y pago en acciones:



Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

Tabla 22

	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
Primera fase	**Beneficio Antes de Impuestos** (BAI) del Grupo Bankinter	40%	100,21 (1)	**100,21**	**99,01**	**99,01**
	Margen de Explotación antes de provisiones del Grupo Bankinter	60%	99,1 (2)	**98,21**		
Segunda fase	**Ratio CET1**	100%	En las 24 mediciones (4 trimestres) de los seis indicadores del MAR anteriores no se han producido ni incumplimientos de tolerancias ni incumplimientos de límites.		**100**	
	***Buffer* Liquidez + Capacidad Emisión**					
	Sensibilidad Margen de Intereses					
	% Activos problemáticos					
	***NPS* Clientes total Banco según encuestas de calidad**					
	Emisiones financiadas					
Tercera fase	**ROE TTC** (through the cycle), rentabilidad sobre capital invertido.	100%	A 31 de diciembre de 2025 el ROE TTC se sitúa por encima del 9% (tolerancia), cumpliéndose el objetivo conforme a la escala de cumplimiento en el 100%		**100**	

1. Objetivo BAI para devengo del 100% de la retribución variable: 1.532 millones de euros. Dato a 31 de diciembre de 2025: 1.535,2 millones de euros.

2. Objetivo Margen de explotación antes de provisiones para devengo del 100% de la retribución variable: 1.965 millones de euros. Dato a 31 de diciembre de 2025: 1.947,4 millones de euros.

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

En la tabla siguiente se muestran los importes devengados como retribución variable anual por los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2025, así como la forma de abono tras la aplicación de las cláusulas de diferimiento y pago en acciones:

Tabla 23

Retribución variable anual 2025		No Diferido	Diferido					
		2026	2027	2028	2029	2030	2031	
Vicepresidente ejecutivo	**Esquema de Diferimiento**	**60% (50% en € / 50% en acciones)**	**40% (50% en € / 50% en acciones)**					**TOTAL**
(importe total devengado: 347 miles de euros)	**En efectivo** (miles de €)	104	14	14	14	14	14	**174** miles euros
	En acciones[1] (*)	7.341	978	978	978	978	978	**12.231** acciones
Consejera delegada	**Esquema de Diferimiento**	**40% (50% en € / 50% en acciones)**	**60% (40% en efectivo /60% en acciones)**					**TOTAL**
(importe total devengado: 363 miles de euros)	**En efectivo** (miles de €)	73	17,4	17,4	17,4	17,4	17,4	**160** miles euros
	En acciones[1] (*)	5.125	1.845	1.845	1.845	1.845	1.845	**14.350** acciones

(*) pendiente de aprobación por la Junta General de accionistas
1 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 14,1973 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 20 de enero de 2026, ambos inclusive.

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

Retribución variable plurianual 2024-2026:

Existe vigente un Plan de incentivos plurianual 2024-2026, aprobado el 17 de julio de 2024 por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, cuyas características esenciales son descritas en el Anexo 2 del presente Informe, del que son beneficiarios, entre otros, los consejeros ejecutivos.

Entre las condiciones para su devengo, se incluye que, anualmente, el ROE del Banco (ratio que mide la capacidad de generar valor para los accionistas) debe quedar por encima del punto medio del grupo comparable de entidades a fecha 31 de diciembre de cada año (2024, 2025 y 2026). Se informa que el ROE del Banco a 31 de diciembre de 2025 se ha situado en 18,68%, quedando por encima del punto medio del grupo comparable de entidades[7].

7. El Grupo de Comparación para el 2025 estaba compuesto por: Banco Santander, BBVA, CaixaBank, Unicaja, Sabadell, Abanca y Kutxabank.

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

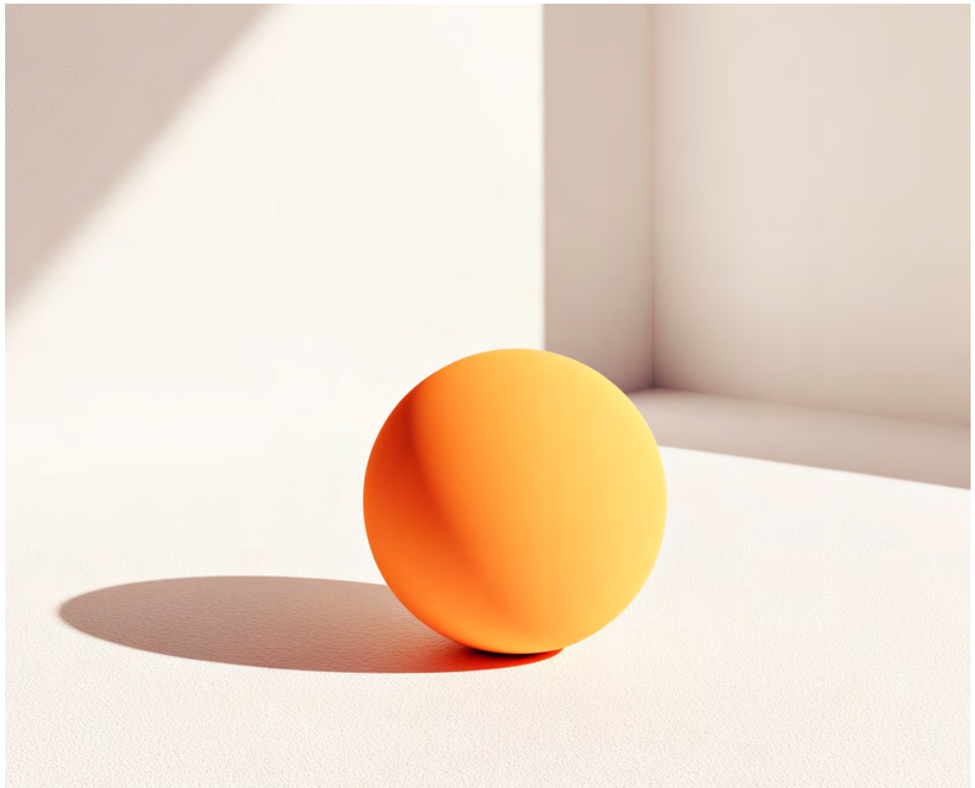
3.2.- OTRA INFORMACIÓN ADICIONAL:

Importes de entrega en efectivo y entregas de acciones a los consejeros ejecutivos durante 2025, procedentes de retribuciones variables devengadas en ejercicios anteriores desde su nombramiento:

Como información adicional, durante el año 2025 se han entregado a los actuales consejeros ejecutivos los siguientes importes en efectivo y en acciones, correspondientes a la retribución variable devengada (diferida o no) por el ejercicio de sus funciones ejecutivas desde el momento de sus respectivos nombramientos, que a continuación se detallan:

- El Vicepresidente Ejecutivo, D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda, fue nombrado el 23 de marzo de 2022.

- La Consejera Delegada, Dª. Gloria Ortiz Portero, fue nombrada el 21 de marzo de 2024.



Se incluye el detalle de los importes de las entregas en efectivo durante el año 2025:

(En euros) **Tabla 24**

ENTREGAS DE EFECTIVO PROCEDENTES DE RETRIBUCIONES VARIABLES ANUALES[1]			
	Retribución variable anual devengada en 2022	**Retribución variable anual devengada en 2023**	**Retribución variable anual devengada en 2024**
Vicepresidente ejecutivo D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda (i)	11	18	108
Consejera Delegada Dª. Gloria Ortiz Portero (ii)	-	-	58

(1) Los importes en efectivo detallados anteriormente corresponden por el diferimiento de la retribución variable anual devengada en los años 2022 y 2023, así como el importe en efectivo correspondiente a la parte no diferida de la retribución variable anual devengada en 2024, según el detalle de los acuerdos aprobados en la Junta General entre los años 2023 y 2025.
(i) Su mandato se inició el 23 de marzo de 2022.
(ii) Entregas en efectivo procedentes de retribuciones variables que la Sra. Ortiz ha devengado desde en el momento en que fue nombrada Consejera Delegada.

(En euros) **Tabla 25**

ENTREGAS DE EFECTIVO PROCEDENTES DE RETRIBUCIONES VARIABLES PLURIANUALES	
	Retribución variable plurianual devengada en 2023 (ILP 2022-2023)
Vicepresidente ejecutivo D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda (i)	78

(i) Importes en efectivo correspondiente por el diferimiento de la retribución variable plurianual 2022-2023, devengada en 2023, según el detalle de los acuerdos aprobados en la Junta General en 2024.

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

Se incluye el detalle de las **entregas de acciones realizadas** durante el año 2025:

Tabla 26

ENTREGAS DE ACCIONES PROCEDENTES DE RETRIBUCIONES VARIABLES ANUALES[1]

	Entrega de acciones correspondiente a la retribución variable anual devengada en 2022		Entrega de acciones correspondiente a la retribución variable anual devengada en 2023		Entrega de acciones correspondiente a la retribución variable anual devengada en 2024	
Consejero Ejecutivo	**Precio unitario asignado a cada acción[2]**	**En acciones**	**Precio unitario asignado a cada acción[3]**	**En acciones**	**Precio unitario asignado a cada acción[4]**	**En acciones**
Vicepresidente ejecutivo D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda (i)	6,59	1.101	6,01	2.890	8,01	8.752
Consejera Delegada Dª. Gloria Ortiz Portero (ii)	-	-	-	-	8,01	4.683

Tabla 27

ENTREGAS DE ACCIONES PROCEDENTES DE RETRIBUCIONES VARIABLES PLURIANUALES[1]

	Entrega de acciones correspondiente a la retribución variable plurianual devengada en 2023 (ILP 2022-2023)	
Consejero Ejecutivo	**Precio unitario asignado a cada acción[3]**	**En acciones**
D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda (i)	6,01	12.621

(i) Su mandato se inició el 23 de marzo de 2022.
(ii) Entregas de acciones procedentes de retribuciones variables que la Sra. Ortiz ha devengado desde en el momento en que fue nombrada Consejera Delegada.
1. Número de acciones entregadas una vez deducidos los impuestos correspondientes (el número de acciones brutas devengado consolidado están detalladas en la tabla 33).
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 2023. Precio por acción en el momento de la entrega: 8,22 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 19 de enero de 2024. Precio por acción en el momento de la entrega: 8,22 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 2 de enero y el 20 de enero de 2025. Precio por acción en el momento de la entrega: 10,54 euros/acción.

Se informa igualmente, que a la Consejera delegada, Dª. Gloria Ortiz Portero, durante el año 2025 se le han realizado entregas en efectivo y en acciones con origen, exclusivamente, en las retribuciones variables devengadas en el período en el que ejerció el cargo de Directora General de Bankinter (detalle que puede encontrar en las notificaciones de operaciones de directivos remitidas a la CNMV realizadas durante dicho ejercicio).

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

Adicionalmente, se informa que a Dª. María Dolores Dancausa Treviño, durante el año 2025, se le han entregado importes en efectivo con origen, exclusivamente, en la retribución variable anual y plurianual que devengó en el período en el que ejerció el cargo de Consejera Delegada de Bankinter y que le fue diferida. Desde su nombramiento como Presidenta no ejecutiva, no ha devengado retribución variable alguna, como se ha explicado anteriormente. Se detallan los importes percibidos por la Sra. Dancausa:

(En miles de euros)

Tabla 28

	ENTREGAS DE EFECTIVO PROCEDENTES DE RETRIBUCIONES VARIABLES ANUALES						ENTREGAS DE EFECTIVO PROCEDENTES DE RETRIBUCIONES VARIABLES PLURIANUALES
	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 anual devengada en 2023	Retribución variable anual devengada en 2024	**Retribución variable plurianual devengada en 2023 (ILP 2022-2023)**
Presidente no ejecutiva Dª. María Dolores Dancausa Treviño (i)	15	4	17	19	19	25	81

(i) Importes en efectivo procedentes de diferimientos de retribuciones variables que la Sra. Dancausa devengó durante el período en el que ejerció el cargo de Consejera Delegada. Desde el 21 de marzo de 2024, la Sra. Dancausa, como se ha indicado anteriormente, es Presidenta no ejecutiva de Bankinter, momento desde el cual no tiene componentes de retribución variable asociados a su remuneración

Tabla 29

ENTREGAS DE ACCIONES PROCEDENTES DE RETRIBUCIONES VARIABLES DEVENGADAS[1]

	Entrega de acciones correspondiente a la retribución variable anual devengada en 2019		Entrega de acciones correspondiente a la retribución variable anual devengada en 2020		Entrega de acciones correspondiente a la retribución variable anual devengada en 2021		Entrega de acciones correspondiente a la retribución variable anual devengada en 2022		Entrega de acciones correspondiente a la retribución variable anual devengada en 2023		Entrega de acciones correspondiente a la retribución variable plurianual 2022-2023		Entrega de acciones correspondiente a la retribución variable anual devengada en 2024	
Consejero Ejecutivo	**Precio unitario asignado a cada acción [2]**	**En acciones [8]**	**Precio unitario asignado a cada acción [3]**	**En acciones [8]**	**Precio unitario asignado a cada acción [4]**	**En acciones [8]**	**Precio unitario asignado a cada acción [5]**	**En acciones[8]**	**Precio unitario asignado a cada acción[6]**	**En acciones[8]**	**Precio unitario asignado a cada acción [6]**	**En acciones[8]**	**Precio unitario asignado a cada acción[7]**	**En acciones[8]**
Dª. María Dolores Dancausa Treviño (i)	6,45	2.914	4,80	1.122	4,91	3.318	6,59	2.749	6,01	3.118	6,01	13.094	8,01	2.063

1 Número de acciones entregadas una vez deducidos los impuestos correspondientes (el número de acciones brutas devengado consolidado están detalladas en la tabla 33).
2 Precio medio cotización acción Bankinter al cierre de mercado entre el 2 de enero y el 20 de enero de 2020. Precio por acción en el momento de la entrega (28/01/2025): 8,22 euros/acción.
3 Precio medio cotización acción Bankinter al cierre de mercado entre el 2 de enero y el 20 de enero de 2021. Precio por acción en el momento de la entrega (28/01/2025): 8,22 euros/acción.
4 Precio medio cotización acción Bankinter al cierre de mercado entre el 3 de enero y el 20 de enero de 2022. Precio por acción en el momento de la entrega (28/01/2025): 8,22 euros/acción.
5 Precio medio cotización acción Bankinter al cierre de mercado entre el 2 de enero y el 20 de enero de 2023. Precio por acción en el momento de la entrega (28/01/2025): 8,22 euros/acción.
6 Precio medio cotización acción Bankinter al cierre de mercado entre el 2 de enero y el 19 de enero de 2024. Precio por acción en el momento de la entrega (28/01/2025): 8,22 euros/acción.
7 Precio medio cotización acción Bankinter al cierre de mercado entre el 2 de enero y el 20 de enero de 2025. Precio por acción en el momento de la entrega (27/03/2025): 10,54 euros/acción.
8 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.

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

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.

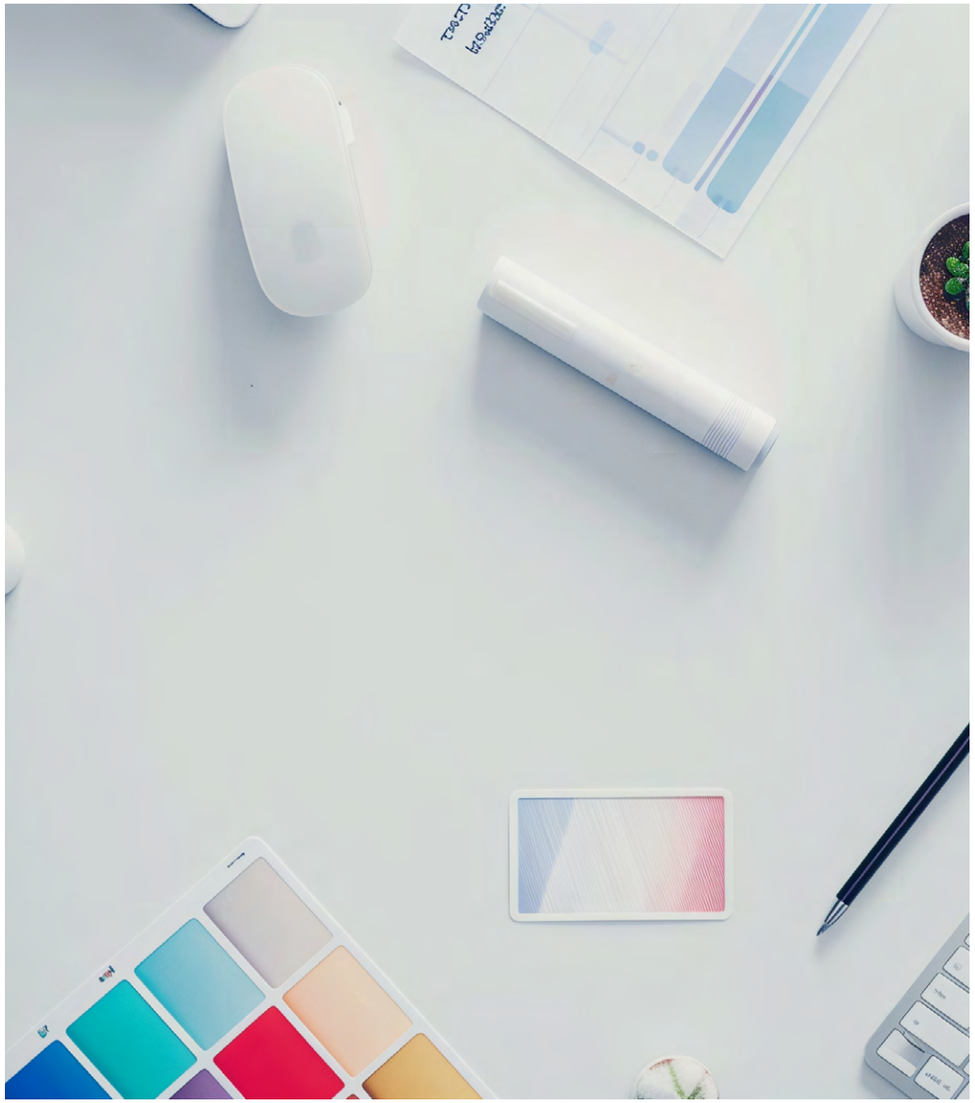
Retribuciones en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos:

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 y colectivos.

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 17 de septiembre de 2025. Dicho documento está alineado con la *"Política de operaciones vinculadas del Grupo Bankinter"*, cuyo texto actual el Consejo de Administración aprobó en 19 de julio de 2024. 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

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV.

ANEXO ESTADÍSITICO 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 30

	Número	% sobre el total
Votos emitidos[1]	687.220.296	76,5

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	69.392.356	10,1
Votos a favor	617.072.011	89,79
Votos en blanco	29.418	0,00
Abstenciones	726.511	0,11

1 En los votos emitidos se excluye la autocartera (366.903 acciones).

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

Tabla 31

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Dª. María Dolores Dancausa Treviño	Presidenta no ejecutiva	Desde el 01/01/2025 hasta 31/12/2025
D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	Vicepresidente ejecutivo	Desde el 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Dª. Gloria Ortiz Portero	Consejera Delegada	Desde el 01/01/2025 hasta 31/12/2025
D. Marcelino Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	Consejero externo dominical	Desde el 01/01/2025 hasta 31/12/2025
D. Fernando María Masaveu Herrero	Consejero externo dominical	Desde el 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Dª. María Teresa Pulido Mendoza	Consejera externa independiente	Desde el 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Dª. Teresa Martín-Retortillo Rubio	Consejera externa independiente	Desde el 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Dª. María Luisa Jordá Castro	Consejera externa independiente	Desde el 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Dª. Cristina García-Peri Álvarez	Consejera externa independiente	Desde el 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Dª. Teresa Paz-Ares Rodríguez	Consejera externa independiente	Desde el 01/01/2025 hasta 31/12/2025
D. Juan Antonio Zufiría Zataraín	Consejero externo independiente	Desde el 27/03/2025 hasta 31/12/2025
D. Alfonso Villanueva Rodríguez	Consejero externo independiente	Desde el 27/03/2025 hasta 31/12/2025
D. Álvaro Álvarez-Alonso Plaza	Consejero externo independiente	Desde el 01/01/2025 hasta 27/03/2025

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

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 informan las **retribuciones individuales devengadas efectivamente consolidadas** por los miembros del Consejo durante el ejercicio 2025, 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 DEVENGADAS CONSOLIDADAS EN METÁLICO en 2025 — **Tabla 32**

Por los miembros del Consejo — 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 2025	Total ejercicio 2024
Dª. María Dolores Dancausa Treviño (1)	217	515	51	-	-	99(*)	81(*)	-	3	966	1.466
D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	211		42	-	1.003	137	78	-	4	1.475	1.632
Dª. Gloria Ortiz Portero (2)	192		35	-	1.050	58	-		1	1.336	962
D. Fernando Masaveu Herrero	109		39	-	-	-	-	-	-	148	143
D. Marcelino Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	109		26	-	-	-	-	-	-	135	126
Dª. María Teresa Pulido Mendoza	109		39	-	-	-	-	-	-	148	126
Dª. Teresa Marín-Retortillo Rubio	128		51	-	-	-	-	-	-	179	176
Dª. María Luisa Jordá Castro	128		67	-	-	-	-	-	-	195	191
Dª. Cristina García-Peri Álvarez (3)	151		57	-	-	-	-	-	-	208	189
Dª. Teresa Paz-Ares Rodríguez	123		50	-	-	-	-	-	-	173	99
D. Juan Antonio Zufiría Zatarain (4)	83		38	-	-	-	-	-	-	121	-
D. Alfonso Villanueva Rodríguez (4)	83		23	-	-	-	-	-	-	106	-
D. Álvaro Álvarez-Alonso Plaza (5)	31		17	-	-	-	-	-	-	48	188

(*) Por el ejercicio de funciones como Consejera Delegada hasta el 21/03/2024. Corresponde a retribuciones variables devengadas como Consejera Delegada (diferidas), y que se han consolidado en el ejercicio 2025. Es decir, incluye la remuneración variable en metálico diferida de los ejercicios 2019 a 2023 y no diferida del ejercicio 2024.
(1) Fue nombrada Presidenta no ejecutiva el 21/03/2024, momento en el cual cesó como Consejera Delegada.
(2) Fue nombrada Consejera Delegada el 21/03/2024.
(3) Fue nombrada consejera coordinadora el 21/03/2024.
(4) Fue nombrado consejero externo independiente el 27/03/2025
(5) Dejó de ser miembro del Consejo de Administración el 27/03/2025.

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

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

Tabla 33

Nombre	Denominación del plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio (*)				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos A	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos B	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos C	Nº acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas (en €)	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos D	Nº instrumentos = A+B -C-D	Nº acciones equivalentes
D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	**Retribución variable anual devengada en 2022**	6.776	6.776			1.694	1.694	8,226	14		5.082	5.082
	Retribución variable anual devengada en 2023	22.235	22.235			4.447	4.447	8,226	37		17.788	17.788
	Retribución variable anual 2024	22.441	22.441			13.466	13.466	10,545	142		8.975	8.975
	Retribución variable plurianual 2022-2023	97.090	97.090			19.418	19.418	8,226	160		77.672	77.672
	Retribución variable anual 2025			12.231	12.231						12.231	12.231
Dª. Gloria Ortiz Portero (1)	**Retribución variable anual 2024**	20.176	20.176			7.206	7.206	10,545	76		12.970	12.970
	Retribución variable anual 2025			14.350	14.350						14.350	14.350
Dª. María Dolores Dancausa Treviño (2)	**Retribución variable anual devengada en 2019**	4.484	4.484			4.484	4.484	8,226	37		-	-
	Retribución variable anual devengada en 2020	3.454	3.454			1.727	1.727	8,226	14		1.727	1.727
	Retribución variable anual devengada en 2021	15.318	15.318			5.106	5.106	8,226	42		10.212	10.212
	Retribución variable anual devengada en 2022	16.920	16.920			4.230	4.230	8,226	35		12.690	12.690
	Retribución variable anual devengada en 2023	23.990	23.990			4.798	4.798	8,226	39		19.192	19.192
	Retribución variable anual devengada en 2024	5.290	5.290			3.175	3.175	10,545	33		2.115	2.115
	Retribución variable plurianual 2022-2023	100.725	100.725			20.145	20.145	8,226	166		80.580	80.580

(*) El número de acciones realmente entregadas ha sido una vez deducidos los impuestos correspondientes.
(1) Fue nombrada consejera en la Junta General de accionistas celebrada el 21 de marzo de 2024, misma fecha en la que el Consejo de Administración le nombró Consejera Delegada. El importe percibido por la retribución variable anual 2024 es la parte proporcional desde la fecha de su nombramiento
(2) Ejerció el cargo de Consejera Delegada desde el 1 de enero al 21 de marzo de 2024, momento en el que fue nombrada Presidenta no ejecutiva. El importe percibido por la retribución variable anual 2024 es la parte proporcional por el ejercicio como Consejera Delegada

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Tabla 34

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro (miles €)
Dª. María Dolores Dancausa Treviño	0
Dª. Gloria Ortiz Portero	0

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Dª. Mª Dolores Dancausa Treviño (1)	-	-	-	-	-	2.881 (1)	1.087	1.087
Dª. Gloria Ortiz Portero	-	-	420	311	-	-	1.881 (2)	1.461(2)

El Consejo de Administración de Bankinter, a propuesta de la Comisión de Retribuciones aprobó el 20 de diciembre de 2017, un "Sistema de previsión social complementaria para ejecutivos y comité de dirección", compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad, que contempla mecanismos que permiten el ajuste de las aportaciones de la Entidad correspondientes en función de resultados o circunstancias adversas.

(1) Desde 2024 no hay aportaciones al Sistema de Previsión social complementario al haber alcanzado la edad de jubilación ordinaria; motivo por el cual se consolidaron los importes de los fondos acumulados durante los años en los que la Sra. Dancausa ejerció como Consejera Delegada (2010 a 2024) (2.881 miles de euros). Quedan pendientes de consolidar aquellos sujetos tanto a los requisitos de verificación de que no procede la aplicación de cláusulas "malus" y "clawback" como a otros previstos en el propio Reglamento del citado Sistema de Previsión social complementario.

(2) Se corresponden con las aportaciones realizadas en su etapa previa como Directora General al "Sistema de Previsión social complementaria".

iv) Detalle de otros conceptos

Tabla 35

En miles de euros

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Dª. María Dolores Dancausa Treviño	Otros beneficios corporativos (en especie)	17
Dª. Gloria Ortiz Portero	Otros beneficios corporativos (en especie)	13

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 36

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 2025	Total ejercicio 2024
Dª. Teresa Martín-Retortillo Rubio (1)		9							9	44

(1) Dª. Teresa Martín-Retortillo Rubio fue miembro del Consejo de Administración de EVO Banco, filial de Bankinter, así como miembro de algunas de sus comisiones de supervisión, hasta el momento de su fusión con Bankinter, S.A.. Durante el año 2025 ha percibido en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y Comisiones de EVO Banco el importe de 4.000 euros y 4.800 euros, respectivamente.

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

Los miembros del Consejo de Administración de Bankinter no devengan 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 37

En miles de euros

Retribuciones individuales DEVENGADAS CONSOLIDADAS en 2025

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	
Dª. María Dolores Dancausa Treviño	966	367(*)	-	17	1.349	-	-	-	-	-	1.349
D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	1.475	353	-	-	1.828	-	-	-	-	-	1.828
Dª. Gloria Ortiz Portero	1.336	76	-	13	1.425	-	-	-	-	-	1425
D. Fernando Masaveu Herrero	148	-	-	-	148	-	-	-	-	-	148
D. Marcelino Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	135	-	-	-	135	-	-	-	-	-	135
Dª. María Teresa Pulido Mendoza	148	-	-	-	148	-	-	-	-	-	148
Dª. Teresa Marín-Retortillo Rubio (1)	179	-	-	-	179	9	-	-	-	9	188
Dª. María Luisa Jordá Castro	195	-	-	-	195	-	-	-	-	-	195
Dª. Cristina García-Peri Álvarez (2)	208				208						208
Dª. Teresa Paz-Ares Rodríguez	173	-	-	-	173	-	-	-	-	-	173
D. Juan Antonio Zufiría Zataraín (3)	121	-	-	-	121	-	-	-	-	-	121
D. Alfonso Villanueva Rodríguez (3)	106	-	-	-	106	-	-	-	-	-	106
D. Álvaro Álvarez-Alonso Plaza (4)	48				48						48
Total	**5.238**	**795**	**-**	**30**	**6.063**	**9**				**9**	**6.072**

(*) Por el ejercicio de funciones como Consejera Delegada hasta el 21/03/2024. Corresponde a retribuciones variables devengadas como Consejera Delegada (diferidas), y que se han consolidado en el ejercicio 2025. Es decir, incluye la remuneración variable en acciones diferida de los ejercicios 2019 a 2023 y no diferida del ejercicio 2024
(1) Dª. Teresa Martín-Retortillo Rubio fue miembro del Consejo de Administración de EVO Banco, filial de Bankinter, así como miembro de algunas de sus comisiones de supervisión, hasta el momento de su fusión con Bankinter, S.A.. Durante el año 2025 ha percibido en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y Comisiones de EVO Banco el importe de 4.000 euros y 4.800 euros, respectivamente.
(2) Fue nombrada consejera coordinadora el 21/03/2024.
(3) Fue nombrado consejero externo independiente el 27/03/2025
(4) Dejó de ser miembro del Consejo de Administración el 27/03/2025.

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

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 38

(miles de euros)	Evolución de los importes totales devengados consolidados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	**% variación 2025/2024**	**Ejercicio 2024**	**% variación 2024/2023**	**Ejercicio 2023**	**% variación 2023/2022**	**Ejercicio 2022**	**% variación 2022/2021**	**Ejercicio 2021**
Consejeros ejecutivos									
D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	1.828	-12,28	2.084	56,10(*)	1.335	52,40	876	0	0
Dª. Gloria Ortiz Portero	1.425	48,13	962	0	0	0	0	0	0
Consejeros externos									
Dª. María Dolores Dancausa Treviño	1.349	-73,39	5.070	182,14(**)	1.797	15,71	1.553	9,99	1.412
D. Fernando María Masaveu Herrero	148	3,50	143	5,15	136	4,62	130	2,36	127
D. Marcelino Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	135	7,14	126	-0,79	127	4,10	122	6,09	115
Dª. María Teresa Pulido Mendoza	148	17,46	126	3,28	122	6,09	115	1,77	113
Dª. Teresa Martín-Retortillo Rubio	188	-14,55	220	6,28	207	3,50	200	-8,68	219
Dª. María Luisa Jordá Castro	195	2,09	191	14,37	167	5,70	158	2,60	154
Dª. Cristina García-Peri Álvarez	208	10,05	189	21,15	156	-10,86	175	34,62	130
Dª. Teresa Paz-Ares Rodríguez	173	74,75	99	0	0	0	0	0	0
D. Juan Antonio Zufiría Zataraín	121	0	0	0	0	0	0	0	0
D. Alfonso Villanueva Rodríguez	106	0	0	0	0	0	0	0	0
D. Álvaro Álvarez-Alonso Plaza	48	-74,47	188	7,43	175	4,17	168	1,82	165
Resultados consolidados de la Sociedad	1.535.178	12,91	1.359.698	10,56	1.229.840	56,66	785.037	46,27	536.709
Remuneración media de los empleados (1)	67	3,08	65	4,84	62	5,08	59	3,51	57

1. 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.
(*) Como se detalló en el Informe de remuneraciones del ejercicio anterior, en 2024, se produjo la consolidación de la parte no diferida (en efectivo y acciones) del importe del ILP 2022-2023, devengado en el ejercicio 2023, por sus funciones ejecutivas.
(**) Como se detalló en el Informe de remuneraciones del ejercicio anterior, en 2024, se produjo: i) la consolidación de la parte no diferida (en efectivo y acciones) del importe del ILP 2'22-2023, devengado en el ejercicio 2023, por las funciones ejecutivas que ejercía como Consejera Delegada (hasta el 21 de marzo de 2024); y ii) la consolidación de los importes de los fondos acumulados en el Sistema de previsión social durante los 14 años (2010 a 2024) en los que la Sra. Dancausa ejerció como Consejera Delegada, detallados en los informes de remuneraciones de consejeros de ejercicios anteriores (2.881 miles de euros), imputándose por ese motivo el importe acumulado íntegramente solo al ejercicio 2024

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

IMPORTANTE para la interpretación de la tabla 38 (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 2025 incluye la remuneración variable (en metálico y en acciones) diferida de los ejercicios 2019 a 2023 y no diferida del ejercicio 2024.**

Variaciones porcentuales de la remuneración 2025 vs. 2024:

- En el caso del **Vicepresidente ejecutivo,** la variación porcentual del 2025/2024, por criterios de devengo, es de 1,64%, según se muestra en la tabla 1 de este Informe.

- Dª. María Dolores Dancausa fue nombrada **Presidenta no ejecutiva** el 21 de marzo de 2024, habiendo ejercido hasta entonces el cargo de Consejera Delegada.

- Dª. Gloria Ortiz Portero fue nombrada miembro del Consejo de Administración (consejera ejecutiva) en la Junta General de accionistas celebrada el 21 de marzo de 2024 y, posteriormente, nombrada **Consejera Delegada** por el Consejo de Administración, en la misma fecha.

- En relación con **el resto de consejeros:**

  - Dª. María Teresa Pulido Mendoza fue nombrada vocal de la Comisión Ejecutiva y vocal de la Comisión de Sostenibilidad y Nombramientos en enero de 2025.
  - Dª. Teresa Martín-Retortillo Rubio, una vez que la sociedad del Grupo Bankinter, EVO Banco, se fusionó en abril de 2025 con Bankinter, dejó de ser miembro del Consejo de la misma, momento desde el cual dejó de percibir dietas por ese concepto.
  - Dª. Cristina García-Peri Álvarez fue nombrada consejera coordinadora el 21 de marzo de 2024, por cuyas funciones percibe retribución fija adicional a la de su cargo como consejera externa independiente.
  - Dª. Teresa Paz-Ares Rodríguez fue nombrada miembro del Consejo de Administración (consejera externa independiente) en la Junta General de accionistas celebrada el 21 de marzo de 2024.
  - D. Juan Antonio Zufiría Zataraín fue nombrado miembro del Consejo de Administración (consejero externo independiente) en la Junta General de accionistas celebrada el 27 de marzo de 2025.
  - D. Alfonso Villanueva Rodríguez fue nombrado miembro del Consejo de Administración (consejero externo independiente) en la Junta General de accionistas celebrada el 27 de marzo de 2025.
  - D. Álvaro Álvarez-Alonso Plaza renuncio a su cargo como consejero el 27 de marzo de 2025, por motivos personales.

5. Relación de tablas contenidas en este informe

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

Relación de tablas contenidas en este informe.

Número de tabla	Contenido
1	Comparativa de la retribución devengada en los ejercicios 2025 y 2024 por cargos desempeñados en el seno del Consejo
2	Factores internos y externos tenidos en cuenta en la determinación de la Política de remuneraciones
3	Empresas utilizadas en el estudio comparativo
4	Principios generales de la Política de remuneraciones en Bankinter
5	Medidas en el sistema de retribución que contribuyen a garantizar la sostenibilidad de la compañía en el largo plazo
6	Conceptos e importe de la retribución de los consejeros como tales para el ejercicio 2026 y su evolución
7	Importe de retribución fija para el ejercicio 2026 y su evolución de la Presidenta no ejecutiva
8	Identificación de los consejeros ejecutivos y sus funciones
9	Componentes de la retribución de los consejeros ejecutivos por sus funciones ejecutivas
10	Descripción de los componentes de la retribución de los consejeros ejecutivos por sus funciones ejecutivas
11	Importe de retribución fija para el ejercicio 2026 y su evolución del Vicepresidente ejecutivo
12	Importe de retribución fija para el ejercicio 2026 y su evolución de la Consejera Delegada
13	Clases de retribución variable de los consejeros ejecutivos
14	Ajustes de la retribución variable a indicadores del MAR, entre ellos de Sostenibilidad
15	Características de la Retribución variable de los consejeros ejecutivos
16	Cláusulas a las que está sujeta la retribución variable finalmente devengada
17	Importe de retribución variable anual de los consejeros ejecutivos para el ejercicio 2026 y su evolución
18	Importe de referencia (target) de retribución variable plurianual consejeros ejecutivos (ILP 2024-2026)
19	Condiciones de los contratos de la Presidenta no ejecutiva y los consejeros ejecutivos
20	Retribución fija pagada en 2025 a los miembros del Consejo de Administración por todos los conceptos tanto en Bankinter como en el Grupo
21	Aportación en 2025 por parte de la sociedad al Sistema de ahorro con derechos económicos consolidados y no consolidados
22	Grado de cumplimiento de los objetivos a los que estaba vinculada la retribución variable anual devengada en 2025

Número de tabla	Contenido
23	Importes devengados como retribución variable anual por los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2025, así como la forma de abono tras la aplicación de las cláusulas de diferimiento y pago en acciones
24	Importes de entrega en efectivo a los consejeros ejecutivos durante 2025, procedentes de retribuciones variables anuales devengadas en ejercicios anteriores
25	Importes de entrega en efectivo a los consejeros ejecutivos durante 2025, procedentes de retribuciones variables plurianuales devengadas en ejercicios anteriores
26	Importes de entregas de acciones a los consejeros ejecutivos durante 2025, procedentes de retribuciones variables anuales devengadas en ejercicios anteriores
27	Importes de entregas de acciones a los consejeros ejecutivos durante 2025, procedentes de retribuciones variables plurianuales devengadas en ejercicios anteriores
28	Importes de entregas de acciones a Dª. María Dolores Dancausa durante 2025, procedentes de retribuciones variables anuales diferidas devengadas en el ejercicio como consejera delegada hasta el 21 de marzo de 2024
29	Importes de entregas de acciones a Dª. María Dolores Dancausa durante 2025, procedentes de retribuciones variables plurianuales diferidas devengadas en el ejercicio de sus funciones como consejera delegada hasta el 21 de marzo de 2024
30	Resultado de la votación consultiva de la Junta General al Informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior
31	Composición del Consejo a los efectos del Informe, con indicación del período de devengo para el ejercicio 2025
32	Retribuciones devengadas consolidadas en metálico en 2025
33	Movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados
34	Sistemas de ahorro a largo plazo: remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro y aportaciones del ejercicio y fondos acumulados
35	Otros conceptos retributivos adicionales
36	Retribuciones a los consejeros por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo
37	Resumen de retribuciones individuales devengadas consolidadas en 2025
38	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 de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

6.

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

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.

Apartados Modelo Anexo I Circular 4/2013 de la CNMV	Informe de remuneraciones de consejeros de Bankinter
A.- POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO	
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:	
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. En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:	Punto 2
a. Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.	Punto 2.1.1
b. Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.	Punto 2.1.2
c. Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.	Punto 2.1.2
d. 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.	Punto 2
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. 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.	Punto 2.3.3.
A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.	Punto 2.3.1.
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.	Punto 2.3.3.
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.	Punto 2.3.

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

Apartados Modelo Anexo I Circular 4/2013 de la CNMV	**Informe de remuneraciones de consejeros de Bankinter**
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. 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.	Punto 2.3.3.
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. 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.	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
A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de: a. Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta. b. 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. c. 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.	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.- RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO	
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 asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.	Punto 2.1

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

Apartados Modelo Anexo I Circular 4/2013 de la CNMV	**Informe de remuneraciones de consejeros de Bankinter**
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.	
Variables a corto plazo:	Punto 2.3.3.2.
En particular: a. 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. b. 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. c. Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable. 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.	Punto 3.
Variables a largo plazo	Punto 2.3.3.2.
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.	Punto 3.

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

Apartados Modelo Anexo I Circular 4/2013 de la CNMV	Informe de remuneraciones de consejeros de Bankinter
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.	Punto 3
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.	Punto 3
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.	Punto 2.3.5.
B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada por los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.	n/a
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.	Punto 3
B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.	Punto 3
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.	n/a
B.16 Explique y detalles 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.	n/a
C.- DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS	
C.1.A. Retribución devengada individualmente por cada consejero en la sociedad cotizada	Punto 3, Punto 4 y Anexo estadístico
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.	Punto 3, Punto 4 y Anexo estadístico
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.	Punto 3, Punto 4 y Anexo estadístico
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 sobra la base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.	Punto 4 y Anexo estadístico
D.- OTRAS INFORMACION DE INTERÉS	
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 7

7.

Fecha de aprobación del informe

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

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 18 de febrero de 2026.

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 2025

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

Anexo 1. Informe anual de actividad de la Comisión de Retribuciones 2025

La Comisión de Retribuciones ha elaborado su Informe anual de actividad correspondiente al ejercicio 2025, que ha sido aprobado por el Consejo de Administración y se encuentra disponible en la página web corporativa de Bankinter.

bankinter.

Informe de actividad de la
Comisión de Retribuciones de Bankinter
2025

Anexo 2. Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

Anexo 2.
Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

El Consejo de Administración de Bankinter aprobó, en junio de 2024 un nuevo Plan estratégico para el Grupo, que cubre el período 2024-2026.

Posteriormente, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordó, en su sesión de 17 de julio de 2024, implantar un nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo (en adelante, el "**Plan Plurianual**"), dirigido a los consejeros ejecutivos, el Equipo de dirección y a determinados empleados "clave" del Grupo Bankinter, con el **objetivo** de conseguir la máxima motivación, fidelización y alineación con el Plan Estratégico, y trasladándoles así una visión del Banco a largo plazo para generar una cultura de sostenibilidad.

Los directivos invitados a participar en el Plan podrán percibir un incentivo (en adelante, el "**Incentivo**"), cuyo abono estará vinculado a la consecución de determinados objetivos, así como a su permanencia en Bankinter.

El Plan Plurianual está adaptado, por lo que se refiere a los consejeros ejecutivos, a la Política de Remuneraciones de consejeros aprobada por la Junta General de accionistas el 21 de marzo de 2024, siendo de aplicación desde la fecha de su aprobación y para los ejercicios 2025, 2026 y 2027, así como a las normas y recomendaciones en vigor en materia retributiva. Tal y como establece la Política, este Plan es adicional al resto de planes de retribución variable existentes en este momento o en el futuro en el Grupo Bankinter.

Las características esenciales de dicho Plan se recogen en el reglamento aprobado por el Consejo de Administración y se detallan a continuación:

i. **Participantes:** El Plan Plurianual está dirigido a los consejeros ejecutivos, el equipo de dirección (según la definición establecida en la Política de Gobierno Corporativo del Grupo Bankinter) y a determinados empleados del Grupo Bankinter que sean expresamente invitados a participar en el mismo (en adelante, los "**Participantes**").

   El Consejo de Administración de Bankinter, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, podrá invitar a participar en el Plan, una vez iniciado el periodo de vigencia, a nuevos Participantes bajo las condiciones concretas en cuanto a determinación del Incentivo de referencia que se describen en el Reglamento.

ii. **Duración**:

   - 3 años para el cálculo del importe devengado (2024-2026) y 5 años de diferimiento a contar desde 31 de diciembre de 2026 en el caso de los consejeros ejecutivos y Alta Dirección (esto es, 2028, 2029, 2030, 2031 y 2032) y 4 años de diferimiento para el resto de participantes (esto es, esto es, 2028, 2029, 2030 y 2031).

   - El periodo de devengo del Plan será desde el 1 de julio de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026.

iii. **Importe de referencia del Incentivo:**

   - Dos anualidades del salario fijo bruto anual a 31 de diciembre de 2023 fijado para el participante del Plan.

   - Para el cálculo del Importe de referencia 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.

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

iv. Indicadores y condiciones para su devengo[1]:

El Plan Plurianual está referenciado a los siguientes objetivos y siguientes condiciones para su devengo, descritas con detalle en la tabla 14 de este Informe:

- Primera fase de indicadores:

  - **Rentabilidad financiera del Grupo** (en adelante, "**ROE del Grupo**") **para cada uno de los ejercicios 2024-2026**, **en relación con un grupo de entidades comparables** (en adelante, "**Grupo de Comparación**"), cuya composición será informada en los Informes de remuneraciones de consejeros de los ejercicios en los que se mida dicho indicador.

    Dicho Grupo de Comparación será objeto de revisión cada año por la Comisión de Retribuciones para, en su caso, adaptarlo a las variaciones del mercado, y así garantizar que, en caso de cambios en el mercado, el Grupo de Comparación sigue siendo representativo, informando de ello al Consejo de Administración. Se excluyen las operaciones corporativas en el cálculo del ROE (tanto del Banco como del grupo comparable).

    El **ROE del Grupo** debe quedar por encima del punto medio del Grupo de Comparación a 31 de diciembre de cada año.

    Si se alcanza este objetivo concreto en cada uno de los años, se confirmará la mitad del Importe de referencia correspondiente a cada ejercicio si bien ello no supone el devengo parcial ya que, en todo caso, su devengo y concesión está condicionada al cumplimiento del resto de objetivos.

    En caso de incumplimiento de este objetivo en un determinado ejercicio, se realizará un ajuste sobre la parte proporcional del Importe de referencia de cada Participante, reduciéndose hasta cero el Importe correspondiente al ejercicio en cuestión, tal y como se indica en la siguiente tabla:

% ROE del Grupo	% de Incentivo devengado a 31 diciembre 2024	% de Incentivo devengado a 31 diciembre 2025	% de Incentivo devengado a 31 diciembre 2026
X > punto medio del Grupo de Comparación	100% de un 20% del Importe de referencia	100% de un 40% del Importe de referencia	100% de un 40% del Importe de referencia
X < punto medio del Grupo de Comparación	0%	0%	0%

  - **Beneficio después de impuestos del Grupo Bankinter a 31 de diciembre de 2026** ("BDI" o "BDI del Grupo") de 1.075,0 millones de euros, para percibir el 100 por 100 del Incentivo determinado de acuerdo con el objetivo ROE del Grupo.

    Los porcentajes de consecución de este objetivo serán de acuerdo con la escala siguiente:

BDI Grupo Bankinter (datos Mill €)	% Consecución Incentivo
BDI < 860,0	0%
860,0≤ BDI < 1.075,0	80%≤ X <100%
1.075,0 ≤ BDI < 1.183,0	100%≤ X <120%
BDI ≥ 1.183,0	X=120%

- Segunda Fase de indicadores[2]:

Una vez calculado el importe devengado del Plan Plurianual, según lo anterior, se aplicarán los "ajustes ex ante" descritos en la tabla 14 del presente Informe, aplicables a la retribución variable del Colectivo Identificado. Son ajustes relacionados con los indicadores del MAR (Marco de Apetito al Riesgo), de nivel 1 y de nivel 2, que reflejan adecuadamente los riesgos más importantes.

1. Para las funciones de control (segunda y tercera línea de control) que fueran Participes del Plan Plurianual, se introduce una condición específica adicional relacionada con el plan de actividad del área de control que se aprueba anualmente por la Comisión del Consejo que corresponda. Se deberá cumplir el 100 por 100 del objetivo anual para confirmar el importe calculado del Plan Plurianual anualizado de acuerdo a los indicadores de ROE Grupo comparable y BDI del Grupo.

2. Adicionalmente, en el ejercicio 2024 en el caso de la retribución variable plurianual, se tendrá en cuenta la aplicación como "ajuste ex ante" la métrica del Marco de Apetito al Riesgo "Deposit to Loan".

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

Destacar que dos de estos indicadores están directamente relacionados con objetivos ambientales y sociales: **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.**

- Tercera Fase de indicadores:

Por último, la Retribución variable plurianual se ajustaría por el **ROE TTC,** según la escala que el Consejo, a propuesta de la Comisión de Riesgos y Cumplimiento, decida en cada momento, con el objetivo de creación de valor a largo plazo y desarrollo de la Entidad durante los próximos años de manera sostenible en el tiempo y alineado con los intereses de los accionistas.

Las fases segunda y tercera nunca podrán incrementar la **Retribución Variable plurianual devengada en la primera fase, ajustándolo incluso hasta llegar a reducir a cero su devengo, en caso de no cumplir con los límites y tolerancias marcados por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Riesgos y Cumplimiento.**

v. Condiciones básicas para el cobro del Incentivo:

a) Alcanzar el umbral mínimo de cumplimiento de los objetivos

b) Otras condiciones:

- 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). En los casos de resolución contractual por mutuo acuerdo, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, podrá eximir del cumplimiento de esta condición a determinados Directivos reconociéndoles el derecho a percibir, en caso de que llegara a devengarse, la parte proporcional del incentivo correspondiente al tiempo en que hubieran contribuido a la definición y consecución de los objetivos establecidos en el correspondiente Plan.
- No haber perdido el nivel funcional o de responsabilidades desempeñado por el Participante en la fecha de aprobación del Plan.
- No tener incidencias por calificaciones de auditoría o sanciones del Comité de Prevención Penal y Ética Profesional, tal y como se describe en el propio Reglamento del Incentivo a largo plazo.

vi. Forma de abono del Incentivo:

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

Consejeros Ejecutivos y Alta Dirección[3] que perciban una retribución variable de cuantía especialmente elevada

- El 40% del Incentivo total devengado, se abonará, de forma inmediata, de la siguiente forma:
  - Un 50% será abonado, en metálico, en la nómina del mes de febrero de 2027.
  - El otro 50% será entregado al Participante en acciones "netas" (una vez descontado el ingreso a cuenta del IRPF que será calculado teniendo en cuenta el tipo marginal de retención vigente en el ejercicio 2027) de Bankinter, que serán depositadas en la cuenta de valores del Participante después de la Junta General de Accionistas de 2027.

3. Entendiendo Alta Dirección, a quien tenga la consideración de Altos Cargos en Bankinter, es decir, los directores generales y los miembros del Comité de dirección, así como los responsables de aquellas funciones de control que, conforme a la normativa aplicable, deban tener esta consideración.

Resumen ejecutivo remuneraciones 2025

1.- Introducción

2.- Política de remuneraciones de los consejeros

3.- Aplicación de la política de remuneraciones de consejeros en el ejercicio 2025

4.- Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.- Relación de tablas contenidas en este informe

6.- Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

7.- Fecha de aprobación del informe

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de retribuciones 2025

Anexo 2.- Características esenciales de la retribución variable plurianual 2024-2026

- El 60% restante del Incentivo devengado será abonado, en quintas partes, en los 5 años siguientes al del devengo (2028, 2029, 2030, 2031 y 2032). Cada uno de los pagos será efectuado en un 40% en metálico y en un 60% mediante la entrega de acciones netas.

Consejeros Ejecutivos y Alta Dirección que no perciban una retribución variable de cuantía especialmente elevada

- El 60% del Incentivo total devengado, se abonará, de forma inmediata, de la siguiente forma:
  - Un 50% será abonado, en metálico, en la nómina del mes de febrero de 2027.
  - El otro 50% será entregado al Participante en acciones "netas" (una vez descontado el ingreso a cuenta del IRPF que será calculado teniendo en cuenta el tipo marginal de retención vigente en el ejercicio 2027) de Bankinter, que serán depositadas en la cuenta de valores del Participante después de la Junta General de Accionistas de 2027.
- El 40% restante del Incentivo devengado será abonado, en quintas partes, en los 5 años siguientes al de la concesión (2028, 2029, 2030, 2031 y 2032). Cada uno de los pagos será efectuado en un 50% en metálico y en un 50% mediante la entrega de acciones netas.

Resto de Participantes que perciban una cuantía de retribución variable especialmente elevada

- El 40% del Incentivo total devengado, se abonará, de forma inmediata, de la siguiente forma:
  - Un 50% será abonado, en metálico, en la nómina del mes de febrero de 2027.
  - El otro 50% será entregado al Participante en acciones "netas" (una vez descontado el ingreso a cuenta del IRPF que será calculado teniendo en cuenta el tipo marginal de retención vigente en el ejercicio 2027) de Bankinter, que serán depositadas en la cuenta de valores del Participante después de la Junta General de Accionistas de 2027.
- El 60% restante del Incentivo devengado será abonado, en cuartas partes, en los 4 años siguientes al de la concesión (2028, 2029, 2030 y 2031). Cada uno de los pagos será efectuado en un 40% en metálico y en un 60% mediante la entrega de acciones netas.

Resto de Participantes que no perciban una cuantía de retribución variable especialmente elevada

- El 60% del Incentivo total devengado, se abonará, de forma inmediata, de la siguiente forma:
  - Un 50% será abonado, en metálico, en la nómina del mes de febrero de 2027.
  - El otro 50% será entregado al Participante en acciones "netas" (una vez descontado el ingreso a cuenta del IRPF que será calculado teniendo en cuenta el tipo marginal de retención vigente en el ejercicio 2027) de Bankinter, que serán depositadas en la cuenta de valores del Participante después de la Junta General de Accionistas de 2027.
- El 40% restante del Incentivo devengado será abonado, en cuartas partes, en los 4 años siguientes al de la concesión (2028, 2029, 2030 y 2031). Cada uno de los pagos será efectuado en un 50% en metálico y en un 50% mediante la entrega de acciones netas.

Las acciones entregadas serán sometidas a un periodo de retención de un año.

bankinter.

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia:	31/12/2025
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	687.220.296	76,50

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	69.392.356	10,10
Votos a favor	617.072.011	89,79
Votos en blanco	29.418	0,00
Abstenciones	726.511	0,11

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Don FERNANDO MARIA MASAVEU HERRERO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña MARIA LUISA JORDÁ CASTRO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	Presidente Otro Externo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don MARCELINO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña ÁLVARO ÁLVAREZ-ALONSO PLAZA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 27/03/2025
Doña TERESA MARTIN-RETORTILLO RUBIO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña CRISTINA GARCÍA-PERI ÁLVAREZ	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña TERESA PAZ-ARES RODRIGUEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña MARIA TERESA PULIDO MENDOZA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña GLORIA ORTIZ PORTERO	Consejero Delegado	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña ALFONSO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	Vicepresidente Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JUAN ANTONIO ZUFIRIA ZATARAIN	Consejero Independiente	Desde 27/03/2025 hasta 31/12/2025
Don ALFONSO VILLANUEVA RODRIGUEZ	Consejero Independiente	Desde 27/03/2025 hasta 31/12/2025

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 2025	Total ejercicio 2024
Don FERNANDO MARIA MASAVEU HERRERO	109	39							148	143
Doña MARIA LUISA JORDÁ CASTRO	128	67							195	191
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	732	51			99	81		3	966	1.466
Don MARCELINO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	109	26							135	126
Doña ÁLVARO ÁLVAREZ-ALONSO PLAZA	31	17							48	188
Doña TERESA MARTIN-RETORTILLO RUBIO	128	51							179	176
Doña CRISTINA GARCÍA-PERI ÁLVAREZ	151	57							208	189
Doña TERESA PAZ-ARES RODRIGUEZ	123	50							173	99
Doña MARIA TERESA PULIDO MENDOZA	109	39							148	126
Doña GLORIA ORTIZ PORTERO	192	35		1.050	58			1	1.336	962
Doña ALFONSO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	211	42		1.003	137	78		4	1.475	1.632
Don JUAN ANTONIO ZUFIRIA ZATARAIN	83	38							121	
Don ALFONSO VILLANUEVA RODRIGUEZ	83	23							106	

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2019	4.484	4.484			4.484	4.484	8,22	37			
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2020	3.454	3.454			1.727	1.727	8,22	14		1.727	1.727
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2021	15.318	15.318			5.106	5.106	8,22	42		10.212	10.212
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2022	16.920	16.920			4.230	4.230	8,22	35		12.690	12.690
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2023	23.990	23.990			4.798	4.798	8,22	39		19.192	19.192
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL	5.290	5.290			3.175	3.175	10,54	33		2.115	2.115

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
	DEVENGADA EN 2024											
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	RETRIBUCIÓN VARIABLE PLURIANUAL DEVENGADA EN 2022-2023	100.725	100.725			20.145	20.145	8,22	166		80.580	80.580
Doña GLORIA ORTIZ PORTERO	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2024	20.176	20.176			7.206	7.206	10,54	76		12.970	12.970
Doña GLORIA ORTIZ PORTERO	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA 2025			14.350	14.350			0,00			14.350	14.350
Doña ALFONSO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2022	6.776	6.776			1.694	1.694	8,22	14		5.082	5.082
Doña ALFONSO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2023	22.235	22.235			4.447	4.447	8,22	37		17.788	17.788
Doña ALFONSO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL	22.441	22.441			13.466	13.466	10,54	142		8.975	8.975

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		N° instrumentos	N° Acciones equivalentes	N° instrumentos	N° Acciones equivalentes	N° instrumentos	N° Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	N° instrumentos	N° instrumentos	N° Acciones equivalentes
	DEVENGADA EN 2024											
Doña ALFONSO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	RETRIBUCIÓN VARIABLE PLURIANUAL DEVENGADA EN 2022-2023	97.090	97.090			19.418	19.418	8,22	160		77.672	77.672
Doña ALFONSO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2025			12.231	12.231			0,00			12.231	12.231

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	
Doña GLORIA ORTIZ PORTERO	

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO						2.881	1.087	1.087
Doña GLORIA ORTIZ PORTERO			420	311			1.881	1.461

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	Otros beneficios corporativos (en especie)	17
Doña GLORIA ORTIZ PORTERO	Otros beneficios corporativos (en especie)	13

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 2025	Total ejercicio 2024
Doña TERESA MARTIN-RETORTILLO RUBIO		9							9	44

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Sin datos								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):
Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					
Nombre	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
Don FERNANDO MARIA MASAVEU HERRERO	148				148						148
Doña MARIA LUISA JORDÁ CASTRO	195				195						195
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	966	366		17	1.349						1.349
Don MARCELINO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	135				135						135
Doña ÁLVARO ÁLVAREZ-ALONSO PLAZA	48				48						48

	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					
Nombre	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
Doña TERESA MARTIN-RETORTILLO RUBIO	179				179	9				9	188
Doña CRISTINA GARCÍA-PERI ÁLVAREZ	208				208						208
Doña TERESA PAZ-ARES RODRIGUEZ	173				173						173
Doña MARIA TERESA PULIDO MENDOZA	148				148						148
Doña GLORIA ORTIZ PORTERO	1.336	76		13	1.425						1.425
Doña ALFONSO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	1.475	353			1.828						1.828
Don JUAN ANTONIO ZUFIRIA ZATARAIN	121				121						121
Don ALFONSO VILLANUEVA RODRIGUEZ	106				106						106
TOTAL	5.238	795		30	6.063	9				9	6.072

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 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros ejecutivos									
Doña ALFONSO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	1.828	-12,28	2.084	56,10	1.335	52,40	876	-	0
Doña GLORIA ORTIZ PORTERO	1.425	48,13	962	-	0	-	0	-	0
Consejeros externos									
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	1.349	-73,39	5.070	182,14	1.797	15,71	1.553	9,99	1.412
Don FERNANDO MARIA MASAVEU HERRERO	148	3,50	143	5,15	136	4,62	130	2,36	127
Don MARCELINO BOTIN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	135	7,14	126	-0,79	127	4,10	122	6,09	115
Doña MARIA TERESA PULIDO MENDOZA	148	17,46	126	3,28	122	6,09	115	1,77	113
Doña TERESA MARTIN-RETORTILLO RUBIO	188	-14,55	220	6,28	207	3,50	200	-8,68	219
Doña MARIA LUISA JORDÁ CASTRO	195	2,09	191	14,37	167	5,70	158	2,60	154
Doña CRISTINA GARCÍA-PERI ÁLVAREZ	208	10,05	189	21,15	156	-10,86	175	34,62	130

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Doña TERESA PAZ-ARES RODRIGUEZ	173	74,75	99	-	0	-	0	-	0
Don JUAN ANTONIO ZUFIRIA ZATARAIN	121	-	0	-	0	-	0	-	0
Don ALFONSO VILLANUEVA RODRIGUEZ	106	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña ÁLVARO ÁLVAREZ-ALONSO PLAZA	48	-74,47	188	7,43	175	4,17	168	1,82	165
Resultados consolidados de la sociedad									
	1.535.178	12,91	1.359.698	10,56	1.229.840	56,66	785.037	79,76	436.709
Remuneración media de los empleados									
	67	3,08	65	4,84	62	5,08	59	3,51	57

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:

[18/02/2026]

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

[ ] Si
[√] No