

bankinter.



RESUMEN EJECUTIVO REMUNERACIONES 2022

1.- INTRODUCCIÓN

2.- POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

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

- 2.1.1.- Órganos involucrados en la determinación de la política de remuneraciones de los consejeros.
- 2.1.2.- Benchmarking retributivo y asesores externos.

2.2.- PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.

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

- 2.3.1.- Sistema retributivo de los consejeros en su condición de tales
- 2.3.2.- Sistema retributivo del Presidente no ejecutivo.
- 2.3.3.- Sistema retributivo de los consejeros ejecutivos.
 - 2.3.3.1.- Retribución Fija de los consejeros ejecutivos.
 - 2.3.3.2.- Retribución variable de los consejeros ejecutivos.
- 2.3.4.- Remuneraciones como miembros del Consejo de otras sociedades del Grupo
- 2.3.5.- Condiciones de los contratos mercantiles
- 2.3.6.- Indemnizaciones pactadas en caso de terminación de las funciones como consejero

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

3
5
6

3.- APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS EN EL EJERCICIO 2022

3.1.- DESCRIPCIÓN DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS DIFERENTES OBJETIVOS Y EL PORCENTAJE DE DEVENGADO DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS.

3.2.- RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS (CONSOLIDADAS O NO) POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO EN 2022

3.3.- OTRA INFORMACIÓN ADICIONAL.

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

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

6.- FECHA DE APROBACIÓN DEL INFORME

Anexo 1.- Informe anual de actividad de la Comisión de Retribuciones 2022

30

37

44

49

50

RESUMEN EJECUTIVO REMUNERACIONES 2022

Remuneración de los miembros del Consejo 2022

Bankinter publica su Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros de 2022, ejercicio durante el cual el Grupo alcanzó un beneficio neto de 560 millones de euros, un 28% más que en el ejercicio precedente, y anticipa en un año el objetivo de beneficio previsto para 2023, consiguiendo superar los resultados previos a la pandemia y a la segregación de Línea Directa.

Comparativa de la retribución devengada en los ejercicios 2022 y 2021:

	Retribución fija 2022	Retribución variable 2022	TOTAL 2022	Retribución fija 2021	Retribución variable 2021	TOTAL 2021	Var. (%) 2022/2021
Presidente no ejecutivo	997	No tiene	997	970	No tiene	970	2,8%
Consejera Delegada	1.175	387	1.575	1.144	348	1.492	5,58%
Vicepresidente (*)	698	279	977	-	-	-	-

En Miles de euros.

(*) Fue nombrado consejero en la Junta General de accionistas celebrada el 23 de marzo de 2022, misma fecha en la que el Consejo de Administración le nombró Vicepresidente ejecutivo. El importe percibido en 2022 es la parte proporcional a 900 miles de euros desde la fecha de su nombramiento.

Según se refleja en este Informe, la **retribución de los miembros del Consejo de Administración de Bankinter, en sus funciones de meros consejeros**, ascendió a 1.816.990 euros, un 2,72% más que en 2021.

Por su parte, el **Presidente del Consejo de administración de Bankinter**, Pedro Guerrero, recibió en 2022 en su calidad de Consejero una retribución de 244.561 euros, compuesta de una parte fija y otra de dietas por asistencia al Consejo y a las diferentes Comisiones, lo que supone un 2,52% más que el año anterior, por iguales conceptos. Asimismo, percibió un salario fijo por sus funciones como Presidente de 748.083 euros, que es un 3% más que en 2021. El Presidente del Consejo no percibe remuneración variable de ningún tipo. Con todo ello, la remuneración total de Pedro Guerrero en 2022 ascendió a 997.574¹ euros, **un 2,8% más** que el ejercicio anterior.

Por su parte, la **Consejera Delegada**, M^a Dolores Dancausa, recibió por sus funciones de Consejera 203.801 euros (retribución fija + dietas de asistencia), un 3,8% más que en 2021. Adicionalmente, obtuvo por sus funciones ejecutivas un salario fijo de

971.043 euros, un 4% más que en 2021; y una retribución variable anual devengada en 2022, por importe de 387.331 euros, compuesta de acciones (217 miles de €) y efectivo (170 miles de €). La suma por todos estos conceptos asciende a un total de 1.575.566¹ euros, que supone **un 5,58% más** que el ejercicio anterior.

Por lo que se refiere al **Vicepresidente ejecutivo**, D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda, nombrado el 23 de marzo de 2022, recibió en su calidad de Consejero una retribución de 174.226 euros, (retribución fija + dietas de asistencia). Asimismo, por sus funciones ejecutivas percibió un salario fijo de 697.500 euros y una retribución variable anual devengada en 2022 de 279.326 euros, compuesta al 50% de acciones y efectivo. La suma total asciende a 1.154.089¹ euros, sin que exista comparativa respecto al año anterior.

¹ Incluye también la remuneración en especie y otros beneficios corporativos: 5 miles de euros el Presidente del Consejo, 13 miles de euros a la Consejera Delegada y 3 miles de euros al Vicepresidente ejecutivo.

Ajuste de la retribución variable a indicadores de Sostenibilidad:

Bankinter ha incorporado un nuevo indicador al Marco de Apetito al Riesgo del Grupo Bankinter (en adelante, MAR) denominado **Emisiones Financiadas, que mide el impacto en la descarbonización de la economía a través de la financiación concedida por el Banco a sus clientes.**

En el Grupo Bankinter la remuneración variable de las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen repercusión material en el perfil de riesgos de Bankinter ("Colectivo identificado"), entre los que se encuentran los consejeros ejecutivos, es objeto de ajuste en función de los indicadores concretos del MAR que determina 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"). Por todo ello, **se ha incorporado este nuevo indicador del MAR (Emisiones Financiadas), para ajustar la retribución variable devengada en el año 2023 del Colectivo identificado (incluida la devengada por los Consejeros ejecutivos).**

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

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

En relación con la retribución media de los empleados:

Siguiendo las recomendaciones de la CNMV, para facilitar la comparabilidad de los datos con los de otras empresas que elaboran el Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros, se ha elaborado la información sobre retribución media de los empleados considerando la cifra de la remuneración devengada por los empleados, incluyendo solo conceptos fijos y variables².

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.

	Ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Remuneración media de los empleados	59.842	4,95	57.022

² Dato de "sueldos y gratificaciones" del epígrafe de Gastos de Personal de las cuentas anuales consolidadas).

1.- INTRODUCCIÓN

El presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2022 (en adelante, "Informe" o "IARC"), ha sido aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de fecha 22 de febrero de 2023, a propuesta de la Comisión de Retribuciones de Bankinter, S.A. (en adelante, "Bankinter", la "Entidad", la "Sociedad" o el "Banco") conforme a lo previsto en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, LSC) siguiendo el contenido y las instrucciones establecidas en la Circular 3/2021 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

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

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

El informe, junto con la información estadística que se incluye en el apartado 4, es objeto de difusión, como Otra Información Relevante, de forma simultánea al Informe anual de Gobierno Corporativo y se incluye, 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 2022 y se someterá a votación, con carácter consultivo y como punto separado del orden del día, a la Junta General Ordinaria de Accionistas del ejercicio 2023.



2.- POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Bankinter, vigente para los ejercicios 2022, 2023 y 2024 (en adelante, la "Política de Remuneraciones de los Consejeros" o "la Política"), fue aprobada por la Junta General de accionistas celebrada el 21 de abril de 2021, por un 86,475% del capital. La citada Política, y su aplicación durante el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2022, se describe en el presente informe y está disponible en la página web corporativa de la sociedad, siendo su enlace: [Remuneraciones | Web Corporativa Bankinter](#).

La Política de Remuneraciones es acorde con el sistema de remuneración previsto en los Estatutos Sociales y tiene en consideración todas las exigencias establecidas por la normativa que le es de aplicación como entidad de crédito y como sociedad de capital cotizada, y está alineada con las recomendaciones de buen gobierno y las mejores prácticas de mercado.

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 septuagesimales de la Ley de Sociedades de Capital, la Política vigente 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 octuagesimales, 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, en la definición de la Política se ha mantenido el alineamiento con los mismos principios generales que inspiran la Política de Retribuciones General del Grupo Bankinter, que incluye la Política Retributiva del Colectivo Identificado, la cual regula la retribución de las categorías de personal cuyas actividades tienen impacto significativo en el perfil de riesgo del Grupo Bankinter (en adelante, "Colectivo identificado"), en el que se incluye a los miembros del Consejo de Administración con funciones ejecutivas, 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.

Además, **no contempla excepciones temporales** y recoge una delegación en el Consejo de la facultad para ajustar el número de acciones a entregar al Colectivo identificado como parte de la remuneración variable diferida cuando, con anterioridad a la fecha de entrega efectiva de éstas, se produjera una operación de ampliación de capital mediante la emisión de acciones liberadas y/o con cargo a reservas, el desdoblamiento (split) o agrupamiento (contrasplit) de las acciones en circulación o cualquier otra operación corporativa de naturaleza similar o que pueda determinar efectos equivalentes.



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

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

Tabla 1

Factores internos	Factores externos
Plan estratégico Alineamiento del paquete retributivo con los objetivos a corto y largo plazo establecidos en el plan estratégico 2022-2023.	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.
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 de buen gobierno (ASG) con objeto de hacer sostenible y socialmente responsable la estrategia del negocio del Grupo Bankinter.	Dialogo 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.
Gestión prudente de riesgos Desincentivando la asunción de riesgos presentes y futuros que rebasen el nivel tolerado por el Grupo y teniendo en cuenta los intereses de sus grupos de interés.	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 .

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 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, de fecha 22 de julio de 2020, 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.

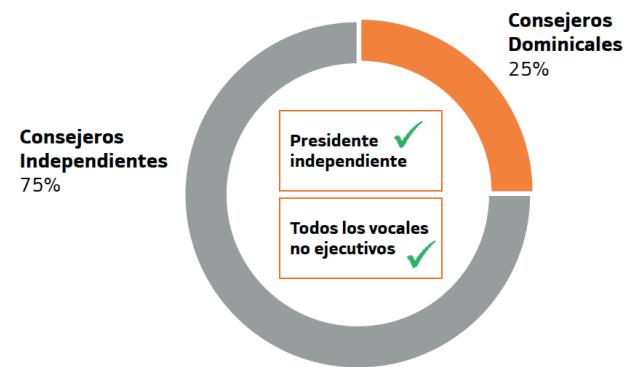
- Revisar periódicamente los programas de retribución, ponderando su acomodación y sus rendimientos y procurando que las remuneraciones de los consejeros se ajusten a criterios de moderación y adecuación a los resultados de la sociedad.
- Velar por la transparencia de las retribuciones y la inclusión 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 2022 se encuentra detallado en el **Anexo 1** del presente informe.

En relación con su composición, de conformidad con los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo, así como con su propio Reglamento, la Comisión de Retribuciones está compuesta actualmente por un número de **cuatro consejeros**, designados por el Consejo de Administración, **todos externos y no ejecutivos**, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital, siendo su **mayoría consejeros independientes (75%)**, incluido el consejero que preside la misma:

Tabla 2

Composición Comisión de Retribuciones		
Presidente:	D. Álvaro Álvarez-Alonso Plaza	Consejero externo independiente
Vocales:	D. Fernando Masaveu Herrero	Consejero externo dominical
	D. Teresa Martín-Retortillo Rubio	Consejero externo independiente
	D. Fernando Francés Pons	Consejero externo independiente
Secretaria no vocal:	Dª. Gloria Calvo Díaz	Secretaria del Consejo



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

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

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

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 LOSS y el Reglamento del Consejo de Administración).

La Comisión de Riesgos y Cumplimiento verificó en su reunión de fecha 20 de febrero de 2023, y sin perjuicio de las funciones de la Comisión de Retribuciones, que los incentivos previstos del Colectivo identificado en el sistema de remuneración tienen en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios.

Adicionalmente, en la sesión de la Comisión de Riesgos y Cumplimiento celebrada en la misma fecha, fue presentado por el área de Control de Riesgo el informe sobre la evaluación de la idoneidad de los parámetros y valores propuestos como objetivos para el incentivo variable del año 2023 del Colectivo identificado, el cual concluye que los mismos cumplen con el nivel de apetito al riesgo de Bankinter y guardan un equilibrio adecuado entre los distintos objetivos de forma que no se fomentan actuaciones que puedan generar riesgos excesivos.

2.1.2.- Estudio comparativo y asesores externos.

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

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

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

En relación a los consejeros ejecutivos y de 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:

Empresas utilizadas en el benchmark

Mercado del sector financiero bancario español¹	Mercado multisectorial de altos ejecutivos en grandes grupos españoles²
Banco Santander	BBVA
CaixaBank	Banco Sabadell
Deutsche Bank	Kutxabank
Banca March	Abanca

1 En algunos casos, se han considerado segmentos específicos de directivos, tales como Banca Privada/Gestión Patrimonial, Consumer Finance o Banca de Inversiones, con datos extraídos, cuando ha sido posible, de la muestra de mercado seleccionada o de fuentes complementarias.

2 Este Mercado se ha considerado como complementario para posiciones ejecutivas permeables entre sectores de actividad.

Tanto en términos absolutos como comparativos con el sector, y según resulta de los estudios realizados por Korn Ferry para Bankinter, las cuantías tanto fijas como variables percibidas pueden calificarse como moderadas y prudentes y, en todo caso, proporcionales al beneficio anual generado por el Banco, a la retribución ofrecida anualmente a los accionistas y al beneficio retenido para reforzar en cada ejercicio el capital social. El valor del paquete global de compensación de los consejeros ejecutivos está ajustado a la mediana de sus comparables, en un 94% para la Consejera delegada y un 82% para el Vicepresidente ejecutivo.

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

2.2.- PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.

Como ha quedado dicho, la Política de remuneraciones de los consejeros de Bankinter se asienta en los mismos principios establecidos en la Política Retributiva General del Grupo Bankinter, la cual tiene por objeto establecer los principios y elementos esenciales de un sistema de remuneración plenamente compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad y la sana y prudente gestión del riesgo, tanto en términos absolutos como comparativos con el sector, definiendo las prácticas retributivas del Banco y estableciendo los me-

canismos 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, en su caso, los elementos de riesgo en materia de sostenibilidad
Igualdad retributiva	La Política velará por la no discriminación y promoverá una gestión salarial 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 a las necesidades que surjan en cada momento. Las normas para la gestión retributiva serán explícitas y conocidas por los consejeros de la Entidad, primando siempre la transparencia en términos retributivos.
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.

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 riesgos de Bankinter (Colectivo identificado), entre los que se encuentran los miembros del consejo con funciones ejecutivas, tiene en consideración los riesgos actuales y futuros. A este respecto, los sistemas de retribución variable aplican cláusulas de diferimiento, reducción (malus)

y devolución (clawback), y establecen una proporción adecuada entre la retribución fija y variable, que no incentiva la asunción excesiva de riesgos. Como muestra la tabla siguiente, la Política Retributiva del Grupo Bankinter establece los **requerimientos y ajustes** adicionales **sobre la retribución variable** de dichas categorías de personal, entre los que se encuentran los miembros del consejo con funciones ejecutivas, evitando así posibles conflictos de interés:

Tabla 5

Retribución variable	
Bankinter adopta prácticas retributivas sólidas	
<ul style="list-style-type: none"> • Vinculación del pago de la retribución a los resultados de la Sociedad (pay for performance): su importe total se basará en una evaluación en la que se combinen los resultados del individuo, valorados conforme a criterios tanto financieros como no financieros, de la unidad de negocio afectada, y los resultados globales de la Entidad • Tienen en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros, efectuando un ajuste por los mismos si es necesario, y también tendrá en cuenta el coste de capital y la liquidez necesarios. • Los incentivos incorporan una perspectiva a largo plazo en la retribución: La evaluación de los resultados se inscribirá en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se asienta en los resultados a largo plazo, y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en resultados se escalona a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Entidad y sus riesgos empresariales. • La parte diferida de la retribución variable solo se pagará o se consolidará si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la Entidad en su conjunto, y si se justifica sobre la base de los resultados de la Entidad, de la unidad de negocio y de la persona de que se trate. • Los objetivos se fijan siempre principalmente en referencia al cumplimiento del objetivo global de beneficio antes de impuestos del Banco y, en su caso a los objetivos específicos de cada área o centro de negocio y solo en parte, y no siempre, al cumplimiento de objetivos individuales • Ajuste de la retribución variable a indicadores de sostenibilidad: La remuneración variable calculada conforme a los indicadores anteriores, es objeto de ajuste en función de indicadores del Marco de Apetito al Riesgo de acuerdo con las métricas que reflejan adecuadamente los riesgos más importantes, incluidos riesgos ASG. Estos indicadores pueden reducir a cero la remuneración variable devengada, y nunca incrementarla. • Rigurosos controles separados e independientes en relación con las áreas de mayor implicación con los mercados, para garantizar una adecuada gestión del riesgo asumido en cada momento y el cumplimiento del marco de inversión establecido anualmente por el Consejo de Administración. • Las áreas de control no tienen retribuciones variables indexadas al cumplimiento de objetivos de áreas a las que controlen • Pago de la retribución variable en acciones de la Sociedad • La remuneración variable total se reducirá de forma considerable cuando la Entidad obtenga unos resultados financieros poco brillantes o negativos, teniendo en cuenta tanto la remuneración actual como las reducciones en los pagos de cantidades previamente devengadas, en su caso, a través de cláusulas de reducción de la remuneración ("malus") o de recuperación de retribuciones ya satisfechas ("clawback"). 	Bankinter evita prácticas retributivas no alineadas con los intereses de sus accionistas

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

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

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

Remuneración miembros del Consejo en su condición de tales
<ul style="list-style-type: none">• 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, de conformidad con los artículos 217 y 529 septdecies de la Ley de Sociedades de Capital, fijó dentro de la Política de remuneraciones de consejeros vigente, el **importe máximo de la retribución anual de los consejeros en su condición de tales en el importe de 2.200.000 euros**, y que permanecerá vigente para todo el periodo de vigencia de la Política en tanto no se apruebe su modificación por la Junta General.

La determinación concreta del importe correspondiente a cada uno de los consejeros por los conceptos citados anteriormente se establece anualmente por el Consejo de Administración, teniendo en cuenta los cargos desempeñados por cada consejero en el propio órgano colegiado y su pertenencia y asistencia al Consejo y a las distintas Comisiones. En este sentido, y dentro del límite fijado por la Junta, el Consejo de Administración, determinó el uso de los siguientes conceptos e importes para los ejercicios 2022 y 2023:

Tabla 6

Concepto	Pago	Cargo	Importe (en €)		Variación 2023 vs 2022
			2023	2022	
	En efectivo y pago mensual.	Presidente Consejo	203.974	195.190	
Asignación fija (ANUAL)	La cuantía variará dependiendo de las responsabilidades o funciones ejercidas en el seno del Consejo o sus Comisiones.	Consejero ejecutivo	179.976	172.226	
Por el cargo de vocal del Consejo		Resto de vocales del Consejo <i>(importe adicional al que le corresponda por alguno de los cargos anteriores)</i>	101.987	97.595	4,5%
		Presidente Comisión	17.998	17.223	
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.		por sesión	por sesión	
			Consejo	Comisión	
		Presidente	2.400	1.800	2.296
		Vocal	1.800	1.200	1.722
					1.148
Entrega de acciones, derechos de opción sobre las mismas o retribución referenciada al valor de las acciones	Este concepto retributivo no es utilizado actualmente.				4,5%

Para 2023, las cantidades anteriores han sido actualizadas un 4,5% por 100 respecto a las establecidas para el ejercicio 2022, porcentaje igual al incremento general aplicado a los empleados del Grupo Bankinter. Se establece que, en caso de fallecimiento, se transmitan a sus herederos o beneficiarios las cantidades pendientes de percibir, pero ya devengadas, que correspondan al consejero llevándose a cabo las actuaciones que para ello sean necesarias. En caso de incapacidad del consejero que no le permita el ejercicio de sus responsabilidades, les serán reconocidos a éste, también, todos los derechos sobre cantidades pendientes de percibir pero ya devengadas.

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

2.3.2.- Sistema retributivo del Presidente no ejecutivo.

Remuneración Presidente no ejecutivo

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

Desde el año 2013, el Presidente no ejecutivo del Consejo desempeña funciones institucionales no ejecutivas (descritas en el Informe anual de Gobierno Corporativo), adicionales a las que desempeña en su condición de Presidente del órgano colegiado, estas últimas retribuidas según el esquema del punto anterior.

Por estas funciones, el Presidente no ejecutivo percibe, únicamente, retribución fija, y no remuneración variable, conforme a los mismos criterios indicados en el punto anterior para con los consejeros no ejecutivos.

Considerando lo anterior, y de conformidad con lo previsto en los Estatutos y el Reglamento del Consejo, en atención a las responsabilidades atribuidas y demás circunstancias objetivas, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha acordado los siguientes importes anuales de **retribución fija para el Presidente no ejecutivo**:

Presidente no ejecutivo	Tabla 7						
	Retribución fija 2023	Dif. % 2023 vs. 2022	Retribución fija 2022	Dif. % 2022 vs. 2021	Retribución fija 2021	Dif. % 2021 vs. 2020	Retribución fija 2020
	781.747 euros anuales	4,5%	748.083 euros anuales	3%	726.294 euros anuales	0%	726.294 euros anuales

Dicha cantidad ha sido objeto de actualización, para 2023, en un 4,5% por 100, al igual que las retribuciones de los consejeros detalladas en el epígrafe anterior e igual al incremento general aplicable a los empleados del Grupo Bankinter.

Adicionalmente, el Presidente es beneficiario de una póliza de seguro médico suscrita por el Banco, que le es imputada como **retribución en especie**, así como otros beneficios sociales aplicables al resto de empleados. Los importes satisfechos durante el ejercicio 2022 son objeto de información en el apartado 3 de este Informe.

El Presidente **no es beneficiario del Sistema de Previsión social**.

2.3.3.- Sistema retributivo de los consejeros ejecutivos.

Remuneración consejeros ejecutivos

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

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

Tabla 8

Nombre consejero Ejecutivo	Cargo en el Consejo	Funciones
D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	Vicepresidente Ejecutivo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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.
Dña. María Dolores Dancausa Treviño	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. Los derechos derivados de dicho Sistema no se consolidan en el momento de la extinción de la relación contractual con la Sociedad sino cuando se cumple alguna de las contingencias previstas específicamente para dicha consolidación conforme a la Política y el Reglamento del Sistema de Previsión Social de Altos Directivos de Bankinter: jubilación, fallecimiento e invalidez. No está asociado su abono al supuesto de cese por cualquier causa. No existen, por tanto, derechos consolidados a fecha actual.

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

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 la Entidad.

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

- Mejorar el valor de la Entidad y de sus acciones.
- Inscribir la evaluación de los resultados en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se asienta en los resultados a largo plazo, y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en resultados se escalona a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Entidad y sus riesgos empresariales.
- Retener el talento. Los planes de retribución variable plurianual que la Entidad implante tendrán por objeto permitir a las Personas sujetas participantes en el mismo percibir, transcurrido un determinado período de tiempo y habiéndose cumplido los objetivos determinados y comunicados al efecto, un importe dinerario o en especie referenciado a la retribución fija.

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

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

Así, el Consejo de Administración ha fijado, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, que el porcentaje de retribución variable anual para el ejercicio 2023, bajo un escenario de cumplimiento del 100 por 100, sea del 35 por 100 de la retribución fija establecida por sus funciones ejecutivas (sin incluir los beneficios sociales y los planes de previsión), manteniendo así invariable dicho porcentaje en los últimos años.

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

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

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



2.3.3.1.- Retribución Fija de los consejeros ejecutivos.

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

Tabla 10

RETRIBUCIÓN FIJA		Periodicidad del abono	Vicepresidente ejecutivo	Consejera Delegada
Salario Fijo	<p>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.</p> <p>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)</p>	mensual	✓	✓
Retribución en especie	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	✓	✓



Tabla 10

RETRIBUCIÓN FIJA		Periodicidad del abono	Vicepresidente ejecutivo	Consejera Delegada
Sistema de previsión social	<p>Bankinter no tiene contraídas obligaciones o compromisos por pensiones con ningún miembro del Consejo de Administración, a excepción de la Consejera Delegada.</p> <p>La Junta General de accionistas que se celebró el 22 de marzo de 2018, aprobó, a propuesta del Consejo de Administración de Bankinter, un "Sistema de previsión social complementaria para consejeros ejecutivos y comité de dirección" (en adelante, "el Plan de 2018"), compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad, que contempla mecanismos que permiten el ajuste de las aportaciones de la Entidad correspondientes en función de resultados o circunstancias adversas. Además, para la Consejera Delegada, los directores generales y personal asimilado, el 15 por 100 se considera beneficio discrecional de pensiones quedando sometida al régimen aplicable a éstos</p> <p>Las características principales del sistema de previsión actualmente vigente son las que se describen a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistema de aportaciones anuales complementarias de la aportación única inicial. La Consejera Delegada de Bankinter S.A. contaba, hasta el año 2018, con un plan de previsión consistente en una única aportación de 600 miles de euros que cubría las contingencias habituales de jubilación, fallecimiento e invalidez. Dicha única aportación había sido realizada en 2005 cuando desempeñaba sus funciones como Consejera Delegada de la filial de Bankinter, Línea Directa Aseguradora S.A. y se mantuvo inalterada en el momento de su nombramiento como Consejera delegada de Bankinter, S.A. en el año 2010. • Plazo para el inicio de las aportaciones: 5 años a partir de la aportación inicial. Habida cuenta de que la Consejera Delegada había sido nombrada en su cargo actual en 2010, en el momento de aprobación del plan en 2018 había transcurrido un período notablemente superior al previsto en el Plan, iniciándose así las aportaciones al sistema de previsión social en el mismo ejercicio 2018. • % de aportación anual: 60% retribución fija. Dicho porcentaje ha sido calculado teniendo en cuenta, por un lado, el tiempo transcurrido desde la primera y única aportación en 2010 que, en realidad, había sido realizada por Línea Directa Aseguradora en 2005 y había permanecido inalterada desde entonces, lo que provocaba un desfase respecto de sus comparables; y, por otro lado y como consecuencia de lo anterior, el tiempo que resta hasta que alcance su edad de jubilación. • Las aportaciones anuales que se realicen no están consolidadas, ni su consolidación se produce en el momento de la extinción de la relación contractual con la Sociedad sino cuando se cumple alguna de las contingencias previstas específicamente para dicha consolidación conforme a la Política y el Reglamento del sistema de previsión social de Altos directivos de Bankinter: jubilación, fallecimiento e invalidez. • Las aportaciones cesan, en todo caso, al alcanzarse la edad de jubilación. <p>Con todo lo anterior, el sistema de previsión social de la Consejera delegada es extraordinariamente prudente ya que, con la aportación anual del 60% iniciada en 2018, el resultado, en el momento de consolidación de sus derechos, es de una cobertura equivalente al 31,5% de su salario fijo, lo que no solo respeta las mejores prácticas sino que queda considerablemente por debajo, tanto de sus comparables como del resultado que se habría producido en el caso de que se hubieran realizado aportaciones en porcentaje inferior pero, como es la práctica generalizada, desde el momento de su designación en 2010, tal y como se refleja en la tabla siguiente:</p>	anual	X	✓

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

Importe de retribución fija para el ejercicio 2023 y su evolución:

La evolución del **salario fijo** de los consejeros ejecutivos se muestra en las siguientes tablas. Dicho salario fijo ha sido objeto de actualización del 4,5% para 2023 (igual al incremento general aplicado a toda la plantilla de Bankinter), en razón al entorno económico actual y valorando su dedicación y desempeño, y mantiene, aun así, una diferencia significativa con sus comparables según muestran los estudios retributivos anteriormente mencionados:

Tabla 11

Vicepresidente ejecutivo	Salario Fijo 2023	Dif. % 2023 vs. 2022	Salario Fijo 2022 ^(*)
	940.500 euros anuales	4,5%	900.000 euros anuales

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

Tabla 12

Consejera Delegada	Salario Fijo 2023	Dif. % 2023 vs. 2022	Salario Fijo 2022	Dif. % 2022 vs. 2021	Salario Fijo 2021	Dif. % 2021 vs. 2020	Salario Fijo 2020
	1.014.740 euros anuales	4,5%	971.043 euros anuales	4%	933.695 euros anuales	0%	933.695 euros anuales

En el apartado 3 de este Informe se incluye el importe satisfecho en el ejercicio 2022 así como el acumulado, resultante de la aplicación tanto del sistema de previsión social como del resto de beneficios sociales de los que es beneficiaria la Consejera Delegada.

Como se recoge anteriormente, el Vicepresidente ejecutivo no es beneficiario de ninguno de dichos sistemas.



2.3.3.2.- Retribución variable de los consejeros ejecutivos.

Tabla 13

RETRIBUCIÓN VARIABLE		Periodicidad del abono	Vicepresidente ejecutivo	Consejera Delegada
Recompensar la creación de valor a través de la consecución de los objetivos contemplados en los planes estratégicos del Grupo				
Retribución variable anual	Bankinter no define esquemas de retribución variable específicos para los Consejeros Ejecutivos, sino que se les aplica el mismo sistema de incentivo variable que se aplica al resto del colectivo identificado . 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 de la actividad bancaria al tiempo que se promueve una gestión del riesgo sólida y efectiva que evite que la retribución variable pueda crear incentivos a comportamientos individuales de asunción excesiva de riesgos. El sistema de reparto es individual sobre la base de la función y responsabilidad asignada.	Anual	✓	✓
Retribución variable plurianual	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. Conseguir su máxima motivación, fidelización y alineamiento con el Plan Estratégico de la Entidad para el periodo 2022-2023, trasladándoles así una visión del Banco a largo plazo para generar una cultura de sostenibilidad.			
("ILP 2022-2023")	Destaca en este Plan su duración, de dos años en lugar de los 3 años habituales, lo que se explica en razón del objetivo estratégico fijado por la Entidad consistente en alcanzar, en 2023, la cifra de Beneficio Despues de Impuestos obtenida por la Entidad en 2019, antes de la segregación de su filial, Línea Directa Aseguradora (LDA), es decir, un BDI de 550 millones de euros, evidenciando la resiliencia y sostenibilidad del modelo de negocio de Bankinter después de producida dicha segregación. <u>Otras condiciones para el cobro del ILP 2022-2023:</u> <ul style="list-style-type: none"> • 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 caso de extinción de la relación laboral o mercantil del Participante con el Grupo Bankinter con carácter previo a la primera fecha de concesión del Incentivo y por cualquier causa (i.e. despido, baja voluntaria, cese, fallecimiento, incapacidad permanente, jubilación, prejubilación, etc.) determinará de forma automática y sin necesidad de comunicación alguna la extinción del derecho al cobro de este Incentivo. • 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, según los criterios establecidos en el Reglamento del Plan plurianual 2022-2023 aprobado por el Consejo de Administración, a propuestas de la Comisión de Retribuciones, o sanciones del Comité de Prevención Penal y Ética Profesional. 	Bienal	✓	✓
Este Plan, dado su propósito, es adicional al resto de planes de retribución variable existentes en este momento.				

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

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

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

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



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

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	Ratio CET1 Es el ratio del capital básico (core capital) en relación con los activos ponderados por riesgo (APRs o RWA)	Solvencia	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% .
	Buffer Liquidez + Capacidad Emisión Está compuesto por dos conceptos de liquidez:	Liquidez	Incumplimiento Límites 0 1 0 100 85 1 95 70 2 90 0 3 80 0 4 70 0 5 0 0
	- Buffer de Liquidez que mide el Saldo de Caja, la Cuenta Bancos Centrales, el interbancario y los activos descontables, y		% aplicado para ajustar la Retribución variable devengada en la primera fase
	- La capacidad de emisión de cédulas.		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.
	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	Incumplimiento Tolerancia 0 1 0 100 85 1 95 70 2 90 0 3 80 0 4 70 0 5 0 0
	% Activos problemáticos Mide el peso de las exposiciones de riesgo de crédito con problemas de deterioro.	Crédito	% aplicado para ajustar la Retribución variable devengada en la primera fase
Nivel II	NPS (Net Promoter Score) de los Clientes total Banco según encuestas de calidad Mide la propensión del cliente a recomendar el Banco.	Reputacional	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% .
	Emisiones financieras (Toneladas equivalentes por millón financiado) (*) Mide las toneladas de emisiones directas de CO ₂ equivalentes por millón de euros financiado.	Medioambiental	Por debajo de Límites (*) 0 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.

(*) Aplicable para la retribución variable devengada en 2023.

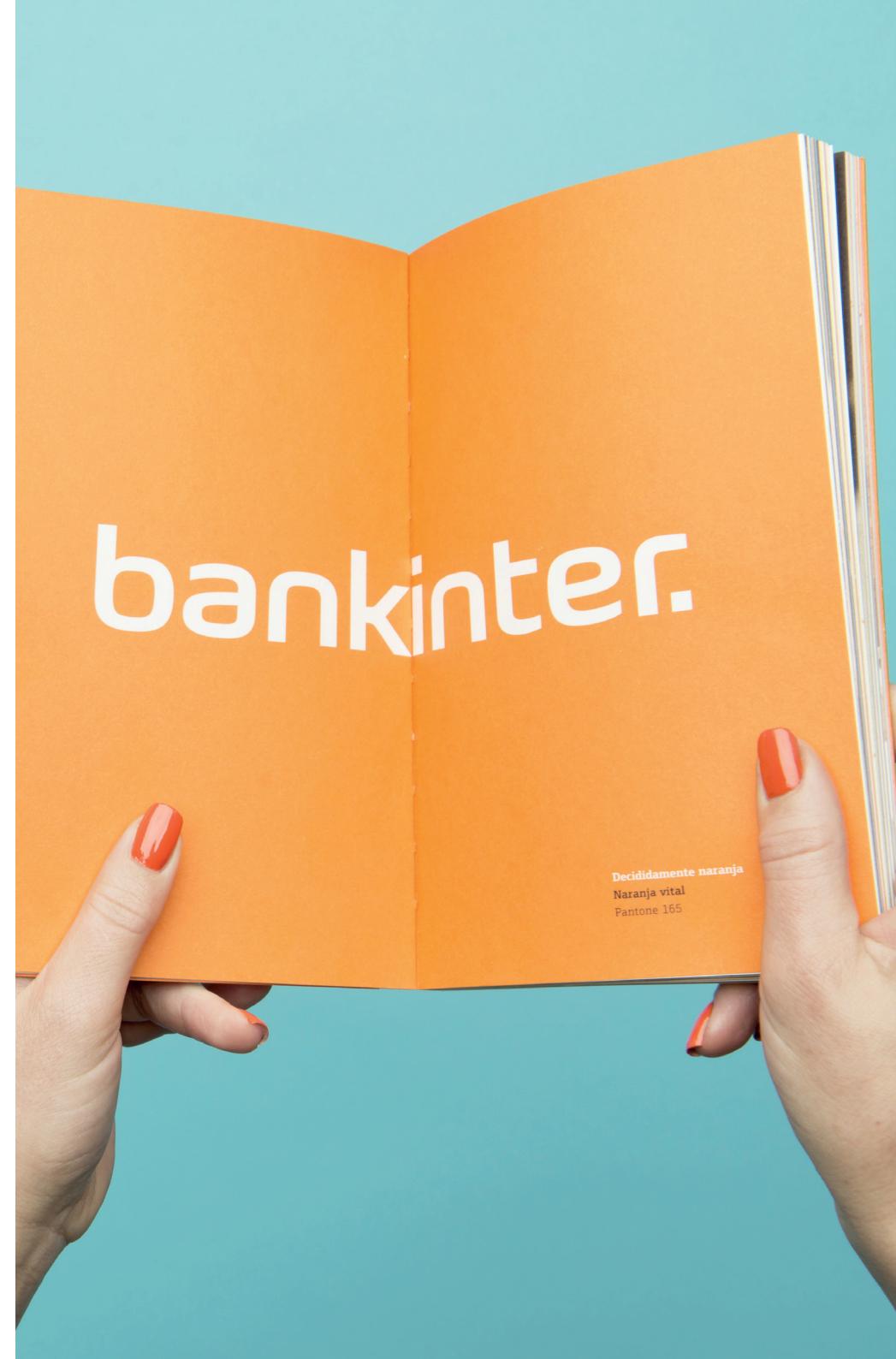
- **Tercera fase:** la Retribución variable se ajusta por el **ROE TTC**.

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

Con ello, el diseño del sistema de retribución variable de los consejeros responde plenamente al compromiso acreditado de Bankinter con la sostenibilidad a largo plazo en todos sus ámbitos, compromiso que se traduce en el uso de indicadores robustos, de larga duración, controlados y verificados por las áreas de control de la entidad, el supervisor y los auditores externos. Y, como parte de ese diseño, y en relación con objetivos sociales y medioambientales concretos, el MAR incorpora como indicadores el NPS de Clientes y, a partir de 2023, el de Emisiones Financiadas, que son trasladados a la retribución variable.

Características de la Retribución variable 2023

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



Decididamente naranja
Naranja vital
Pantone 165

Tabla 15

Periodicidad de la Retribución variable	Indicador	¿Qué mide?	Peso	% Cumplimiento	% Devengo incentivo	Impacto en el devengo de la remuneración variable total
Anual	Beneficio Antes de Impuestos (BAI) de la Actividad Bancaria de España, Portugal e Irlanda (incluyendo EVO)	Adeuada gestión de los riesgos y su vinculación a la gestión del medio y largo plazo	40%	90% ≤ x ≤100% 100% < x ≤120%	80% ≤ x ≤100% 100% < x ≤120% lineal	0 a 120%
	Margin de Explotación antes de provisiones de la Actividad Bancaria de España, Portugal e Irlanda (incluyendo EVO),	Sostenibilidad del negocio en el medio y largo plazo y el alineamiento con la política de riesgo de la Entidad	60%	90% ≤ x ≤100% 100% < x ≤120%	80% ≤ x ≤100% 100% < x ≤120% lineal	
	ROE del Grupo <u>Medido en dos fechas:</u> 31 de diciembre de 2022 31 de diciembre de 2023	Capacidad para generar valor a sus accionistas	100% (50% cada año)	% ROE del Grupo X > punto medio del Grupo de Comparación X < punto medio del Grupo de Comparación	% de Incentivo devengado a 31 diciembre 2022 100% de un 1/2 del Incentivo Target 0%	% de Incentivo devengado a 31 diciembre 2023 100% de un 1/2 del Incentivo Target 0%
Primera fase	Beneficio después de impuestos (BDI) a 31 de diciembre de 2023	Adeuada gestión de los riesgos y su vinculación a la gestión del medio y largo plazo	100%	BDI Grupo Bankinter (datos Mill €) BDI < 440,0 440,0 ≤ BDI < 550,0 550,0 ≤ BDI < 575,0 BDI ≥ 575,0	% Consecución Incentivo 0% 80% ≤ X <100% 100% ≤ X <120% X=120%	0 a 120%
Plurianual	Beneficio después de impuestos (BDI) a 31 de diciembre de 2023	Adeuada gestión de los riesgos y su vinculación a la gestión del medio y largo plazo	100%	BDI Grupo Bankinter (datos Mill €) BDI < 440,0 440,0 ≤ BDI < 550,0 550,0 ≤ BDI < 575,0 BDI ≥ 575,0	% Consecución Incentivo 0% 80% ≤ X <100% 100% ≤ X <120% X=120%	0 a 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 financieradas), que reflejan adecuadamente los riesgos más importantes	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%	
		Buffer Liquidez + Capacidad Emisión	100%			
Anual y Plurianual	Nivel 1	Sensibilidad Margen de Intereses	100%	(* Aplicable para la retribución variable devengada en 2023.	0 a 100%	
		% Activos problemáticos	100%			
(ajuste ex ante)	Nivel 2	NPS Clientes total Banco según encuestas de calidad	100%			
		Emisiones financieradas (*)	100%			
Tercera fase (ajuste ex ante)	Anual y Plurianual	ROE TTC (through the cycle), rentabilidad sobre capital invertido.	Tiene en cuenta la perspectiva estructural y objetivos a largo plazo	ROE TTC < 6% 6% ≤ ROE TTC ≤ 7% ROE TTC > 7%	0%	0 a 100%
					50%	
					100%	

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:

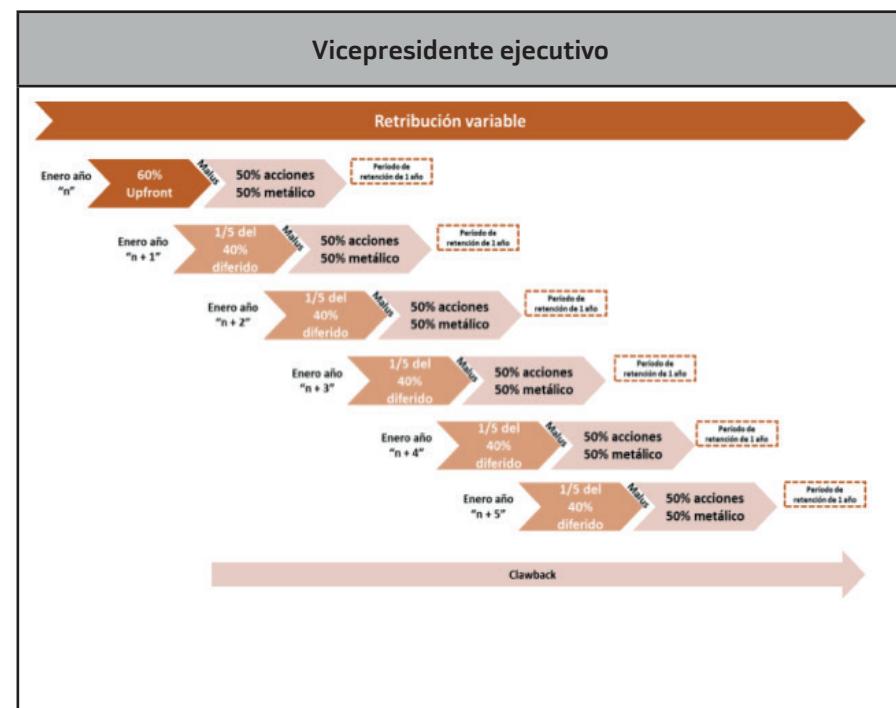
Tabla 16

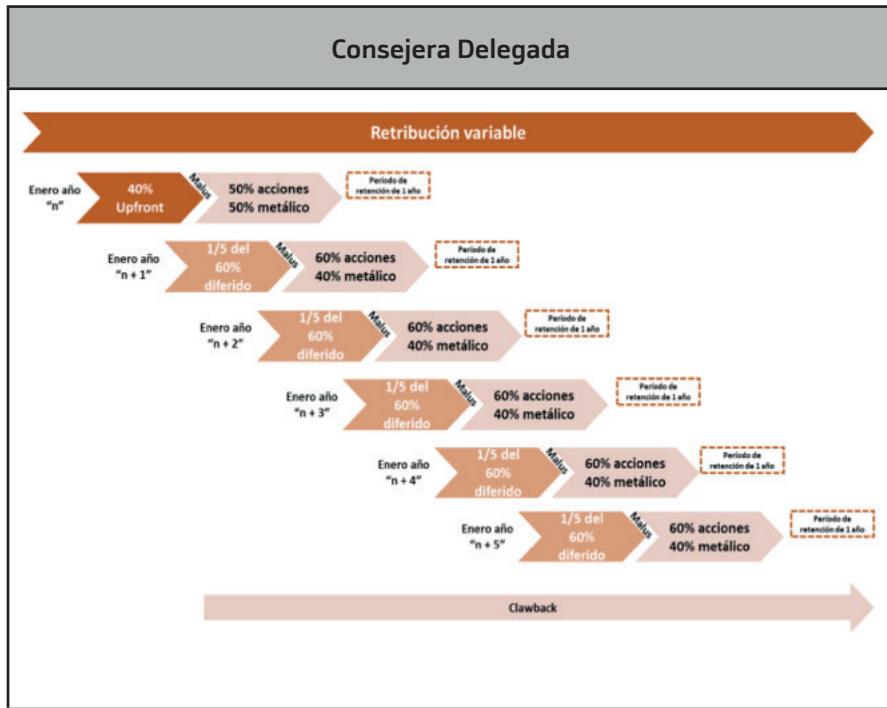
Cláusulas a las que está sujeta la retribución variable finalmente devengada		
Entrega acciones		
Diferimiento	Prohibición operaciones cobertura	Periodo de retención de las acciones
Una parte sustancial se diferirá durante un periodo de 5 años.	Ni sobre acciones pendientes de entregar ni acciones ya entregadas	1 año a contar desde cada entrega
Ajustes ex post		
Cláusulas de reducción (malus) y devolución (clawback), aplicables al 100% del importe concedido		

De acuerdo con la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, la remuneración variable de los miembros del Colectivo identificado, en el que están incluidos los consejeros ejecutivos, incluida la parte diferida, se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la entidad en su conjunto, y si se justifica sobre la base de los resultados de la entidad, de la unidad de negocio y de la persona de que se trate. Las cláusulas de reducción (malus) o de devolución (clawback) son mecanismos explícitos de ajuste ex post al riesgo mediante los cuales Bankinter ajusta la remuneración de los miembros del Colectivo identificado.

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

importante en la gestión de riesgos; iv) aumentos significativos de la base de capital regulatorio o económico de la unidad de negocio o Bankinter; v) sanciones reglamentarias, a las que haya contribuido la conducta del miembro del Colectivo identificado. Las cláusulas de diferimiento y pago en acciones aplicables actualmente a la retribución variable devengada de los consejeros ejecutivos son las representadas en los siguientes gráficos:





Importe de retribución variable anual para los consejeros ejecutivos en 2023 y su evolución:

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 2023, al igual que en años anteriores, supondría un 35 por 100 de la retribución fija establecida por sus funciones ejecutivas:

Tabla 17

	Retribución variable 2023 ⁽¹⁾	Retribución variable 2022 ⁽²⁾	Retribución variable 2021 ⁽³⁾
Vicepresidente ejecutivo (*)	329.175 euros anuales	279.326 euros anuales	-
Consejera Delegada	355.159 euros anuales	387.331 euros anuales	348.442 euros anuales

(*) Fue nombrado consejero en la Junta General de accionistas celebrada el 23 de marzo de 2022, misma fecha en la que el Consejo de Administración le nombró Vicepresidente ejecutivo. El importe a percibir en 2022 será 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 2023. (35% de la retribución fija para un cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos previstos para el ejercicio)

(2) Importe devengado según un porcentaje de devengo del incentivo 113,97%, 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 106,62%. (35% de la retribución fija del ejercicio 2021, para un cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos previstos para el ejercicio)

Importe (target) de retribución variable plurianual consejeros ejecutivos:

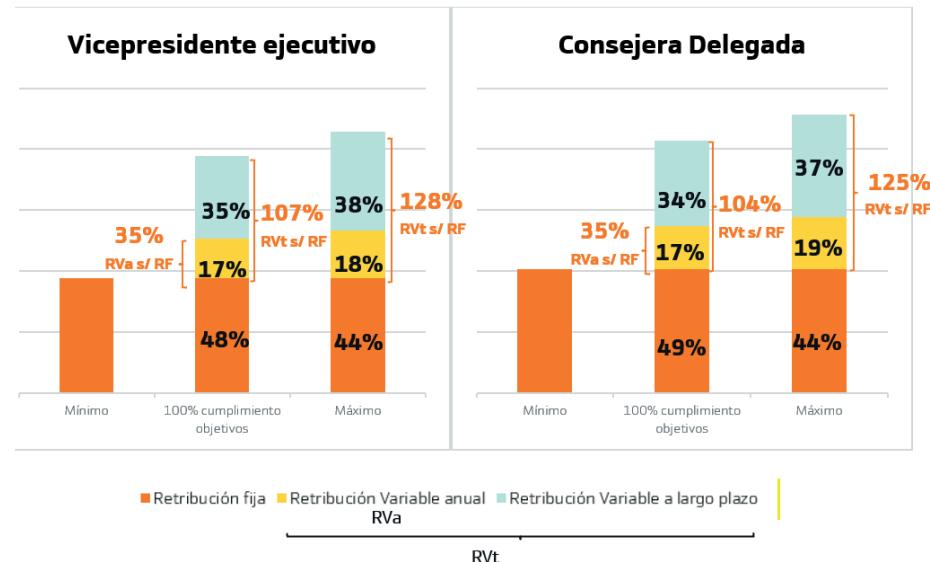
Como se ha informado en años anteriores, y en este Informe, existe un Plan de Incentivos a Largo Plazo para los ejercicios 2022-2023, de aplicación de los consejeros ejecutivos, de acuerdo con lo contemplado en la Política de Remuneraciones de los Consejeros que se sometió a votación en la Junta General de Accionistas 2021.

El Importe target es de una anualidad y media del salario fijo bruto anual a 31 de diciembre de 2021 fijado para el participante del Plan. En el caso del Vicepresidente ejecutivo, el salario fijo bruto de referencia anual fijado en el momento de su nombramiento el 23 de marzo de 2022.

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

Proporción de retribución variable total sobre la retribución fija en el ejercicio 2023:

Teniendo en cuenta la retribución variable actualmente aplicable a los consejeros ejecutivos, es decir, retribución variable 2023 y el Plan de incentivos a largo plazo 2022-2023, se muestra el nivel de retribución total en base 100, así como el mix retributivo según el cumplimiento de objetivos, desde mínimo a máximo, donde el valor máximo se asume que se devengaría con un porcentaje de consecución del 120% de los objetivos de la retribución variable anual y plurianual anualizada:



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

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

2.3.5.- Condiciones de los contratos mercantiles

El Presidente 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 2022 no se han producido modificaciones en los contratos del Presidente no ejecutivo del Consejo ni de la Consejera Delegada.

Tal y como se explica en Informe Anual de Gobierno Corporativo, tras la aprobación de la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el Texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital ("LSC"), aprobado por el Real Decreto legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas, modificó el primer apartado del artículo 529 bis del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital para establecer que los consejeros de las sociedades cotizadas deberán ser necesariamente personas físicas. El mandato del consejero dominical de Bankinter, CARTIVAL, S.A. venció en 2022, y no pudiendo ser reelegida la persona jurídica consejero de Bankinter por los motivos anteriormente expresados, la Junta general celebrada el 23 de marzo de 2022 aprobó el nombramiento de D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda como nuevo consejero dominical, (el Sr. Botín-Sanz de Sautuola y Naveda ejercía hasta esa fecha la representación de CARTIVAL en el Consejo de Administración de Bankinter S.A.). En la misma fecha, el Consejo de Administración de Bankinter le designó Vicepresidente ejecutivo.

D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda firmó con la sociedad el 23 de marzo de 2022 un contrato mercantil de administración quedando resuelto en la misma fecha el contrato celebrado con CARTIVAL, S.A.

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

Tabla 18

Condiciones de los contratos del Presidente no ejecutivo y los consejeros ejecutivos	
Obligación de exclusividad y pacto de no concurrencia	No podrán celebrar otros contratos mercantiles o de prestación de servicios con otras empresas o entidades, salvo expresa autorización del Consejo de Administración, estableciéndose en todo caso una obligación de no concurrencia en relación con empresas y actividades de análoga naturaleza a las del Banco y su grupo consolidado
Sometimiento al Código de Ética Profesional y al Reglamento Interno de Conducta de Mercado de Valores del Grupo Bankinter	Se establece la obligación de observar el Código de Ética Profesional y el Reglamento de Conducta de Mercado de Valores del grupo Bankinter.
Obligación de confidencialidad y devolución de documentos	Se establece un riguroso deber de confidencialidad durante la vigencia de la relación y también tras su terminación, momento en que deberán devolverse al Banco los documentos y objetos relacionados con su actividad y que se encuentren en poder del consejero ejecutivo
Duración, plazos de preaviso e indemnizaciones por extinción del contrato	El Contrato resulta plenamente aplicable desde la misma fecha del nombramiento como consejero ejecutivo y mantiene su plena eficacia mientras esté vigente el nombramiento del mismo con facultades ejecutivas. En el caso de que se presentara su renuncia o dimisión por cualquier causa, deberá notificarlo por escrito con un preaviso de 3 meses en el caso de la Consejera Delegada, y de 15 días en el caso del Vicepresidente Ejecutivo, quedando facultada la Sociedad para descontar de la liquidación del Consejero la cantidad correspondiente al período de preaviso incumplido, salvo dispensa acordada por el Consejo. En el apartado siguiente se establecen las indemnizaciones, en su caso, previstas en los citados contratos, solo aplicable en el contrato mercantil de la Consejera Delegada.
Obligaciones post-contractuales	Bankinter no tiene acordadas cláusulas de blindaje en el contrato de prestación de servicios del Presidente no ejecutivo ni en el del Vicepresidente ejecutivo, ni cláusulas que liguen el devengo de derechos económicos a situaciones de cambio de control en el banco (cláusulas habituales en este tipo de contratos en las grandes empresas). Tampoco tiene en su contrato acordadas indemnizaciones, cláusulas post contractuales de no competencia, ni compromisos por pensiones. Únicamente aplicable en el contrato mercantil de la Consejera Delegada, durante un período de 18 meses a contar desde la fecha de extinción del citado contrato mercantil, la Consejera Delegada asume el compromiso de no competencia post contractual, comprometiéndose a no realizar actividades laborales o prestar servicios profesionales, por cuenta propia o ajena, que 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.

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

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

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

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

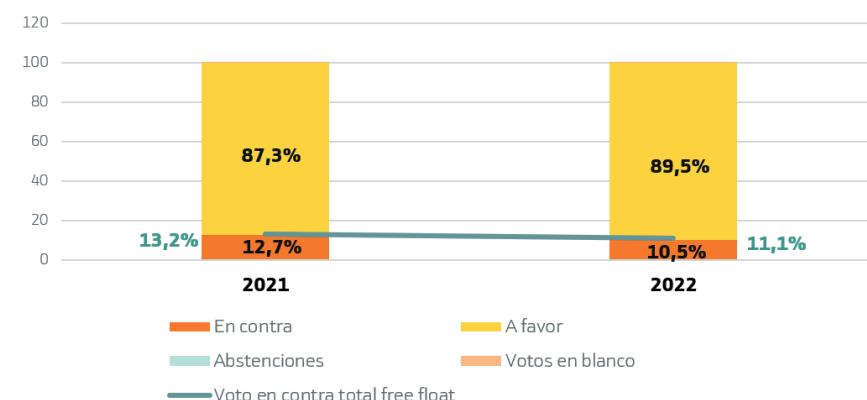
En todo caso, no existe derecho a percibir indemnizaciones ligadas a supuestos o situaciones de cambio de control en la Entidad.

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

Como se ha indicado anteriormente, la Junta General de accionistas celebrada el 21 de abril de 2021 aprobó la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2022, 2023 y 2024, actualmente vigente. Por su parte, en la Junta General de accionistas celebrada el 23 de marzo de 2022 se sometió a votación consultiva el Informe Anual de remuneraciones de consejeros correspondiente al ejercicio 2021.

En el siguiente gráfico se muestra la evolución de la votación consultiva de la Junta General de accionistas al Informe anual de remuneraciones de consejeros de los últimos años:

Evolución resultados recibidos en la Junta General de accionistas



Los accionistas de Bankinter han venido mostrando, de forma recurrente, un porcentaje de apoyo muy significativo a las cuestiones retributivas planteadas por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones. El último de los Informes Anuales sobre remuneraciones de los consejeros cometido a aprobación, correspondiente al ejercicio 2021, obtuvo un apoyo del 89,51% de los votos en la Junta General de accionistas 2022. Los votos en contra de dicho informe representan un 10,46% de los accionistas que ejercieron su voto y un 11,1% del free float (siendo éste el 71,5% del capital social de Bankinter, es decir, los accionistas con un porcentaje de acciones inferior al 5%). Ambos porcentajes han mejorado respecto al ejercicio anterior.

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

La Comisión de Retribuciones sigue la evolución de los datos de votación del Informe y revisa las conclusiones sobre los comentarios y recomendaciones recibidas con el objetivo de mejorar el porcentaje de voto a favor en cada ejercicio. Fruto de esa consideración es la opción del Entidad por el formato libre, el incremento de la transparencia y motivación de las decisiones adoptadas por la Entidad en esta materia, de los objetivos pretendidos y, en concreto y para el ejercicio 2023, la incorporación de una nueva métrica ASG en el MAR, profundizando, así, en la vinculación de la retribución variable a los objetivos de Sostenibilidad de la Entidad.

3.- APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS EN EL EJERCICIO 2022

3.1.- DESCRIPCION DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS DIFERENTES OBJETIVOS DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE Y EL PORCENTAJE DE DEVENGÓ DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS.

Retribución variable anual devengada en 2022:

A continuación, se muestra tanto el grado de cumplimiento de los objetivos a los que estaba vinculada la retribución variable anual devengada en los años 2022 como el importe de devengo de la misma y su forma de abono tras la aplicación de las cláusulas de diferimiento y pago en acciones:

Tabla 19

	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) de la Actividad Bancaria de España, Portugal e Irlanda (incluyendo EVO)	40%	118,94%	118,94%		
	Margen de Explotación antes de provisiones de la Actividad Bancaria de España, Portugal e Irlanda (incluyendo EVO),	60%	110,65%	110,65%		113,97%
	Ratio CET1					
Segunda fase	Buffer Liquidez + Capacidad Emisión					
	Sensibilidad Margen de Intereses	100%	En las 20 mediciones (4 trimestres) de los cinco indicadores del MAR anteriores no se han producido ni incumplimientos de tolerancias ni incumplimientos de límites.			100%
	NPS Clientes total Banco según encuestas de calidad					113,97%
	% Activos problemáticos					
Tercera fase	ROE TTC (through the cycle) , rentabilidad sobre capital invertido.		100%	A 31 de diciembre de 2022 el ROE TTC se sitúa por encima del 7% (tolerancia), cumpliéndose el objetivo conforme a la escala de cumplimiento en el 100%		
					100%	

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

Tabla 20

Beneficiario	Año de pago	No Diferido			Diferido			total
		2023	2024	2025	2026	2027	2028	
		60% (50% en € / 50% en acciones)			40% (50% en € / 50% en acciones)			
% retribución variable anual devengada								
Vicepresidente (CARTIVAL, S.A.)(*)	En Efectivo (€)	17.058	2.274	2.274	2.274	2.274	2.274	28.428
	Acciones ¹ (**)	2.587	344	344	344	344	344	4.307
Vicepresidente (D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda)(*)	En Efectivo (€)	83.798	11.173	11.173	11.173	11.173	11.173	139.663
	Acciones ¹ (**)	12.710	1.694	1.694	1.694	1.694	1.694	21.180

(*) Como se ha indicado el punto 2.3.5. con motivo del vencimiento del mandato como consejero de CARTIVAL en 2022, y no pudiendo ser reelegida la persona jurídica consejero de Bankinter, se propuso el nombramiento de D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda, como nuevo Consejero dominical, aprobándose el mismo el 23 de marzo de 2022 (el Sr. Botín-Sanz de Sautuola y Naveda ejercía hasta esa fecha la representación de CARTIVAL en el Consejo de Administración de Bankinter S.A.).

(**) 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 6,5928 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 2023 ambos inclusive.

Tabla 21

Beneficiario	Año de pago	No Diferido			Diferido			total
		2023	2024	2025	2026	2027	2028	
		40% (50% en € / 50% en acciones)			60% (40% en € /60% en acciones)			
% retribución variable anual devengada								
Consejera Delegada	En Efectivo (€)	77.466	18.592		18.592	18.592	18.592	170.425
	Acciones ¹ (*)	11.750	4.230		4.230	4.230	4.230	32.900

(*) 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 6,5928 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 2023 ambos inclusive.

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

Retribución variable plurianual (Plan de incentivos plurianual 2022-2023):

Adicionalmente, es preciso mencionar que está en vigor el plan de incentivos plurianual 2022 - 2023, cuyas características esenciales están descritas en el presente Informe, del que serán beneficiarios, entre otros, los consejeros ejecutivos.

Uno de los indicadores de dicho Plan es el ROE del Grupo, el cual debe quedar anualmente por encima del punto medio del grupo comparable de entidades ("Grupo de Comparación") a fecha 31 de diciembre de cada año. El Grupo de Comparación para el 2022 está compuesto por: Banco Santander, BBVA, CaixaBank, Unicaja Banco, Sabadell y Bankinter.

Se informa que el ROE del Grupo a 31 de diciembre de 2022 ha quedado por encima del punto medio del "Grupo de Comparación".

3.2.- RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO EN 2022 (CONSOLIDADAS O NO)

A continuación, se proporcionan los **imports de retribución individual total devengada por los miembros del Consejo durante el ejercicio 2022** (entendiendo como devengo el plazo de tiempo durante el cual se mide el desempeño y la consecución de los objetivos cualitativos y cuantitativos establecidos para el consejero, a efectos de determinar su derecho a percibir la remuneración) **independientemente de si dicha retribución devengada en 2022 está consolidada o no**, entendiendo que, 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"):



Tabla 22

Consejero	Retribuciones individuales DEVENGADAS en 2022 Por los miembros del Consejo								En euros		
	Retribución fija	Retribuciones en Bankinter				Retribuciones en otras sociedades del Grupo	Total retribución devengada 2022 (consolidada o no)	Total retribución devengada 2021 (consolidada o no)	Variación 2022 / 2021 retribución devengada (consolidada o no)		
		Dietas de asistencia		Funciones ejecutivas							
		Retribución fija	Sueldo fijo	Retribución en especie	Retribución variable anual	Retribución variable plurianual	Dietas de asistencia				
D. Pedro Guerrero Guerrero	195.190	748.083 (por funciones adicionales)	49.371	-	4.930	-	-	997.574	970.275	2,8%	
D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda (1)	146.670	27.556	697.500	3.037	279.326 ⁽⁵⁾	-	-	1.154.089	0	0	
D. María Dolores Dancausa Treviño	172.226	31.575	971.043	13.391	387.331 ⁽⁵⁾	-	-	1.575.566	1.492.295	5,58%	
D. Fernando Masaveu Herrero	97.595	31.575	-	-	-	-	-	129.170	127.079	1,65%	
D. Marcelino Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	97.595	23.538	-	-	-	-	-	121.133	114.817	5,50%	
D. María Teresa Pulido Mendoza	97.595	17.223	-	-	-	-	-	114.818	113.145	1,48%	
D. Teresa Marín-Retortillo Rubio (2)	114.818	40.760	-	-	-	-	-	44.000	199.578	218.876	-8,82%
D. María Luisa Jordá Castro	114.818	43.056	-	-	-	-	-	157.874	154.948	1,89%	
D. Álvaro Álvarez-Alonso Plaza	114.818	53.390	-	-	-	-	-	168.208	165.538	1,61%	
D. Fernando José Francés Pons	97.595	51.094	-	-	-	-	-	148.689	129.866	14,49%	
D. Cristina García-Peri Álvarez (3)	114.818	31.001	-	-	-	-	-	28.800	174.619	130.061	34,26%
Exconsejeros (1)	42.779	10.334	145.049	-	56.861 ⁽⁴⁾	-	-	255.021	1.068.868	-76,14%	

(1) Como se ha indicado el punto 2.3.5. con motivo del vencimiento del mandato como consejero de CARTIVAL en 2022, y no pudiendo ser reelegida la persona jurídica consejero de Bankinter, se propuso el nombramiento de D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda, como nuevo Consejero dominical, aprobándose el mismo el 23 de marzo de 2022 (el Sr. Botín-Sanz de Sautuola y Naveda ejercía hasta esa fecha la representación de CARTIVAL en el Consejo de Administración de Bankinter S.A).

(2) D. Teresa Martín-Retortillo Rubio es miembro del Consejo de Administración de EVO Banco, filial de Bankinter, así como miembro de algunas de sus comisiones de supervisión. Durante el año 2022 ha percibido en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y Comisiones de EVO Banco el importe de 20.000 euros y 24.000 euros, respectivamente.

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

(4) Retribución variable total devenga en el año 2022, que se abonará según el calendario previsto en el apartado 2.3.3.2. 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").

3.3.- OTRA INFORMACIÓN ADICIONAL:

Importes de entrega en efectivo y entregas de acciones a los consejeros ejecutivos durante 2022, procedentes de retribuciones variables devengadas en ejercicios anteriores:

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

Se incluye el detalle de los importes de las entregas en efectivo durante el año 2022:

Tabla 23

(En euros)	Importe efectivo correspondiente a la retribución variable anual devengada en 2018 ⁽²⁾	Importe efectivo correspondiente a la retribución variable anual devengada en 2019 ⁽³⁾	Importe efectivo correspondiente a la retribución variable anual devengada en 2020 ⁽⁴⁾	Importe efectivo correspondiente a la retribución variable anual devengada en 2021 ⁽⁵⁾	Importe efectivo correspondiente a la retribución variable plurianual devengada en 2018 ⁽²⁾	Total
CARTIVAL, S.A. ⁽¹⁾	8.264,08	8.514,72	2.376,39	69.149,68	58.859,89	147.164,76
María Dolores Dancausa Treviño	14.250,90	15.015,23	4.310,82	69.688,33	95.081,36	198.346,64

(1) Su mandato finalizó el 23 de marzo de 2022

Se incluye el detalle de los importes de las entregas de acciones realizadas durante el año 2022:

Tabla 24

	Entrega de acciones correspondiente a la retribución variable anual devengada en 2018	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 plurianual devengada en 2018					
Consejero Ejecutivo	Precio unitario asignado a cada acción ¹	En acciones ⁵	Precio unitario asignado a cada acción ²	En acciones ⁵	Precio unitario asignado a cada acción ³	En Acciones ⁵	Precio unitario asignado a cada acción ⁴	En acciones ⁵	Precio unitario asignado a cada acción ¹	En acciones ⁵
CARTIVAL, S.A. (*)	7,022	1.509	6,44708	1.694	4,8014	634	4,9125	14.076	7,022	10.760
María Dolores Dancausa Treviño	7,022	2.539	6,44708	2.914	4,8014	1.122	4,9125	9.220	7,022	16.947

(*) Su mandato venció el 23 de marzo de 2022.

1 Precio medio de cotización de la acción Bankinter al cierre de mercado de cada una de las sesiones bursátiles celebradas entre el 2 de enero y el 20 de enero de 2019. Precio por acción en el momento de la entrega: 5,156 euros/acción (retribución variable anual 2018) y 5,042 euros/acción (retribución variable plurianual 2018).

2 Precio medio de cotización de la acción Bankinter al cierre de mercado de cada una de las sesiones bursátiles celebradas entre el 2 de enero y el 20 de enero de 2020. Precio por acción en el momento de la entrega: 5,156 euros/acción.

3 Precio medio de cotización de la acción Bankinter al cierre de mercado de cada una de las sesiones bursátiles celebradas entre el 2 de enero y el 20 de enero de 2021. Precio por acción en el momento de la entrega: 5,156 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 2022. Precio por acción en el momento de la entrega: 5,252 euros/acción.

5 Número de acciones entregadas una vez deducidos los impuestos correspondientes. En el caso de las acciones correspondiente a la retribución variable relativa a ejercicios anteriores a 2021, al número de acciones brutas a entregar originalmente calculadas se le aplica el ajuste aprobado por el Consejo de Administración de Bankinter para mitigar el impacto en el valor de la acción de la salida a Bolsa de Línea Directa Aseguradora, S.A., que determinó la entrega de 1,28379 acciones por cada acción pendiente de entrega.

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

Otras remuneraciones:

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

Retribuciones en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos:

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

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

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

Este procedimiento establece los trámites internos de aprobación de operaciones de activos del personal clave (dentro de los cuales están incluidos los miembros del Consejo de Administración de Bankinter) y sus personas vinculadas, previos o no a la solicitud de autorización a la autoridad supervisora competente tal y como prevé la

Ley 10/2014, de 26 de junio, de Ordenación, Supervisión y Solvencia de las entidades de crédito, y sus normas de desarrollo y es conforme con lo previsto en la Ley de Sociedades de Capital tal y como ha quedado modificada la Ley 5/2021, de 12 de abril, en lo relativo, entre otras, a la regulación de las operaciones vinculadas, aplicables a las sociedades cotizadas.



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

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

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

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

Tabla 25		
	Número	% sobre el total
Votos emitidos	680.955.737	75,76

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	71.229.558	10,460
Votos a favor	609.509.897	89,508
Votos en blanco	21.142	0,003
Abstenciones	195.140	0,029

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

Tabla 26

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2022
D. Pedro Guerrero Guerrero	Presidente externo no ejecutivo	Desde el 01/01/2022 hasta 31/12/2022
CARTIVAL, S.A.	Vicepresidente ejecutivo	Desde el 01/01/2022 hasta 23/03/2022
D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	Vicepresidente ejecutivo	Desde el 23/03/2022 hasta 31/12/2022
Dª. María Dolores Dancausa Treviño	Consejera Delegada	Desde el 01/01/2022 hasta 31/12/2022
D. Marcelino Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	Consejero externo dominical	Desde el 01/01/2022 hasta 31/12/2022
D. Fernando María Masaveu Herrero	Consejero externo dominical	Desde el 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Dª. María Teresa Pulido Mendoza	Consejera externa independiente	Desde el 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Dª. Teresa Martín-Retortillo Rubio	Consejera externa independiente	Desde el 01/01/2022 hasta 31/12/2022
D. Álvaro Álvarez-Alonso Plaza	Consejero externo independiente	Desde el 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Dª. María Luisa Jordá Castro	Consejera externa independiente	Desde el 01/01/2022 hasta 31/12/2022
D. Fernando José Francés Pons	Consejero externo independiente	Desde el 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Dª. Cristina García-Peri Álvarez	Consejera externa independiente	Desde el 01/01/2022 hasta 31/12/2022

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

a) Retribución de la sociedad objeto del presente informe:

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

A continuación, se proporcionan las **retribuciones individuales devengadas efectivamente consolidadas** por los miembros del Consejo durante el ejercicio 2022, es decir, una vez verificado que no procede la aplicación de las cláusulas "malus" previstas, momento en el cual se adquie 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 2022

Tabla 27

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Por los miembros del Consejo					Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
			Remuneración por pertenencia a Comisiones del Consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización			
D. Pedro Guerrero Guerrero	943	49		-	-	-	-	5	997	970
D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda (1)	147	28		698	-	-	-	3	876	-
Dº. María Dolores Dancausa Treviño	172	32		971	103	95	-	13	1.386	1.310
D. Fernando Masaveu Herrero	98	32		-	-	-	-	-	130	127
D. Marcelino Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	98	24		-	-	-	-	-	122	115
Dº. María Teresa Pulido Mendoza	98	17		-	-	-	-	-	115	113
Dº. Teresa Marín-Retortillo Rubio	115	41		-	-	-	-	-	156	153
Dº. María Luisa Jordá Castro	115	43		-	-	-	-	-	158	154
D. Álvaro Álvarez-Alonso Plaza	115	53		-	-	-	-	-	168	165
D. Fernando José Francés Pons	98	51		-	-	-	-	-	149	130
Dº. Cristina García-Peri Álvarez (2)	115	31		-	-	-	-	-	146	92
Exconsejeros (3)	43	10		145	88	59			345	946

(1) Como se ha indicado el punto 2.3.5. con motivo del vencimiento del mandato como consejero de CARTIVAL en 2022, y no pudiendo ser reelegida la persona jurídica consejero de Bankinter, se propuso el nombramiento de D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda, como nuevo Consejero dominical, aprobándose el mismo el 23 de marzo de 2022 (el Sr. Botín-Sanz de Sautuola y Naveda ejercía hasta esa fecha la representación de CARTIVAL en el Consejo de Administración de Bankinter S.A.).

(2) Dº. Cristina García-Peri Álvarez fue nombrada miembro del Consejo de Administración (consejera externa independiente) en la Junta General de accionistas celebrada el 21 de abril de 2021.

(3) Se incluyen las remuneraciones pagadas: (i) en 2021 a D. Rafael Mateu de Ros Cerezo, que finalizó su mandato como consejero de Bankinter el 21 de abril de 2021, no proponiéndose su reelección por el Consejo de Administración dado que perdían la condición de consejeros externos independientes tras superar los 12 años de ejercicio como tales; y (ii) en 2021 y 2022 al consejero CARTIVAL (persona jurídica), que dejó de ser consejero de Bankinter el 23 de marzo de 2022, según se explica en la nota (1) de esta tabla.

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

Tabla 28

Nombre	Denominación del plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas (en €)	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)		Nº instrumentos	Nº instrumentos = A+B-C-D
		A	B	C						D		
CARTIVAL, S.A.	Retribución variable anual devengada en 2018	4.527	4.527			1.509	1.509	5,156	8		3.018	3.018
	Retribución variable plurianual devengada 2018	32.280	32.280			10.760	10.760	5,042	54		21.520	21.520
	Retribución variable anual devengada en 2019	6.776	6.776			1.694	1.694	5,156	9		5.082	5.082
	Retribución variable anual devengada en 2020	3.170	3.170			634	634	5,156	3		2.536	2.536
	Retribución variable anual devengada en 2021	23.456	23.456			14.076	14.076	5,252	74		9.380	9.380
	Retribución variable anual devengada en 2022		4.307	4.307							4.307	4307
D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	Retribución variable anual devengada en 2022		21.180	21.180							21.180	21.180
Dª. María Dolores Dancausa Treviño	Retribución variable anual devengada en 2018	11.721	11.721			2.539	2.539	5,156	13	1.368	7.814	7.814
	Retribución variable plurianual devengada 2018	78.219	78.219			16.947	16.947	5,042	85	9.126	52.146	52.146
	Retribución variable anual devengada en 2019	17.936	17.936			2.914	2.914	5,156	15	1.570	13.452	13.452
	Retribución variable anual devengada en 2020	8.635	8.635			1.122	1.122	5,156	6	605	6.908	6.908
	Retribución variable anual devengada en 2021	39.715	39.715			9.220	9.220	5,252	48	4.965	25.530	25.530
	Retribución variable anual devengada en 2022		32.900	32.900							32.900	32.900

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

Tabla 29

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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
M ^a Dolores Dancausa Treviño			583	560			3.381	2.798

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo En euros
D. Pedro Guerrero Guerrero	Seguro de Vida	1.497
D ^a . María Dolores Dancausa Treviño	Seguro de Vida	1.338

Tabla 30

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a Comisiones del Consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
D ^a . Teresa Martín-Retortillo Rubio	44								44	66
D ^a . Cristina García-Peri Álvarez	29								29	38

Tabla 31

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

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

Tabla 32

En miles de euros

Retribuciones individuales DEVENGADAS CONSOLIDADAS en 2022											
Consejero	Por los miembros del Consejo						Retribución devengada en el Grupo				
	Retribución devengada en la sociedad					Total retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Retribución devengada en el 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			Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio Grupo	Total ejercicio sociedad y Grupo
D. Pedro Guerrero Guerrero	997	-	-	-	997	-	-	-	-	-	997
D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda (1)	876	-	-	-	876	-	-	-	-	-	876
Dª. María Dolores Dancausa Treviño	1.386	167	-	-	1.553	-	-	-	-	-	1.553
D. Fernando Masaveu Herrero	130	-	-	-	130	-	-	-	-	-	130
D. Marcelino Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	122	-	-	-	122	-	-	-	-	-	122
Dª. María Teresa Pulido Mendoza	115	-	-	-	115	-	-	-	-	-	115
Dª. Teresa Marín-Retortillo Rubio (2)	156	-	-	-	156	44	-	-	-	44	200
Dª. María Luisa Jordá Castro	158	-	-	-	158	-	-	-	-	-	158
D. Álvaro Álvarez-Alonso Plaza	168	-	-	-	168	-	-	-	-	-	168
D. Fernando José Francés Pons	149	-	-	-	149	-	-	-	-	-	149
Dª. Cristina García-Peri Álvarez (3)	146	-	-	-	146	29	-	-	-	29	175
Exconsejeros (1)	345	148	-	-	493	-	-	-	-	-	493
Total	4.748	315			5.063	73				73	5.136

(1) Como se ha indicado el punto 2.3.5. con motivo del vencimiento del mandato como consejero de CARTIVAL en 2022, y no pudiendo ser reelegida la persona jurídica consejero de Bankinter, se propuso el nombramiento de D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda, como nuevo Consejero dominical, aprobándose el mismo el 23 de marzo de 2022 (el Sr. Botín-Sanz de Sautuola y Naveda ejercía hasta esa fecha la representación de CARTIVAL en el Consejo de Administración de Bankinter S.A.).

(2) Dª. Teresa Martín-Retortillo Rubio es miembro del Consejo de Administración de EVO Banco, filial de Bankinter, así como miembro de algunas de sus comisiones de supervisión. Durante el año 2022 ha percibido en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y Comisiones de EVO Banco el importe de 20.000 euros y 24.000 euros, respectivamente.

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

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.

Evolución de los importes totales devengados consolidados y % variación anual

Tabla 33

En miles de euros

Nombre	Ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Consejeros ejecutivos (miles €)	943	49		-	-	-	-	5	997
CARTIVAL, S.A.	493	-51,90	1.025	-10,79	1.149	-39,81	1.909	88,45	1.013
D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	876	0	0	0	0	0	0	0	0
Dª. María Dolores Dancausa Treviño	1.553	9,99	1.412	-7,47	1.526	-21,50	1.944	50,46	1.292
Consejeros externos (miles €)	98	24		-	-	-	-	-	122
D. Pedro Guerrero Guerrero	997	2,78	970	0,10	969	0,94	960	1,69	944
D. Marcelino Botín-Sanz de Sautuola y Naveda	122	6,09	115	5,50	109	-3,54	113	0,89	112
D. Fernando María Masaveu Herrero	130	2,36	127	0,79	126	4,13	121	-0,82	122
Dª. María Teresa Pulido Mendoza	115	1,77	113	1,80	111	-0,89	112	4,67	107
Dª. Teresa Martín-Retortillo Rubio	200	-8,68	219	-0,90	221	20,77	183	52,50	120
D. Álvaro Álvarez-Alonso Plaza	168	1,82	165	9,27	151	62,37	93	0	0
Dª. María Luisa Jordá Castro	158	2,60	154	4,76	147	53,13	96	0	0
D. Fernando José Francés Pons	149	14,62	130	47,73	88	0	0	0	0
Dª. Cristina García-Peri Álvarez	175	34,62	130	0	0	0	0	0	0
Resultados consolidados de la Sociedad (miles €)	785.508	46,27	536.709	27,63	420.512	-43,28	741.405	2,82	721.093
Remuneración media de los empleados (€)	59.842	4,95	57.022	6,51	53.538	7,62	49.745	-0,67	50.080

IMPORTANTE para la interpretación de la tabla 33 (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 2022 incluye la remuneración (en metálico y en acciones) diferida de los ejercicios 2018 a 2020 y no diferida del ejercicio 2021.

La variación porcentual de la remuneración de la Consejera delegada, calculada bajo el mismo criterio de devengo aplicado a los empleados, fue de un 5,58% en el período 2022/2021, tal y como se refleja en la retribución en la tabla 22 de este Informe.

Los datos de retribución media de empleados se han calculado como el cociente entre la remuneración devengada por los empleados (incluyendo todos los conceptos tanto fijos como variables, dato de sueldos y gratificaciones del epígrafe de gastos de personal de las cuentas anuales consolidadas) y el número de empleados medio. En relación a las fechas de nombramientos o finalización de mandato de los miembros del Consejo:

- D. Fernando José Francés Pons fue nombrado miembro del Consejo de Administración (consejero externo independiente) en la Junta General de accionistas celebrada el 20 de marzo de 2020.
- D.ª. Cristina García-Peri Álvarez fue nombrada miembro del Consejo de Administración (consejera externa independiente) en la Junta General de accionistas celebrada el 21 de abril de 2021.
- CARTIVAL, S.A. finalizó su mandato el 23 de marzo de 2022, no proponiéndose su reelección por el Consejo de Administración, porque la Disposición Disposición transitoria primera de la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el Texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital ("LSC"), aprobado por el Real Decreto legislativo 1/2010, de 2 de julio establece un régimen transitorio a la exigencia de que los consejeros de sociedades cotizadas sean personas físicas, siendo sólo aplicable a los nombramientos, incluidas renovaciones, que se produzcan a partir del mes siguiente a la publicación de la Ley en el Boletín Oficial del Estado, es decir, 13 de mayo de 2021. Así con motivo del vencimiento del mandato en 2022 de CARTIVAL, S.A., y no pudiendo ser reelegida la persona jurídica consejero de Bankinter por los motivos anteriormente expresados, se aprobó el nombramiento de D. Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda, como nuevo Consejero dominical, posteriormente nombrado por el Consejo de Administración, en la misma fecha, Vicepresidente ejecutivo.



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

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

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.	Punto 2.1.1
En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:	Punto 2.1.2
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 2.1.2
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
c. Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.	
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.	

Apartados Modelo Anexo I Circular 4/2013 de la CNMV	Informe de remuneraciones de consejeros de Bankinter
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.	Punto 2.3.3.
Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún periodo de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un periodo 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.	
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.

Apartados Modelo Anexo I Circular 4/2013 de la CNMV	Informe de remuneraciones de consejeros de Bankinter	Apartados Modelo Anexo I Circular 4/2013 de la CNMV	Informe de remuneraciones de consejeros de Bankinter
<p>A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.</p> <p>Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.</p>	<p>Punto 2.3.3.</p>	<p>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.</p>	<p>Punto 2.3.6.</p>
<p>A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.</p> <p>Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.</p>	<p>Punto 2.3.3.</p>	<p>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.</p>	<p>Punto 2.3.5.</p>
		<p>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.</p>	<p>Punto 2.3.</p>
		<p>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.</p>	<p>Punto 3.4</p>
		<p>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.</p>	<p>Punto 2.3</p>
		<p>A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="1298 1187 1803 1267">Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta. <li data-bbox="1298 1267 1803 1362">Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior. <li data-bbox="1298 1362 1803 1472">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. 	<p>n/a</p>

Apartados Modelo Anexo I Circular 4/2013 de la CNMV	Informe de remuneraciones de consejeros de Bankinter	
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	
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.- RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO		
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.	

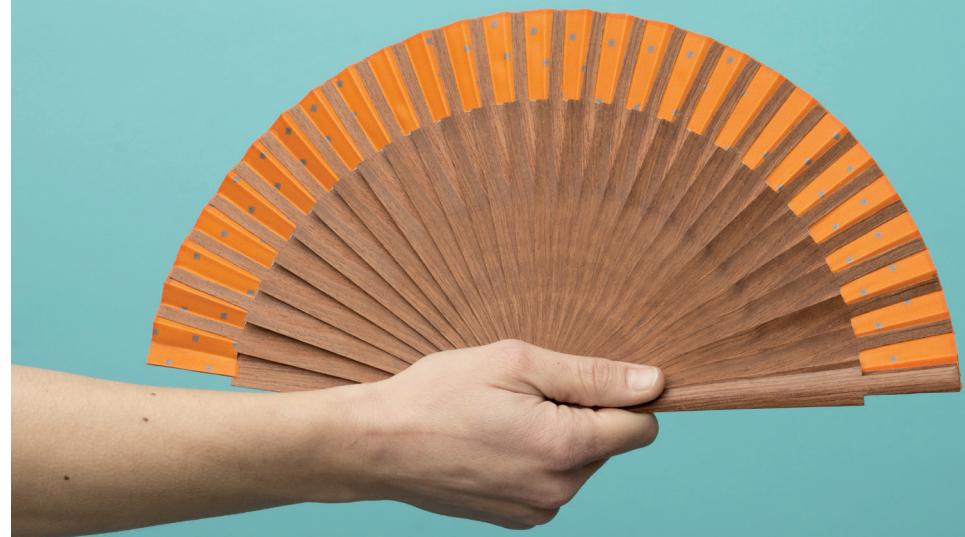
Apartados Modelo Anexo I Circular 4/2013 de la CNMV	Informe de remuneraciones de consejeros de Bankinter	
<p><u>Variables a corto plazo:</u></p> <p>En particular:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones 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, períodos 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 ejercitarse 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 períodos establecidos de devengo, de consolidación o de aplazamiento del pago de importes consolidados que se hayan aplicado y/o los períodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran. 	<p>Punto 2.3.3.2.</p> <p>Punto 3.</p>	
<p><u>Variables a largo plazo</u></p>	<p>Punto 2.3.3.2.</p>	
		<p>Apartados Modelo Anexo I Circular 4/2013 de la CNMV</p> <p>B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.</p> <p>B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.</p> <p>B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.</p> <p>B.11 Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.</p> <p>B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada por los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.</p> <p>B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.</p>

Apartados Modelo Anexo I Circular 4/2013 de la CNMV	Informe de remuneraciones de consejeros de Bankinter	
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 detalle los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado 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 3.3. 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 3.3. 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 3.3. y Anexo estadístico	
Apartados Modelo Anexo I Circular 4/2013 de la CNMV	Informe de remuneraciones de consejeros de Bankinter	
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 la base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.	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 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 3.4	
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 5	

6.- FECHA DE APROBACIÓN DEL INFORME.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la sociedad, en su sesión de fecha 22 de febrero de 2023.

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 2022

1. Introducción.

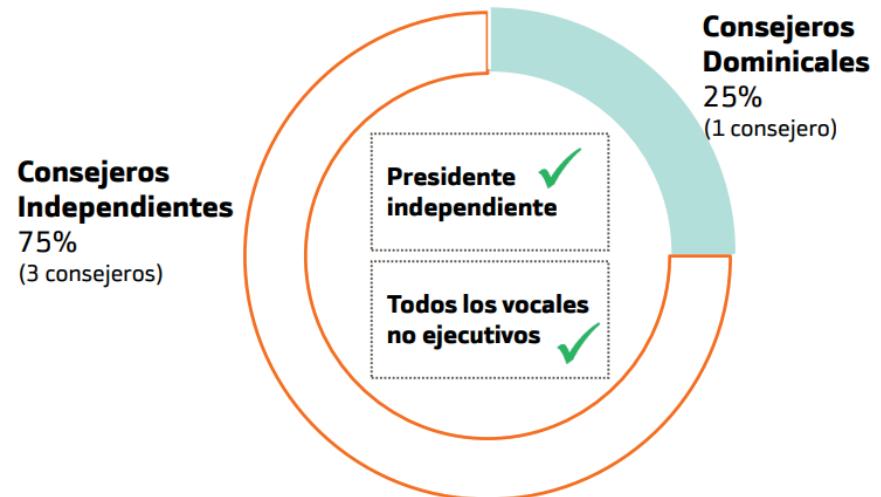
El presente Informe, elaborado por la Comisión de Retribuciones de Bankinter S.A, recoge las actividades que ésta ha realizado durante el ejercicio 2022 y ha sido sometido a la aprobación del Consejo de Administración, con fecha 22 de febrero de 2023.

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

Las funciones, reglas de organización y funcionamiento que tiene atribuidas la Comisión de Retribuciones, se recogen en el artículo 41 del Reglamento del Consejo de Administración de Bankinter, así como en el propio Reglamento de la Comisión, que fue aprobado por el Consejo de Administración el 22 de julio de 2020, ambos disponibles en la web corporativa de la Sociedad (www.bankinter.com/webcorporativa).

2. Composición

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



Al cierre del ejercicio 2022 la Comisión de Retribuciones de Bankinter estaba formada por los siguientes consejeros:

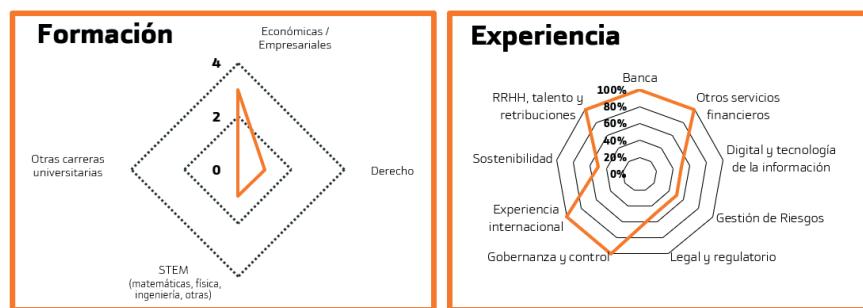
Consejero	Cargo	Condición	Fecha de nombramiento como miembro de la Comisión
D. Álvaro Álvarez-Alonso Plaza	Presidente	Independiente	22/05/2019
D. Fernando Masaveu Herrero	Vocal	Dominical	26/04/2017
Dª. Teresa Martín-Retortillo Rubio	Vocal	Independiente	20/12/2017
D. Fernando José Francés Pons	Vocal	Independiente	26/03/2020

Actúa como Secretaria de la Comisión, la Secretaria no consejera del Consejo de Administración, Dª. Gloria Calvo Díaz.

Durante el ejercicio 2022, no se han producido cambios en su composición.

Los miembros de la Comisión son designados por el Consejo, a propuesta de la propia Comisión, procurando que dispongan de la dedicación, conocimientos, capacidad y experiencia necesarios para desempeñar sus funciones en las materias propias de la Comisión:

Conocimientos y experiencia Comisión de Retribuciones



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

3. Funcionamiento

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

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

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

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

Funciones

Comisión de Retribuciones

Funciones relativas a la Política de retribuciones del Grupo Bankinter:

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

Funciones relativas a las remuneraciones de los consejeros:

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

Funciones relativas al Colectivo identificado:

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

Competencias relativas a la Junta General de Accionistas

Informe anual a la Junta sobre su actividad

Transparencia información sobre remuneraciones

Velar por la transparencia de las retribuciones y la inclusión en la memoria anual y en cuantos informes anuales contengan información acerca de la remuneración

Otras funciones
detalladas en su propio Reglamento

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

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

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

5. Actividad de la Comisión durante el ejercicio 2022.

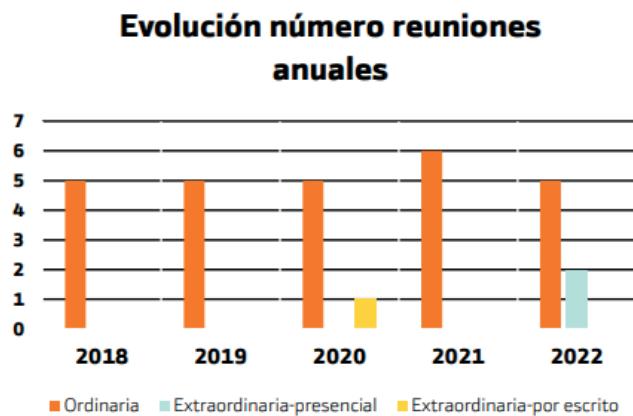
La Comisión desempeña sus funciones con plena autonomía de funcionamiento, dirigida por su Presidente. Antes del comienzo de cada ejercicio, la Comisión aprobará un plan anual de trabajo que contemple un calendario anual de sus reuniones para el ejercicio de sus competencias, teniendo en cuenta, al respecto el calendario respecto del Consejo de Administración y la Junta General, y, en su caso, convocar aquellas reuniones que no estuvieran previstas en el mismo; y la asistencia de aquellos empleados o Altos Directivos del Banco, o terceras personas, necesarias para el mejor desempeño de sus funciones contando, en todo caso, con la plena colaboración de las áreas ejecutivas y de soporte del Banco, reportando periódicamente al Consejo de Administración sobre sus actividades.

Reuniones de la Comisión durante el año 2022

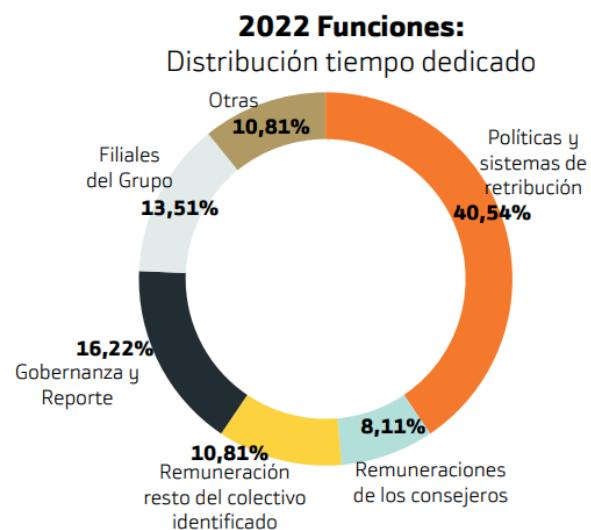
Nº total de sesiones en 2022	7
Sesiones ordinarias	5
Sesiones extraordinarias	2
% de asistencia presencial sobre el total de votos durante el ejercicio	92,86%
% de votos emitidos con asistencia presencial y representación realizadas con instrucciones específicas, sobre el total de votos durante el ejercicio	100%

La Comisión de Retribuciones ha mantenido durante el ejercicio 2022 un total de 7 reuniones (5 ordinarias y 2 extraordinarias). Dichas reuniones han contado con la asistencia o representación de todos los miembros que componen la Comisión.

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



El siguiente gráfico muestra la distribución aproximada del tiempo dedicado por la Comisión a cada función en el ejercicio 2022:



A continuación, se describen las principales actividades llevadas a cabo por la Comisión de Retribuciones de Bankinter, a lo largo del ejercicio 2022:

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

Retribución de los miembros del Consejo por sus funciones de supervisión

La Comisión de Retribuciones, propuso al Consejo de Administración la actualización, para el ejercicio 2023, de la retribución de los miembros del Consejo de Administración por sus funciones de supervisión.

Dicha actualización que es objeto de información en el Informe anual sobre remuneraciones de Consejeros que se somete a votación consultiva de la próxima Junta, es del 4,5 por 100, respecto a las establecidas para el ejercicio 2022, porcentaje igual al incremento general aplicado a los empleados del Grupo Bankinter.

Retribución del Presidente no ejecutivo del Consejo:

Igualmente, la Comisión de Retribuciones propuso al Consejo de Administración incrementar la retribución del Presidente del Consejo para el ejercicio 2023, respecto a la fijada en 2022, por el ejercicio de sus funciones adicionales a las de mero consejero. Por el ejercicio de dichas funciones, que están detalladas en los Informes de Gobierno Corporativo de Bankinter, sólo percibe retribución fija.

Dicha cantidad ha sido objeto de actualización, para 2023, en un 4,5% por 100, al igual que las retribuciones de los consejeros detalladas en el epígrafe anterior e igual al incremento general aplicable a los empleados del Grupo Bankinter.

Retribución de los consejeros ejecutivos y la Alta Dirección:

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

Propuesta al Consejo de Administración, en su sesión de 21 de diciembre de 2022, del importe correspondiente para el año 2023, tanto de la retribución fija como de la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos.

A estos efectos, la Comisión tuvo en cuenta los informes de los consultores externos contratados al efecto, los cuales incluían el análisis de las prácticas retributivas en Bankinter en relación con las de los mercados y entidades comparables, habida cuenta de la dimensión, características y actividades del Banco, tal y como es objeto de descripción en el Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros que se pone a disposición en la página web corporativa en el momento de convocatoria de la Junta.

Por lo que se refiere a los consejeros ejecutivos, la Comisión propuso al Consejo de Administración la aprobación de una actualización del 4,5% para 2023 (igual al incremento general aplicado a toda la plantilla de Bankinter), en razón al entorno económico actual y valorando su dedicación y desempeño; manteniendo, aun así, una diferencia significativa con sus comparables según muestran los estudios retributivos anteriormente mencionados.

Igualmente, la Comisión, en el marco de la Política de remuneraciones aprobada por la Junta General de accionistas para los ejercicios 2022, 2023 y 2024, propuso al Consejo de Administración la estructura de indicadores y pesos aplicables a la Retribución Variable Anual para 2023, así como las escalas de consecución de los indicadores para el cálculo de la misma.

Para la formulación de su propuesta, la Comisión solicitó un Informe a la Comisión de Riesgos y Cumplimiento, sobre la adecuación al MAR del esquema de retribución variable para 2023 del Colectivo identificado. Por su parte, la Comisión de Riesgos y Cumplimiento emitió su informe sobre la base de la evaluación de la idoneidad de los parámetros y valores propuestos como objetivos para el incentivo variable del año 2023 realizada y presentada por el área de Control de Riesgo, concluyendo que cumplen con el Marco de apetito al riesgo de Bankinter y guardan un equilibrio adecuado entre los distintos objetivos de forma que no se fomentan actuaciones que puedan generar riesgos excesivos.

Verificación de la consecución de objetivos de la retribución variable anual devengada en 2022 y de las condiciones de liquidación de la misma, de acuerdo con la política de remuneraciones general del Banco aplicable para el ejercicio 2022. También, a este efecto, la Comisión contó con la certificación expedida por la Directora de Gestión de Personas y Comunicación corporativa, el Director de Finanzas y del Director General

de Riesgos /CRO en la que se indica que la información financiera sobre cuya base se decide el pago de la retribución variable anual devengada es adecuada y ha sido validada por las áreas correspondientes.

4.2.- Propuestas relacionadas a los ajustes de la retribución variable a indicadores de Sostenibilidad

En noviembre de 2022, la Comisión de Riesgos y Cumplimiento propuso al Consejo de Administración del Banco incorporar al Marco de Apetito al Riesgo del Grupo Bankinter (en adelante, MAR), el indicador denominado Emisiones Financiadas, que mide el impacto en la descarbonización de la economía a través de la financiación concedida por el Banco a sus clientes.

Por otro lado, en el Grupo Bankinter la remuneración variable de las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen repercusión material en el perfil de riesgos de Bankinter ("Colectivo identificado") entre los que se encuentran los miembros del Consejo, es objeto de ajuste en función de indicadores concretos del MAR que determine el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, conforme a métricas que reflejan adecuadamente los riesgos más importantes, incluidos los riesgos Ambientales, Sociales y Gobernanza (en adelante, "ASG").

En atención a las expectativas de los inversores y grupos de interés, para el ejercicio 2023, la Comisión de Retribuciones propuso al Consejo de Administración la incorporación de este nuevo indicador del MAR (Emisiones Financiadas), para ajustar la retribución variable devengada en el año 2023 del Colectivo identificado (incluida la devengada por los Consejeros ejecutivos).

En concreto, para ajustar la retribución variable devengada en el año 2023, Bankinter utilizará seis indicadores del MAR, uno más que en el ejercicio anterior, pasando a tener dos indicadores relacionados con objetivos ambiental y social: emisiones financieras y el NPS (*Net Promoter Score*) de los Clientes total Banco según encuestas de calidad de clientes.

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

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

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

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

La Comisión de Retribuciones ha sido informada durante el ejercicio 2022 sobre el estado de situación y perspectivas de cumplimiento de los indicadores fijados en el plan de incentivos a largo plazo para los años 2022-2023. Las características de dicho plan están descritas en el informe sobre remuneraciones de consejeros aprobado (en votación consultiva) por la Junta General de accionistas celebrada en marzo de 2022, así como en el informe de remuneraciones que se someta a votación consultiva a la Junta de accionistas en marzo de 2023.

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

En cumplimiento de sus funciones, la Comisión de Retribuciones analizó y aprobó en 2022 el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio cerrado 2021, en cumplimiento de lo previsto en el art. 541 de la Ley de Sociedades de Capital, y que se sometió a aprobación, con carácter consultivo, de la Junta General celebrada en 2022. Conforme a la Circular 3/2021 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, la Comisión de Retribuciones decidió, una año más, elevar al Consejo su propuesta de Informe de remuneraciones de consejeros en formato libre, respetando el contenido mínimo que establece la citada Circular, acompañándolo del apéndice estadístico establecido en ella, con la finalidad de ofrecer, en formato estandarizado, la información necesaria para el ejercicio de las funciones de supervisión por parte de la CNMV.

El Informe contiene una descripción de la Política de remuneraciones para el ejercicio en curso, un resumen global de cómo se aplicó la Política en el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2022 y el detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros en el ejercicio de referencia.

El informe sobre remuneraciones de los consejeros fue aprobado por el 89,508% del capital total presente y representado en la referida Junta General de 2022.

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

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

4.6.- Determinación del colectivo identificado

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

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

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

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: 31/12/2022

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	680.955.737	75,76

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	71.229.558	10,46
Votos a favor	609.509.897	89,51
Votos en blanco	21.142	0,00
Abstenciones	195.140	0,03

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2022
Don PEDRO GUERRERO GUERRERO	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don ALFONSO BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	Vicepresidente Ejecutivo	Desde 23/03/2022 hasta 31/12/2022
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	Consejero Delegado	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don FERNANDO MARÍA MASAVEU HERRERO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don MARCELINO BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña TERESA MARTÍN-RETORTILLO RUBIO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña MARÍA TERESA PULIDO MENDOZA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña MARÍA LUISA JORDÁ CASTRO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don ÁLVARO ÁLVAREZ-ALONSO PLAZA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don FERNANDO JOSÉ FRANCÉS PONS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña CRISTINA GARCÍA-PERI ÁLVAREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
CARTIVAL, S.A.	Vicepresidente Ejecutivo	Desde 01/01/2022 hasta 23/03/2022

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 2022	Total ejercicio 2021
Don PEDRO GUERRERO GUERRERO	943	49						5	997	970
Don ALFONSO BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	147	28		698				3	876	
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	172	32		971	103	95		13	1.386	1.310
Don FERNANDO MARÍA MASAVEU HERRERO	98	32							130	127
Don MARCELINO BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	98	24							122	115
Doña TERESA MARTÍN-RETORTILLO RUBIO	115	41							156	153
Doña MARÍA TERESA PULIDO MENDOZA	98	17							115	113
Doña MARÍA LUISA JORDÁ CASTRO	115	43							158	154
Don ÁLVARO ÁLVAREZ-ALONSO PLAZA	115	53							168	165
Don FERNANDO JOSÉ FRANCÉS PONS	98	51							149	130
Doña CRISTINA GARCÍA-PERI ÁLVAREZ	115	31							146	92
CARTIVAL, S.A.	43	10		145	88	59			345	946

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

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 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ALFONSO BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2022			21.180	21.180			0,00			21.180	21.180
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVÍNO	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2018	11.721	11.721			2.539	2.539	5,16	13	1.368	7.814	7.814
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVÍNO	RETRIBUCIÓN VARIABLE PLURIANUAL DEVENGADA EN 2018	78.219	78.219			16.947	16.947	5,04	85	9.126	52.146	52.146
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVÍNO	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2019	17.936	17.936			2.914	2.914	5,16	15	1.570	13.452	13.452
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVÍNO	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2020	8.635	8.635			1.122	1.122	5,16	6	605	6.908	6.908
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVÍNO	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL	39.715	39.715			9.220	9.220	5,25	48	4.965	25.530	25.530

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		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 2021											
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2022			32.900	32.900			0,00			32.900	32.900
CARTIVAL, S.A.	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2018	4.527	4.527			1.509	1.509	5,16	8		3.018	3.018
CARTIVAL, S.A.	RETRIBUCIÓN VARIABLE PLURIANUAL DEVENGADA EN 2018	32.280	32.280			10.760	10.760	5,04	54		21.520	21.520
CARTIVAL, S.A.	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2019	6.776	6.776			1.694	1.694	5,16	9		5.082	5.082
CARTIVAL, S.A.	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2020	3.170	3.170			634	634	5,16	3		2.536	2.536
CARTIVAL, S.A.	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL	23.456	23.456			14.076	14.076	5,25	74		9.380	9.380

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio			Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
	DEVENGADA EN 2021										
CARTIVAL, S.A.	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEVENGADA EN 2022			4.307	4.307			0,00		4.307	4.307

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO			583	560		3.381		2.798

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

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don PEDRO GUERRERO GUERRERO	Seguro de Vida	1
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	Seguro de Vida	1

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 2022	Total ejercicio 2021
Doña TERESA MARTIN-RETORTILLO RUBIO		44							44	66
Doña CRISTINA GARCÍA-PERI ÁLVAREZ		29							29	38

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

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 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Sin datos								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2022 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Don PEDRO GUERRERO GUERRERO	997				997						997
Don ALFONSO BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	876				876						876
Doña MARIA DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	1.386	167			1.553						1.553
Don FERNANDO MARIA MASAVEU HERRERO	130				130						130
Don MARCELINO BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	122				122						122

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2022 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Doña TERESA MARTIN- RETORTILLO RUBIO	156				156	44				44	200
Doña MARIA TERESA PULIDO MENDOZA	115				115						115
Doña MARIA LUISA JORDÁ CASTRO	158				158						158
Don ÁLVARO ÁLVAREZ- ALONSO PLAZA	168				168						168
Don FERNANDO JOSÉ FRANCÉS PONS	149				149						149
Doña CRISTINA GARCÍA- PERI ÁLVAREZ	146				146	29				29	175
CARTIVAL, S.A.	345	148			493						493
TOTAL	4.748	315			5.063	73				73	5.136

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

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 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	
Consejeros ejecutivos										
CARTIVAL, S.A.	493	-51,90	1.025	-10,79	1.149	-39,81	1.909	88,45	1.013	
Don ALFONSO BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	876	-	0	-	0	-	0	-	0	
Doña MARÍA DOLORES DANCAUSA TREVÍNO	1.553	9,99	1.412	-7,47	1.526	-21,50	1.944	50,46	1.292	
Consejeros externos										
Don PEDRO GUERRERO GUERRERO	997	2,78	970	0,10	969	0,94	960	1,69	944	
Don FERNANDO MARÍA MASAVEU HERRERO	130	2,36	127	0,79	126	4,13	121	-0,82	122	
Don MARCELINO BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	122	6,09	115	5,50	109	-3,54	113	0,89	112	
Doña TERESA MARTÍN-RETORTILLO RUBIO	200	-8,68	219	-0,90	221	20,77	183	52,50	120	
Doña MARÍA TERESA PULIDO MENDOZA	115	1,77	113	1,80	111	-0,89	112	4,67	107	
Doña MARÍA LUISA JORDÁ CASTRO	158	2,60	154	4,76	147	53,13	96	-	0	

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

	Importes totales devengados y % variación anual									
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	
Don ÁLVARO ÁLVAREZ-ALONSO PLAZA	168	1,82	165	9,27	151	62,37	93	-	0	
Don FERNANDO JOSÉ FRANCÉS PONS	149	14,62	130	47,73	88	-	0	-	0	
Doña CRISTINA GARCÍA-PERI ÁLVAREZ	175	34,62	130	-	0	-	0	-	0	
Resultados consolidados de la sociedad										
	785.037	46,27	536.709	27,63	420.512	-43,28	741.405	2,82	721.093	
Remuneración media de los empleados										
	59.842	4,95	57.022	6,51	53.538	7,62	49.745	-0,67	50.080	

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:

[22/02/2023]

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

- [] Si
[√] No