

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2015

C.I.F.

A-14010342

DENOMINACIÓN SOCIAL

BANKIA, S.A

DOMICILIO SOCIAL

CL. PINTOR SOROLLA N.8 (VALENCIA)

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

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

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

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

Explique la política de remuneraciones

A.1.1. Principios y fundamentos de la política retributiva

Los principios y fundamentos de la política de remuneraciones de los consejeros de Bankia son los siguientes:

- La política de remuneraciones de Bankia se basa en el cumplimiento estricto de las siguientes normas:

- Normativa relativa a los sistemas retributivos de las entidades de crédito: Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito ("LOSS") y Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014 ("RD 84/2015").

- Normativa relativa a sistemas retributivos de entidades apoyadas financieramente por el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria (FROB): Real Decreto-Ley 2/2012, de 3 de febrero, de saneamiento del sector financiero ("Real Decreto-Ley 2/2012"), la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral ("Ley 3/2012") y la Orden ECC/1762/2012, de 3 de agosto ("Orden ECC/1762/2012").

- La remuneración de los consejeros se estructura de acuerdo con lo establecido en los artículos 49 y 50 de los Estatutos Sociales de Bankia y los artículos 27 y 28 del Reglamento del Consejo de Administración.

Teniendo en cuenta lo anterior, la remuneración de los consejeros de Bankia tiene las siguientes características:

- Los consejeros no ejecutivos perciben una cantidad periódica determinada. La fijación de dicha cantidad es determinada por el Consejo de Administración y, en cumplimiento de la normativa anteriormente citada, el importe anual no supera en ningún caso el límite de 100.000 euros.
- Los consejeros ejecutivos perciben una retribución fija cuyo importe anual, en cumplimiento de la normativa anteriormente citada, no supera en ningún caso el límite de 500.000 euros. Mientras la Entidad reciba apoyo del Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria, no se contempla abono alguno en concepto de dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración o de sus comisiones, sin perjuicio del reembolso de los correspondientes gastos.
- Ninguno de los consejeros de Bankia percibe retribución alguna por las funciones que puedan desempeñar en BFA.

La Orden ECC/1762/2012 contempla que la retribución variable de los consejeros de entidades que han recibido apoyo del Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria, sin hallarse mayoritariamente participadas, pueda alcanzar el 60 por 100 de la retribución fija bruta anual, y el comienzo de su percepción se diferirá tres años desde su devengo.

En este sentido, la política retributiva de la Entidad incluye como elemento de la misma la retribución variable anual. El diseño del sistema de retribución variable cumple con los requisitos. En todo caso, la cuantía, el devengo y abono de esta retribución variable requiere de autorización regulatoria.

Adicionalmente a los principios y fundamentos anteriormente desarrollados, la política retributiva de los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas también se rige por los siguientes principios, que están supeditados al cumplimiento de la normativa y de los Estatutos Sociales de Bankia:

- **Equilibrio de los componentes retributivos:** El sistema retributivo presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y componentes variables, en donde el componente fijo constituye una parte suficientemente elevada de la remuneración total (de acuerdo con la normativa aplicable).
- **Orientación a resultados y reconocimiento a la excelencia:** La política retributiva reconoce la consecución de resultados extraordinarios, aplicando criterios de pago por desempeño.
- **Estrategia y horizonte temporal:** La remuneración se configura como una visión de medio y largo plazo que impulsa la actuación de los consejeros en términos estratégicos además de la consecución de resultados a corto plazo.
- **Vinculación de la Entidad con sus accionistas:** El importe de la remuneración de los consejeros está directamente correlacionado con el grado de consecución de los objetivos de Bankia y de los intereses de los accionistas.
- **Sencillez en la reglamentación y en la comunicación:** Los distintos sistemas que configuran la política retributiva están regulados de forma que el consejero pueda conocer el importe de retribución total que puede alcanzar al finalizar el ejercicio, así como qué condiciones deben cumplirse para dicha consecución.
- **Riesgo y gestión:** La política retributiva establecida es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo y con la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo.
- **Competitividad externa:** Tanto la política retributiva como las cuantías correspondientes, tienen en cuenta las tendencias del mercado, y se posicionan frente al mismo de acuerdo al planteamiento estratégico de la Entidad.
- **Igualdad de sexo:** Las condiciones retributivas aplicables a los consejeros de Bankia vienen determinadas por el contenido del puesto desempeñado, sin distinguir por el sexo de la persona que ocupe el mismo, y sin que sean admisibles elementos discriminatorios por tal causa.

A.1.2. Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones:

No hay cambios significativos en la política de remuneraciones de los consejeros de la Entidad respecto de la aplicada en el ejercicio anterior.

A.1.3. Criterios utilizados para establecer la política retributiva de consejeros ejecutivos:

Los criterios a la hora de establecer la política retributiva de Bankia son los que se derivan del (i) cumplimiento de las limitaciones introducidas por la LOSS, el Real Decreto-Ley 2/2012 y la Orden ECC/1762/2012, y (ii) la aplicación de los principios establecidos para el colectivo de altos directivos de la Entidad.

A.1.4. "Mix retributivo" de los consejeros ejecutivos:

De acuerdo con el artículo 4 de la Orden ECC/1762/2012, la retribución variable anual de los directivos y administradores de entidades que han recibido apoyo del Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria, sin hallarse mayoritariamente participadas, no podrá exceder del 60 por 100 de la retribución fija bruta anual.

No obstante lo anterior, los contratos de los consejeros ejecutivos de Bankia contemplan una retribución variable target del 50 por 100 de la retribución fija bruta anual.

Por lo tanto, teniendo en cuenta todo lo anterior, el mix retributivo estará compuesto por los siguientes elementos:

- Retribución fija por importe de 500.000 euros.
- Retribución variable que resulte del cumplimiento de los objetivos fijados y que requiere que sea autorizada. Esta retribución no superará el importe de 300.000 euros.

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

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

De acuerdo con los artículos 249, 249 bis y 519 octodecimos de la Ley de Sociedades de Capital, en la redacción dada por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, corresponde al Consejo de Administración de la Entidad las siguientes decisiones relativas a la política de remuneración:

- Las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la política de remuneraciones aprobada por la junta general.
- Aprobación de los términos y condiciones de los contratos del consejero delegado o de consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas.
- Fijar la retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.

Mandato a la Comisión de Retribuciones

De acuerdo con el artículo 15 bis del Reglamento del Consejo de Administración y el artículo 47 bis de los Estatutos Sociales de Bankia, la Comisión de Retribuciones tiene facultades generales de proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de la alta dirección, así como la retribución individual y demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, y velar por su observancia.

Adicionalmente, la Comisión de Retribuciones tiene las siguientes facultades:

- Informar en materia de retribuciones de la alta dirección. En todo caso supervisará la remuneración de los Directores de Auditoría Interna, Riesgos y de Cumplimiento Normativo.
- Revisar periódicamente los programas de retribución, ponderando su adecuación y sus rendimientos.
- Velar por la transparencia de las retribuciones y la inclusión en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y en el informe anual de gobierno corporativo de información acerca de las remuneraciones de los consejeros y, a tal efecto, someter al consejo cuanta información resulte procedente;
- Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad.
- Elevar al consejo propuestas relativas a las remuneraciones que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos de la entidad que deberá adoptar el consejo de administración, teniendo en cuenta los intereses a largo plazo de los accionistas, los inversores y otras partes interesadas en la Entidad, así como el interés público, todo ello sin perjuicio de las funciones encomendadas a la comisión consultiva de riesgos en esta materia.
- La Comisión consultará al Presidente y, en su caso, al primer ejecutivo de la Entidad, especialmente cuando se trate de materias relativas a los consejeros ejecutivos y altos directivos.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 36 de la LOSS, la Comisión de Retribuciones se encuentra separada de la Comisión de Nombramientos desde el 22 de octubre de 2014.

Composición de la Comisión de Retribuciones

El Reglamento del Consejo de Administración y los Estatutos Sociales de Bankia establecen que la Comisión de Retribuciones estará formada mayoritariamente por consejeros independientes por un mínimo de 3 y un máximo de 5 consejeros. Adicionalmente, la Comisión de Retribuciones estará presidida por un consejero independiente.

A la fecha de preparación del Informe, la composición de la Comisión era la siguiente:

- Dña. Eva Castillo Sanz; Cargo:Presidente; Condición:Independiente; Fecha de nombramiento:22-10-2014
- D. Joaquín Ayuso García; Cargo:Vocal; Condición:Independiente; Fecha de nombramiento:22-10-2014
- D. Alfredo Lafita Pardo; Cargo:Vocal; Condición:Independiente; Fecha de nombramiento:22-10-2014
- D. Jorge Cosmen Menéndez-Castañedo; Cargo:Vocal; Condición:Independiente; Fecha de nombramiento:22-10-2014

La composición de la Comisión cumple con lo exigido en el artículo 36 de la LOSS ya que todos sus miembros tienen la consideración de consejeros independientes. Todos ellos tienen capacidad demostrada para desempeñar sus funciones en el seno de la Comisión por su dilatada experiencia en banca y/o posiciones de alta dirección y sus conocimientos en materia de retribuciones, lo que les permite ejercer un control efectivo e independiente de las políticas y prácticas de remuneración y de los incentivos creados para gestionar el riesgo, el capital y la liquidez.

Reuniones de la Comisión de Retribuciones

La Comisión de Retribuciones de Bankia se reúne siempre que sea convocada por acuerdo de la propia Comisión o de su Presidente, con un mínimo de cuatro reuniones al año. También se reúne cada vez que el Consejo de Administración o su Presidente soliciten la emisión de un informe o la adopción de propuestas.

Los acuerdos se adoptan por mayoría de votos de los asistentes, presentes o representados en la reunión, teniendo el Presidente voto de calidad en caso de empate.

A la fecha de elaboración del presente informe la Comisión se ha reunido en una ocasión en el ejercicio 2016.

Comisión Consultiva de Riesgos

De acuerdo con el artículo 16 del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión Consultiva de Riesgos colabora que las políticas y prácticas de remuneración establecidas en la Entidad sean racionales. A este respecto, la Comisión Consultiva de Riesgos vigila, sin perjuicio de las funciones de la Comisión de Retribuciones, si la política de remuneraciones tiene en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios.

Identidad de los asesores externos

En relación con la definición de la política retributiva, Bankia ha sido asesorada a este respecto por parte de Towers Watson.

Para la elaboración del presente informe, Bankia ha recibido el asesoramiento de J&A Garrigues, S.L.P.

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

Explique los componentes fijos de la remuneración

La retribución fija constituye el elemento básico de la política retributiva. Este concepto está vinculado a las características esenciales propias de los puestos desempeñados como su relevancia organizativa y el ámbito de responsabilidad asumido.

En la estructura remunerativa de los consejeros, la retribución fija debe constituir una parte suficientemente elevada de la retribución total, permitiendo de este modo la máxima flexibilidad respecto a los componentes variables.

En el caso particular de Bankia, la retribución fija de los consejeros cumple con los límites establecidos en el Real Decreto-Ley 2/2012 y descritos en el apartado A.1.1. del presente Informe.

Para el cálculo de los límites, se tienen en cuenta todas las retribuciones percibidas de las distintas entidades pertenecientes al Grupo Bankia, así como las retribuciones, dietas, indemnizaciones o cantidades asimiladas que los directivos y administradores perciban de entidades en las que ejerzan cualquier cargo por cuenta o en representación de Bankia.

De acuerdo con lo anterior, la remuneración fija de los consejeros de Bankia se ha determinado de la siguiente manera:

- La cantidad fija individual a percibir por los consejeros no ejecutivos en 2016 será de 100.000 euros anuales. A este respecto, los consejeros no perciben importe alguno en concepto de dietas por participación en el consejo y sus comisiones.
- El importe anual que percibirán cada uno de los consejeros ejecutivos en concepto de retribución fija en 2016 será 500.000 euros. Para dos de los consejeros ejecutivos, este importe será el resultado de la suma de la retribución dineraria y de la retribución en especie correspondiente al importe de las primas del seguro médico abonadas por Bankia a favor de estos consejeros. La retribución fija del consejero restante es únicamente retribución dineraria.

Adicionalmente, en caso de que estos consejeros perciban dietas de otras entidades del grupo o de entidades participadas, se ajustará la retribución del consejero, descontando de la retribución fija el importe correspondiente a las citadas dietas, de manera que en ningún caso la retribución fija anual supere el importe de 500.000 euros.

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

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).

- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

En la actualidad, los consejeros de Bankia no son beneficiarios de planes retributivos a medio plazo, ni cuentan con remuneración alguna en concepto de participación en beneficios o primas.

Tal y como se ha indicado en el apartado A.1, el Consejo de Administración de Bankia ha aprobado la política retributiva de la Entidad donde se incluye como elemento de la misma la retribución variable anual. Esta política retributiva es aplicable a los profesionales de Bankia, entre los que se incluye a los consejeros ejecutivos.

Este sistema ha sido diseñado de manera que la retribución variable esté alineada con los intereses de los accionistas así como con la gestión prudente de los riesgos y la generación de valor a largo plazo para la Entidad. En todo caso, la cuantía, el devengo y abono de esta retribución variable requiere de autorización regulatoria.

Los aspectos esenciales de esta retribución se detallan a continuación:

- El sistema se devenga única y exclusivamente a 31 de diciembre de cada año natural.
- La retribución variable anual de los consejeros ejecutivos en ningún caso superará el 60 por 100 de la retribución fija bruta anual, esto es, 300.000 euros para cada consejero ejecutivo.
- No tiene en ningún caso carácter consolidable, por lo que su obtención en un ejercicio determinado no supondrá la adquisición por el consejero de ningún derecho salarial adicional al respecto, no consolidándose la cuantía percibida como parte del salario bruto anual del consejero.
- Al tratarse de un complemento exclusivamente funcional, Bankia puede eliminarlo o reducirlo, de conformidad, en su caso, con las condiciones contractualmente pactadas, como consecuencia de una modificación en las funciones desempeñadas por el consejero ejecutivo.
- Anualmente, o incluso dentro del ejercicio en curso, el Consejo de Administración de Bankia, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, fija los correspondientes objetivos de cuyo cumplimiento depende el posible cobro de la retribución variable anual. En este sentido, Bankia llevará a cabo la identificación de objetivos que, entre otros aspectos, tengan en cuenta las necesidades estratégicas que se determinen a partir de la autoevaluación de capital, la planificación de las necesidades de liquidez, las políticas de control y la gestión de riesgos. Según su alcance, los objetivos incluidos en el sistema de retribución variable anual de Bankia serán de tres tipos:
 - Objetivos globales de la Entidad (V1): Objetivos cuantitativos que reflejarán las magnitudes globales de la Entidad y representarán las prioridades más relevantes para la estrategia de Bankia. Estarán basados en el mantenimiento de una base sólida de capital y el cumplimiento de Planes Estratégicos y/o Planes de Reorganización.
 - Objetivos de unidad (V2): Aportación individual para el logro de los objetivos de la unidad o agrupación en la que presten servicios. El logro de los objetivos de unidad podrá estar compartido por los miembros que lo integran. En aquellos casos, en los que no sea posible establecer objetivos individuales, se asignarán los objetivos de la unidad de la que forma parte la persona. Los objetivos preferiblemente serán cuantitativos y tendrán en cuenta, en la medida de lo posible, los riesgos actuales y potenciales, el consumo de capital y la liquidez.
 - Evaluación individual (V3): Se medirán los aspectos cualitativos del desempeño del consejero como la orientación a resultados, orientación al cliente y la mejora continua.

- La retribución variable anual a abonar se determinará aplicando la siguiente fórmula:

Retribución Variable = (Retribución Variable Target) x (% Cumplimiento Global)

A este respecto:

- Retribución Variable Target: como se ha expuesto anteriormente, para los consejeros ejecutivos será de 250.000 euros.
- Porcentaje de cumplimiento global: vendrá establecido por la suma ponderada de los resultados obtenidos, de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$PCG = (\%CV1 \times PV1) + (\%CV2 \times PV2) + (\%CV3 \times PV3)$$

Donde:

PCG: Porcentaje de Cumplimiento Global.

%CV(n): Porcentaje de Cumplimiento alcanzado en cada uno de los objetivos.

PV(n): Ponderación de cada uno de los objetivos, siempre que se alcance un nivel mínimo de cumplimiento de objetivos.

La ponderación de cada uno de los objetivos será la siguiente:

El objetivo V1 tendrá una ponderación del 40%

El objetivo V2 tendrá una ponderación del 50%

El objetivo V3 tendrá una ponderación del 10%

Adicionalmente:

- La no obtención de un cumplimiento mínimo del 55 por 100 en la valoración de V1 impedirá percibir la parte de retribución variable que corresponde a este objetivo.
- La no obtención de un cumplimiento del 60 por 100 en la valoración global de V2 impedirá percibir la retribución variable correspondiente a este objetivo.
- La no obtención del 55 por 100 de la puntuación máxima en la valoración global de V3 impedirá percibir la retribución variable correspondiente a este objetivo.

- La Entidad ha constituido un Comité de Objetivos, cuya función es garantizar y certificar el despliegue, seguimiento, valoración y cálculo de la retribución variable, de acuerdo con los criterios, metodología y proceso establecido. Este Comité está compuesto con carácter estable por la Dirección Corporativa de Personas, Dirección Corporativa de Intervención General, Dirección Corporativa de Riesgos, Dirección Corporativa de Servicios Jurídicos, Fiscal y Cumplimiento, Dirección Corporativa de Red Minorista y la Dirección Corporativa de Banca de Empresas.

- El Real Decreto-Ley 2/2012 establece que el comienzo de la percepción de la retribución variable anual se diferirá tres años desde su devengo. Esto es, la retribución variable se abonará, en su caso, íntegramente en el año 2020, una vez hayan transcurrido los tres años de diferimiento contados a partir de la fecha de devengo (años 2017, 2018 y 2019).

- En la fecha de abono, la retribución se percibirá el 50 por 100 en metálico y el 50 por 100 en acciones. Estas acciones serán indisponibles durante un periodo de un año desde su entrega.

- La retribución variable anual de los consejeros ejecutivos que se encuentre pendiente de abono bajo este sistema podrá reducirse (cláusula malus) o cancelarse (cláusula clawback) si concurren determinadas circunstancias. En el apartado E) siguiente se describen estas cláusulas.

- Por último, una vez finalizado el plan estratégico 2015, en consonancia con el artículo 34.1 de la LOSS, la Entidad se está planteando implantar un sistema de retribución variable vinculado a los resultados plurianuales de Bankia. Dicha retribución variable plurianual se diseñará conforme a los requisitos establecidos en la LOSS y en el Real Decreto-Ley 2/2012.

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

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

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

Bankia no tiene asumidos actualmente sistemas de ahorro a largo plazo con sus consejeros.

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

Explique las indemnizaciones

Conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Séptima de la Ley 3/2012, mientras Bankia no haya reintegrado las ayudas financieras recibidas, no podrá satisfacer, para el caso de cese por terminación de la relación que vincula a los consejeros ejecutivos con Bankia, indemnizaciones que excedan la menor de las siguientes cuantías:

- 1.000.000 euros; o
- Dos años de la remuneración fija estipulada.

El término indemnización por terminación de contrato incluye cualquier cantidad de naturaleza indemnizatoria que el directivo o administrador pueda recibir como consecuencia de la terminación de su contrato, cualquiera que sea su causa, origen o finalidad, de forma que la suma de todas las cantidades que puedan percibirse no podrá superar los límites previstos.

Adicionalmente, dichas cantidades indemnizatorias quedarán sujetas a los requisitos exigidos en los apartados h) e i) del artículo 34.1 de la LOSS. En este sentido, las indemnizaciones que, en su caso, se abonen a los consejeros ejecutivos se basarán en los resultados obtenidos por la Entidad en el transcurso del tiempo y no recompensarán malos resultados o conductas indebidas.

Por otro lado, los consejeros no ejecutivos no tienen pactadas ningún tipo de indemnizaciones en caso de terminación de sus funciones.

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

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Los contratos de los consejeros ejecutivos se encuentran adaptados a los límites a la remuneración y a los pagos por terminación de contrato establecidos por el Real Decreto-Ley 2/2012, la Ley 3/2012 y la Orden ECC/1762/2012.

A continuación se describen las principales condiciones de estos contratos:

- **Duración:** Los contratos de los consejeros ejecutivos tienen una duración indefinida. El artículo 22 del Reglamento del Consejo de Administración de Bankia señala una duración máxima del nombramiento como consejero de cuatro años, pudiendo éstos ser reelegidos por sucesivos periodos de la misma duración.
- **Cláusulas de permanencia:** los contratos de los consejeros ejecutivos no tienen establecidos ningún tipo de cláusula de permanencia.
- **Plazos de preaviso:** los contratos de dos consejeros ejecutivos tienen establecido un plazo de preaviso de tres meses.
- **Primas de contratación:** los contratos de los consejeros ejecutivos no tienen establecidos ningún tipo de primas de contratación.
- **No concurrencia:** Los consejeros no podrán dedicarse, por cuenta propia o ajena, al mismo, análogo o complementario género de actividad que constituya el objeto social de Bankia, salvo los puestos o cargos que puedan desempeñarse en otras compañías del Grupo.
- **No competencia:** Los consejeros no podrán dedicarse, por cuenta propia o ajena, al mismo, análogo o complementario género de actividad que constituya el objeto social de Bankia durante el año posterior a su salida de la Entidad. Como compensación, percibirán una vez su retribución fija. En caso de incumplimiento, el consejero debería devolver la compensación y seis mensualidades adicionales.
- **Secreto profesional y deber de confidencialidad:** Los contratos de los consejeros ejecutivos de Bankia incluyen la obligación de guardar el secreto profesional. El deber de confidencialidad se regula en el artículo 30 del Reglamento del Consejo de Administración de Bankia, y se extiende aun cuando el consejero haya cesado en su cargo.
- **Cese por decisión de la Entidad:** en caso de que Bankia acuerde unilateralmente el cese del consejero o se produzca un cambio de control en la Entidad, y no se haya producido un incumplimiento relevante del contrato por parte del consejero, éste tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a una anualidad de retribución fija.
- **Cantidades a percibir en caso de resolución anticipada del contrato:** de acuerdo con los contratos suscritos por los consejeros ejecutivos, en aplicación de la legislación actualmente vigente, las cantidades y cuantías que por tal concepto perciban éstos con independencia de cuál sea su origen y naturaleza, incluyendo en particular la indemnización por cese o dimisión y el pacto de no competencia post-contractual, no excederán en su conjunto y en ningún caso de la cuantía

total de dos anualidades de la retribución fija anual del consejero ejecutivo. Estas cantidades se abonarán de acuerdo con los requisitos establecidos, en todo caso, en la LOSS y en su normativa de desarrollo.

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

Explique las remuneraciones suplementarias

No existen remuneraciones suplementarias por servicios prestados a la Entidad distintas a las ya indicadas en el presente Informe.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

No existen remuneraciones a los consejeros en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

Bankia abona el coste de la prima del seguro médico de dos consejeros ejecutivos cuyos importes se detallan en el apartado D.1, si bien esta cuantía se deduce de su remuneración fija.

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

No existen remuneraciones devengadas por los consejeros de Bankia en virtud de los pagos que realiza la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

No existen otros conceptos retributivos

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique los acciones adoptadas para reducir los riesgos

La política de remuneraciones actualmente en vigor no induce a la toma de riesgos por parte de los consejeros ejecutivos y se ajusta a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Entidad.

En este sentido, la política de remuneraciones de Bankia, al ser una entidad que ha recibido apoyo financiero del FROB, se encuentra limitada en su diseño por las disposiciones establecidas en el Real Decreto-Ley 2/2012 y la Orden ECC/1762/2012.

En relación con el sistema de retribución variable anual, el Consejo de Administración de Bankia, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha llevado a cabo la identificación de objetivos dando prioridad al cumplimiento del Plan de Reestructuración y delimitando los parámetros para ajustar los tipos de riesgos que inciden en el perfil de riesgo de la Entidad, teniendo en cuenta el coste de capital y la liquidez necesaria.

Adicionalmente, los contratos de los consejeros ejecutivos establecen que el importe target en concepto de retribución variable no superará el 50 por 100 de la retribución fija.

En relación con el procedimiento de abono de la retribución variable, el sistema contemplará los ajustes ex post comentados en el apartado A.4 (pago en acciones, periodos de diferimiento y retención, cláusulas de "malus" y cláusulas "clawback").

Por último, Bankia ha llevado a cabo una evaluación central e independiente de la aplicación de la política de remuneraciones, al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por la Comisión de Retribuciones, y establecer si ésta es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo. El resultado de esta evaluación ha resultado positivo.

B POLÍTICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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

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

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

Estructura de la política de remuneración:

La política de remuneraciones de los consejeros se ajusta a los límites establecidos en el Real Decreto-Ley 2/2012 y la Orden ECC/1762/2012.

A este respecto, los consejeros no ejecutivos han percibido una retribución fija anual por importe de 100.000 euros. No se ha abonado importe alguno en concepto de dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración o de sus comisiones, sin perjuicio del reembolso de los correspondientes gastos.

En relación con los consejeros ejecutivos, cada uno de ellos ha percibido un importe anual de 500.000 euros en concepto de retribución fija. En el caso de dos consejeros ejecutivos, dentro de la retribución fija, se ha incluido el coste de la prima del seguro médico.

La estructura de la retribución variable anual es la que se expuso en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al año 2015. A este respecto, la retribución variable a percibir dependía del grado de consecución de tres tipos de objetivos:

• Objetivos globales de la Entidad (V1): Estos objetivos así como su ponderación han sido los siguientes:

- Rentabilidad (40%): (i) Resultados antes de provisiones y (ii) provisiones por deterioro de activos.
- Solvencia (40%): Ratio CET1 Phase In (pre-dividendo).
- Eficiencia (20%): Ratio de Eficiencia (ex ROF y diferencias de cambio).

La no obtención de un cumplimiento mínimo del 90% en la valoración de V1 impide percibir la parte de retribución variable que corresponde a este objetivo.

• Objetivos de unidad (V2): Estos objetivos han medido la aportación individual del consejero para el logro de los objetivos de la unidad o agrupación en la que el éste desarrolla sus funciones ejecutivas, teniendo en cuenta, los riesgos actuales y potenciales, el consumo de capital y la liquidez.

La no obtención de un cumplimiento mínimo del 60% en la valoración de V2 impide percibir la parte de retribución variable que corresponde a este objetivo.

- Evaluación individual (V3): Estos objetivos miden los aspectos cualitativos del desempeño del consejero como la orientación a resultados, orientación al cliente y la mejora continua.

La no obtención de un cumplimiento mínimo del 55% en la valoración de V3 impide percibir la parte de retribución variable que corresponde a este objetivo.

La ponderación de cada uno de los objetivos citados es la siguiente:

- V1: 40%.
- V2: 50%.
- V3: 10%.

Por último, el abono de la retribución variable anual está condicionada al cumplimiento del objetivo de Beneficio Antes de Impuestos ("BAI"), de forma que en función del grado de cumplimiento del BAI según el Plan de Recapitalización (1.336 millones de euros), la retribución variable resultante del sistema descrito con anterioridad puede llegar a reducirse el 50 por 100 o, incluso, a no abonarse.

El coeficiente a aplicar a la retribución variable resultante del sistema antes descrito, en función del grado de cumplimiento del BAI, se refleja como sigue:

- Si el grado de cumplimiento BAI según el Plan de Reestructuración es menor del 100%, el coeficiente es 0,0.
- Si el grado de cumplimiento BAI según el Plan de Reestructuración es mayor ó igual del 100% y menor del 105%, el coeficiente es 0,5.
- Si el grado de cumplimiento BAI según el Plan de Reestructuración es mayor ó igual del 105%, el coeficiente es 1,0.

De acuerdo con la legislación vigente, la satisfacción de retribución variable a los administradores de aquellas entidades que, para su reestructuración o saneamiento, hayan recibido apoyo financiero público requiere de autorización regulatoria.

En relación con el abono de la retribución variable correspondiente al ejercicio 2015, los tres consejeros ejecutivos han renunciado a percibir ningún tipo de remuneración por este concepto.

Decisiones adoptadas por la Comisión de Retribuciones:

De acuerdo con lo establecido en el artículo 36 de la LOSS, Bankia cuenta con una Comisión de Retribuciones de forma independiente y separada de la Comisión de Nombramientos.

La Comisión de Retribuciones se han reunido en diez ocasiones durante 2015, revisando las siguientes materias relacionadas con la política de remuneraciones:

- Análisis de la adecuación de la política retributiva de Bankia a los requisitos exigidos por la LOSS y al resto de la normativa en vigor en materia de remuneraciones.
- Revisión de la evaluación interna, central e independiente de la política retributiva correspondiente al ejercicio 2014.
- Revisión del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2014, para su posterior aprobación por parte del Consejo de Administración.
- Supervisión y aprobación de la propuesta de novaciones contractuales de los directivos de primer nivel de BANKIA.
- Modificación de la política retributiva en relación con el procedimiento de abono de la retribución variable y el principio de proporcionalidad.
- Seguimiento de la propuesta relativa al abono de la retribución variable devengada durante 2014 y su correspondiente comunicación al Banco Central Europeo.
- Informe favorable con respecto a la propuesta presentada relativa al abono de la retribución variable devengada durante 2014, para su posterior conformidad y aprobación de la misma por parte del Consejo de Administración.
- Supervisión y propuesta al Consejo de Administración del diseño de la retribución variable correspondiente al ejercicio 2015.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2015
EVA CASTILLO SANZ	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JORGE COSMEN MENENDEZ-CASTAÑEDO	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JOSE LUIS FEITO HIGUERUELA	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
FERNANDO FERNANDEZ MENDEZ DE ANDES	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
ALFREDO LAFITA PARDO	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
ALVARO RENGIFO ABBAD	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JOSE IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Ejecutivo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JOSE SEVILLA ALVAREZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
ANTONIO ORTEGA PARRA	Ejecutivo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JOAQUIN AYUSO GARCIA	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCIA	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.

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

a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2015	Total año 2014
JOSE IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	498	0	0	0	0	0	0	2	500	500
JOSE SEVILLA ALVAREZ	495	0	0	0	0	0	0	5	500	500
ANTONIO ORTEGA PARRA	500	0	0	0	0	0	0	0	500	500

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2015	Total año 2014
JOAQUIN AYUSO GARCIA	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100
FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCIA	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100
EVA CASTILLO SANZ	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100
JORGE COSMEN MENENDEZ-CASTAÑEDO	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100
JOSE LUIS FEITO HIGUERUELA	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100
FERNANDO FERNANDEZ MENDEZ DE ANDES	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100
ALFREDO LAFITA PARDO	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100
ALVARO RENGIFO ABBAD	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2015	Total año 2014
JOSE IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSE SEVILLA ALVAREZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANTONIO ORTEGA PARRA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOAQUIN AYUSO GARCIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EVA CASTILLO SANZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JORGE COSMEN MENENDEZ-CASTAÑEDO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSE LUIS FEITO HIGUERUELA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FERNANDO FERNANDEZ MENDEZ DE ANDES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ALFREDO LAFITA PARDO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ALVARO RENGIFO ABBAD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

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

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 grupo	Total ejercicio 2015	Total ejercicio 2014	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JOSE IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	500	0	0	500	0	0	0	0	500	500	0
JOSE SEVILLA ALVAREZ	500	0	0	500	0	0	0	0	500	500	0
ANTONIO ORTEGA PARRA	500	0	0	500	0	0	0	0	500	500	0
JOAQUIN AYUSO GARCIA	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCIA	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
EVA CASTILLO SANZ	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
JORGE COSMEN MENENDEZ-CASTAÑEDO	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
JOSE LUIS FEITO HIGUERUELA	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
FERNANDO FERNANDEZ MENDEZ DE ANDES	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
ALFREDO LAFITA PARDO	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
ALVARO RENGIFO ABBAD	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
TOTAL	2.300	0	0	2.300	0	0	0	0	2.300	2.300	0

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

En el ejercicio 2015 los consejeros de Bankia no han percibido retribución variable alguna por lo que su remuneración ha sido exclusivamente de carácter fijo.

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	8.758.286.906	76,04%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	6.299.913	0,07%
Votos a favor	8.751.879.201	99,93%
Abstenciones	107.792	0,00%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

En relación con el apartado A.3 y C.1, se desea indicar lo siguiente:

La retribución variable anual de los consejeros ejecutivos que se encuentre pendiente de abono bajo este sistema podrá reducirse o cancelarse si concurre alguna de las siguientes circunstancias durante el periodo de consolidación:

i. Que Bankia obtenga un insuficiente desempeño financiero. Se entenderá que se produce este supuesto cuando la Entidad obtenga resultados financieros negativos (presentase pérdidas) en un año. Para determinar si se han producido resultados financieros negativos, no se considerarán las posibles pérdidas obtenidas por operaciones singulares del año.

Asimismo, se entenderá también que concurre esta circunstancia cuando se produzcan situaciones en las que el consejero haya participado o sea responsable de conductas que hubieran generado importantes pérdidas para la Entidad.

En este caso, el consejero no recibirá ni la retribución variable anual que corresponda al ejercicio en cuestión al que se refieran las pérdidas, ni las cantidades diferidas que correspondiese abonarles en el ejercicio en el que se aprueben las cuentas anuales que reflejen dichos resultados.

ii. Reformulación material significativa de los estados financieros de la Entidad derivada de la gestión del consejero, excepto cuando resulte procedente conforme a una modificación normativa contable; o variaciones significativas del capital económico y de la valoración cualitativa de los riesgos.

iii. Que Bankia no supere las pruebas de resistencia bancaria ("bank stress test") exigidas por la Autoridad Bancaria Europea, en cada uno de los años de liquidación y abono de la retribución variable anual.

iv. Que el consejero no hubiese generado el derecho a la retribución variable anual de un ejercicio como consecuencia del efecto en los resultados del ejercicio de operaciones contabilizadas en ejercicios anteriores en los que sí generó el derecho al cobro de la retribución variable anual.

v. En caso de que haya sido sancionado por un incumplimiento del código de conducta y demás normativa interna, en particular la relativa a riesgos, que le resulte de aplicación.

vi. Incumplimiento por parte del consejero de las condiciones de idoneidad establecidas en el manual de procedimiento de evaluación de idoneidad de consejeros, directores generales o asimilados y personal clave.

Dichas cláusulas serán aplicables tanto para los consejeros en activo como los que hayan causado baja en la Entidad y que pudiesen tener retribuciones pendientes de cobrar.

Además, si en un ejercicio Bankia obtuviese resultados financieros negativos (presentase pérdidas), sin considerar los resultados singulares, el consejero no recibirá ni la retribución variable anual que corresponda al ejercicio al que se refieran las pérdidas ni las cantidades diferidas que correspondiese abonar en el ejercicio en el que se aprueben las cuentas anuales que reflejen dichos resultados negativos.

En todo caso la retribución variable se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de Bankia en su conjunto y si se justifica en función de los resultados de la Entidad.

Adicionalmente, si durante los tres años siguientes a la liquidación y abono de la retribución variable anual, se dan alguna de las siguientes circunstancias, Bankia podrá exigir al consejero la devolución de la citada retribución variable o incluso compensar dicha devolución contra otras remuneraciones de cualquier naturaleza que éste tenga derecho a percibir ("clawback"). Estos supuestos son los siguientes:

- i. En caso de que el consejero haya sido sancionado por un incumplimiento grave del código de conducta y demás normativa interna, en particular la relativa a riesgos, que le resulte de aplicación;
- ii. Cuando se ponga de manifiesto que la liquidación y abono de la retribución variable anual se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada a posteriori, de forma manifiesta, o afloren riesgos asumidos durante el periodo considerado u otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Entidad, que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los años de periodo de "clawback".

La Comisión de Retribuciones determinará en su caso si han concurrido las circunstancias que deben provocar la aplicación de esta cláusula y la retribución variable que, en su caso, deba ser devuelta a la Entidad.

En relación con la información cuantitativa del apartado D del presente Informe, se desea indicar lo siguiente:

• Información cuantitativa del Sr. Goirigolzarri:

- El importe indicado en el apartado "otros conceptos" de la tabla a).i. del punto D.1 anterior se corresponde con el coste del seguro médico por importe de 1.756 euros.

- El importe total de 500 miles de euros, indicado en el apartado "retribución metálico" de la tabla c) del punto D.1, incluye la remuneración fija y el coste del seguro médico por importe de 1.756 euros.

• Información cuantitativa del Sr. Sevilla:

- El importe indicado en el apartado "otros conceptos" de la tabla a).i. del punto D.1 anterior se corresponde con el coste del seguro médico que asciende a 5.268 euros.

- El importe total de 500 miles de euros indicado en el apartado "retribución metálico" de la tabla c) del punto D.1, incluye la remuneración fija y el coste del seguro médico por importe 5.268 euros.

• En relación con la información del apartado D.3, indicar que el dato relativo a abstenciones corresponde al de votos en blanco.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 10/02/2016.

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

Sí

No