

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2016

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 generales de la política de remuneraciones:

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"), Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014 ("RD 84/2015") y Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España ("Circular 2/2016").
 - Normativa relativa a los sistemas retributivos de las 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"), Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral ("Ley 3/2012") y Orden ECC/1762/2012, de 3 de agosto ("Orden ECC/1762/2012").
- A su vez, también se ha tenido en cuenta en el diseño de la política retributiva las Directrices de la Autoridad Bancaria sobre políticas de remuneración adecuadas en virtud de los artículos 74, apartado 3, y 75, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE y la divulgación de información en virtud del artículo 450 del Reglamento (UE) n.º 575/2013 ("Guía de la EBA").
- 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. No se contempla el abono de remuneración alguna por pertenencia o 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 (tanto anual como plurianual). El diseño del sistema de retribución variable cumple con los requisitos establecidos en la LOSS, el Real Decreto-Ley 2/2012 y la Orden ECC/1762/2012. En todo caso, la Autoridad Competente deberá autorizar expresamente la cuantía, el devengo y el abono de esta retribución variable.

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

El cambio más significativo realizado en la política de remuneraciones es la participación de los consejeros ejecutivos en el Plan de retribución variable con referencia plurianual ("PRVP").

El PRVP se dirige a los consejeros ejecutivos y a determinados miembros del equipo directivo de Bankia, con el propósito de (i) incentivar el logro sostenible de los objetivos estratégicos del Banco, (ii) alinear su sistema retributivo con las recomendaciones de los organismos supervisores; y (iii) conseguir la máxima motivación y fidelización de los directivos clave con el Banco.

Las características del PRVP se describen en el apartado A.4 siguiente.

Por otro lado, se han modificado las cláusulas malus y clawback así como el aumento del periodo de diferimiento de la retribución variable.

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 de (i) la normativa sobre remuneraciones anteriormente descrita, y (ii) la aplicación de los principios establecidos para el colectivo de altos directivos de la Entidad.

Adicionalmente, la política retributiva de los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas también se rige por los siguientes criterios, 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 de los consejeros se configura como una herramienta, que impulsa la actuación de los consejeros en términos estratégicos y de visión a medio y largo plazo.
- **Vinculación de la Sociedad 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 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 que pueden derivarse de ella tienen en cuenta las tendencias del mercado y se posicionan frente al mismo de acuerdo al planteamiento estratégico de la Sociedad.
- **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.1.4. "Mix retributivo" de los consejeros ejecutivos:

De acuerdo con el artículo 4 de la Orden ECC/1762/2012, la retribución variable 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.

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 máxima que puede concederse cada año, una vez se haya verificado el cumplimiento de los objetivos fijados y sea autorizada por la Autoridad Competente: 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 529 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.
- Comprobar la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad.
- Elevar al Consejo propuestas relativas a las remuneraciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos de la Sociedad 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 Sociedad, así como el interés público, todo ello sin perjuicio de las funciones encomendadas a la Comisión Consultiva de Riesgos en esta materia.

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, con 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 nombramiento: 22-10-2014.
- D. Joaquín Ayuso García; Cargo: Vocal; Condición: Independiente; Fecha nombramiento: 22-10-2014.
- D. Jorge Cosmen Menéndez-Castañedo; Cargo: Vocal; Condición: Independiente; Fecha nombramiento: 22-10-2014.
- D. Fernando Fernández Méndez de Andés; Cargo: Vocal; Condición: Independiente; Fecha nombramiento: 31-03-2016.

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 2 ocasiones en el ejercicio 2017.

Comisión Consultiva de Riesgos:

De acuerdo con el artículo 16 del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión Consultiva de Riesgos colabora para 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 Willis 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 2017 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 2017 será 500.000 euros. Para los tres 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.

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
--

La retribución variable de los consejeros ejecutivos de Bankia ha sido diseñada de manera que 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, corresponderá a la Autoridad Competente autorizar expresamente la cuantía, devengo y abono de la retribución variable.

Los elementos de la retribución variable de los consejeros coinciden con los que se encuentran incluidos en la política de remuneraciones del equipo directivo de Bankia. A este respecto, la retribución variable se divide en dos componentes:

1. Retribución variable anual.
2. Plan de retribución variable con referencia plurianual.

Teniendo en cuenta las limitaciones a la retribución variable establecidas en la Orden ECC/1762/2012, en ningún caso la suma de la retribución variable anual y el PRVP que se conceda cada año podrá superar el 60 por 100 de la retribución fija bruta anual, esto es, 300.000 euros para cada consejero ejecutivo.

A continuación se describen los aspectos esenciales de cada uno de los citados elementos de la retribución variable:

1. RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL:

1.a) Acceso al sistema de retribución variable anual:

Al inicio de cada año el Consejo de Administración aprobará el presupuesto con una distribución estimada de dividendos para el ejercicio. Finalizado el ejercicio, a las cantidades de retribución variable resultantes de aplicación del sistema de retribución variable, se les aplicará los siguientes coeficientes dependiendo de la propuesta de pago de dividendos recomendada por el Consejo de Administración:

- Inferior a 50%; Coeficiente: 0,0.
- Igual o mayor a 50% y menor a 60%; Coeficiente: 0,5.
- Igual o mayor a 60% y menor a 70%; Coeficiente: 0,6.
- Igual o mayor a 70% y menor a 80%; Coeficiente: 0,7.
- Igual o mayor a 80% y menor a 90%; Coeficiente: 0,8.
- Igual o mayor a 90% y menor a 100%; Coeficiente: 0,9.
- Igual o mayor a 100%; Coeficiente 1,0.

1.b) Objetivos a los que se vincula la retribución variable anual:

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 de negocio o función de control de la que sea responsable el consejero. 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.

En el caso del Presidente, éste sólo cuenta con objetivos V1 y V3.

1.c) Cálculo de la retribución variable anual:

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

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

Donde:

- Retribución Variable Target: para los consejeros ejecutivos este importe asciende a 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 establecida por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

La valoración V3 del Presidente Ejecutivo la realizará el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones y de la Comisión de Nombramientos y Gestión Responsable. Por otro lado, la valoración V3 del resto de Consejeros Ejecutivos la realizará el Presidente Ejecutivo.

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 mínimo 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 valoración final una vez aplicadas las valoraciones y ponderaciones de V1, V2 y V3 no podrá superar el 100 por 100.

1.d) Ajuste de la retribución variable anual:

Una vez se hayan determinado los niveles de cumplimiento de los objetivos V1, V2 y V3 para el cálculo de la retribución variable anual, la Entidad podrá reducir el importe total que resulte de retribución variable anual si se producen las circunstancias descritas en la norma 39.4 de la Circular 2/2016 y detalladas en el apartado 4.2.2 de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Bankia, S.A.

1.e) Procedimiento de abono de la retribución variable anual:

El importe de retribución variable anual, calculado de acuerdo con la fórmula detallada en el apartado 1.b) anterior, se abona el 50 por 100 en metálico y el 50 por 100 en acciones.

De acuerdo con el Real Decreto-Ley 2/2012, el abono tanto de la retribución variable en metálico como en acciones deberá diferirse tres años. Al mismo tiempo, la Guía de la EBA obliga a las entidades significativas como Bankia a establecer un periodo de diferimiento de cinco años en el caso de los consejeros ejecutivos, permitiendo que existan bonos parciales. Teniendo en cuenta lo anterior, el procedimiento de abono de la retribución variable anual de 2017 es el siguiente:

- El 50 por 100 de la retribución variable anual, tanto en metálico como en acciones, se abonará en 2021.

- El 25 por 100 de la retribución variable anual, tanto en metálico como en acciones, se abonará en 2022.
- El 25 por 100 restante de la retribución variable anual, tanto en metálico como en acciones, se abonará en 2023.

Las acciones que se entreguen netas de impuestos serán indisponibles durante un periodo de un año desde su entrega.

1.f) Malus y clawback:

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 que se describen en el apartado 4.2.2 de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Bankia, S.A.

2. PLAN DE RETRIBUCIÓN VARIABLE CON REFERENCIA PLURIANUAL ("PRVP").

El PRVP es una retribución que se concederá anualmente y su percepción se encuentra condicionada al cumplimiento de (i) los objetivos anuales establecidos para la retribución variable anual y, posteriormente, (ii) al cumplimiento de los objetivos plurianuales en un periodo de duración de tres años (años "n+1", "n+2" y "n+3"). Adicionalmente, el PRVP cuenta con un periodo de diferimiento adicional de dos años. Por lo tanto, la duración de cada ciclo de PRVP es de seis años.

2.a) Objetivos a los que se vincula el PRVP:

Tal y como se ha explicado anteriormente, los objetivos anuales que son de aplicación durante el primer año de cada ciclo del PRVP son los mismos que los de la retribución variable anual.

Los objetivos plurianuales estarán relacionados con el nivel de tolerancia de determinados indicadores establecidos en el Marco de Apetito de Riesgo de Bankia. Estos objetivos serán determinados, definidos y fijados por la Comisión de Retribuciones, pudiendo ser modificados cada año para adaptarlos al Marco de Apetito de Riesgo vigente en cada momento.

Adicionalmente a la valoración final a 31 de diciembre del año "n+3", se establecerán valoraciones parciales a 31 de diciembre de cada año de diferimiento ("n+1" y "n+2"), de tal forma que en el caso de que durante el periodo de diferimiento, alguno de los indicadores se situase por debajo del nivel de tolerancia establecido, el grado de cumplimiento de dicho objetivo será 0 con independencia del valor que tome al final del periodo de diferimiento (31 de diciembre del año "n+3").

2.b) Cálculo del PRVP:

Tal y como se ha explicado anteriormente, los objetivos anuales que son de aplicación durante el primer año de cada ciclo del PRVP son idénticos a los de la retribución variable anual.

En primer lugar, el Consejo de Administración asignará a los consejeros ejecutivos un importe de referencia o "incentivo target" ("RVPTarget") correspondiente al importe máximo que podrían llegar a percibir en el caso de cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos anuales y plurianuales a los que está ligado el PRVP.

Posteriormente, con base en el cumplimiento de los objetivos anuales, se determinará la "Retribución Variable con referencia Plurianual Condicionada" ("RVPcondicionada"), de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$RVPcondicionada = RVPTarget \times GCI(\text{año "n"}) \times \text{Coeficiente Dividendo}$$

Donde:

- RVPcondicionada = Incentivo compuesto por un importe en metálico y un número de acciones, condicionado al cumplimiento de los Objetivos Plurianuales. El importe en metálico representa el 50 por 100 de la RVPcondicionada y el valor de las acciones representa el 50 por 100 restante.

- RVPTarget = Importe de la Retribución Variable con referencia Plurianual Target asignada de forma individual.

- GCI(año "n") = Grado de Consecución del Incentivo, en función del grado de cumplimiento siguiendo el siguiente procedimiento:

1. Sobre la RVP target se aplica el porcentaje de cumplimiento de la V1.
2. Posteriormente, sobre la cantidad resultante del paso 1, se aplica el porcentaje de cumplimiento de la V2 y la V3 (90% y 10% respectivamente).

-Coeficiente Dividendo = Coeficiente Dividendo, en los mismos términos establecidos para la retribución variable anual.

Durante los tres años siguientes al periodo en el que se hayan medido los objetivos anuales, el importe correspondiente a la Retribución Variable con referencia Plurianual Condicionada previamente determinado podrá mantenerse, reducirse o, incluso, eliminarse dependiendo del cumplimiento de los objetivos plurianuales. En ningún caso la Retribución Variable con referencia Plurianual Condicionada podrá incrementarse, salvo que el valor de las acciones de BANKIA sea superior en la fecha de liquidación que en la Fecha de Cálculo de la RVP Condicionada.

La aplicación del grado de consecución de los objetivos plurianuales dará lugar a la Retribución Variable con referencia Plurianual Final ("RVPfinal") del modo siguiente:

$$RVPfinal = RVPcondicionada \times (GCI(\text{"n+3"}) \times \text{Pond}(\text{"n+3"}))$$

Donde:

- RVPfinal = Importe en metálico y número de acciones de la Retribución Variable con referencia Plurianual final.

- RVPcondicionada = Importe en metálico y en acciones de la Retribución Variable con referencia Plurianual Condicionada.

- GCIP("n+3") = Grado de Consecución del Incentivo, en función del grado de cumplimiento de cada objetivo plurianual referenciado al año "n+3".

- Pond("n+3") = Ponderación de cada objetivo plurianual referenciado al año "n+3".

2.c) Procedimiento de abono del PRVP:

Los consejeros ejecutivos tendrán derecho a percibir el importe en metálico y en acciones de la Retribución Variable con referencia Plurianual Final transcurridos no menos de 60 meses y no más de 61 meses desde la Fecha de Cálculo de la RVP Condicionada.

Las acciones que se entreguen netas de impuestos serán indisponibles durante un periodo de un año desde su entrega.

2.d) Malus y clawback:

Las cláusulas "malus" establecidas para la retribución variable anual serán igualmente aplicables durante el periodo de cinco años entre la Fecha de Cálculo de la RVP Condicionada y la fecha de abono del incentivo.

Adicionalmente, si durante los tres años siguientes a la liquidación y abono del PRVP, se dan alguna de las circunstancias descritas en las cláusulas "clawback" establecidas para la retribución variable anual, Bankia podrá exigir al consejero la devolución del PRVP o incluso compensar dicha devolución contra otras remuneraciones de cualquier naturaleza que éste tenga derecho a percibir.

3. RETRIBUCIÓN VARIABLE EN ACCIONES

Dado que el cincuenta por ciento de la retribución variable anual y plurianual de los consejeros ejecutivos se abonará en acciones de Bankia, en el supuesto de que se den las condiciones y se cumpla la consecución de objetivos establecidos en el sistema de retribución variable, el número máximo de acciones resultante de la retribución variable 2017 será de 528.168.

El precio de la acción se corresponderá con el valor equivalente a la media de la cotización de la acción en los tres últimos meses del ejercicio 2017. En el caso del PRVP, se considerarán los tres últimos meses del año en el que finaliza el periodo de medición de los objetivos anuales.

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, en los contratos de los consejeros ejecutivos se ha incluido una cláusula que establece que cualquier compensación, indemnización o cuantía que perciba el directivo en caso de extinción del contrato se ajustará a lo establecido en la LOSS y en su normativa de desarrollo.

En este sentido, las indemnizaciones que, en su caso, se abonen a los consejeros ejecutivos se basarán en los resultados obtenidos por la Sociedad en el transcurso del tiempo, no recompensarán malos resultados o conductas indebidas e incluirán los ajustes ex-ante y ex-post que exigen la Circular 2/2016 y la Guía de la EBA.

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 establecidos plazos 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 31 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, los pagos por incumplimiento del periodo de preaviso (en el caso de dos de los consejeros ejecutivos) 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 tres 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 las 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 tanto anual como plurianual, el Consejo de Administración de Bankia, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha llevado a cabo la identificación de objetivos 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.

Por su parte, 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.

A este respecto, esta Comisión ha revisado los siguientes elementos de la política de remuneraciones para comprobar que se encuentran alineados con el perfil de riesgo de la Entidad:

(i) Objetivos anuales y plurianuales: las métricas utilizadas tienen en cuenta la base de capital, la liquidez y la oportunidad de los beneficios;

(ii) Ajustes ex-ante: el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones o de la Comisión Consultiva de Riesgos, podrá suspender temporalmente la retribución variable anual cuando suponga un riesgo para el mantenimiento de una base de capital sólida;

(iii) Ajustes al evaluar el desempeño: Bankia ha introducido los ajustes exigidos por la norma 39.4 de la Circular 2/2016 y detalladas en el apartado 4.2.2 de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Bankia, S.A.;

(iv) Ajustes ex-post: 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 "malus" y cláusulas "clawback").

Además de lo anterior, existe en la Entidad 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, asegurando que dicho sistema no limita la capacidad de la Entidad para mantener una base sólida de capital y que está alineado con una gestión eficaz del riesgo. Este Comité está compuesto con carácter estable por la Dirección Corporativa de Intervención General, Dirección Corporativa de Personas, Dirección Corporativa de Riesgos, Dirección Corporativa de Servicios Jurídicos y Cumplimiento, Dirección Corporativa de Red Minorista, Dirección Corporativa de Banca de Empresas, y por convocatoria expresa el resto de Direcciones.

Por último, Bankia ha llevado a cabo una evaluación interna, 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 en su función supervisora, 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 ha ajustado 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, a excepción de los consejeros que se han incorporado o han cesado durante el ejercicio cuyas retribuciones han sido inferiores.

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 los tres consejeros ejecutivos, dentro de la retribución fija, se ha incluido el coste de la prima del seguro médico.

La estructura de la retribución variable es la que se expuso en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al año 2016. En este sentido, los consejeros ejecutivos han participado en el sistema de retribución variable anual pero no han sido incluidos en el PRVP cuyo primer ciclo ha comenzado en el ejercicio 2016.

La retribución variable anual devengada en 2016 por los consejeros ejecutivos dependía del grado de consecución de tres tipos de objetivos:

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

- Capital: CET 1 Fully Loaded.
- Rentabilidad: ROE recurrente.
- Eficiencia: Ratio de Eficiencia ex ROF.
- Ratio de activos problemáticos.
- Calidad.

La no obtención de un cumplimiento mínimo del 55 por 100 en la valoración de V1 impedía 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 por 100 en la valoración de V2 impedía percibir la parte de retribución variable que corresponde a este objetivo.

• Evaluación individual (V3): Estos objetivos han medido 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 por 100 en la valoración de V3 impedía percibir la parte de retribución variable que corresponde a este objetivo.

La ponderación de cada uno de los objetivos citados ha sido la siguiente:

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

En el caso del Presidente, el objetivo V1 pondera un 90 por 100 y el V3 un 10 por 100.

Teniendo en cuenta lo anterior, la retribución variable del ejercicio 2016 se ha determinado aplicando la siguiente fórmula:

$\text{Retribución Variable} = (\text{Retribución Variable Target}) \times (\% \text{ Cumplimiento Global})$

El porcentaje de cumplimiento global de los objetivos de cada consejero ejecutivo, establecido por la suma ponderada de los resultados obtenidos en cada objetivo, ha sido el siguiente:

- D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché: 100%.
- D. José Sevilla Álvarez: 100%.
- D. Antonio Ortega Parra: 100%.

Por lo tanto, teniendo en cuenta que la Retribución Variable Target ascendía a 250.000 euros, el importe de retribución variable generado ha sido el siguiente:

- D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché: 250.000 euros.
- D. José Sevilla Álvarez: 250.000 euros.
- D. Antonio Ortega Parra: 250.000 euros.

En cumplimiento de la normativa aplicable, el 50 por 100 de dicha retribución se abona en metálico, y el restante 50 por 100 se entrega en acciones de la Entidad.

A los efectos de determinar el número de acciones a entregar, se ha tenido en cuenta (i) el importe resultante de aplicar los impuestos (retenciones o ingresos a cuenta) que correspondan, y (ii) el precio de la acción de Bankia. A estos efectos, el precio de la acción se corresponderá con el valor equivalente a la media de la cotización de la acción en los tres meses anteriores a la fecha de devengo. El número máximo de acciones resultante de la retribución variable 2016 es de 440.142,

en aplicación de la retribución devenga a 31 de diciembre de 2016, según lo previsto en la política de retribuciones de consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas de 22 de abril de 2015.

De acuerdo con el Real Decreto-Ley 2/2012, el abono de la retribución variable deberá diferirse tres años. Al mismo tiempo la Guía de la EBA obliga a entidades significativas como Bankia a establecer un periodo de diferimiento de cinco años, permitiendo que existan abonos parciales. Por lo tanto, la retribución variable del ejercicio 2016 no se abonará completamente hasta el año 2022. Todas las acciones que se entreguen serán indisponibles durante el año inmediato siguiente a la fecha de su entrega.

Durante el periodo de diferimiento, los importes de retribución variable podrán reducirse (cláusula malus) o cancelarse (cláusula clawback) si concurren las circunstancias descritas en el apartado 4.2.2 de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Bankia, S.A.

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 ha reunido en 9 ocasiones durante 2016, revisando las siguientes materias relacionadas con la política de remuneraciones:

- Revisión del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros, para su posterior aprobación por parte del Consejo de Administración.
- Seguimiento de la propuesta de modificación de la Política Retributiva, introduciendo la previsión de una retribución variable plurianual.
- Toma de conocimiento del grado de cumplimiento de los objetivos fijados para 2015.
- Revisión de la evaluación interna, central e independiente de la Política Retributiva correspondiente al ejercicio 2015.
- Informe favorable para solicitar la correspondiente autorización del Banco Central Europeo para el pago de la retribución variable del ejercicio 2015 de los miembros del Comité de Dirección.
- Informe favorable con respecto a la propuesta de "Certificación de Acuerdo" del Consejo de Administración en relación con la liquidación de la retribución variable en acciones, para su posterior elevación al Consejo de Administración.
- Informe favorable sobre los objetivos de la retribución variable correspondiente al ejercicio 2016.
- Informe favorable sobre la propuesta de Retribución Variable con referencia Plurianual.
- Toma de conocimiento de las propuestas de modificación de las condiciones retributivas de determinados directivos de la Entidad.
- Informe favorable sobre la actualización de la Política Retributiva de BANKIA y Bankia Fondos y Pensiones, para su posterior elevación al Consejo de Administración.
- Informe favorable sobre la propuesta de los objetivos plurianuales, para su posterior elevación al Consejo de Administración.
- Toma de conocimiento del Acuerdo en materia de retribución variable, complementario al Convenio Laboral.
- Informe favorable respecto a la propuesta de asignación de la retribución variable target plurianual según el grado de impacto en el perfil de riesgo de la Entidad, para su elevación al Consejo de Administración para su consideración.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2016
JOSE IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOSE SEVILLA ALVAREZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ANTONIO ORTEGA PARRA	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOAQUIN AYUSO GARCIA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCIA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
EVA CASTILLO SANZ	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JORGE COSMEN MENENDEZ-CASTAÑEDO	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOSE LUIS FEITO HIGUERUELA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
FERNANDO FERNANDEZ MENDEZ DE ANDES	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ALFREDO LAFITA PARDO	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 15/03/2016.
ALVARO RENGIFO ABBAD	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ANTONIO GREÑO HIDALGO	Independiente	Desde 23/05/2016 hasta 31/12/2016.

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 2016	Total año 2015
JOSE IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	498	0	0	125	0	0	0	2	625	500
JOSE SEVILLA ALVAREZ	495	0	0	125	0	0	0	5	625	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 2016	Total año 2015
ANTONIO ORTEGA PARRA	500	0	0	125	0	0	0	0	625	500
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	21	0	0	0	0	0	0	21	100
ALVARO RENGIFO ABBAD	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100
ANTONIO GREÑO HIDALGO	0	61	0	0	0	0	0	0	61	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

JOSE IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ
RETRIBUCION VARIABLE ANUAL 2016

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/01/2016	0	0	0,00	.	0	0	0,00	.

Condiciones: .

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
146.714	0,85	125	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	.

Otros requisitos de ejercicio: Ninguna acción se entregará en 2017, están sujetas a diferimiento de hasta 5 años: 73357 acc se entregarán en 2020 (50% total acc), 36678 acc en 2021 (25% total acc) y 36679 acc en 2022 (25% restante)

JOSE SEVILLA ALVAREZ
RETRIBUCION VARIABLE ANUAL 2016

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/01/2016	0	0	0,00	.	0	0	0,00	.

Condiciones: .

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
146.714	0,85	125	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	.

Otros requisitos de ejercicio: Ninguna acción se entregará en 2017, están sujetas a diferimiento de hasta 5 años: 73357 acc se entregarán en 2020 (50% total acc), 36678 acc en 2021 (25% total acc) y 36679 acc en 2022 (25% restante)

ANTONIO ORTEGA PARRA
RETRIBUCION VARIABLE ANUAL 2016

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/01/2016	0	0	0,00	.	0	0	0,00	.

Condiciones: .

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
146.714	0,85	125	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	.

Otros requisitos de ejercicio: Ninguna acción se entregará en 2017, están sujetas a diferimiento de hasta 5 años: 73357 acc se entregarán en 2020 (50% total acc), 36678 acc en 2021 (25% total acc) y 36679 acc en 2022 (25% restante)

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 2016	Total año 2015
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
ANTONIO GREÑO HIDALGO	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 2016 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 grupo	Total ejercicio 2016	Total ejercicio 2015	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JOSE IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	625	125	0	750	0	0	0	0	750	500	0
JOSE SEVILLA ALVAREZ	625	125	0	750	0	0	0	0	750	500	0
ANTONIO ORTEGA PARRA	625	125	0	750	0	0	0	0	750	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	21	0	0	21	0	0	0	0	21	100	0
ALVARO RENGIFO ABBAD	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
ANTONIO GREÑO HIDALGO	61	0	0	61	0	0	0	0	61	0	0
TOTAL	2.657	375	0	3.032	0	0	0	0	3.032	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.

Tal y como se ha explicado en el apartado C1, se ha calculado el grado de consecución de los objetivos V1, V2 y V3 y la ponderación de cada uno de éstos. Todo ello ha determinado que los consejeros ejecutivos generen un 100 por 100 de la Retribución Variable Target (250.000 euros) pendiente de las aprobaciones y autorizaciones previstas en la legislación vigente. Esta retribución variable se concede un 50 por 100 en metálico (ver columna "retribución variable a corto plazo del apartado D.1.a.i) y un 50 por 100 por acciones de Bankia (ver columna "retribución variable a corto plazo del apartado D.1.a.ii).

A este respecto, no se abonará la totalidad de la retribución variable hasta el año 2022 y previamente Bankia deberá informar al Banco Central Europeo sobre las causas que justifican el abono de esta retribución. Todas las acciones que se entreguen serán indisponibles durante el año inmediato siguiente a la fecha de su entrega. Durante el período de diferimiento, los importes de retribución variable podrán reducirse (cláusula malus) o cancelarse (cláusula clawback) si se producen las circunstancias descritas en el apartado 4.2.2 de la Política de Remuneraciones de Consejeros.

En ninguno de los dos ejercicios previos (2014 y 2015) se concedió importe alguno en concepto de Retribución Variable en la medida en que los tres consejeros ejecutivos renunciaron voluntariamente a dicha retribución.

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	8.765.272.747	76,11%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	10.820.221	0,12%
Votos a favor	8.727.239.834	99,57%
Abstenciones	27.212.692	0,31%

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 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.

- Los importes indicados en el apartado "retribución variable a corto plazo" de la tabla a).i. del punto D.1 y en el apartado "importe" de la tabla a).ii. del punto D.1, se encuentran pendientes tanto de su valoración definitiva como de las correspondientes autorizaciones y aprobaciones previstas en la legislación vigente.

- El importe total de 625 miles de euros, indicado en el apartado "retribución metálico" de la tabla c) del punto D.1, incluye la remuneración fija, variable en metálico y el coste del seguro médico por importe de 1.756 euros.

- En el apartado ii) Sistemas de retribución basados en acciones, el importe correspondiente a las Acciones entregadas durante el ejercicio 2016 aparece reflejado en miles de euros (125.000 €), y el dato correspondiente al precio de la acción es 0,852.

• 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 5.267 euros.

- Los importes indicados en el apartado "retribución variable a corto plazo" de la tabla a).i. del punto D.1 y en el apartado "importe" de la tabla a).ii. del punto D.1, se encuentran pendientes tanto de su valoración definitiva como de las correspondientes autorizaciones y aprobaciones previstas en la legislación vigente.

- El importe total de 625 miles de euros indicado en el apartado "retribución metálico" de la tabla c) del punto D.1, incluye la remuneración fija, variable en metálico y el coste del seguro médico por importe de 5.267 euros.

- En el apartado ii) Sistemas de retribución basados en acciones, el importe correspondiente a las Acciones entregadas durante el ejercicio 2016 aparece reflejado en miles de euros (125.000 €), y el dato correspondiente al precio de la acción es 0,852.

• Información cuantitativa del Sr. Ortega:

- Los importes indicados en el apartado "retribución variable a corto plazo" de la tabla a).i. del punto D.1 y en el apartado "importe" de la tabla a).ii. del punto D.1, se encuentran pendientes tanto de su valoración definitiva como de las correspondientes autorizaciones y aprobaciones previstas en la legislación vigente.

- El importe total de 625 miles de euros indicado en el apartado "retribución metálico" de la tabla c) del punto D.1, incluye la remuneración fija, variable en metálico y el coste del seguro médico por importe de 256 euros. En el apartado "otros conceptos" no se indica dicho importe por el efecto del redondeo.

- En el apartado ii) Sistemas de retribución basados en acciones, el importe correspondiente a las Acciones entregadas durante el ejercicio 2016 aparece reflejado en miles de euros (125.000 €), y el dato correspondiente al precio de la acción es 0,852.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 09/02/2017.

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

Sí

No