

Bankia

Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros

Consejo de Administración

21 de febrero de 2020

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO (2020)

1. Política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso

La política de remuneraciones vigente de los consejeros de Bankia, S.A. (“Bankia”, la “Entidad” o la “Sociedad”) es la aprobada, a propuesta del Consejo de Administración, por la Junta General de Accionistas celebrada el 22 de marzo de 2019 con un voto favorable del 99,408 por 100 (“Política de Remuneraciones 2019-2021” o la “Política de Remuneraciones”), aplicable para los ejercicios 2019, 2020 y 2021.

La Política de Remuneraciones 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 LOSS (“RD 84/2015”), Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España (“Circular 2/2016”) y 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”).
- 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”).
- La Ley de Sociedad de Capital (“LSC”), los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración de Bankia.

De acuerdo con la mencionada Política de Remuneraciones, las características básicas de la remuneración de los consejeros de Bankia son las siguientes:

Para los consejeros no ejecutivos

Los consejeros no ejecutivos perciben una cantidad anual determinada. La fijación de dicha cantidad es determinada por el Consejo de Administración y, en cumplimiento de la normativa vigente aplicable a Bankia, el importe anual no supera en ningún caso el límite de 100.000 euros.

Para los consejeros ejecutivos

Los consejeros ejecutivos perciben:

- Una retribución fija. En cumplimiento de la normativa en vigor, el importe de la retribución fija anual 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.
- Una retribución variable. La Orden ECC/1762/2012 contempla que la retribución variable de los consejeros de entidades que han recibido apoyo del FROB, sin hallarse mayoritariamente participadas, pueda alcanzar hasta 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 de Remuneraciones de la Entidad contempla para los consejeros ejecutivos un sistema de retribución variable anual y un sistema de retribución variable plurianual. El diseño de estos sistemas cumple con los requisitos establecidos en la LOSS, el Real Decreto-Ley 2/2012 y la Orden ECC/1762/2012, y en la Guía de la EBA.

En todo caso, la Autoridad Competente deberá autorizar expresamente la cuantía, el devengo y el abono de esta retribución variable. 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, si bien en ningún caso podrá entregarse la referida retribución antes de tres años.

De acuerdo con el artículo 8 del Reglamento del Consejo, no se requiere la condición de accionista para ser nombrado miembro del Consejo de Administración de Bankia. Sin perjuicio de lo anterior, una vez designados, los miembros del Consejo de Administración deberán adquirir y mantener participación accionarial en el capital de la Sociedad. En aplicación de dicho artículo, los consejeros de Bankia son titulares de acciones de la Entidad, de lo que se dio cumplida cuenta a través de las correspondientes comunicaciones a la CNMV.

La Política de Remuneraciones aplicable a los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas se rige por los siguientes principios, que están también supeditados al cumplimiento de la normativa antes referida:

Principios de la Política de Remuneraciones 2019-2021	
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 ejecutivos se configura como una herramienta que impulsa la actuación de los consejeros ejecutivos en términos estratégicos y de visión a medio y largo plazo.
Vinculación de la Entidad con sus accionistas	El importe de la remuneración de los consejeros ejecutivos 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 ejecutivo 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 Entidad.
Igualdad de género	Las condiciones retributivas aplicables a los consejeros ejecutivos de Bankia vienen determinadas por el contenido del puesto desempeñado, sin distinguir por el género de la persona que ocupe el mismo, y sin que sean admisibles elementos discriminatorios por tal causa.

La política de remuneraciones a aplicar a los consejeros de Bankia durante el ejercicio 2020 será por tanto la Política de Remuneraciones 2019-2021, aprobada por la Junta General de Accionistas de 22 de marzo de 2019, que recoge los principios y fundamentos antes descritos.

2. Determinaciones específicas, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal, como por el desempeño de funciones ejecutivas

En relación con las determinaciones específicas, tanto de las remuneraciones de los consejeros en su condición de tales, como por el desempeño de funciones ejecutivas, la Comisión de Retribuciones y el Consejo de Administración de Bankia van a aplicar lo previsto en la Política de Remuneraciones 2019-2021 en los estrictos términos que apruebe la Junta General de Accionistas.

Determinación de las remuneraciones de los consejeros en su condición de tales

Corresponde a la Junta General de Accionistas fijar la asignación anual que puede satisfacer la Entidad al conjunto de sus consejeros por dicha condición, siendo el Consejo de Administración el responsable de distribuir esta cantidad, pudiendo reducir esa cantidad si lo considera conveniente.

A estos efectos, la Junta General de Accionistas celebrada el 22 de abril de 2015 aprobó la cantidad fija anual máxima de la remuneración de los consejeros por su condición de tales en 3.000.000 de euros, que permanece sin cambios hasta que la Junta acuerde otro importe.

Dentro de la autorización máxima de la Junta General de Accionistas, el Consejo de Administración ha determinado que los consejeros en su condición de tales perciban en tanto en cuanto se mantenga el apoyo financiero del FROB una retribución fija por el desempeño de las funciones propias del cargo de 100.000 euros anuales, sin la percepción de dietas de asistencia o por cualquier otro concepto, ni retribución alguna por la pertenencia a Comisiones del Consejo de Administración.

Determinación de las remuneraciones de los consejeros ejecutivos

Para el ejercicio 2020, Bankia cuenta con tres consejeros ejecutivos:

Consejero	Cargo	Fecha nombramiento
D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché	Presidente Ejecutivo	09.05.2012
D. José Sevilla Álvarez	Consejero Delegado	25.05.2012
D. Antonio Ortega Parra	Consejero Ejecutivo	25.06.2014

El artículo 49 de los Estatutos Sociales establece que los consejeros ejecutivos tendrán derecho a percibir, además de la retribución percibida como consejeros en su condición de tales, una remuneración compuesta por los siguientes elementos:

- una parte fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos;
- una parte variable, correlacionada con algún indicador de los rendimientos del consejero o de la empresa;
- una parte asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguro oportunos;
- una indemnización en caso de separación o cualquier otra forma de extinción de la relación jurídica con la Sociedad no debida a incumplimiento imputable al consejero; y
- las cantidades económicas derivadas de pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, en su caso, acordadas en el contrato.

No obstante lo anterior, mientras persista el apoyo financiero del FROB durante la vigencia de la presente Política de Remuneraciones, los consejeros ejecutivos únicamente percibirán retribuciones por el desempeño de sus funciones ejecutivas. La Entidad no tiene previsto que los consejeros sean beneficiarios de sistemas de previsión.

De acuerdo con todo lo anterior, el sistema retributivo de los consejeros ejecutivos de Bankia aplicable para el ejercicio 2020, de acuerdo con la Política de Remuneraciones 2019-2021, estará compuesto por:

- a) Una retribución fija anual sujeta a limitaciones cuantitativas establecidas en el Real Decreto-Ley 2/2012 y la Orden ECC/1762/2012. El importe de la retribución fija comprenderá la suma de la retribución dineraria y la retribución en especie que, en su caso, pueda abonar la Sociedad. En la actualidad, Bankia abona el coste de la prima del seguro médico de los tres consejeros ejecutivos. Este seguro médico puede incluir como beneficiarios al consejero, su cónyuge e hijos.

En caso de que los consejeros ejecutivos 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 máximo establecido por el Real Decreto-Ley 2/2012 y la Orden ECC/1762/2012 de 500.000 euros.

- b) Una retribución variable anual (“RVA”) que se encuentra alineada con los (i) intereses de los accionistas, (ii) la gestión prudente de los riesgos y (iii) la generación de valor a largo plazo para la Entidad.
- c) Una retribución variable con referencia plurianual (“RVP”). La Junta General de Accionistas de 24 de marzo de 2017 aprobó la participación de los consejeros ejecutivos de Bankia en el plan de RVP para los ciclos 2017, 2018, 2019 y 2020, con el propósito de (i) incentivar el logro sostenible de los objetivos estratégicos de la Entidad, (ii) alinear su sistema retributivo con las recomendaciones de los organismos supervisores y (iii) conseguir la máxima motivación y fidelización de los consejeros ejecutivos con la Entidad.

El diseño de los sistemas de RVA y RVP aplicables a los consejeros ejecutivos cumple con los requisitos establecidos en la LOSS, el Real Decreto-Ley 2/2012 y la Orden ECC/1762/2012 y en la Guía de la EBA. En todo caso, la Autoridad Competente deberá autorizar expresamente la cuantía, el devengo y el abono de la retribución variable.

3. Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones

Los órganos que intervienen en la configuración de la Política de Remuneraciones son el Consejo de Administración, la Comisión de Retribuciones y la Comisión Consultiva de Riesgos, siendo, de acuerdo con el artículo 21 de los Estatutos Sociales de Bankia, la Junta General de Accionistas quien tiene la competencia para la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros, de conformidad con lo establecido en la legislación aplicable.

De acuerdo con la LSC, corresponde al Consejo de Administración de la Entidad las siguientes decisiones relativas a la Política de Remuneraciones:

Decisiones del Consejo de Administración en relación con la Política de Remuneraciones

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 de los consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas.

Fijar la retribución de los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas.

De acuerdo con el Reglamento del Consejo de Administración y los Estatutos Sociales de Bankia, la Comisión de Retribuciones tiene las siguientes facultades:

Decisiones de la Comisión de Retribuciones en relación con la Política de Remuneraciones

Proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones 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.

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, la política de remuneraciones aplicada a los consejeros y altos directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás consejeros y altos directivos de la Entidad.

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 Entidad.

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.

Velar por que los eventuales conflictos de interés no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la comisión.

Verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, a cuyo efecto elevará un informe al Consejo de Administración.

En relación con la 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 elaboración de este Informe, la composición de la Comisión de Retribuciones es la siguiente:

Consejero	Cargo	Condición	Fecha nombramiento
D. Francisco Javier Campo García (*)	Presidente	Independiente	25.02.2019
D. Joaquín Ayuso García (*)	Vocal	Independiente	22.10.2014
D. Jorge Cosmen Menéndez-Castañedo	Vocal	Independiente	22.10.2014
Dña. Laura González Molero	Vocal	Independiente	25.02.2019

(*) Los Sres. Campo y Ayuso fueron miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones el 1 de junio de 2012 hasta el 22 de octubre de 2014, fecha en la que dicha comisión quedó extinguida. En ese momento fueron creadas las Comisiones de Nombramientos y Gestión Responsable, y la Comisión de Retribuciones. Desde el 22 de octubre de 2014 el Sr. Ayuso forma parte de la Comisión de Retribuciones, mientras que el Sr. Campo se incorporó a la misma con fecha 25 de febrero de 2019.

La composición de la Comisión de Retribuciones 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.

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 absoluta de votos de los miembros de la Comisión, presentes o representados en la reunión, teniendo el Presidente voto de calidad en caso de empate.

A lo largo del año 2019, la Comisión de Retribuciones se ha reunido con carácter oficial en 9 ocasiones, así como en frecuentes sesiones informales y preparatorias. En el ejercicio 2020 y hasta la fecha de elaboración del presente Informe, la Comisión de Retribuciones se ha reunido en otras 2 ocasiones.

En el apartado B.1 de este Informe se da cumplida cuenta de las actuaciones, asuntos y decisiones adoptadas por la Comisión de Retribuciones y el Consejo de Administración en 2019.

Adicionalmente, de acuerdo con el Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión Consultiva de Riesgos colabora para que las políticas y prácticas de

remuneración establecidas en la Entidad sean las adecuadas. A este respecto, la Comisión Consultiva de Riesgos vigila, sin perjuicio de las funciones de la Comisión de Retribuciones, si la política de incentivos prevista en el sistema de remuneración tiene en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios.

Además, existe 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 por el Director General Adjunto de Personas y Cultura, y el Director General Adjunto Financiero, y por convocatoria expresa el resto de Direcciones.

4. Empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad

Al ser Bankia una entidad que ha recibido apoyo del FROB, sin hallarse mayoritariamente participada por el FROB, el diseño y cuantías de las retribuciones de sus consejeros se encuentran sujetas a limitaciones establecidas en el Real Decreto-Ley 2/2012, la Orden ECC/1762/2012 y la Ley 3/2012.

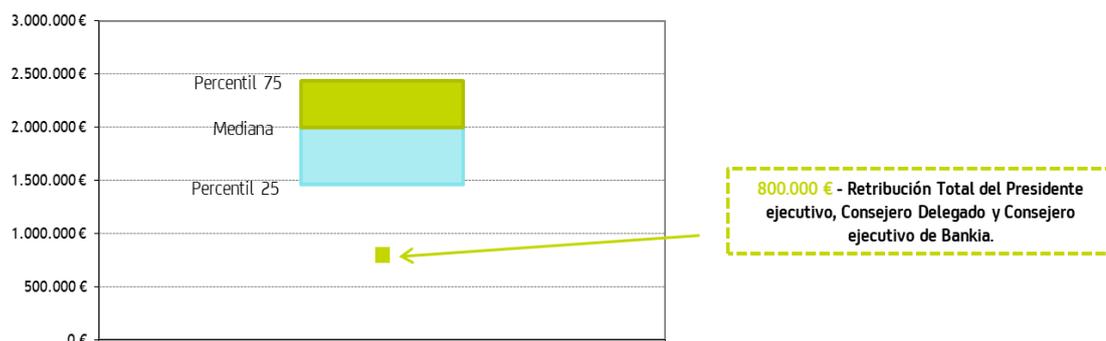
Bankia considera fundamental revisar periódicamente las remuneraciones de sus consejeros para alinearse en la medida de lo posible con las mejores prácticas de gobierno corporativo.

En este sentido, Bankia ha realizado un estudio comparativo de las retribuciones de sus consejeros ejecutivos, constatando que existe una diferencia significativa entre las retribuciones de los consejeros ejecutivos de las empresas de su grupo de comparación y las de sus consejeros ejecutivos.

Para dicho estudio, Bankia ha considerado como empresas comparables a Banco Sabadell, Bankinter y Caixabank.

A continuación se compara la última remuneración total anual disponible¹ de los consejeros ejecutivos (presidentes ejecutivos, consejeros delegados y otros consejeros ejecutivos) de las citadas empresas con la remuneración total de los tres consejeros ejecutivos de Bankia: el presidente ejecutivo, el consejero delegado y el consejero ejecutivo y director general de personas, medios y tecnología.

¹ Datos retributivos obtenidos del apartado C.C1.c) de los Informes anuales sobre remuneraciones de los consejeros del ejercicio 2018 publicados por Banco Sabadell, Bankinter y Caixabank. Los cálculos se han realizado considerando la retribución de los consejeros ejecutivos de las entidades del grupo de comparación que han tenido dicha consideración durante todo el año natural



Banda retributiva de mercado

Percentil 75	2.434.750 €	Percentil 75
Mediana (Percentil 50)	1.998.000 €	Mediana
Percentil 25	1.458.500 €	Percentil 25
Media	1.982.500 €	

Como se muestra en el gráfico anterior, la remuneración total de los consejeros ejecutivos de Bankia se sitúa por debajo de la banda retributiva correspondiente a la remuneración total anual de los consejeros ejecutivos de las empresas comparables. La retribución total anual de los consejeros ejecutivos de Bankia se encuentra en todo caso por debajo del valor mínimo de la muestra (esto es, por debajo del percentil 0 de la muestra de las entidades utilizadas en el grupo de comparación).

Concepto	Valor
Mediana de la remuneración total anual de los consejeros ejecutivos del grupo de comparación	1.998.000 euros
Remuneración total anual de los consejeros ejecutivos de Bankia	800.000 euros
Diferencia con mediana grupo de comparación	1.198.000 euros

Lo anterior viene a confirmar que la actual retribución de los consejeros ejecutivos de Bankia está muy por debajo de la retribución que, en condiciones normales de mercado, hubieran podido recibir los consejeros ejecutivos.

5. Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo

En relación con la definición de la política retributiva, Bankia ha sido asesorada por Willis Towers Watson.

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

6. Determinación de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo)

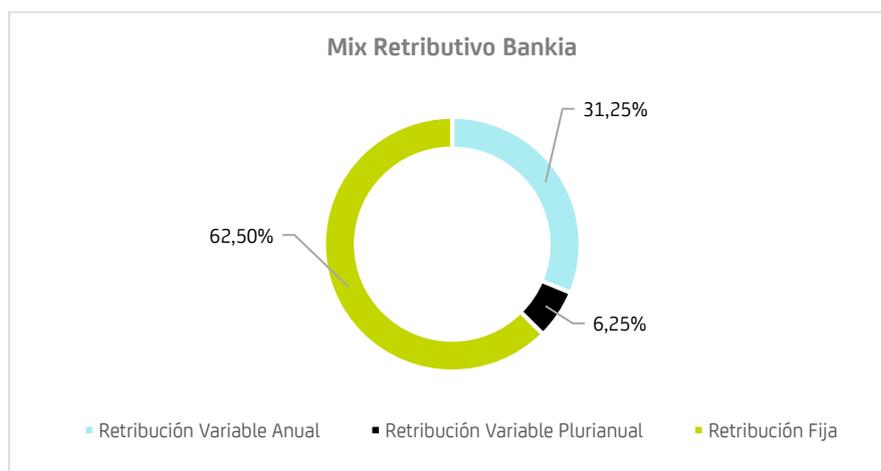
Únicamente los consejeros ejecutivos son partícipes de sistemas de retribución variable a corto y largo plazo. Así, se cumple con la Recomendación nº 57 del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas de la CNMV que establece que las remuneraciones variables se deberán circunscribir a los consejeros ejecutivos.

En este sentido, para determinar la importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (“Mix Retributivo”), se consideran los siguientes conceptos en el caso de los consejeros ejecutivos:

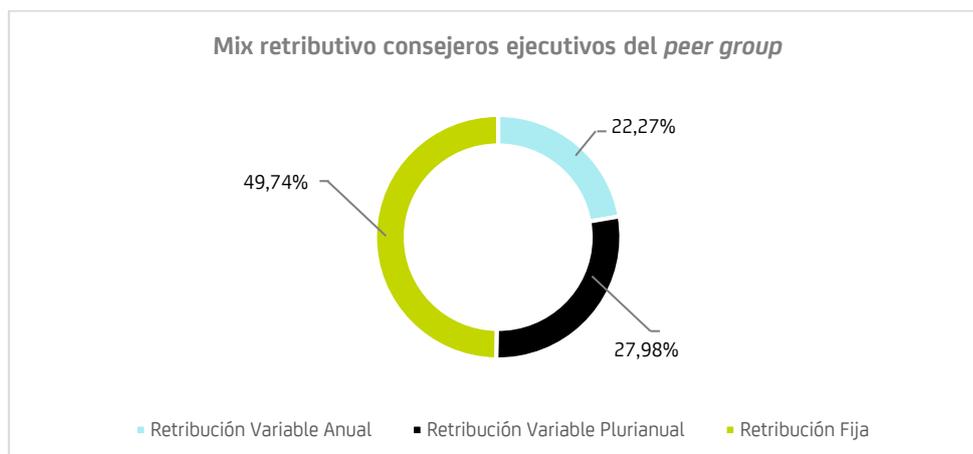
- Una retribución fija limitada a un importe máximo de 500.000 euros anuales para cada consejero ejecutivo.
- Una RVA vinculada a objetivos globales de la Entidad e individuales del consejero ejecutivo.
- Una RVP vinculada a los objetivos de la RVA, así como a objetivos plurianuales durante los tres años siguientes.

El importe total de la RVA y RVP está limitado al importe máximo que puede concederse cada año en concepto de retribución variable, de acuerdo con el artículo 4 de la Orden ECC/1762/2012 (60 por 100 de la retribución fija anual del consejero ejecutivo).

A continuación se representa un gráfico que muestra el Mix Retributivo de los consejeros ejecutivos de Bankia para el ejercicio 2020, asumiendo un cumplimiento de los objetivos anuales y plurianuales del 100 por 100.



El Mix Retributivo de los consejeros ejecutivos del resto de empresas del grupo comparable de Bankia es, teniendo en cuenta los datos facilitados por dichas empresas en sus informes anuales de remuneraciones del ejercicio 2018, el siguiente:



Como puede observarse en el primero de los dos gráficos anteriores, el Mix Retributivo de los consejeros ejecutivos de Bankia está condicionado por las limitaciones legales de la normativa FROB aplicables a la remuneración de los consejeros ejecutivos de Bankia: (i) la retribución fija anual no puede exceder de 500.000 euros y (ii) su retribución variable no puede exceder del 60 por 100 de su retribución fija (hasta 300.000 euros), límites que no son aplicables a los bancos utilizados en el grupo de comparación de Bankia, y que explican perfectamente las diferencias en el Mix Retributivo de los consejeros ejecutivos de Bankia respecto de los consejeros ejecutivos de los bancos utilizados en el grupo de comparación. En dichos bancos la retribución variable puede llegar, conforme a los acuerdos de las juntas generales de accionistas de estas compañías, hasta el 200 por 100 de los componentes fijos de la retribución de los consejeros ejecutivos.

7. 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, periodo de devengo y de diferimiento en el pago

La Política de Remuneraciones de Bankia no induce a la asunción 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 2019-2021, al ser una entidad que ha recibido apoyo financiero del FROB, se encuentra limitada en su diseño y cuantías a las disposiciones establecidas en el Real Decreto-Ley 2/2012 y la Orden ECC/1762/2012.

En relación con los sistemas de RVA y RVP, 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 supervisa, sin perjuicio de las funciones de la Comisión de Retribuciones, si la política de incentivos prevista en el sistema de remuneración 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:

Elementos de la Política de Remuneraciones para evitar la exposición a riesgos excesivos	
Objetivos anuales y plurianuales	Las métricas utilizadas tienen en cuenta la base de capital, la liquidez y la oportunidad de los beneficios.
Ajustes ex-ante	El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones o de la Comisión Consultiva de Riesgos, puede suspender temporalmente la retribución variable cuando suponga un riesgo para el mantenimiento de una base de capital sólida.
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 2019-2021, que establece que la retribución variable se reducirá en el momento de la evaluación del desempeño, en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados de la Entidad o de sus ratios de capital.
Ajustes ex-post	En relación con el procedimiento de abono de la retribución variable, el sistema contempla los ajustes ex-post (pago en acciones, periodos de diferimiento y retención, cláusulas <i>malus</i> y cláusulas <i>clawback</i>).
Comité de Objetivos	El Comité de Objetivos que certifica el despliegue, seguimiento, valoración y cálculo de la retribución variable, de acuerdo con los criterios, metodología y proceso establecido, se asegura 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.
Evaluación de la aplicación de la Política de Remuneraciones	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.

8. Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales

La retribución fija constituye el elemento básico de la Política de Remuneraciones de Bankia. Este concepto es adecuado a los servicios y responsabilidades asumidos por los consejeros.

En el caso particular de Bankia, la retribución fija anual de los consejeros está sujeta a limitaciones cuantitativas establecidas en el Real Decreto-Ley 2/2012 y la Orden ECC/1762/2012 ya descritos.

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 no ejecutivos de Bankia en 2020 será de 100.000 euros anuales. A este respecto, los consejeros no perciben importe alguno en concepto de dietas de asistencia o por cualquier otro concepto, ni retribución alguna por la pertenencia a Comisiones del Consejo de Administración.

9. Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos

La remuneración fija anual que percibirán cada uno de los consejeros ejecutivos en concepto de retribución fija en 2020 no superará el importe máximo de 500.000 euros.

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.

En el caso de que los consejeros ejecutivos 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.

10. Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero

Dentro del importe máximo de la retribución fija anual de los consejeros ejecutivos fijado en 500.000 euros, Bankia abona el coste de la prima del seguro médico de los consejeros ejecutivos.

Para el año 2020, se prevé que el coste de la prima del seguro médico de cada uno de los consejeros ejecutivos ascienda a:

Consejero	Cargo	Estimación coste seguro médico 2020
D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché	Presidente Ejecutivo	1.849€
D. José Sevilla Álvarez	Consejero Delegado	5.548€
D. Antonio Ortega Parra	Consejero Ejecutivo	925€

11. Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo

El sistema de retribución variable de los consejeros ejecutivos incluye dos componentes variables: una retribución variable anual (“RVA”) y una retribución variable a largo plazo (“RVP”).

A continuación se describen los aspectos esenciales de cada uno de los citados elementos de la RVA de 2020 y la RVP 2020-2023 de los consejeros ejecutivos, de acuerdo con la Política Remuneraciones 2019-2021.

Retribución Variable Anual (“RVA”)

a) Objetivos a los que se vincula la RVA

Anualmente, o incluso dentro del ejercicio en curso, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones y del Comité de Objetivos, fija los correspondientes objetivos de cuyo cumplimiento depende el posible cobro de la retribución variable anual y su grado de consecución. En este sentido, el Consejo de Administración de Bankia lleva a cabo la identificación de objetivos que, entre otros aspectos, tienen en cuenta las exigencias que se deriven a partir de la autoevaluación del capital, la planificación de las necesidades de liquidez, las políticas de control y la gestión de los riesgos. Los objetivos incluidos en el sistema de RVA de 2020 de Bankia son, a propuesta de la Comisión de Retribuciones y sin perjuicio de que el Consejo puede modificar dichos objetivos y sus ponderaciones, los siguientes:

Objetivos	Definición	Ponderación
Objetivos Globales	Objetivos cuantitativos que reflejan las magnitudes globales de la Sociedad y representan las prioridades más relevantes para la estrategia de Bankia. Están basados en el mantenimiento de una base sólida de capital y el cumplimiento de Planes Estratégicos y/o Planes de Reorganización (Capital, Rentabilidad, Liquidez, Eficiencia y Calidad percibida por los clientes) y se fijan vinculados al presupuesto anual que aprueba el Consejo de Administración de la Entidad.	70%
Objetivos Individuales	Objetivos que miden los aspectos cualitativos del desempeño del consejero	30%

b) Cálculo de la RVA

El importe de la RVA de 2020 se determinará aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{Retribución Variable Anual} = \text{Retribución Variable Target Anual} \times \text{Porcentaje de Cumplimiento Global}$$

Donde:

- Retribución Variable Anual: Incentivo compuesto por un importe en metálico y un determinado número de acciones. El importe en metálico representa el 50 por 100 de la retribución variable y el valor de las acciones representa el 50 por 100 restante.
- Retribución Variable Target Anual: para los consejeros ejecutivos este importe asciende a 250.000 euros, para un cumplimiento de los objetivos del 100 por 100.
- Porcentaje de Cumplimiento Global ("PCG"): vendrá establecido por la suma ponderada de los resultados obtenidos, de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$\text{PCG} = (\% \text{COG} \times \text{POG}) + (\% \text{COI} \times \text{POI})$$

Donde:

- PCG: Porcentaje de Cumplimiento Global.
- %COG: Porcentaje de Cumplimiento alcanzado en los Objetivos Globales de Bankia.
- POG: Ponderación de los Objetivos Globales de Bankia, siempre que se alcance un nivel mínimo de cumplimiento de objetivos.
- %COI: Porcentaje de Cumplimiento alcanzado en los Objetivos Individuales.
- POI: Ponderación de los Objetivos Individuales, siempre que se alcance un nivel mínimo de cumplimiento de objetivos.

c) Valoración de los objetivos

Respecto al grado de cumplimiento de los Objetivos Individuales, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones y de la Comisión de Nombramientos y Gestión Responsable, realiza la valoración en el caso de presidente ejecutivo, y para el resto de consejeros ejecutivos, la valoración la realiza el presidente ejecutivo.

Adicionalmente, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, puede realizar de forma motivada un ajuste en el grado de consecución final de los Objetivos Globales e Individuales de los consejeros ejecutivos en +/- 25 por 100, teniendo en consideración los resultados de la Entidad, de tal forma que garantice que la valoración final del cumplimiento de los objetivos está en relación con los resultados financieros y no financieros de la Entidad.

Exclusivamente en el caso de que el nivel de cumplimiento en alguna de las variables recogidas en los Objetivos Globales pudieran verse afectadas por aspectos externos, no imputables a la gestión de la Entidad y siendo posteriores al momento de fijación de los objetivos y por tanto pudiendo afectar potencialmente a las premisas inicialmente fijadas, la Política Retributiva de Bankia contempla la posibilidad de que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en base a una propuesta motivada y sujeta a los factores que pudieran concurrir en cada momento, pueda alinear el cumplimiento de la retribución variable de los consejeros ejecutivos con los resultados finales que haya obtenido la Entidad.

El Porcentaje de Cumplimiento Global de los objetivos a los que se vincula la RVA de los consejeros ejecutivos no puede superar el 100 por 100.

Una vez tenidas en cuenta las limitaciones a la retribución variable establecidas en la Orden ECC/1762/2012, en ningún caso la suma de la RVA y la RVP Concedida Condicionada que se concede cada año a los consejeros ejecutivos podrá superar el 60% de la retribución fija anual, esto es, 300.000 euros para cada consejero ejecutivo como importe máximo de retribución variable.

Al finalizar el ejercicio, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, valora la aplicación del Objetivo Coeficiente Dividendo, así como el grado de cumplimiento de los Objetivos Globales.

d) Ajuste de la RVA

Una vez se hayan determinado los niveles de cumplimiento de los objetivos anuales establecidos para el cálculo de la RVA, la Entidad podrá reducir su importe si se producen las circunstancias descritas en la norma 39.4 de la Circular 2/2016 del Banco de España y detalladas en el apartado 4.2.2.e) de la Política de Remuneraciones, que son: i) la existencia de resultados negativos de la Entidad ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con las entidades de crédito que formen el grupo de comparación de Bankia, ii) el comportamiento negativo de los ratios de capital ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con las entidades de crédito que formen el grupo de comparación de Bankia, y iii) la exigencia o recomendación formal de la autoridad supervisora competente a Bankia de restringir

su política de distribución de dividendos. El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, determinará en su caso si han concurrido las circunstancias descritas y la retribución variable que, en su caso, deba ser reducida.

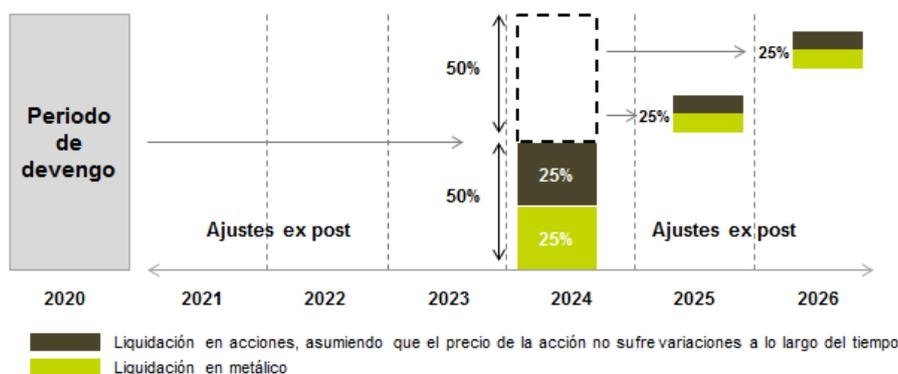
e) Procedimiento de abono de la RVA

El importe de la RVA de 2020, calculado de acuerdo con la fórmula detallada en el apartado c) anterior, se abonará: 50 por 100 en metálico y 50 por 100 en acciones de Bankia.

Las acciones de la RVA se entregarán netas de impuestos, que serán en todo caso a cargo de los consejeros, y serán indisponibles durante un periodo de un año desde su entrega.

De acuerdo con el Real Decreto-Ley 2/2012, el abono de la RVA de los consejeros ejecutivos, en metálico y en acciones, se diferirá tres años desde su devengo. 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 abonos parciales.

A continuación se muestra un gráfico en el que se refleja el calendario de abono de la RVA de 2020:



f) Cláusulas *malus* y *clawback*

La retribución variable anual de los consejeros ejecutivos que se encuentre pendiente de abono bajo este sistema podrá reducirse (cláusula *malus*) si durante el periodo de consolidación, concurre alguna de las siguientes circunstancias:

- (i) Que Bankia obtenga un insuficiente desempeño financiero. Se entenderá que se produce este supuesto cuando la Sociedad 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 Sociedad. 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 Sociedad 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 se cometan fallos significativos en la gestión del riesgo por parte de la Entidad, la unidad de negocio o de control del riesgo en el que desarrolle su actividad el consejero.
- (iv) En caso de que se produzca un incremento significativo de las necesidades de capital de la Entidad o de la unidad de negocio en la que desarrolle su actividad el consejero, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
- (v) 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.
- (vi) En caso de que el consejero o Bankia reciba una sanción regulatoria o condena judicial por hechos que pudieran ser imputables a la unidad de la que es o haya sido responsable dicha persona cuando se produjeron los citados hechos.
- (vii) En caso de que el consejero 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.
- (viii) En caso de que se produzcan efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y el consejero o el órgano al que éste pertenezca haya sido responsable de tomar dichas decisiones.
- (ix) 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.

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 anual 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 Sociedad.

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 hasta el 100 por 100 de la citada retribución variable o incluso compensar dicha devolución contra otras remuneraciones de cualquier naturaleza que éste tenga derecho a percibir (cláusula *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 Sociedad, que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los años de periodo de *clawback*.
- (iii) Que se hayan cometido fallos significativos en la gestión del riesgo por parte de la Entidad, la unidad de negocio o de control del riesgo en el que desarrolle su actividad el consejero y dichos fallos hayan quedado demostrados a posteriori durante los años de periodo de *clawback*;
- (iv) En caso de que se produzca un incremento significativo de las necesidades de capital de la Entidad o de la unidad de negocio en la que desarrolle su actividad el consejero durante los años de periodo de *clawback*, no previstas en el momento de generación de las exposiciones;
- (v) En caso de que el consejero o Bankia reciba una sanción regulatoria o condena judicial por hechos que pudieran ser imputables a la unidad de la que es o haya sido responsable el consejero cuando se produjeron los citados hechos;
- (vi) En caso de que se produzcan efectos negativos durante los años del periodo de *clawback* derivados de la comercialización de productos inadecuados y el consejero o el órgano al que éste pertenezca haya sido responsable de tomar dichas decisiones.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, determinará en su caso si han concurrido las circunstancias que deben provocar la aplicación de estas cláusulas y la retribución variable que, en su caso, deba ser reducida o devuelta a la Sociedad.

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 percibir.

Retribución Variable con Referencia Plurianual (“RVP”)

a) Objetivos a los que se vincula la RVP

De acuerdo con la Política de Remuneraciones, la RVP 2020-2023 se encuentra condicionada al cumplimiento de unos objetivos anuales y plurianuales:

Objetivos anuales	Objetivos anuales establecidos para la RVA de 2020.
Objetivos plurianuales	<p>Objetivos que se establecen para el periodo de los tres años siguientes (2021, 2022 y 2023).</p> <p>Estos objetivos plurianuales estarán relacionados con el nivel de determinados indicadores establecidos en el Marco de Apetito de Riesgo de Bankia. Estos objetivos serán determinados, definidos y fijados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, pudiendo ser modificados cada año para adaptarlos al Marco de Apetito de Riesgo vigente en cada momento.</p> <p>Adicionalmente a la valoración final a 31 de diciembre del año 2023, se establecerán valoraciones parciales a 31 de diciembre de cada año de diferimiento (2021 y 2022), de tal forma que en el caso de que durante el periodo de diferimiento, alguno de los indicadores se situase por debajo del nivel target establecido, el grado de cumplimiento de dicho objetivo será 0, con independencia del valor de dicho indicador al final del periodo de diferimiento (31 de diciembre del año 2023).</p>

A continuación se muestra un gráfico en el que se refleja el funcionamiento de los objetivos plurianuales:

Objetivos Plurianuales	Alerta	Tolerancia	Target
Total Capital Phase In	●	●	
Liquidez (LCR)	●	●	
Entradas Netas en Mora	●	●	
RoCET Fully Loaded Recurrente	●	●	

Para cada objetivo el dato target es la media aritmética entre el nivel de alerta y el nivel de tolerancia

Debido a la definición del Sistema, no es posible facilitar el target de cada uno de los objetivos, si bien, en cada uno de los ejercicios de medición se publicará el grado de consecución de los mismos.

b) Cálculo de la RVP

Con base en el cumplimiento de los objetivos anuales de la RVA de 2020, se determinará la retribución variable con referencia plurianual concedida condicionada (“RVP Concedida Condicionada”), de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$RVP_{\text{Concedida Condicionada}} = RVP_{\text{target}} \times GCI_{2020}$$

Donde:

- $RVP_{\text{Concedida Condicionada}}$ = 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 $RVP_{\text{Concedida Condicionada}}$ y el valor de las acciones representa el 50 por 100 restante.
- RVP_{target} = Importe de referencia asignado de forma individual para determinar la RVP. Para los consejeros ejecutivos este importe es de 150.000 euros.
- GCI_{2020} = Grado de Consecución del Incentivo, en función del grado de cumplimiento de los Objetivos Globales fijados por el Consejo de Administración y de los Objetivos Individuales considerados para la RVA.

Durante los tres años siguientes al periodo en el que se hayan medido los objetivos anuales, el importe correspondiente a la RVP Concedida Condicionada podrá mantenerse, reducirse o, incluso, eliminarse dependiendo del cumplimiento de los objetivos plurianuales. En ningún caso la RVP Concedida 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 Concedida Condicionada.

La aplicación del grado de consecución de los objetivos plurianuales dará lugar a la retribución variable con referencia plurianual final (“RVP Final”) del modo siguiente:

$$RVP_{\text{Final}} = RVP_{\text{Concedida Condicionada}} \times (GCI_{2023} \times POND_{2023})$$

Donde:

- RVP_{Final} = Importe en metálico y número de acciones de la retribución variable con referencia plurianual final.
- $RVP_{\text{Concedida Condicionada}}$ = Importe en metálico y en acciones de la RVP Concedida Condicionada.
- GCI_{2023} = Grado de Consecución del Incentivo, en función del grado de cumplimiento de cada objetivo plurianual referenciado al año 2023.
- $POND_{2023}$ = Ponderación de cada objetivo plurianual referenciado al año 2023.

Teniendo en cuenta las limitaciones a la retribución variable establecidas en la Orden ECC/1762/2012, en ningún caso la suma de la RVA y la RVP Concedida Condicionada que se concede cada año a los consejeros ejecutivos podrá superar el 60% de la retribución fija anual, esto es, 300.000 euros para cada consejero ejecutivo como importe máximo de retribución variable.

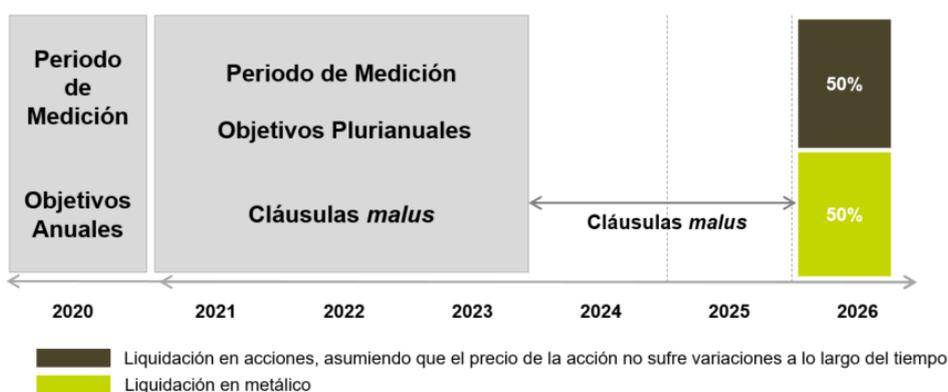
Adicionalmente, se procederá a aplicar el coeficiente del dividendo en los términos comentados en el punto 12 del presente apartado.

c) Procedimiento de abono de la RVP

Los consejeros ejecutivos tendrán derecho a percibir el importe en metálico y en acciones de la RVP Final transcurridos no menos de 60 meses y no más de 61 meses desde la fecha de cálculo de la RVP Concedida Condicionada.

Las acciones de la RVP se entregarán netas de impuestos, que serán en todo caso a cargo de los consejeros, y serán indisponibles durante un periodo de un año desde su entrega.

A continuación se muestra un gráfico en el que se refleja el calendario de abono de la RVP de 2020-2023:



d) Supuesto de cese del consejero

En caso de que, durante el año 2020, se produzca la extinción de la relación mercantil por parte del Grupo Bankia o la pérdida sobrevenida de la condición de consejero ejecutivo, sin justa causa, el consejero mantendrá su expectativa de derecho a percibir una parte proporcional de la RVP, calculada en función del número de días de permanencia del consejero durante el año 2020. Se entiende por justa causa cualquier incumplimiento grave y culpable de los deberes de lealtad, diligencia y buena fe conforme a los cuales el consejero debe desempeñar sus cargos en el Grupo Bankia, así como cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones asumidas en virtud de su contrato.

En caso de que la extinción de la relación mercantil o la pérdida sobrevenida de la condición de consejero ejecutivo, sin justa causa, en cualquier de sus grados, se produjera con posterioridad al año 2020, el consejero mantendrá su expectativa de derecho a percibir la RVP de acuerdo con las reglas generales establecidas en el Reglamento de la RVP de Bankia.

En ambos casos, la RVP se percibirá en la fecha de abono establecida para los consejeros ejecutivos (para la RVP de 2020-2023, sería en el año 2026).

En el supuesto de que el cese del consejero ejecutivo se produzca por justa causa, éste perderá su expectativa de derecho a percibir cualquier importe de RVP pendiente de abono.

e) Cláusulas *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 Concedida Condicionada y la fecha de abono de la RVP Final.

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

12. Parámetros financieros y no financieros seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso

Para el ejercicio 2020, los parámetros seleccionados para la RVA de 2020 y la RVP 2020-2023 son:

- Objetivo Coeficiente Dividendo: El importe final de los sistemas de la RVA de 2020 y RVP 2020-2023 estará vinculada a la propuesta de pago de dividendos recomendada por el Consejo de Administración que operará como coeficiente corrector sobre la RVA y RVP a percibir. En este sentido, el abono de la retribución variable que se devengue en 2020 estará condicionada al abono de dividendos, de acuerdo con la siguiente tabla:

Propuesta de Pago de Dividendos	Coeficiente Dividendo
Inferior a 50%	0,0
≥ 50% y Menor a 60%	0,5
≥ 60% y Menor a 70%	0,6
≥ 70% y Menor a 80%	0,7
≥ 80% y Menor a 90%	0,8
≥ 90% y Menor a 100%	0,9
Igual o Mayor a 100%	1,0

- Objetivos anuales a los que se vincula la RVA de 2020 y la RVP 2020-2023:

	Objetivo	Definición	Pond. Parcial	Pond.
Objetivos Globales	Capital CET1 FL	CET FL con criterios MAR (sin Plusvalías y con Minusvalías), excluyendo repartos de dividendos por encima del 50% y modificaciones derivadas de impactos normativos.	20%	70%
	ROE Recurrente	BDI ajustado por dotaciones por contingencias y Plusvalías/Minusvalías no presupuestadas de importe significativo. Denominador: recursos propios medios calculados como promedio de enero a diciembre (descontados los dividendos del ejercicio)	20%	
	Ratio de Eficiencia (ex ROF)	Ratio de eficiencia ex ROF y diferencias de cambio	20%	
	Ratio Activos Problemáticos	Ratio de activos improductivos, en donde, el numerador será la suma de los saldos dudosos y el saldo de Activos Adjudicados (VBC); y el denominador será la suma de Riesgo Total incluido riesgo de pasivos contingentes y el saldo de Activos Adjudicados (VBC)	20%	
	Calidad	Media ponderada de los resultados de las encuestas de satisfacción de clientes con las oficinas (60%), los centros de empresa (30%) y el gestor Conecta con tu Experto (10%)	20%	
Objetivos Individuales	Objetivos que miden los aspectos cualitativos del desempeño del consejero.		100%	30%

- Objetivos plurianuales a los que se vincula la RVP de 2020-2023:

Objetivo	Definición	Ponderación
Total Capital Phase In	Capital Total (CET1, AT1 y T2) minorado por plusvalías latentes soberanas computables de la cartera de renta fija a valor razonable con los APRs regulatorios	25%
Liquidez (LCR)	Disponibilidad de suficientes activos líquidos de alta calidad para hacer frente a las necesidades de liquidez para un periodo de supervivencia de 30 días naturales	25%
Entradas Netas en Mora	Entradas en mora que se producen en el ejercicio sobre el total de la cartera de inversión crediticia a la fecha de cálculo del indicador	25%
RoCET Fully Loaded Recurrente	Rentabilidad sobre el capital teniendo en cuenta únicamente la parte recurrente del resultado	25%

Estos objetivos plurianuales están relacionados con el nivel de alerta y tolerancia establecido en el Marco de Apetito de Riesgo de Bankia, según se ha descrito anteriormente.

13. Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo

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

14. Pagos o indemnizaciones por resolución o cese anticipado de contrato

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.

Cumpliendo lo dispuesto en la mencionada normativa, los contratos de los consejeros ejecutivos contemplan actualmente una indemnización por cese que asciende a una anualidad de la retribución fija del consejero, sin perjuicio de las compensaciones por los pactos de no concurrencia post-contractual que se describen a continuación.

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 la legislación vigente en cada momento.

En todo caso, 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.

15. Pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción

De acuerdo con la Política de Remuneraciones de Bankia y el artículo 49 de los Estatutos Sociales, los pactos acordados con los consejeros ejecutivos que dan derecho a algún tipo de percepción, además de los pagos por resolución anticipada de contrato indicados anteriormente, son los de no competencia post-contractual.

En este sentido, los consejeros ejecutivos 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.

En todo caso, los contratos de los consejeros ejecutivos incluyen una cláusula que establece que cualquier compensación, indemnización o cuantía, con independencia de cuál sea su origen y naturaleza, que perciba el consejero en caso de extinción de su contrato se ajustará a la legislación vigente en cada momento, en concreto al Real Decreto-Ley 2/2012, a la Ley 3/2012 y a la LOSS.

16. Condiciones de los contratos de quienes ejercen funciones de alta dirección como 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 LOSS.

A continuación se describen las principales condiciones de estos contratos:

Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos	
Duración	Los contratos de los consejeros ejecutivos tienen una duración indefinida.
Plazos de preaviso	El contrato de D. José Ignacio Goirigolzarri no contempla plazo de preaviso. Los contratos de D. José Sevilla Álvarez y D. Antonio Ortega Parra tienen establecido un plazo de preaviso de tres meses.
Secreto profesional y deber de confidencialidad	Los consejeros ejecutivos de Bankia tienen 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.
No competencia post-contractual	Los consejeros ejecutivos 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.
Cese por decisión de la Entidad	En caso de que Bankia acuerde unilateralmente el cese del consejero o se produzca el cese del consejero como consecuencia de un cambio de control en la Sociedad, y no se haya producido un incumplimiento relevante del contrato por parte del consejero, éste tendrá derecho a percibir, con ocasión de su cese, una indemnización equivalente a una anualidad de retribución fija.
Cantidades a percibir en caso de resolución anticipada del contrato	En aplicación de la legislación actualmente vigente, las cantidades y cuantías que por tal concepto perciban los consejeros ejecutivos 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.

17. Remuneraciones suplementarias devengadas por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo

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

18. Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones

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

19. Otras remuneraciones suplementarias no incluidas en los apartados anteriores

No existen otros conceptos retributivos, distintos a los ya indicados en el presente Informe.

20. Cambios relevantes en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso

No se han producido cambios en la Política de Remuneraciones desde su aprobación por la Junta General de Accionistas el 22 de marzo de 2019.

21. Enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente, disponible en la página web de la sociedad

<https://www.bankia.com/recursos/doc/corporativo/20170530/remuneracion-consejeros/politica-remuneraciones-consejeros-bankia-2019-2021.pdf>

22. Consideraciones sobre el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior

El informe anual de remuneraciones del ejercicio 2018 fue aprobado, con carácter consultivo, por la Junta General de Accionistas con el voto favorable del 99,318 por 100 de los votos emitidos, en los términos que se recogen en el apartado B.4. Teniendo en cuenta el voto de los accionistas al informe del ejercicio 2018, la actual Política de Remuneraciones 2019-2021 mantiene los principios, fundamentos y criterios que inspiraban la anterior política de remuneraciones de los consejeros de Bankia, recogidos en el informe anual de remuneraciones del ejercicio 2018.

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO (2019)

1. Proceso seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Papel desempeñado por la comisión de retribuciones, decisiones tomadas por el consejo de administración e identidad y rol de los asesores externos en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado

La política de remuneraciones aplicada en el ejercicio 2019 ha sido la Política de Remuneraciones 2019-2021, aprobada por la Junta General de Accionistas del 22 de marzo de 2019.

Las actuaciones seguidas por la Comisión de Retribuciones en 2019, en sus labores de supervisión de la aplicación de la Política de Remuneraciones, han sido las siguientes:

Actuaciones de la Comisión de Retribuciones en 2019 en relación con la Política de Remuneraciones

Informe favorable sobre la modificación y actualización de la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

Informe favorable sobre la propuesta de acuerdo de la Junta General de abono de parte de la RVA de 2018 y 2019 de los consejeros ejecutivos en acciones de Bankia.

Revisión de la evaluación interna, central e independiente de la Política Retributiva correspondiente al ejercicio 2018 de Bankia.

Informe favorable sobre la propuesta de RVA del ejercicio 2018.

Toma de conocimiento sobre la comunicación del Banco Central Europeo relativa a la autorización del abono de la RVA del ejercicio 2017 de los consejeros ejecutivos y la alta dirección.

Informe favorable sobre el escrito de solicitud de autorización al Banco Central Europeo en relación con el devengo de la RVA del ejercicio 2018 para los consejeros ejecutivos y la alta dirección.

Informe favorable sobre la propuesta de RVP para el ejercicio 2019 de los miembros del Colectivo Identificado.

Toma de conocimiento del informe sobre la alineación de los objetivos de 2019 con el Marco de Apetito de Riesgo de BANKIA.

Toma de conocimiento de la información relativa a las retribuciones del Consejo de Administración y la Alta Dirección que se incluirá en las Cuentas semestrales de la Entidad.

Para realizar la evaluación del grado de adecuación en 2019 de la Política de Remuneraciones de Bankia a la normativa vigente, la Comisión de Retribuciones ha contado con la firma J&A Garrigues, S.L.P.

Por su parte, el Consejo de Administración, como órgano encargado de adoptar las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, ha llevado a cabo en 2019 las siguientes actuaciones:

Actuaciones del Consejo de Administración en 2019 en relación con la remuneración de los consejeros de Bankia

Aprobación de la propuesta de modificación de actualización de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, que fue sometida a la Junta General Ordinaria de la Entidad.

Propuesta de acuerdo de la Junta General de abono de parte de la RVA de 2018 y 2019 de los consejeros ejecutivos en acciones de Bankia.

Conformidad con la evaluación interna, central e independiente de la Política Retributiva correspondiente al ejercicio 2018 de Bankia.

Conformidad sobre la comunicación del Banco Central Europeo relativa a la autorización del abono de la RVA del ejercicio 2017 de los consejeros ejecutivos y la alta dirección.

Conformidad sobre el escrito de solicitud de autorización al Banco Central Europeo en relación con el devengo de la RVA del ejercicio 2018 para los consejeros ejecutivos y la alta dirección.

2. Acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad

En relación con las acciones adoptadas para reducir la exposición al riesgo del sistema de remuneración de la Entidad, el Consejo de Administración de Bankia, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha llevado a cabo la identificación de los 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 ha supervisado, sin perjuicio de las funciones de la Comisión de Retribuciones, si la política de incentivos prevista en el sistema de remuneración tiene en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios.

Las diferentes acciones adoptadas por la Entidad para (i) reducir la exposición a riesgos excesivos, (ii) ajustar la remuneración a los intereses de la Entidad a largo plazo y (iii) alcanzar un equilibrio entre los componentes fijos y variables de la retribución de los consejeros, son las descritas en el apartado A.7 de este Informe.

3. Remuneraciones devengadas en el ejercicio en cumplimiento de lo dispuesto en la política de remuneraciones vigente

En cumplimiento de lo establecido en la Política de Remuneraciones, la remuneración devengada en 2019 por los Consejeros ha sido la siguiente:

En relación con los consejeros no ejecutivos

Los consejeros no ejecutivos han percibido en el ejercicio 2019 los importes que se determinan en la Política de Remuneraciones y que se detallan en el apartado C.1 de este Informe, esto es, una retribución fija anual por importe de 100.000 euros, a excepción de D. Carlos Egea Krauel que, con efectos 27 de junio de 2019, renunció a sus funciones

ejecutivas, manteniendo su condición de consejero y percibiendo, desde dicho momento, la retribución fija anual correspondiente al tiempo de prestación de servicios como consejero en su condición de tal (desde el 28 de junio hasta el 31 de diciembre de 2019).

En este sentido, el importe total devengado en 2019 por el conjunto de los consejeros en su condición de tales (no ejecutivos) asciende a 850.833 euros, cumpliendo con el límite máximo total anual establecido en la Política de Remuneraciones (3.000.000 euros).

En relación con los consejeros ejecutivos

A los consejeros ejecutivos les corresponde en 2019, de conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones:

- a) Una retribución fija anual que se detalla en el apartado C.1 del presente Informe, y asciende en el caso de los actuales consejeros ejecutivos a 500.000 euros, incluida la retribución en especie derivada del abono por parte de Bankia del coste de la prima del seguro médico de los consejeros ejecutivos.

En el caso de D. Carlos Egea Krauel, su retribución fija de 2019 se corresponde con la parte proporcional de su retribución fija anual (por importe de 300.000 euros) correspondiente al periodo de prestación de servicios desde el 1 de enero de 2019 hasta la fecha en la que renunció a sus funciones ejecutivas (27 de junio de 2019).

- b) Una RVA y RVP que se detalla en el apartado C.1 del presente Informe.

El importe máximo de la retribución variable concedida (RVA y RVP) correspondiente al ejercicio 2019 no supera en ningún caso el límite máximo de 300.000 euros anuales previsto en la Política de Remuneraciones 2019-2021.

En cumplimiento de la normativa aplicable, los importes de la RVA de 2019 y la RVP 2019-2022 se abonarán a los consejeros ejecutivos, 50 por 100 en metálico y 50 por 100 en acciones, de acuerdo con el calendario de pagos previsto en la Política de Remuneraciones:

- La RVA de 2019 se abonará, en metálico y en acciones, de la siguiente manera: 50 por 100 en el año 2023, 25 por 100 en el año 2024 y el 25 por 100 en el año 2025.
- La RVP 2019-2022 se abonará, en metálico y en acciones, íntegramente en el año 2025.

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

Todos los componentes de los consejeros ejecutivos devengados en 2019 cumplen, por tanto, con lo dispuesto en la Política de Remuneraciones vigente.

4. Relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad

Para adecuar la remuneración de los consejeros ejecutivos al rendimiento a corto y largo plazo de Bankia, la Política de Remuneraciones establece dos componentes retributivos variables:

- La RVA de 2019 está vinculada en un porcentaje significativo (70 por 100) a objetivos financieros cuantitativos que representan las prioridades más relevantes para la estrategia de Bankia. Están basados en el mantenimiento de una base sólida de capital y el cumplimiento de Planes Estratégicos y/o Planes de Reorganización.
- La RVP 2019-2022 está vinculada a objetivos ligados al mantenimiento de una base sólida de capital, relacionados con el nivel de determinados indicadores establecidos en el Marco de Apetito de Riesgo de Bankia.

Los sistemas de RVA y RVP indicados incorporan medidas que tienen en cuenta posibles variaciones en los resultados de la Entidad, entre las que se encuentran:

Medidas de los sistemas de RVA y RVP que tienen en cuenta las variaciones en los resultados de Bankia

Incluyen escalas de consecución definidas para cada objetivo en base a los resultados alcanzados por la Entidad. En consecuencia, cualquier variación en el rendimiento de la Entidad a corto o largo plazo afectará al grado de consecución de los objetivos y de forma directa al importe de las remuneraciones variables que les puedan corresponder, en su caso, a los consejeros ejecutivos.

Las acciones obtenidas como parte de la retribución variable anual y plurianual deben mantenerse indisponibles por un periodo de un año.

Al evaluar el desempeño, Bankia introduce los ajustes exigidos por la norma 39.4 de la Circular 2/2016 y detalladas en el apartado 4.2.2.e) de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Bankia, que establece que la retribución variable se reducirá en el momento de la evaluación del desempeño, en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados de la Entidad o de sus ratios de capital.

Toda la remuneración de carácter variable de los consejeros ejecutivos está sometida a cláusulas *malus* y *clawback*, que permiten a la Entidad reducir el importe diferido a abonar, así como reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando se hayan abonado, según lo establecido en el apartado 4.2.2.g) de la Política de Remuneraciones. Dichas cláusulas serán aplicables tanto para los consejeros en activo como los que hayan causado baja en la Sociedad y que pudiesen tener retribuciones pendientes de percibir.

5. Resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	2.447.031.348	79,321%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	9.504.083	0,388%
Votos a favor	2.430.348.007	99,318%
Abstenciones	7.179.258	0,294%

6. Determinación de los componentes fijos devengados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y su variación respecto al año anterior

Como se ha indicado, la retribución fija anual de los consejeros de Bankia está sujeta a limitaciones cuantitativas establecidas en el Real Decreto-Ley 2/2012 y la Orden ECC/1762/2012, descritas en el apartado A del presente Informe.

Los componentes fijos devengados en 2019 no han sufrido modificaciones respecto del ejercicio anterior.

De acuerdo con lo anterior, la remuneración fija anual percibida por los consejeros no ejecutivos de Bankia en 2019 ha sido de 100.000 euros anuales. A este respecto, los consejeros no perciben importe alguno en concepto de dietas de asistencia o por cualquier otro concepto, ni retribución alguna por la pertenencia a Comisiones del Consejo de Administración.

En concreto, el importe de las retribuciones individuales devengadas en 2019 por los consejeros no ejecutivos ha sido el siguiente:

Consejero	Periodo	Retribución fija (€)
D. Carlos Egea Krauel	Desde el 28 de junio hasta el 31 de diciembre	50.833
D. Joaquín Ayuso García	Año completo	100.000
D. Francisco Javier Campo García	Año completo	100.000
D ^a . Eva Castillo Sanz	Año completo	100.000
D. Jorge Cosmen Mendez-Castañedo	Año completo	100.000
D. Jose Luis Feito Higuera	Año completo	100.000

Consejero	Periodo	Retribución fija (€)
D. Fernando Fernandez Méndez de Andes	Año completo	100.000
D. Antonio Greño Hidalgo	Año completo	100.000
D ^a . Laura Gonzalez Molero	Año completo	100.000
TOTAL		850.833

De acuerdo con lo anterior, el importe total devengado por todos los consejeros no ejecutivos en 2019 asciende a 850.833 euros, lo que supone un aumento de 106.290 euros respecto del importe total percibido por todos los consejeros no ejecutivos en 2018.

Esta variación se explica por la renuncia de un consejero a sus funciones ejecutivas y la entrada de una nueva consejera no ejecutiva en noviembre de 2018 que, durante el ejercicio 2019, ha percibido la retribución total anual correspondiente al año completo.

7. Determinación de los sueldos devengados durante el ejercicio cerrado por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y su variación respecto al año anterior

Como se ha indicado, la retribución fija anual de los consejeros ejecutivos de Bankia está sujeta a limitaciones cuantitativas establecidas en el Real Decreto-Ley 2/2012 y la Orden ECC/1762/2012, descritas en el apartado A del presente Informe.

Los componentes fijos devengados en 2019 no han sufrido modificaciones respecto del ejercicio anterior.

En concreto, el importe de las retribuciones fijas individuales devengadas en 2019 por los consejeros ejecutivos ha sido el siguiente:

Consejero	Periodo	Retribución fija (€)
D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché	Año completo	500.000
D. José Sevilla Álvarez	Año completo	500.000
D. Antonio Ortega Parra	Año completo	500.000
D. Carlos Egea Krauel	Desde el 1 de enero de 2019 hasta el 27 de junio de 2019	147.500
TOTAL		1.647.500

El importe de la retribución fija comprende la suma de la retribución dineraria y la retribución en especie derivada del abono por parte de Bankia del coste de la prima del

seguro médico de los consejeros ejecutivos, a excepción del Sr. Egea que no tuvo contratado ningún seguro médico a su favor en 2019.

El importe total devengado por todos los consejeros ejecutivos en 2019 asciende a 1.647.500 euros, lo que supone una disminución sobre lo percibido en el ejercicio 2018 de 55.833 euros.

Esta variación se debe a que en el ejercicio 2018 el Consejo de Administración contó con cuatro consejeros ejecutivos, mientras que en el ejercicio 2019, uno de los consejeros ejecutivos renunció a sus funciones ejecutivas.

8. Naturaleza y principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados en el ejercicio cerrado

A continuación se exponen las principales características de los componentes variables a corto y largo plazo devengados en el ejercicio 2019 por los consejeros ejecutivos (a excepción de D. Carlos Egea Krauel que no participa en los sistemas de retribución variable de la Entidad).

Retribución Variable Anual (“RVA”) de 2019

- Periodo de devengo: La RVA de 2019 ha sido devengada a 31 de diciembre de 2019.
- Importes target: La RVA target de los consejeros ejecutivos, para un nivel de consecución del 100 por 100 de los objetivos establecidos para 2019, ascendió a 250.000 euros.
- Cumplimiento de los objetivos anuales a los que se vincula la RVA de 2019 de los consejeros ejecutivos de Bankia:

	Objetivos Anuales	Ponderación	Grado Consecución	Grado Cumplimiento
Objetivos Globales (70%)	Capital CET 1 Fully Loaded	20%	128,19%	25,64%
	Roe Recurrente	20%	0,00%	0,00%
	Ratio de Eficiencia (ex ROF)	20%	73,90%	14,78%
	Ratio Activos Problemáticos	20%	106,09%	21,22%
	Calidad	20%	109,79%	21,95%
Porcentaje de Cumplimiento de Objetivos Globales				83,59%

	Consejero	Nivel alcanzado	Peso	Porcentaje de Cumplimiento Objetivos Individuales
Objetivos Individuales (30%)	D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché	120%	100%	120%
	D. José Sevilla Álvarez	120%	100%	120%
	D. Antonio Ortega Parra	120%	100%	120%

- Determinación del porcentaje global de cumplimiento de objetivos de la RVA de 2019: el porcentaje global de cumplimiento de los objetivos de la RVA de 2019 se ha determinado aplicando la siguiente fórmula, cuyo detalle se ha indicado en el apartado A.11 anterior:

$$PCG = (\%COG \times POG) + (\%COI \times POI)$$

De acuerdo con lo anterior, el porcentaje global de cumplimiento de objetivos de la RVA de 2019 de cada consejero ejecutivo, ha sido el siguiente:

Consejero	Porcentaje Cumplim. Objetivos Globales	Ponderación Objetivos Globales	Porcentaje Cumplimiento Objetivos Individuales	Ponderación Objetivos Individuales	Porcentaje Global Cumplimiento RVA 2019
D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché	83,59%	70%	120%	30%	94,51%
D. José Sevilla Álvarez	83,59%	70%	120%	30%	94,51%
D. Antonio Ortega Parra	83,59%	70%	120%	30%	94,51%

- Determinación de la RVA de 2019: la RVA de 2019 se ha determinado aplicando la siguiente fórmula, cuyo detalle se ha indicado en el apartado A.11 anterior:

$$\text{Retribución Variable Anual} = \text{Retribución Variable Target Anual} \times \text{Porcentaje de Cumplimiento Global}$$

En consecuencia, el importe de RVA correspondiente a 2019 ha sido el siguiente:

Consejero	Retribución Variable Target Anual (€)	Porcentaje Cumplimiento Global de la RVA de 2019	Total RVA (€)
D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché	250.000	94,51%	236.275
D. José Sevilla Álvarez	250.000	94,51%	236.275
D. Antonio Ortega Parra	250.000	94,51%	236.275

Atendiendo a lo establecido en el artículo 15 bis del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, la Comisión de Retribuciones ha informado al Consejo de Administración sobre la propuesta relativa a la determinación y valoración del grado de consecución de los objetivos establecidos para la RVA de 2019 de los consejeros ejecutivos.

Retribución Variable con Referencia Plurianual (“RVP”) 2019-2022

- Periodo de devengo: 2019-2022.
- Importes target: La RVP target de 2019 de los consejeros ejecutivos, para un nivel de consecución del 100 por 100 de los objetivos establecidos para 2019, ascendió a 150.000 euros.

No obstante, teniendo en cuenta las limitaciones a la retribución variable establecidas en la Orden ECC/1762/2012, en ningún caso la suma de la RVA y la RVP que pueda concederse cada año a los consejeros ejecutivos podrá superar el 60 por 100 de la retribución fija anual, esto es, 300.000 euros para cada consejero ejecutivo. En este sentido, el importe de la RVP 2019-2022 queda limitado a la diferencia que pueda existir entre 300.000 euros y el importe de la RVA de 2019.

- Cumplimiento objetivos a los que se vincula la RVP de 2019:
 - Objetivos anuales de los que depende la RVA de 2019 antes descritos y que son exigibles al primer año del ciclo de la RVP de 2019-2022.
 - Objetivos plurianuales relacionados con el nivel de los siguientes indicadores establecidos en el Marco de Apetito de Riesgo de Bankia para el periodo 2020-2022. A 31.12.2019 los niveles de dichos objetivos plurianuales eran los siguientes:

Objetivos Plurianuales	Ponderación	Grado Cumplimiento
Total Capital Phase In	25%	124%
Liquidez (LCR)	25%	170%
Entradas Netas en Mora	25%	148%
RoCET Fully Loaded Recurrente	25%	287%

Dichos objetivos se medirán a 31 de diciembre de 2020, 2021 y 2022 para comprobar que ninguno de los indicadores se sitúa por debajo del nivel de target establecido.

- Determinación de la RVP:

En aplicación del Porcentaje de Cumplimiento Global de los objetivos anuales de la RVA de 2019, se ha obtenido la RVP de 2019 de cada uno de los consejeros ejecutivos:

Consejero	RVP Target (€)	V1	Paso 1	V3	Total RVP (€)
D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeche	150.000	83,59%	125.385	120%	150.462
D. José Sevilla Álvarez	150.000	83,59%	125.385	120%	150.462
D. Antonio Ortega Parra	150.000	83,59%	125.385	120%	150.462

Aplicación de los límites legales y Coeficiente Dividendo sobre la RVA y RVP de 2019

A continuación se presenta la aplicación de las limitaciones a la retribución variable establecidas en la Orden ECC/1762/2012 que establece que en ningún caso la suma de la RVA y la RVP que pueda concederse cada año a los consejeros ejecutivos podrá superar el 60 por 100 de la retribución fija anual, esto es, 300.000 euros para cada consejero ejecutivo. En este sentido, el importe de la RVP 2019-2022 queda limitado a la diferencia que pueda existir entre 300.000 euros y el importe de la RVA de 2019:

Consejero	Total RVA	Total RVP	Total RVA+RVP	RVA Ajustada (€)	RVP Ajustada (€)	Total RV Ajustada
D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché	236.275	150.462	386.737	236.275	63.725	300.000
D. José Sevilla Álvarez	236.275	150.462	386.737	236.275	63.725	300.000
D. Antonio Ortega Parra	236.275	150.462	386.737	236.275	63.725	300.000

Adicionalmente, se ha procedido a aplicar el coeficiente del dividendo según el siguiente detalle:

Objetivo Dividendo	Grado Cumplimiento	Coeficiente
Propuesta de pago de dividendos recomendada por el Consejo de Administración	92,93%	0,9%

Por tanto, la retribución variable final concedida a los consejeros ejecutivos es la siguiente:

Consejero	Total RVA (€)	Total RVP (€)	Coeficiente Dividendo	RVA Concedida 2019	RVP Concedida 2019	Total RV Concedida 2019
D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché	236.275	63.725	0,9	212.647,5	57.352,5	270.000
D. José Sevilla Álvarez	236.275	63.725	0,9	212.647,5	57.352,5	270.000
D. Antonio Ortega Parra	236.275	63.725	0,9	212.647,5	57.352,5	270.000

Procedimiento de abono y cláusulas malus y clawback de la RVA de 2019

- Procedimiento de abono de la RVA de 2019: 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.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones, el procedimiento de abono de la RVA de 2019 será el siguiente:

- El 50 por 100 de la RVA, tanto en metálico como en acciones, se abonará en 2023.
- El 25 por 100 de la RVA, tanto en metálico como en acciones, se abonará en 2024.
- El 25 por 100 de la RVA, tanto en metálico como en acciones, se abonará en 2025.

A la hora de determinar el número de acciones que finalmente se entreguen como parte de la RVA de 2019 se tomará la cotización media de la acción de Bankia en los últimos tres meses de 2019 (1,782 euros por acción).

- Periodo de retención: Las acciones a percibir como parte de la RVA de 2019 se entregarán netas de impuestos, que serán a cargo en todo caso de los consejeros ejecutivos, y serán indisponibles durante un periodo de un año desde su entrega.
- Cláusulas *malus* y *clawback*: La RVA de 2019 de los consejeros ejecutivos podrá reducirse (cláusula *malus*) si durante el periodo de consolidación, concurren determinadas circunstancias que se describen en el apartado 4.2.2 de la Política de Remuneraciones.

Adicionalmente, si durante los tres años siguientes a la liquidación y abono de la RVA de 2019, se da alguna de las circunstancias que se describen en el apartado 4.2.2 de la Política de Remuneraciones, Bankia podrá exigir al consejero la devolución de hasta el 100 por 100 de la citada RVA o incluso compensar dicha devolución contra otras remuneraciones de cualquier naturaleza que éste tenga derecho a percibir (cláusula *clawback*).

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

Procedimiento de abono y cláusulas malus y clawback de la RVP de 2019

- Procedimiento de abono de la RVP 2019-2022: 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.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones, la RVP Final 2019-2022 se abonará transcurridos no menos de 60 meses y no más de 61 meses desde su fecha de cálculo, esto es, en el año 2025.

A la hora de determinar el número de acciones a entregar como parte de la RVP de 2019, se tomará la cotización media de la acción de Bankia en los últimos tres meses de 2019 (1,782 euros por acción).

- Periodo de retención: Las acciones a percibir como parte de la RVP de 2019, se entregarán netas de impuestos, que serán a cargo en todo caso de los consejeros ejecutivos, y serán indisponibles durante un periodo de un año desde su entrega.
- Cláusulas *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 Concedida Condicionada de 2019 y la fecha de abono de la RVP Final.

Adicionalmente, si durante los tres años siguientes a la liquidación y abono de la RVP de 2019, se dan alguna de las circunstancias descritas en las cláusulas *clawback* establecidas para la retribución variable anual, Bankia podrá exigir al consejero la devolución de la citada RVP o incluso compensar dicha devolución contra otras remuneraciones de cualquier naturaleza que éste tenga derecho a percibir.

9. Aplicación de cláusulas de reducción o reclamación de devolución de componentes variables. Importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (*malus*) o devolución (*clawback*), motivo por el que se han ejecutado y ejercicios a que corresponden

No se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de componentes variables.

10. Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo

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

11. Pagos o indemnizaciones derivados del cese anticipado, o de la terminación del contrato, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado

No se ha abonado ninguna indemnización ni cualquier otro pago derivado de ceses anticipados o terminación de contratos en el ejercicio cerrado.

12. Modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Principales condiciones de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio

En 2019 no se ha producido ninguna modificación en relación con los contratos en vigor de los consejeros ejecutivos.

13. Remuneraciones suplementarias devengadas por los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo

No se ha devengado remuneración suplementaria alguna por los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

14. Otros conceptos retributivos derivados de la concesión de anticipos, créditos y garantías

No existen concesiones de anticipos, créditos o garantías por parte de la Entidad a sus consejeros.

15. Remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio

Bankia abona el coste de la prima del seguro médico de tres de los consejeros ejecutivos, cuyas cuantías forman parte de la retribución fija anual del consejero, dentro del límite máximo anual de 500.000 euros. El Sr. Egea no tiene contratado dicho seguro a su favor.

Para el año 2019, el coste de la prima del seguro médico de los consejeros ejecutivos asciende a:

Consejero	Cargo	Coste seguro médico (€)
D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché	Presidente Ejecutivo	1.818
D. José Sevilla Álvarez	Consejero Delegado	5.455
D. Antonio Ortega Parra	Consejero Ejecutivo	909

16. Remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad

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.

17. Otros conceptos retributivos que tengan la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero

No se ha devengado por parte de los consejeros ningún concepto retributivo adicional a los ya descritos en este Informe.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio t
D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché	Ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
D. José Sevilla Álvarez	Ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
D. Antonio Ortega Parra	Ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
D. Carlos Egea Krauel ²	Ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 27/06/2019
D. Carlos Egea Krauel	Otro Externo	Desde el 28/06/2019 hasta 31/12/2019
D. Joaquín Ayuso García	Independiente Coordinador	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
D. Francisco Javier Campo García	Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
D ^a . Eva Castillo Sanz	Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
D. Jorge Cosmen Menéndez-Castañedo	Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
D. Jose Luis Feito Higuera	Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
D. Fernando Fernández Méndez de Andés	Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
D. Antonio Greño Hidalgo	Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
D ^a . Laura González Molero	Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019

² Con efectos 27 de junio de 2019, el Sr. Egea renunció a sus funciones ejecutivas, manteniendo su condición de consejero. Por ello, D. Carlos Egea Krauel fue consejero ejecutivo de la Entidad desde el 1 de enero de 2019 hasta el 27 de junio de 2019. Desde el 28 de junio de 2019 es consejero otro externo.

C.1 Remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio t	Total ejercicio t-1
D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché				498	106			2	606	614
D. José Sevilla Álvarez				495	106			5	606	618
D. Antonio Ortega Parra				499	106			1	606	618
D. Carlos Egea Krauel	51			147					198	232
D. Joaquín Ayuso García	100								100	100
D. Francisco Javier Campo García	100								100	100
D ^a . Eva Castillo Sanz	100								100	100
D. Jorge Cosmen Menéndez-Castañedo	100								100	100
D. Jose Luis Feito Higuera	100								100	100

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio t	Total ejercicio t-1
D. Fernando Fernández Méndez de Andés	100								100	100
D. Antonio Greño Hidalgo	100								100	100
Dª. Laura González Molero	100								100	15

Observaciones
Se incluyen las retribuciones devengadas en el ejercicio por D. Carlos Egea Krauel tanto en su condición de consejero ejecutivo de la Entidad (desde el 1 de enero de 2019 hasta el 27 de junio de 2019) como en su condición, posteriormente, de consejero otro externo (desde el 28 de junio de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2019).

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio t		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio t		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio t	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeche	RVA 2019 en acciones				59.665		59.665	1,782				
	RVP 2019-2022 en acciones											
D. José Sevilla Álvarez	RVA 2019 en acciones				59.665		59.665	1,782				
	RVP 2019-2022 en acciones											
D. Antonio Ortega Parra	RVA 2019 en acciones				59.665		59.665	1,782				
	RVP 2019-2022 en acciones											

Observaciones

RVA 2019 en acciones: Ninguna de las acciones ha sido entregada, sino que todas ellas se encuentran sujetas a un periodo de diferimiento de hasta 5 años. En este sentido, del número total de las acciones, el 50 por 100 se entregará en el año 2023, el 25 por 100 en el año 2024 y el 25 por 100 restante en el año 2025.

RVP 2019-2022 en acciones: Ninguna de las acciones ha sido entregada, sino que todas ellas se encuentran sujetas al cumplimiento de los objetivos plurianuales en un periodo de 3 años y a un periodo de diferimiento adicional de 2 años. En este sentido, todas las acciones se entregarán en el año 2025.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Durante el ejercicio 2019 Bankia no ha realizado aportación alguna a sistemas de ahorro a largo plazo en el que figuren como beneficiarios sus consejeros.

iv) Detalle de otros conceptos

Los consejeros de Bankia no han percibido “otros conceptos” durante el ejercicio 2019, distintos de los indicados anteriormente.

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

Los consejeros de Bankia no han devengado importe alguno por su pertenencia a Consejos en otras sociedades del Grupo.

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio t sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio t grupo
D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché	606				606					
D. José Sevilla Álvarez	606				606					
D. Antonio Ortega Parra	606				606					
D. Carlos Egea Krauel	198				198					
D. Joaquín Ayuso García	100				100					
D. Francisco Javier Campo García	100				100					
Dª. Eva Castillo Sanz	100				100					
D. Jorge Cosmen Menéndez-Castañedo	100				100					
D. Jose Luis Feito Higuera	100				100					
D. Fernando Fernández Méndez de Andés	100				100					

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio t sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio t grupo
D. Antonio Greño Hidalgo	100				100					
Dª. Laura González Molero	100				100					
Total	2.816				2.816					

Observaciones

D. 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 C 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 C.1 anterior se corresponde con el coste anual del seguro médico por importe de 1.818 euros.
 - Los importes indicados en el apartado “retribución variable a corto plazo” de la tabla a).i. del punto C.1 y en el apartado “Nº Acciones equivalentes” de la tabla a).ii. del punto C.1, se encuentran pendientes de las correspondientes autorizaciones y aprobaciones previstas en la legislación vigente.
 - El importe total de 606 miles de euros, indicado en el apartado “total retribución metálico” de la tabla c) del punto C.1, incluye la remuneración fija, variable en metálico y el coste anual del seguro médico por importe de 1.818 euros.
- Información cuantitativa del Sr. Sevilla:
 - El importe indicado en el apartado “otros conceptos” de la tabla a).i. del punto C.1 anterior se corresponde con el coste anual del seguro médico que asciende a 5.455 euros.
 - Los importes indicados en el apartado “retribución variable a corto plazo” de la tabla a).i. del punto C.1 y en el apartado “Nº Acciones equivalentes” de la tabla a).ii. del punto C.1, se encuentran pendientes de las correspondientes autorizaciones y aprobaciones previstas en la legislación vigente.
 - El importe total de 606 miles de euros indicado en el apartado “total retribución metálico” de la tabla c) del punto C.1, incluye la remuneración fija, variable en metálico y el coste anual del seguro médico por importe de 5.455 euros.

- Información cuantitativa del Sr. Ortega:
 - El importe indicado en el apartado “otros conceptos” de la tabla a).i. del punto C.1 anterior se corresponde con el coste anual del seguro médico por importe de 909 euros.
 - Los importes indicados en el apartado “retribución variable a corto plazo” de la tabla a).i. del punto C.1 y en el apartado “Nº Acciones equivalentes” de la tabla a).ii. del punto C.1, se encuentran pendientes de las correspondientes autorizaciones y aprobaciones previstas en la legislación vigente.
 - El importe total de 606 miles de euros indicado en el apartado “total retribución metálico” de la tabla c) del punto C.1, incluye la remuneración fija, variable en metálico y el coste anual del seguro médico por importe de 909 euros.

* * *

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión de fecha 21 de febrero de 2020.

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

Sí No

Nombre o denominación social del miembros del consejo de administración que no ha votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2019]

CIF: [A-14010342]

Denominación Social:

[**BANKIA, S.A**]

Domicilio social:

[CL. PINTOR SOROLLA N.8 (VALENCIA)]

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

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	2.447.031.348	79,32

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	9.504.083	0,39
Votos a favor	2.430.348.007	99,32
Abstenciones	7.179.258	0,29

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2019
Don JOSE IGNACIO GORIGOLZARRI TELLAECHÉ	Presidente ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JOSE SEVILLA ALVAREZ	Consejero Delegado	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don ANTONIO ORTEGA PARRA	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don CARLOS EGEA KRAUEL	Consejero Otro Externo	Desde 28/06/2019 hasta 31/12/2019
Don JOAQUIN AYUSO GARCIA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCIA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña EVA CASTILLO SANZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JORGE COMEN MENÉNDEZ-CASTAÑEDO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JOSE LUIS FEITO HIGUERUELA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don FERNANDO FERNÁNDEZ MÉNDEZ DE ANDÉS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don ANTONIO GREÑO HIDALGO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Don JOSE IGNACIO GORIGOLZARRI TELLAECHÉ				498	106			2	606	614
Don JOSE SEVILLA ALVAREZ				495	106			5	606	618
Don ANTONIO ORTEGA PARRA				499	106			1	606	618
Don CARLOS EGEA KRAUEL	51			147					198	232
Don JOAQUIN AYUSO GARCIA	100								100	100
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCIA	100								100	100
Doña EVA CASTILLO SANZ	100								100	100
Don JORGE COMEN MENÉNDEZ-CASTAÑEDO	100								100	100
Don JOSE LUIS FEITO HIGUERUELA	100								100	100
Don FERNANDO FERNÁNDEZ MÉNDEZ DE ANDÉS	100								100	100
Don ANTONIO GREÑO HIDALGO	100								100	100
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	100								100	15

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSE IGNACIO GORIGOLZARRI TELLAECHÉ	RVA 2019 en acciones				59.665		59.665	1,78				
Don JOSE IGNACIO GORIGOLZARRI TELLAECHÉ	RVP 2019-2022 en acciones							0,00				
Don JOSE SEVILLA ALVAREZ	RVA 2019 en acciones				59.665		59.665	1,78				
Don JOSE SEVILLA ALVAREZ	RVP 2019-2022 en acciones							0,00				
Don ANTONIO ORTEGA PARRA	RVA 2019 en acciones				59.665		59.665	1,78				
Don ANTONIO ORTEGA PARRA	RVP 2019-2022 en acciones							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Sin datos								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Sin datos										

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Sin datos								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don JOSE IGNACIO GORIGOLZARRI TELLAECHÉ	606				606					
Don JOSE SEVILLA ALVAREZ	606				606					
Don ANTONIO ORTEGA PARRA	606				606					
Don CARLOS EGEA KRAUEL	198				198					
Don JOAQUIN AYUSO GARCIA	100				100					
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCIA	100				100					
Doña EVA CASTILLO SANZ	100				100					
Don JORGE COMEN MENÉNDEZ-CASTAÑEDO	100				100					
Don JOSE LUIS FEITO HIGUERUELA	100				100					
Don FERNANDO FERNÁNDEZ MÉNDEZ DE ANDÉS	100				100					

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don ANTONIO GREÑO HIDALGO	100				100					
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	100				100					
TOTAL	2.816				2.816					

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[21/02/2020]

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

- Si
 No