

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2014

C.I.F.

A-14010342

DENOMINACIÓN SOCIAL

BANKIA, S.A

DOMICILIO SOCIAL

CL. PINTOR SOROLLA N.8, (VALENCIA)

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

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

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

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

Explique la política de remuneraciones

A.1.1 Principios y fundamentos:

- La política de remuneraciones de Bankia se basa en el cumplimiento estricto de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (LOSS), Real Decreto-Ley 2/2012, de 3 de febrero, de saneamiento del sector financiero (Real Decreto-Ley 2/2012), la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (Ley 3/2012) y la Orden ECC/1762/2012, de 3 de agosto (Orden ECC/1762/2012).
- La remuneración de los consejeros se estructura de acuerdo con lo establecido en los artículos 49 y 50 de los Estatutos Sociales de Bankia y los artículos 27 y 28 del Reglamento del Consejo de Administración.

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

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

La Orden ECC/1762/2012 contempla que la retribución variable de los consejeros de entidades que han recibido apoyo del FROB, sin hallarse mayoritariamente participadas, pueda alcanzar el 60% de la retribución fija bruta anual. En este sentido, el Consejo de Administración de Bankia, en su sesión de 23 de julio de 2014, aprobó la política retributiva de la Entidad, donde se incluía como elemento de la misma la retribución variable anual. El diseño del sistema de retribución variable cumple con los requisitos establecidos en la LOSS, el Real Decreto-Ley 2/2012 y la Orden ECC/1762/2012. En todo caso, el Banco de España deberá autorizar expresamente la cuantía, el devengo y abono de esta retribución variable de los consejeros.

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

- Equilibrio de los componentes retributivos: el sistema retributivo presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y componentes variables, en donde el componente fijo constituye una parte suficientemente elevada de la remuneración total (de acuerdo con la normativa aplicable).
- Orientación a resultados y reconocimiento a la excelencia: reconoce la consecución de resultados extraordinarios, aplicando criterios de pago por desempeño.
- Estrategia y horizonte temporal: la remuneración se configura como una visión de medio y largo plazo que impulsa la actuación de los consejeros en términos estratégicos además de la consecución de resultados a corto plazo.
- Vinculación de la Entidad con sus accionistas: el importe de la remuneración de los consejeros está directamente correlacionado con el grado de consecución de los objetivos de Bankia y de los intereses de los accionistas.

- Sencillez en la reglamentación y en la comunicación: los distintos sistemas que configuran la política retributiva están regulados de forma que el consejero pueda conocer el importe de retribución total que puede alcanzar al finalizar el ejercicio, así como qué condiciones deben cumplirse para dicha consecución.
- Riesgo y gestión: la política retributiva establecida es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo y con la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo.
- Competitividad externa: tanto la política retributiva como las cuantías correspondientes, tienen en cuenta las tendencias del mercado, y se posicionan frente al mismo de acuerdo al planteamiento estratégico de la Entidad.
- Igualdad de sexo: las condiciones retributivas aplicables a los consejeros de Bankia vienen determinadas por el contenido del puesto desempeñado, sin distinguir por el sexo de la persona que ocupe el mismo, y sin que sean admisibles elementos discriminatorios por tal causa.

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

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

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

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

A.1.4 Mix retributivo de los consejeros ejecutivos:

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

Los contratos de los consejeros ejecutivos de Bankia contemplan una retribución variable máxima de 250.000 €, lo que supone un 50% de la retribución fija bruta anual.

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

- Retribución fija por importe de 500.000 €.
- Retribución variable que resulte del cumplimiento de los objetivos fijados y sea autorizada por el Banco de España. Esta retribución no superará el importe de 250.000 €.

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

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

De acuerdo con el artículo 249, 249 bis y 529 octodecimos de la Ley de Sociedades de Capital, en la redacción dada por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, corresponde al Consejo de Administración de la Entidad las siguientes decisiones relativas a la política de remuneración:

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

Mandato a la Comisión de Retribuciones:

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

Adicionalmente, la Comisión de Retribuciones tiene las siguientes facultades:

- Informar en materia de retribuciones de la alta dirección. En todo caso supervisará la remuneración de los Directores de Auditoría Interna, Riesgos y de Cumplimiento Normativo.
- Revisar periódicamente los programas de retribución, ponderando su adecuación y sus rendimientos.

- Velar por la transparencia de las retribuciones y la inclusión en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y en el informe anual de gobierno corporativo de información acerca de las remuneraciones de los consejeros y, a tal efecto, someter al consejo cuanta información resulte procedente.

- Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad.

- Elevar al consejo propuestas relativas a las remuneraciones que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos de la entidad que deberá adoptar el consejo de administración, teniendo en cuenta los intereses a largo plazo de los accionistas, los inversores y otras partes interesadas en la entidad, así como el interés público, todo ello sin perjuicio de las funciones encomendadas a la comisión consultiva de riesgos en esta materia.

- La Comisión consultará al Presidente y, en su caso, al primer ejecutivo de la Entidad, especialmente cuando se trate de materias relativas a los consejeros ejecutivos y altos directivos.

Como se exponen en el apartado C.1 del presente informe, en cumplimiento de lo establecido en la LOSS, la Comisión de Retribuciones se encuentra separada de la Comisión de Nombramientos desde el 22 de octubre de 2014.

Composición de la Comisión de Retribuciones:

El Reglamento del Consejo de Administración y los Estatutos Sociales de Bankia establecen que la Comisión de Retribuciones estará formada por consejeros no ejecutivos y mayoritariamente por consejeros independientes por un mínimo de 3 y un máximo de 5 consejeros. Adicionalmente, la Comisión de Retribuciones estará presidida por un consejero independiente.

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

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

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

Reuniones de la Comisión de Retribuciones:

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

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

A la fecha de elaboración del presente informe la Comisión se ha reunido en dos ocasiones en el ejercicio 2015.

Identidad de los asesores externos:

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

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

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

| |
|--|
| Explique los componentes fijos de la remuneración |
|--|

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

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

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

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

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

•La cantidad fija individual a percibir por los consejeros no ejecutivos en 2015 será de 100.000 € anuales. A este respecto, los consejeros no perciben importe alguno en concepto de dietas por participación en el consejo y sus comisiones.

•El importe anual que percibirán cada uno de los consejeros ejecutivos en concepto de retribución fija en 2015 será 500.000 €. Para dos de los consejeros ejecutivos, este importe será el resultado de la suma de la retribución dineraria y de la retribución en especie correspondiente al importe de las primas del seguro médico abonadas por Bankia a favor de estos consejeros. La retribución fija del consejero restante es únicamente retribución dineraria.

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

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

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

| |
|--|
| Explique los componentes variables de los sistemas retributivos |
|--|

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

Tal y como se ha indicado en el apartado A.1, el Consejo de Administración de Bankia aprobó en 2014 la política retributiva de la Entidad donde se incluía como elemento de la misma la retribución variable anual. Esta política retributiva es aplicable a los profesionales de Bankia, entre los que se incluye a los consejeros ejecutivos.

Este sistema ha sido diseñado de manera que la retribución variable esté alineada con los intereses de los accionistas así como con la gestión prudente de los riesgos y la generación de valor a largo plazo para la Entidad. En todo caso, corresponderá al Banco de España autorizar expresamente la cuantía, devengo y abono de la retribución variable de los consejeros.

Los aspectos esenciales de esta retribución se detallan a continuación:

- El sistema se devenga única y exclusivamente a 31 de diciembre de cada año natural.
- La retribución variable anual de los consejeros ejecutivos en ningún caso superará 250.000 € para cada consejero ejecutivo, lo que supone el 50% de la retribución fija bruta anual.
- No tiene en ningún caso carácter consolidable, por lo que su obtención en un ejercicio determinado no supondrá la adquisición por el consejero de ningún derecho salarial adicional al respecto, no consolidándose la cuantía percibida como parte del salario bruto anual del consejero.
- Al tratarse de un complemento exclusivamente funcional, Bankia puede eliminarlo o reducirlo, de conformidad, en su caso, con las condiciones contractualmente pactadas, como consecuencia de una modificación en las funciones desempeñadas por el consejero ejecutivo.

Los elementos del sistema de retribución variable se detallan en el apartado E siguiente.

- Tal y como establece el Real Decreto-Ley 2/2012, el comienzo de la percepción de la retribución variable anual se diferirá tres años desde su devengo. Esto es, la retribución variable se abonará, en su caso, íntegramente durante el cuarto año, una vez hayan transcurrido los tres años de diferimiento contados a partir de la fecha de devengo.
- En la fecha de abono, la retribución se percibirá el 50% en metálico y el 50% en acciones. Estas acciones serán indisponibles durante un periodo de un año desde su entrega.
- La retribución variable anual de los consejeros ejecutivos que se encuentre pendiente de abono bajo este sistema podrá reducirse (cláusula malus) o cancelarse (cláusula clawback) si concurren determinadas circunstancias. En el apartado E siguiente se describen estas cláusulas.

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

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

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

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

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

Explique las indemnizaciones

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

- 1.000.000 €; 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.

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

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

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

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

A continuación se describen las principales condiciones de estos contratos:

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

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

Explique las remuneraciones suplementarias

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

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

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

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

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

Explique las remuneraciones en especie

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

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

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

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

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

Explique los otros conceptos retributivos

No existen otros conceptos retributivos.

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

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

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

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

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

Adicionalmente, como se ha indicado, los contratos de los consejeros ejecutivos establecen que el importe en concepto de retribución variable será de 250.000 €, lo que supone el 50% de la retribución fija.

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

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

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones

A la fecha de elaboración del presente informe no están previstas variaciones sustanciales en los principios básicos de la política retributiva de los consejeros que han quedado descritos en el apartado A.1 del presente Informe. Estos principios continuarían aplicándose en ejercicios futuros ajustándose a los requerimientos establecidos en la LOSS, el Real Decreto-Ley 2/2012, Ley 3/2012, Orden ECC/1762/2012 y cualquier otra normativa que la sustituya en el futuro.

El Consejo de Administración, junto con la Comisión de Retribuciones, ha analizado las recomendaciones, tanto nacionales como internacionales que, en materia de transparencia y buen gobierno se han venido publicando en relación con la retribución de consejeros y altos directivos, al objeto de garantizar la adecuación de su política retributiva a dichos estándares de remuneración. La conclusión es que el sistema retributivo vigente en Bankia cumple con la normativa actualmente en vigor. Es intención de la Entidad realizar, dentro del marco normativo vigente, los ajustes en su política retributiva que sean necesarios como consecuencia de las nuevas medidas o normativas que pudieran hacerse públicas en el futuro en materia retributiva de entidades de crédito que así lo aconsejasen, al objeto de adecuar en todo momento su política de remuneraciones a las mejores prácticas retributivas y al buen gobierno de las entidades de crédito. Igualmente, la política de remuneraciones se irá acomodando a la evolución del cumplimiento del Plan de Recapitalización, así como a las circunstancias y coyuntura existente en cada momento.

B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones

De acuerdo con los artículos 249, 249 bis y 519 octodecimos de la Ley de Sociedades de Capital, corresponde al Consejo de Administración de la Entidad las siguientes decisiones relativas a la política de remuneración:

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

La Comisión de Retribuciones, en el ejercicio de las funciones que le han sido atribuidas por el Reglamento del Consejo y que han sido descritas en el punto A.2 anterior, revisará periódicamente la política retributiva del Consejo de Administración, y elevará a éste, en su caso, las propuestas que considere oportunas.

En particular, la Comisión de Retribuciones realizará un estricto seguimiento del cumplimiento de los límites a las remuneraciones establecidos por el Real-Decreto Ley 2/2012 y las modificaciones que puedan producirse en el ámbito de la regulación de los sistemas de remuneración en entidades financieras.

Con carácter anual, la Comisión de Retribuciones elaborará un Informe sobre Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración. Este informe se someterá a votación consultiva de la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día.

B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en 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.

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

En relación con los incentivos creados en el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Entidad, Bankia seguirá lo establecido en los apartados A.1, A.4 y A.13.

En todo caso, el diseño y el proceso de pago de la retribución variable anual que se establezca en el futuro cumplirán las exigencias previstas en la normativa vigente y contará con los elementos necesarios para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Entidad.

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

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

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

Estructura de la política de remuneración:

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

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

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

En relación con el abono de la retribución variable correspondiente al ejercicio 2014, los tres consejeros ejecutivos han renunciado a percibir ningún tipo de remuneración por este concepto.

Decisiones adoptadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

El artículo 36 de la LOSS, que entró en vigor el 31 de octubre de 2014, establece que las entidades de crédito deberán constituir un comité de remuneraciones separado del comité de nombramientos. Por ello, el Consejo de Administración de Bankia acordó, con fecha 22 de octubre de 2014, constituir una Comisión de Nombramientos y una Comisión de Retribuciones de forma independiente y separada.

Como consecuencia de ambos acuerdos, el Consejo de Administración de la Entidad acordó dejar sin efecto la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la "CNR"), cuyas funciones y cometidos previstos en los Estatutos y en el Reglamento del Consejo de Administración, han sido desarrolladas por la Comisión de Nombramientos y la Comisión de Retribuciones, respectivamente.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, hasta el 22 de octubre, y la Comisión de Retribuciones, a partir de la citada fecha, se han reunido en seis ocasiones durante 2014, revisando las siguientes materias relacionadas con la política de remuneraciones:

- Aprobación de la política retributiva aplicable a los profesionales de Bankia donde (i) se definían los principios generales, (ii) se desarrollaban los elementos que integran el sistema retributivo, desde la perspectiva de una retribución global y (iii) se establecía la metodología empleada para la determinación del nivel retributivo aplicable.

A su vez, se aprobaron unas condiciones específicas que regulaban la forma y fechas de abono, así como los requisitos y condiciones para el pago de la retribución variable anual de personas cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad, en particular altos directivos, profesionales que asumen riesgos, los que ejercen funciones de control, y todo trabajador que reciba una remuneración global que lo incluya en el mismo baremo de remuneración que a los altos directivos y a los profesionales que sumen riesgos, cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en su perfil de riesgo.

- Supervisión y propuesta al Consejo de Administración de los contratos de los directivos de primer nivel de Bankia y modificación de las condiciones retributivas de determinados miembros del colectivo identificado.

- Seguimiento de las actuaciones inspectoras del Banco de España relativas a la política de remuneraciones.

- Revisión del Informe de Remuneraciones e Informe Anual de Gobierno Corporativo del ejercicio 2013 para su posterior aprobación por parte del Consejo de Administración.

- Revisión de la información sobre remuneraciones con relevancia prudencial del Grupo BFA, en la parte que corresponde a Bankia.

•Estudio de las novedades en el ámbito normativo sobre políticas retributivas en entidades de crédito. A modo de ejemplo, se analizaron las siguientes novedades normativas surgidas en 2014:

-Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.

-Comunicación a la CNMV por la que se adopta las Directrices de la ESMA ("European Securities and Market Authority") sobre Políticas de Remuneración en el ámbito MIFID.

-Reglamento Delegado (UE) N° 604/2014 de la Comisión, de 4 de marzo de 2014, por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación en relación con los criterios cualitativos y los criterios cuantitativos adecuados para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad.

•Revisión de los empleados a incluir en el colectivo identificado de acuerdo con el Reglamento Delegado (UE) N° 604/2014 para su posterior validación por parte del Consejo de Administración.

•Revisión de la propuesta de solicitud de renovación de la cobertura de aseguramiento de riesgos de los consejeros de la Entidad.

•Supervisión del compromiso anticipado de gastos relativo a la prestación del aseguramiento que, eventualmente, pudiera afectar a integrantes del Colectivo Identificado en el ejercicio de sus funciones en su condición de tales, incluso después del cese de la relación laboral.

•Propuesta de modificación del Reglamento del Consejo de Administración de la Entidad con la finalidad de adaptarlo a la LOSS en materia de gobierno corporativo y remuneraciones.

•Propuesta de designación de los miembros en las nuevas Comisiones Delegadas del Consejo de Administración.

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

| Nombre | Tipología | Periodo de devengo ejercicio 2014 |
|--------------------------------------|---------------|------------------------------------|
| EVA CASTILLO SANZ | Independiente | Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014. |
| JORGE COSMEN MENENDEZ-CASTAÑEDO | Independiente | Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014. |
| JOSE LUIS FEITO HIGUERUELA | Independiente | Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014. |
| FERNANDO FERNANDEZ MENDEZ DE ANDES | Independiente | Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014. |
| ALFREDO LAFITA PARDO | Independiente | Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014. |
| ALVARO RENGIFO ABBAD | Independiente | Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014. |
| JOSE IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ | Ejecutivo | Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014. |
| JOSE SEVILLA ALVAREZ | Ejecutivo | Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014. |
| ANTONIO ORTEGA PARRA | Ejecutivo | Desde 25/06/2014 hasta 31/12/2014. |
| JOAQUIN AYUSO GARCIA | Independiente | Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014. |
| FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCIA | Independiente | Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014. |

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

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

| Nombre | Sueldos | Remuneración fija | Dietas | Retribución variable a corto plazo | Retribución variable a largo plazo | Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo | Indemnizaciones | Otros conceptos | Total año 2014 | Total año 2013 |
|--------------------------------------|---------|-------------------|--------|------------------------------------|------------------------------------|---|-----------------|-----------------|----------------|----------------|
| JOSE IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ | 498 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 500 | 500 |
| JOSE SEVILLA ALVAREZ | 495 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 500 | 500 |
| ANTONIO ORTEGA PARRA | 500 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 500 | 500 |

| Nombre | Sueldos | Remuneración fija | Dietas | Retribución variable a corto plazo | Retribucion variable a largo plazo | Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo | Indemnizaciones | Otros conceptos | Total año 2014 | Total año 2013 |
|------------------------------------|---------|-------------------|--------|------------------------------------|------------------------------------|---|-----------------|-----------------|----------------|----------------|
| JOAQUIN AYUSO GARCIA | 0 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCIA | 0 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| EVA CASTILLO SANZ | 0 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| JORGE COSMEN MENENDEZ-CASTAÑEDO | 0 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| JOSE LUIS FEITO HIGUERUELA | 0 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| FERNANDO FERNANDEZ MENDEZ DE ANDES | 0 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| ALFREDO LAFITA PARDO | 0 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| ALVARO RENGIFO ABBAD | 0 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 |

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

| Nombre | Sueldos | Remuneración fija | Dietas | Retribución variable a corto plazo | Retribucion variable a largo plazo | Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo | Indemnizaciones | Otros conceptos | Total año 2014 | Total año 2013 |
|--------------------------------------|---------|-------------------|--------|------------------------------------|------------------------------------|---|-----------------|-----------------|----------------|----------------|
| JOSE IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 36 |
| JOSE SEVILLA ALVAREZ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ANTONIO ORTEGA PARRA | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| JOAQUIN AYUSO GARCIA | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCIA | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| EVA CASTILLO SANZ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| JORGE COSMEN MENENDEZ-CASTAÑEDO | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| JOSE LUIS FEITO HIGUERUELA | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| FERNANDO FERNANDEZ MENDEZ DE ANDES | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ALFREDO LAFITA PARDO | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ALVARO RENGIFO ABBAD | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

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

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

| Nombre | Retribución devengada en la Sociedad | | | | Retribución devengada en sociedades del grupo | | | | Totales | | |
|--------------------------------------|--------------------------------------|--|---|--|---|---|---|-------------------------------------|----------------------------|----------------------------|--|
| | Total Retribución metálico | Importe de las acciones otorgadas | Beneficio bruto de las opciones ejercitadas | Total ejercicio 2014 sociedad | Total Retribución metálico | Importe de las acciones entregadas | Beneficio bruto de las opciones ejercitadas | Total ejercicio 2014 grupo | Total ejercicio 2014 | Total ejercicio 2013 | Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio |
| JOSE IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ | 500 | 0 | 0 | 500 | 0 | 0 | 0 | 0 | 500 | 500 | 0 |
| JOSE SEVILLA ALVAREZ | 500 | 0 | 0 | 500 | 0 | 0 | 0 | 0 | 500 | 500 | 0 |
| ANTONIO ORTEGA PARRA | 500 | 0 | 0 | 500 | 0 | 0 | 0 | 0 | 500 | 500 | 0 |
| JOAQUIN AYUSO GARCIA | 100 | 0 | 0 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 | 0 |
| FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCIA | 100 | 0 | 0 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 | 0 |
| EVA CASTILLO SANZ | 100 | 0 | 0 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 | 0 |
| JORGE COSMEN MENENDEZ-CASTAÑEDO | 100 | 0 | 0 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 | 0 |
| JOSE LUIS FEITO HIGUERUELA | 100 | 0 | 0 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 | 0 |
| FERNANDO FERNANDEZ MENDEZ DE ANDES | 100 | 0 | 0 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 | 0 |
| ALFREDO LAFITA PARDO | 100 | 0 | 0 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 | 0 |
| ALVARO RENGIFO ABBAD | 100 | 0 | 0 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 | 0 |
| TOTAL | 2.300 | 0 | 0 | 2.300 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2.300 | 2.300 | 0 |

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

En el ejercicio 2014 los consejeros de Bankia no han percibido retribución variable alguna por lo que su remuneración ha sido exclusivamente de carácter fijo.

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

| | Número | % sobre el total |
|----------------|---------------|------------------|
| Votos emitidos | 7.998.742.131 | 69,45% |

| | Número | % sobre el total |
|-----------------|---------------|------------------|
| Votos negativos | 12.448.304 | 0,16% |
| Votos a favor | 7.986.129.163 | 99,83% |
| Abstenciones | 164.664 | 0,01% |

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

En relación con el apartado A.4., se desea indicar lo siguiente:

Elementos del sistema de retribución variable anual:

• Anualmente, o incluso dentro del ejercicio en curso, el Consejo de Administración de Bankia, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, fija los correspondientes objetivos de cuyo cumplimiento depende el posible cobro de la retribución variable anual. En este sentido, Bankia ha llevado a cabo la identificación de objetivos dando prioridad al cumplimiento del Plan de Reestructuración y delimitando los parámetros para ajustar los tipos de riesgos que inciden en el perfil de riesgo de la Entidad, teniendo en cuenta el coste de capital y la liquidez necesaria. Según su alcance, los objetivos a incluir en el sistema de retribución variable anual de Bankia son de tres tipos:

–Objetivos globales de la Entidad (V1): son los objetivos cuantitativos que reflejan las magnitudes globales de la Entidad, y 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.

–Objetivos de unidad (V2): aportación individual para el logro de los objetivos de la unidad o agrupación en la que presten servicios. El logro de los objetivos de unidad podrá estar compartido por los miembros que lo integran. En aquellos casos, en los que no sea posible establecer objetivos individuales, se asignarán los objetivos de la unidad de la que forma parte la persona. Los objetivos preferiblemente serán cuantitativos y tendrán en cuenta, en la medida de lo posible, los riesgos actuales y potenciales, el consumo de capital y la liquidez.

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

• La retribución variable a abonar se determina aplicando la siguiente fórmula:

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

A este respecto:

–Retribución Variable Target: como se ha expuesto anteriormente, para los consejeros ejecutivos es de 250.000 €.

–Porcentaje de cumplimiento global: vendrá establecido por la suma ponderada de los resultados obtenidos, de acuerdo a la siguiente fórmula:

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

Donde:

–PCG: Porcentaje de Cumplimiento Global.

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

–PV(n): Ponderación de cada uno de los objetivos, siempre que se alcance un nivel mínimo de cumplimiento de objetivos. La ponderación de cada uno de los objetivos es la siguiente: V1: 40%; V2: 50%; V3: 10%.

Adicionalmente:

–La no obtención de un cumplimiento mínimo del 55% en la valoración de V1 impedirá percibir la parte de retribución variable que corresponde a este objetivo.

–La no obtención de un cumplimiento del 60% en la valoración global de V2 impedirá percibir la retribución variable correspondiente a este objetivo.

–La no obtención del 55% de la puntuación máxima en la valoración global de V3 impedirá percibir la retribución variable correspondiente a este objetivo.

–Coeficiente BAI: en todo caso, para los años 2014 y 2015, el abono de la retribución variable anual está condicionada al cumplimiento del objetivo de Beneficio Antes de Impuestos (BAI), de forma que en función del grado de cumplimiento del BAI según el Plan de Recapitalización, la retribución variable resultante del sistema descrito con anterioridad podría llegar a reducirse el 50% o, incluso, a no abonarse. El coeficiente a aplicar a la retribución variable resultante del sistema antes descrito, en función del grado de cumplimiento del BAI, es el que a continuación se indica:

–Grado de cumplimiento BAI según Plan de Reestructuración: <100%: Coeficiente: 0,0

–Grado de cumplimiento BAI según Plan de Reestructuración: > ó =100% y <105%: Coeficiente: 0,5

–Grado de cumplimiento BAI según Plan de Reestructuración: > ó =105%: Coeficiente: 1,0

•La Entidad ha constituido un Comité de Objetivos, cuya función es garantizar y certificar el despliegue, seguimiento, valoración y cálculo de la retribución variable, de acuerdo con los criterios, metodología y proceso establecido. Este Comité está compuesto con carácter estable por la Dirección Corporativa de Personas, Dirección Corporativa de Intervención General, Dirección Corporativa de Riesgos, Dirección de Cumplimiento Normativo, Dirección General Adjunta de Banca de Particulares y la Dirección General Adjunta de Banca de Negocios.

Cláusulas malus y clawback:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En relación con la información cuantitativa del apartado D.1 del presente Informe, se desea indicar lo siguiente:

•Información cuantitativa del Sr. Goirigolzarri:

–El importe indicado en el apartado "otros conceptos" de la tabla a).i. del punto D.1 anterior se corresponde con el coste del seguro médico por importe de 1.848 €.

–El importe de 500.000 €, indicado en el apartado "retribución metálico" de la tabla c) del punto D.1, incluye la remuneración fija y el coste del seguro médico por importe de 1.848 €.

•Información cuantitativa del Sr. Sevilla:

–El importe indicado en el apartado "otros conceptos" de la tabla a).i. del punto D.1 anterior se corresponde con el coste del seguro médico que asciende a 5.158 €.

–El importe de 500.000 €, indicado en el apartado "retribución metálico" de la tabla c) del punto D.1, incluye la remuneración fija y el coste del seguro médico por importe de 5.158 €.

•Información cuantitativa del Sr. Ortega:

–Con fecha 25 de junio de 2014 se nombró Consejero Ejecutivo de Bankia a D. Antonio Ortega Parra. El importe de sueldos que aparece reflejado corresponde a las cantidades pagadas por Bankia en su calidad de miembro de la alta dirección hasta el 24 de junio de 2014, y como miembro del Consejo de Administración desde el 25 de junio hasta el 31 de diciembre de 2014.

En relación con la información cuantitativa del apartado D.3 del presente informe, se desea indicar lo siguiente:

El dato relativo al número de abstenciones corresponde al número de votos en blanco.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 23/02/2015.

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

Sí

No