

## ANEXO 1

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

#### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

**FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA**

31/12/2013

**C.I.F.**

A-14010342

**DENOMINACIÓN SOCIAL**

BANKIA, S.A

**DOMICILIO SOCIAL**

CL. PINTOR SOROLLA N.8, (VALENCIA)

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

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

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

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

### Explique la política de remuneraciones

#### A.1.1 Principios y fundamentos generales

•Al tratarse de una entidad que ha recibido apoyo del Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria (FROB), sin hallarse mayoritariamente participada por el mismo, su política de remuneraciones se basa en el cumplimiento estricto del 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 el artículo 49 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 el importe anual no supera el límite de 100.000 €.
- Los consejeros ejecutivos perciben una retribución fija cuyo importe anual no supera el límite de 500.000 €.
- 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.

A pesar de que 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, los consejeros de Bankia actualmente no perciben importe alguno por este concepto.

No obstante, se prevé que durante el año 2014 se introduzca un sistema de retribución variable anual para los consejeros ejecutivos que, en todo caso, cumplirá con los requisitos establecidos en el Real Decreto-Ley 2/2012 y la Orden ECC/1762/2012. El Banco de España deberá autorizar la cuantía, el devengo y abono de esta retribución.

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:

- Importancia de la retribución fija: constituye el elemento básico de la política retributiva y una parte suficientemente elevada de la retribución total, permitiendo la máxima flexibilidad respecto a los componentes variables.
- Flexibilidad: las reglas para la gestión retributiva de los consejeros incorporan mecanismos que permitan el tratamiento de situaciones excepcionales de acuerdo a las necesidades que surjan en cada momento. Asimismo, los componentes variables que, en su caso, se establezcan, tendrán la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible suprimir la remuneración variable, de acuerdo con la normativa aplicable.
- Horizonte Temporal: la retribución de los consejeros ejecutivos se configura con una visión de medio y largo plazo que impulse la actuación de los consejeros en términos estratégicos además de la consecución de resultados a corto plazo.

- Variabilidad y asunción prudente de riesgos: teniendo en cuenta la posición de los consejeros ejecutivos y su impacto y grado de influencia sobre los resultados de la Entidad, el importe de su retribución podrá tener un componente variable, vinculado a su desempeño y a unos resultados basados en una asunción prudente y responsable de riesgos.
- Vinculación a intereses de la Entidad y los accionistas: el importe de la retribución de los consejeros está directamente correlacionado con el grado de consecución de los objetivos de la Entidad y de los accionistas. Para ello, se incorpora instrumentos que vinculen dicho importe a los resultados obtenidos por la Entidad y al valor de mercado de la misma.
- Equilibrio: el sistema de remuneración presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables tal que el componente fijo constituye una parte suficientemente elevada de la remuneración total.
- Sencillez: las normas para la gestión retributiva están redactadas de forma clara y concisa, simplificando al máximo tanto la descripción de las mismas como los métodos de cálculo y las condiciones aplicables para su consecución.

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

Es intención de Bankia introducir en el año 2014 un sistema de retribución variable anual para consejeros ejecutivos, cuyas características principales se describen en el apartado A.4. Su cuantía, devengo y abono deberá autorizarse expresamente por parte del Banco de España.

#### 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 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.

No obstante, los contratos de los consejeros ejecutivos de Bankia contemplan una retribución variable máxima del 50% de la retribución fija bruta anual.

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 15 del Reglamento del Consejo de Administración y el artículo 47 de los Estatutos Sociales de Bankia, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene facultades generales de propuesta e informe en materia retributiva y de nombramiento y cese de consejeros y altos directivos. En particular, desarrolla las siguientes funciones:

- Elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramientos de consejeros independientes para su designación por cooptación o, en su caso, para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas, así como las propuestas para la reelección o cese de dichos consejeros por la Junta General.
- Informar, con carácter no vinculante, las propuestas del Consejo de Administración para el nombramiento de los restantes consejeros para su designación por cooptación o, en su caso, para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas, así como las propuestas para la reelección o cese de dichos consejeros por la Junta General.
- Informar, con carácter no vinculante, los acuerdos del Consejo relativos al nombramiento o cese de los altos directivos del Grupo.
- Proponer al Consejo de Administración:
  - La política de retribuciones de consejeros y altos directivos.
  - La retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos.
  - Las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos.
- 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 Entidad; y
- Para salvaguardar la independencia, imparcialidad y profesionalidad del secretario y vicesecretario del Consejo de Administración, informar sobre su nombramiento y cese para su aprobación por el pleno del Consejo.
- Velar en los supuestos en que sea escaso o nulo el número de consejeras, para que al proveerse nuevas vacantes los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeras, procurando que se incluya entre los potenciales candidatos a mujeres que reúnan el perfil profesional buscado.
- Elevar informe al consejo de administración sobre el desempeño de las funciones del Presidente del Consejo.

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

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

- D. Joaquín Ayuso García; Cargo: Presidente; Condición: Independiente; Fecha nombramiento: 01/06/2012
- D. Francisco Javier Campo García; Cargo: Vocal; Condición: Independiente; Fecha nombramiento: 01/06/2012
- D. Alfredo Lafita Pardo; Cargo: Vocal; Condición: Independiente; Fecha nombramiento: 22/05/2013
- D. Alvaro Rengifo Abbad; Cargo: Vocal; Condición: Independiente; Fecha nombramiento: 08/06/2012

Ningún consejero miembro de la Comisión desempeña funciones ejecutivas en la Entidad. 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 Nombramientos y Retribuciones de Bankia se reúne siempre que sea convocada por acuerdo de la propia Comisión o de su Presidente, con un mínimo de cuatro reuniones al año. También se reúne cada vez que el Consejo de Administración o su Presidente soliciten la emisión de un informe o la adopción de propuestas.

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

A la fecha de elaboración del presente informe la Comisión se ha reunido en una ocasión en el ejercicio 2014.

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

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

### 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 2014 será de 100.000 € anuales. A este respecto, los consejeros no percibirán 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 2014 será 500.000 €. Este importe será el resultado de la suma de la retribución dineraria y de la retribución en especie correspondiente al importe de las primas del seguro médico abonadas por Bankia a favor de estos consejeros. Adicionalmente, en caso de que estos consejeros perciban dietas de otras entidades del grupo o de entidades participadas, se ajustará la retribución del consejero descontando de la retribución fija el importe correspondiente a las citadas dietas, de manera que en ningún caso la retribución fija anual supera 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.

En relación con el sistema de retribución variable anual, los consejeros no perciben en la actualidad importe alguno por este concepto. No obstante, se prevé que durante el año 2014 se introduzca dicho sistema para los empleados y directivos de Bankia donde se encuentran incluidos también los consejeros ejecutivos, todo ello sujeto a la aprobación de los órganos competentes.

Este sistema se diseñará 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 del mismo.

Los aspectos esenciales de esta retribución se detallan a continuación:

- El sistema se devengará única y exclusivamente a 31 de diciembre de cada año natural.
- La retribución variable anual de los consejeros ejecutivos en ningún caso superará el 50% de la retribución fija bruta anual, esto es, 250.000 € para cada consejero ejecutivo.

•No tendrá 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 podrá eliminarlo o reducirlo, de conformidad, en su caso, con las condiciones contractualmente pactadas, como consecuencia de una modificación en las funciones desempeñadas por el consejero ejecutivo.

•Anualmente, o incluso dentro del ejercicio en curso, Bankia, bajo la función supervisora de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, fijará 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 serían de tres tipos:

–Objetivos generales: son los objetivos cuantitativos que reflejan las magnitudes globales de la Entidad, y que representan las prioridades más relevantes para la estrategia de Bankia.

–Objetivos individuales o de equipo: 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.

–Valoración personal: medirá los aspectos cualitativos del desempeño del consejero.

•Tal y como establece el Real Decreto-Ley 2/2012, el comienzo de la percepción de la retribución variable anual se diferiría tres años desde su devengo. Esto es, la retribución variable se abonaría 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 percibiría el 50% en metálico y el 50% en acciones. Estas acciones serían 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 podría reducirse o cancelarse en determinadas circunstancias (cláusula de reducción de la retribución variable o “malus”). El contenido de esta cláusula estará alineada con los requerimientos de la normativa vigente en cada momento.

#### 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 seis 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 los consejeros ejecutivos no tienen establecidos plazos de preaviso.
- 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.

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 los 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 la posible introducción de un sistema de retribución variable anual, Bankia, bajo la supervisión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha llevado a cabo la identificación de objetivos dando prioridad al cumplimiento del Plan de Reestructuración y delimitando los parámetros para ajustar los tipos de riesgos que inciden en el perfil de riesgo de la Entidad, teniendo en cuenta el coste de capital y la liquidez necesaria.

Adicionalmente, los contratos de los consejeros ejecutivos establecen que el importe máximo en concepto de retribución variable no superará 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 y cláusulas de "malus").



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 Nombramientos y 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, sin perjuicio de la posible introducción en el año 2014 del sistema de retribución variable anual para los consejeros ejecutivos. Estos principios continuarían aplicándose en ejercicios futuros ajustándose a los requerimientos establecidos en el Real Decreto-Ley 2/2012, Ley 3/2012, Orden Ministerial y cualquier otra normativa que la sustituya en el futuro.

El Consejo de Administración, junto con la Comisión de Nombramientos y 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 actualmente 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.

**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**

La Comisión de Nombramientos y 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, revisa periódicamente la política retributiva del Consejo de Administración, y eleva a éste, en su caso, las propuestas que considere oportunas.

En particular, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones realiza 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, especialmente en relación con el Proyecto de Ley de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, que introducirá novedades significativas en relación con la remuneración de los altos directivos y los empleados que asumen riesgos, los que ejercen funciones de control, así como todo trabajador que reciba una remuneración global que lo incluya en el mismo baremo de remuneración que el de los altos directivos y los empleados que asumen riesgos, cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la Entidad.

Con carácter anual, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elabora un Informe sobre Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración. Este informe se somete 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**

Actualmente, Bankia no cuenta con ningún sistema de retribución variable anual. En todo caso, tanto el diseño como 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 retribuciones aplicada durante el ejercicio**

Estructura de la política de remuneración:

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

A este respecto, los consejeros no ejecutivos han percibido una retribución fija 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 de 500.000 € en concepto de retribución fija, no habiendo devengado ni percibido importe alguno en concepto de retribución variable. Dentro de la retribución fija se ha incluido el coste de la prima del seguro médico de los consejeros ejecutivos.

En el caso del Sr. Goirigolzarri, Mapfre, S.A. ha abonado una retribución de 35.686 € en concepto de dietas por su pertenencia al Consejo de Administración de dicha sociedad. Este importe, junto con el correspondiente al coste de la prima del seguro médico abonado por Bankia, ha sido descontado de la retribución que este consejero percibe de Bankia, de manera que la retribución fija total se ajuste al límite máximo de 500.000 € que establece el Real Decreto-Ley 2/2012.

Decisiones adoptadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido en catorce (14) ocasiones durante 2013, revisando las siguientes materias relacionadas con la política de remuneraciones:

- Conclusiones de la evaluación central e independiente de la política de remuneraciones de 2013.
- Seguimiento del plan de homogeneización de los planes de pensiones vigentes en la Entidad procedentes de las Cajas de origen.
- Seguimiento de las actuaciones inspectoras del Banco de España relativas a la política de remuneraciones.
- Revisión de las retribuciones de los consejeros correspondientes al año 2012 y ajustándolas, en su caso, en función del grado de asistencia a las reuniones del Consejo.
- Supervisión de la recuperación de los importes abonados en 2011 en concepto de retribución variable al colectivo de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de Bankia ("colectivo identificado").
- Revisión del Informe de Remuneraciones e Informe Anual de Gobierno Corporativo del ejercicio 2012 para su posterior aprobación por parte del Consejo de Administración.
- Modificación de las condiciones retributivas de determinados miembros del colectivo identificado.
- Estudio de las novedades en el ámbito normativo sobre políticas retributivas en entidades de crédito.
- Revisión de los empleados a incluir en el colectivo identificado para su posterior validación por parte del Consejo de Administración.
- Propuesta de abono de determinados importes a antiguos altos directivos de la Entidad como consecuencia de la extinción de sus respectivos contratos.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2013
JOSE IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOSE SEVILLA ALVAREZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOAQUIN AYUSO GARCIA	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCIA	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
EVA CASTILLO SANZ	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JORGE COSMEN MENENDEZ-CASTAÑEDO	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOSE LUIS FEITO HIGUERUELA	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
FERNANDO FERNANDEZ MENDEZ DE ANDES	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ALFREDO LAFITA PARDO	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ALVARO RENGIFO ABBAD	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.

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 2013	Total año 2012
JOSE IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	462	0	0	0	0	0	0	2	464	354
JOAQUIN AYUSO GARCIA	0	100	0	0	0	0	0	0	100	60
ALFREDO LAFITA PARDO	0	100	0	0	0	0	0	0	100	56
JOSE SEVILLA ALVAREZ	499	0	0	0	0	0	0	1	500	342

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 2013	Total año 2012
FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCIA	0	100	0	0	0	0	0	0	100	60
JOSE LUIS FEITO HIGUERUELA	0	100	0	0	0	0	0	0	100	60
FERNANDO FERNANDEZ MENDEZ DE ANDES	0	100	0	0	0	0	0	0	100	60
ALVARO RENGIFO ABBAD	0	100	0	0	0	0	0	0	100	56
EVA CASTILLO SANZ	0	100	0	0	0	0	0	0	100	60
JORGE COSMEN MENENDEZ-CASTAÑEDO	0	100	0	0	0	0	0	0	100	60

**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 2013	Total año 2012
JOSE IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	0	0	36	0	0	0	0	0	36	20
JOAQUIN AYUSO GARCIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ALFREDO LAFITA PARDO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSE SEVILLA ALVAREZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCIA	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
ALVARO RENGIFO ABBAD	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

**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 2013 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 grupo	Total ejercicio 2013	Total ejercicio 2012	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JOSE IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	464	0	0	464	36	0	0	36	500	354	0
JOAQUIN AYUSO GARCIA	100	0	0	100	0	0	0	0	100	60	0
ALFREDO LAFITA PARDO	100	0	0	100	0	0	0	0	100	56	0
JOSE SEVILLA ALVAREZ	500	0	0	500	0	0	0	0	500	342	0
FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCIA	100	0	0	100	0	0	0	0	100	60	0
JOSE LUIS FEITO HIGUERUELA	100	0	0	100	0	0	0	0	100	60	0
FERNANDO FERNANDEZ MENDEZ DE ANDES	100	0	0	100	0	0	0	0	100	60	0
ALVARO RENGIFO ABBAD	100	0	0	100	0	0	0	0	100	56	0
EVA CASTILLO SANZ	100	0	0	100	0	0	0	0	100	60	0
JORGE COSMEN MENENDEZ-CASTAÑEDO	100	0	0	100	0	0	0	0	100	60	0
<b>TOTAL</b>	<b>1.764</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.764</b>	<b>36</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>36</b>	<b>1.800</b>	<b>1.168</b>	<b>0</b>

## 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 2013 los consejeros de Bankia no han percibido retribución variable alguna por lo que su remuneración ha sido exclusivamente de carácter fijo.

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	8.275.373.659	71,85%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	55.265.764	0,67%
Votos a favor	8.219.470.730	99,32%
Abstenciones	637.165	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 la información cuantitativa del apartado D del presente Informe, se desea indicar lo siguiente:

• Información cuantitativa del Sr. Goirigolzarri:

-El importe indicado en el apartado "otros conceptos" de la tabla a).i. del punto D.1 anterior se corresponde con el coste del seguro médico por importe de 1.875 €.

-El importe indicado en el apartado "dietas" de la tabla b).i. del punto D.1 anterior, se corresponde con las dietas percibidas por su pertenencia al Consejo de Administración de Mapfre, S.A. que ascienden a 35.686 €.

-El importe total de 500 miles de €, indicado en el apartado "total ejercicio 2013" de la tabla c) del punto D.1, incluye la remuneración fija, el coste del seguro médico por importe de 1.875 € y las dietas percibidas por su pertenencia al Consejo de Administración de Mapfre, S.A. que ascienden a 35.686 €.

• 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 962 €.

-El importe total de 500 miles de € 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 962 €.

• Información del resultado de la votación consultiva (D.3): el dato relativo al número de abstenciones corresponde al número de votos en blanco.

Por último, en relación con un antiguo consejero ejecutivo que abandonó la Entidad en 2012 (D. Francisco Verdú Pons), Bankia desea manifestar que en el ejercicio 2012 el Sr. Verdú presentó su renuncia sin que Bankia abonase importe alguno en concepto de indemnización, si bien, en el ejercicio 2013 se acordó abonar al Sr. Verdú 462.000 € con motivo de la extinción del contrato mercantil.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 17/02/2014.

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

Sí

No