

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 |
| TOTAL | 1.764 | 0 | 0 | 1.764 | 36 | 0 | 0 | 36 | 1.800 | 1.168 | 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 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

INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

Ejercicio 2013

Bankia

Índice

| | |
|---|----------|
| <i>1. Funcionamiento y Competencias</i> | <i>1</i> |
| <i>2. Composición</i> | <i>3</i> |
| <i>3. Principales Actividades Desarrolladas Durante el Ejercicio 2013</i> | <i>4</i> |
| <i>3.1. Política retributiva Consejos y Altos Directivos</i> | <i>4</i> |
| <i>3.2. Evaluación del Consejo y del Presidente</i> | <i>5</i> |
| <i>3.3. Verificación anual del carácter de los consejeros</i> | <i>5</i> |
| <i>3.4. Requisitos de idoneidad de consejeros y altos directivos</i> | <i>5</i> |
| <i>3.5. Informes sobre nombramientos</i> | <i>6</i> |
| <i>3.6 Código ético y de conducta</i> | <i>6</i> |
| <i>3.7. Informe Anual de Remuneraciones e Informe Anual de Gobierno Corporativo</i> | <i>7</i> |
| <i>3.8. Otros Asuntos de Intervención Puntual por la comisión</i> | <i>7</i> |

1. FUNCIONAMIENTO Y COMPETENCIAS

El artículo 44.7 de los Estatutos Sociales de Bankia, S.A. establece que el Consejo de Administración deberá crear una Comisión de Nombramientos y Retribuciones, cuya estructura, funciones y régimen de funcionamiento se regularán, en lo no previsto en los Estatutos, en el Reglamento del Consejo de Administración. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se configura como un órgano que asiste al Consejo de Administración teniendo facultades generales de propuesta e informe en materia retributiva y de nombramientos y ceses de consejeros y altos directivos.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Bankia se encuentra regulada en el artículo 47 de los Estatutos Sociales y sus competencias han sido desarrolladas por el artículo 15 del Reglamento del Consejo. Los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración han sido modificados durante el ejercicio 2013, con la finalidad de introducir determinadas mejoras de carácter técnico que se estiman beneficiosas para la organización y administración de la entidad y para adaptarse al Código de Buen Gobierno Corporativo aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).

De conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunirá cuantas veces sea convocada por acuerdo de la propia Comisión o de su Presidente y, al menos, cuatro veces al año. Asimismo, también se reunirá cada vez que el Consejo de Administración o su Presidente soliciten la emisión de un informe o la adopción de propuestas.

Quedará válidamente constituida cuando concurren, presentes o representados, la mitad más uno de los consejeros que formen parte de la Comisión. Sus acuerdos se adoptarán por mayoría de votos de los asistentes, presentes o representados en la reunión. En caso de empate, el Presidente tendrá voto de calidad.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene facultades generales de propuesta e informe en materia retributiva y de nombramientos y ceses de consejeros y altos directivos. En particular, sin perjuicio de otros cometidos que le asigne el Consejo, corresponderá a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

- (a) 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;

- (b) 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;
- (c) informar, con carácter no vinculante, los acuerdos del Consejo relativos al nombramiento o cese de los altos directivos del Grupo que el Presidente proponga al Consejo;
- (d) proponer al Consejo de Administración:
 - (i) la política de retribución de los consejeros y altos directivos;
 - (ii) la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos; y
 - (iii) las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos.
- (e) revisar periódicamente los programas de retribución, ponderando su adecuación y sus rendimientos;
- (f) 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;
- (g) velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad;
- (h) 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;
- (i) la Comisión velará, 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;
- (j) elevar informe al Consejo de Administración sobre el desempeño de las funciones del Presidente del Consejo.

Para el mejor cumplimiento de sus funciones, la Comisión podrá recabar el asesoramiento de profesionales externos en materias propias de su competencia.

2. COMPOSICIÓN

De acuerdo con lo establecido en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estará formada mayoritariamente por consejeros independientes, con un mínimo de 3 y un máximo de 5 consejeros. En todo caso, el número de componentes de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se procederá a determinar directamente mediante la fijación de dicho número por acuerdo expreso o indirectamente mediante la provisión de vacantes o del nombramiento de nuevos miembros dentro del máximo establecido.

Los integrantes de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones son designados por el Consejo de Administración teniendo presentes los conocimientos, aptitudes y experiencia de los consejeros y los cometidos de la Comisión. La Comisión estará presidida por un consejero independiente nombrado por el Consejo de Administración. El Presidente de la Comisión deberá ser sustituido cada cuatro años, pudiendo ser reelegido una o más veces por períodos de igual duración.

La Comisión contará con un Secretario y, potestativamente, con un Vicesecretario, que podrán no ser consejeros y ser personas distinta del Secretario y el Vicesecretario del Consejo de Administración, respectivamente.

A 1 de enero de 2013 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estaba integrada por los siguientes cuatro consejeros: Don Joaquín Ayuso García (Presidente), Don Francisco Javier Campo García (Vocal), Don Fernando Fernández Méndez de Andrés (Vocal) y Don Álvaro Rengifo Abbad (Vocal).

Con fecha 22 de mayo de 2013, el Consejo de Administración de la entidad acordó designar Vocal de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al Consejero Don Alfredo Lafita Pardo en sustitución de Don Fernando Fernández Méndez de Andrés. En consecuencia, la Comisión quedó integrada por las personas que se indican seguidamente, las cuales continuaban desempeñando sus cargos a fecha de cierre del ejercicio 2013:

| COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES ⁽¹⁾ | | | |
|---|--------------|------------------|---------------------------|
| CONSEJERO | CARGO | CONDICIÓN | FECHA NOMBRAMIENTO |
| Don Joaquín Ayuso García | Presidente | Independiente | 01-06-2012 |
| Don Francisco Javier Campo García | Vocal | Independiente | 01-06-2012 |
| Don Alfredo Lafita Pardo | Vocal | Independiente | 22-05-2013 |
| Don Álvaro Rengifo Abbad | Vocal | Independiente | 08-06-2012 |

Secretario no consejero: Don Miguel Crespo Rodríguez.

Ningún consejero miembro de la Comisión desempeña funciones ejecutivas en la entidad y todos ellos tienen la condición de Consejeros Independientes, cumpliéndose el requisito de que la mayoría de sus integrantes sean consejeros independientes. Asimismo, todos los integrantes de la Comisión han sido designados por el Consejo teniendo presentes sus conocimientos, aptitudes y experiencia así como los cometidos de la Comisión.

3. Principales Actividades Desarrolladas Durante el Ejercicio 2013

En el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha celebrado en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2013 un total de 14 reuniones, habiendo asistido los miembros de la Comisión al 99% de las mismas (presentes o representados).

Durante el ejercicio se han examinado y elevado al Consejo la aprobación de las principales cuestiones en materia retributiva y de nombramientos y, en particular, se han abordado principalmente las siguientes cuestiones:

3.1. POLÍTICA RETRIBUTIVA CONSEJOS Y ALTOS DIRECTIVOS

La Comisión ha verificado a lo largo del ejercicio que la política retributiva de los consejeros y de la alta dirección cumple con los límites establecidos en la legislación vigente, y especialmente con lo establecido

⁽¹⁾ La reseña profesional de los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones puede consultarse en la página web de la entidad: www.bankia.com

en el Real Decreto-Ley 2/2012, en la Ley 3/2012 y en la Orden ECC/1762/2012. Para realizar esta verificación se ha contado con el asesoramiento de un experto independiente en materia de retribuciones.

En este sentido, en la sesión celebrada el día 18 de diciembre de 2013 se dio cuenta del informe anual de experto independiente sobre la evaluación de la política retributiva de la entidad en el ejercicio 2013, así como de las novedades introducidas en materia de gobierno corporativo y política de remuneraciones por el Real Decreto Ley 14/2013 , de 29 de noviembre, de medidas urgentes para la adaptación del derecho español a la normativa de la Unión Europea en materia de supervisión y solvencia de entidades financieras de supervisión y solvencia de entidades de crédito, y en el Anteproyecto de Ley de supervisión y solvencia de entidades de crédito.

3.2. EVALUACIÓN DEL CONSEJO Y DEL PRESIDENTE

Durante el ejercicio 2013 y en coordinación con el Presidente del Comité de Auditoría y Cumplimiento, la Comisión ha llevado a cabo el proceso de evaluación del Consejo de Administración a que se refiere el art. 9.5 del Reglamento del Consejo de Administración. Asimismo, se ha procedido a realizar el proceso de evaluación del desempeño de sus funciones por el Presidente del Consejo de Administración. En ambos procesos, la Comisión ha contado con el asesoramiento técnico de un experto independiente.

3.3. VERIFICACIÓN ANUAL DEL CARÁCTER DE LOS CONSEJEROS

Conforme a lo establecido en el art. 8.3 del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha procedido en su reunión celebrada el día 19 de marzo de 2013 a verificar el carácter de cada consejero, propuesta que fue revisada por el Consejo de Administración, en su sesión del día 20 de marzo de 2013, dando cuenta de ello en el informe anual de gobierno corporativo.

La Comisión ha verificado que de los 10 consejeros que componen actualmente el Consejo de Administración, 8 son independientes y los otros 2 son ejecutivos.

3.4. REQUISITOS DE IDONEIDAD DE CONSEJEROS Y ALTOS DIRECTIVOS

Como consecuencia de la entrada en vigor del Real Decreto 256/2013, de 12 de abril, por el que se incorporan a la normativa de las entidades de crédito los criterios de la Autoridad Bancaria Europea de 22 de noviembre de 2012, sobre la evaluación de la adecuación de los miembros del órgano de administración y de los titulares de funciones clave, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en sesión del día 19 de junio de 2013 informó favorablemente el Manual de Procedimiento de Evaluación de

Idoneidad de Consejeros, Directores Generales o Asimilados y Personal Clave, que fue aprobado por el Consejo de Administración el día 25 de junio de 2013.

En cumplimiento del Real Decreto y siguiendo el procedimiento establecido en el Manual, durante el ejercicio 2013 se llevó a cabo el proceso de evaluación inicial de idoneidad de todos los miembros del Consejo y del personal clave, dándose traslado de la misma a Banco de España.

3.5. INFORMES SOBRE NOMBRAMIENTOS

En relación con sus competencias en materia de nombramientos, durante el ejercicio 2013 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha presentado e informado las correspondientes propuestas de nombramientos de miembros del órgano de administración, de sus cargos, de los nombramientos de las Comisiones Delegadas del Consejo, así como del equipo directivo.

En su reunión del día 13 de mayo de 2013 la Comisión informó favorablemente sobre la propuesta de nombramiento de Don Alfredo Lafita Pardo como vocal de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en sustitución de Don Fernando Fernández Méndez de Andrés, y en la reunión del día 12 de junio de 2013 informó favorablemente el nombramiento de Don Antonio Zafra Jiménez como Vicesecretario del Consejo de Administración.

Asimismo, la Comisión acordó informar favorablemente el día 17 de julio de 2013 el nombramiento de Don Joaquín Ayuso García como miembro del Comité de Auditoría y Cumplimiento de la entidad. En la reunión del día 22 de octubre de 2013 informó favorablemente del nombramiento de Don Alfredo Lafita Pardo como Consejero Independiente Coordinador (*lead director*), figura que refuerza el poder de los consejeros independientes dentro del Consejo de Administración y cuyo nombramiento supone un paso más en la estrategia de la entidad de reforzar su gobierno corporativo con la finalidad adaptarse a las prácticas internacionales más avanzadas en la materia.

3.6 CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

La Comisión en su sesión del día 17 de julio de 2013 acordó informar favorablemente al Consejo de Administración la nueva versión del Código Ético y de Conducta, que es de obligado cumplimiento para todas las personas que tienen cualquier tipo de relación profesional con Bankia.

3.7. INFORME ANUAL DE REMUNERACIONES E INFORME ANUAL DE GOBIERNO CORPORATIVO

En la reunión del día 19 de marzo de 2013 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones acordó informar favorablemente el Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2012, asimismo en dicha reunión la Comisión acordó informar favorablemente el Informe Anual de Gobierno Corporativo 2012 en aquellas cuestiones de su ámbito de competencia.

3.8. OTROS ASUNTOS DE INTERVENCIÓN PUNTUAL POR LA COMISIÓN

En el ejercicio de sus funciones la Comisión igualmente examinó e informó a lo largo del ejercicio diversos asuntos destacando los siguientes:

- Seguros.
- Seguimiento del plan de homogeneización de los planes de pensiones.
- Seguimiento de la evolución de la plantilla y ERE.
- Fijación de objetivos.
- Colectivo identificado: identificación del colectivo y modificación de condiciones retributivas de determinados miembros.
- Novedades normativas sobre políticas retributivas en entidades de crédito.