

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2018 ]

CIF: [ A-14010342 ]

Denominación Social:

[ **BANKIA, S.A** ]

Domicilio social:

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

### A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

**A.1.** Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

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

La política de remuneraciones vigente de los consejeros de Bankia, S.A. ("Bankia", la "Entidad" o la "Sociedad") es la aprobada, a propuesta del Consejo de Administración, por la Junta General de Accionistas celebrada el 24 de marzo de 2017 con un voto favorable del 98,59% ("Política de Remuneraciones 2017-2020" o la "Política de Remuneraciones"), aplicable para los ejercicios 2017, 2018, 2019 y 2020.

Sin perjuicio de lo anterior, está previsto someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas que se celebrará el próximo 22 de marzo de 2019, una nueva Política de Remuneraciones para introducir los siguientes cambios:

- Incluir las referencias al Sr. Egea y a su remuneración en su condición de consejero ejecutivo de la Sociedad.
- Vincular el sistema de retribución variable anual de los consejeros ejecutivos a objetivos globales e individuales, y eliminar las referencias antiguas de los objetivos V1, V2 y V3. Adicionalmente, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, teniendo en consideración los resultados de la Entidad, podrá realizar de forma motivada un ajuste en el grado de consecución final de los Objetivos Globales e Individuales de los consejeros ejecutivos en +/- 25 por 100.
- Incorporar los importes target de la retribución variable anual y plurianual de los consejeros ejecutivos, establecidos para un nivel de consecución del 100% de los objetivos.

Se propone que los citados cambios queden recogidos en una nueva política de remuneraciones de los consejeros de Bankia ("Política de Remuneraciones 2019-2021"), que se presentará para su aprobación por parte de la Junta General Ordinaria de Bankia, y cuyo texto sustituirá en su integridad al aprobado por la Junta General Ordinaria el día 24 de marzo de 2017.

Las modificaciones que se proponen introducir respecto a la aprobada por la Junta General de Accionistas del 24 de marzo de 2017 son las anteriormente indicadas, manteniéndose los mismos principios, fundamentos y sistema retributivo de la política anterior, en cumplimiento de la normativa relativa a los sistemas retributivos de las entidades de crédito, y de conformidad con el artículo 49 de los Estatutos Sociales de Bankia y el artículo 27 del Reglamento del Consejo de Administración.

La Política de Remuneraciones se basa en el cumplimiento estricto de las siguientes normas:

- Normativa relativa a los sistemas retributivos de las entidades de crédito: Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito ("LOSS"), Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014 ("RD 84/2015"), Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España ("Circular 2/2016") y Directrices de la Autoridad Bancaria sobre políticas de remuneración adecuadas en virtud de los artículos 74, apartado 3, y 75, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE y la divulgación de información en virtud del artículo 450 del Reglamento (UE) n.º 575/2013 ("Guía de la EBA").
- Normativa relativa a los sistemas retributivos de las entidades apoyadas financieramente por el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria (FROB): Real Decreto-Ley 2/2012, de 3 de febrero, de saneamiento del sector financiero ("Real Decreto-Ley 2/2012"), Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral ("Ley 3/2012") y Orden ECC/1762/2012, de 3 de agosto ("Orden ECC/1762/2012").
- La Ley de Sociedad de Capital ("LSC"), los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración de Bankia.

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

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

- Los consejeros ejecutivos perciben una retribución fija cuyo importe anual, en cumplimiento de la normativa anteriormente citada, no supera en ningún caso el límite de 500.000 euros. No se contempla el abono de remuneración alguna por pertenencia o asistencia a las reuniones del Consejo de Administración o de sus Comisiones, sin perjuicio del reembolso de los correspondientes gastos.
- La Orden ECC/1762/2012 contempla que la retribución variable de los consejeros de entidades que han recibido apoyo del Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria, sin hallarse mayoritariamente participadas, pueda alcanzar el 60 por 100 de la retribución fija bruta anual, y el comienzo de su percepción se diferirá tres años desde su devengo.
- En este sentido, la Política de Remuneraciones de la Entidad incluye para los consejeros ejecutivos un sistema de retribución variable anual y un sistema de retribución variable plurianual. El diseño de estos sistemas cumple con los requisitos establecidos en la LOSS, el Real Decreto-Ley 2/2012 y la Orden ECC/1762/2012, y en la Guía de la EBA. En todo caso, la Autoridad Competente deberá autorizar expresamente la cuantía, el devengo y el abono de esta retribución variable.
- Ninguno de los consejeros de Bankia percibe retribución alguna por las funciones que puedan desempeñar en BFA.

Continúa en el apartado D.

- **Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale 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, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.**

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

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

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

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

- Una retribución fija limitada a un importe máximo de 500.000 euros anuales para cada consejero ejecutivo.
- Una retribución variable limitada a un importe máximo que puede concederse cada año (considerando tanto la retribución variable anual como la plurianual), una vez se haya verificado el cumplimiento de los objetivos fijados y sea autorizada por la Autoridad Competente, de 60 por 100 de la retribución fija anual (hasta 300.000 euros anuales), de acuerdo con el artículo 4 de la Orden ECC/1762/2012.

Los consejeros ejecutivos participan en ambos sistemas de retribución variable de Bankia, anual y plurianual, a excepción de D. Carlos Egea Krauel, cuyo contrato como consejero ejecutivo no prevé su participación en los mismos.

Acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, periodo de devengo y de diferimiento en el pago

La Política de Remuneraciones actualmente en vigor no induce a la asunción de riesgos por parte de los consejeros ejecutivos y se ajusta a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Entidad.

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

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

Por su parte, la Comisión Consultiva de Riesgos supervisa, sin perjuicio de las funciones de la Comisión de Retribuciones, si la política de incentivos prevista en el sistema de remuneración tiene en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios.

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

- Objetivos anuales y plurianuales: las métricas utilizadas tienen en cuenta la base de capital, la liquidez y la oportunidad de los beneficios.
- Ajustes ex-ante: el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones o de la Comisión Consultiva de Riesgos, podrá suspender temporalmente la retribución variable cuando suponga un riesgo para el mantenimiento de una base de capital sólida.
- Ajustes al evaluar el desempeño: Bankia ha introducido los ajustes exigidos por la norma 39.4 de la Circular 2/2016 y detalladas en el apartado 4.2.2 de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Bankia, que establece que la retribución variable se reducirá en el momento de la evaluación del desempeño, en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados de la Entidad o de sus ratios de capital.
- Ajustes ex-post: en relación con el procedimiento de abono de la retribución variable, el sistema contemplará los ajustes ex-post (pago en acciones, periodos de diferimiento y retención, cláusulas malus y cláusulas clawback).
- Además, el Comité de Objetivos que certifica el despliegue, seguimiento, valoración y cálculo de la retribución variable, de acuerdo con los criterios, metodología y proceso establecido, se asegura que dicho sistema no limita la capacidad de la Entidad para mantener una base sólida de capital y que está alineado con una gestión eficaz del riesgo.
- Por último, Bankia ha llevado a cabo una evaluación interna, central e independiente de la aplicación de la política de remuneraciones, al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por la Comisión de Retribuciones, en su función supervisora, y establecer si ésta es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo. El resultado de esta evaluación ha resultado positivo.

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

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

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

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

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

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

La remuneración fija anual que percibirán cada uno de los consejeros ejecutivos en concepto de retribución fija en 2019 no superará el importe máximo de 500.000 euros; en el caso del Sr. Egea el importe anual será de 300.000 euros.

Para los consejeros ejecutivos, este importe será el resultado de la suma de la retribución dineraria y de la retribución en especie correspondiente al importe de las primas del seguro médico abonadas por Bankia a favor de estos consejeros, a excepción del Sr. Egea que no tiene reconocido un seguro médico como retribución en especie.

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

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

Bankia abona el coste de la prima del seguro médico de los consejeros ejecutivos a excepción del Sr. Egea que no tiene contratado dicho seguro.

Para el año 2019, se prevé que el coste de la prima del seguro médico de cada uno de los consejeros ejecutivos ascienda a:

- D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché (Presidente Ejecutivo): 1.818€.
- D. José Sevilla Álvarez (Consejero Delegado): 5.455€.

- D. Antonio Ortega Parra (Consejero Ejecutivo):909€.

- **Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable.**

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

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

Como se ha mencionado, el sistema de retribución variable de los consejeros ejecutivos incluye dos componentes variables: una retribución variable anual ("RVA") y una retribución variable a largo plazo ("PRVP").

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

#### 1. Retribución Variable Anual ("RVA")

##### a) Objetivo llave. Acceso al sistema de retribución variable anual

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

##### b) Objetivos a los que se vincula la retribución variable anual

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

-Objetivos Globales: Objetivos cuantitativos que reflejan las magnitudes globales de la Sociedad y representan las prioridades más relevantes para la estrategia de Bankia. Están basados en el mantenimiento de una base sólida de capital y el cumplimiento de Planes Estratégicos y/o Planes de Reorganización.

-Objetivos de Unidad: Objetivos que miden la aportación individual para el logro de los objetivos de la unidad de negocio o función de control de la que sea responsable el consejero.

-Objetivos Individuales: Objetivos que miden los aspectos cualitativos del desempeño del consejero.

Con ocasión de la propuesta de Política de Remuneraciones 2019-2021 que se presentará para su aprobación a la próxima Junta General de Accionistas, la RVA de los consejeros ejecutivos quedará vinculada al cumplimiento de Objetivos Globales e Individuales.

##### c) Cálculo de la retribución variable anual:

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

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

Donde:

- Retribución Variable Anual: Incentivo compuesto por un importe en metálico y un determinado número de acciones. El importe en metálico representa el 50 por 100 de la retribución variable y el valor de las acciones representa el 50 por 100 restante.

- Retribución Variable Target Anual: para los consejeros ejecutivos, a excepción de D. Carlos Egea Krauel, este importe asciende a 250.000 euros, para un cumplimiento de los objetivos del 100 por 100. D. Carlos Egea Krauel no tiene reconocido en su contrato el derecho a percibir retribución variable.

- Porcentaje de Cumplimiento Global: vendrá establecido por la suma ponderada de los resultados obtenidos, de acuerdo a la siguiente fórmula:

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

Donde:

- PCG: Porcentaje de Cumplimiento Global.

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

- PV(n): Ponderación de cada uno de los objetivos, siempre que se alcance un nivel mínimo de cumplimiento de objetivos.

La ponderación de cada uno de los objetivos es establecida por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones y del Comité de Objetivos.

Con ocasión de la propuesta de Política de Remuneraciones 2019-2021 que se va a presentar para su aprobación a la próxima Junta General de Accionistas, la fórmula anterior relativa al Porcentaje de Cumplimiento Global sólo contemplará el porcentaje de cumplimiento y las ponderaciones de los Objetivos Globales e Individuales.

d) Valoración de los objetivos:

El Comité de Objetivos de la Entidad se ocupa de garantizar y certificar el despliegue, seguimiento, valoración y cálculo de la retribución variable, de acuerdo con los criterios, metodología y proceso establecido, asegurando que dicho sistema no limita la capacidad de la Entidad para mantener una base sólida de capital y que está alineado con una gestión eficaz del riesgo.

La valoración de los Objetivos Individuales del Presidente Ejecutivo la realiza el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones y de la Comisión de Nombramientos y Gestión Responsable. La valoración de los Objetivos Individuales del resto de consejeros ejecutivos la realiza el Presidente Ejecutivo.

La valoración del grado de cumplimiento del resto de objetivos corresponderá al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

Adicionalmente:

- La no obtención de un cumplimiento mínimo del 55 por 100 en la valoración de los Objetivos Globales impide percibir la parte de retribución variable correspondiente a estos objetivos.
- La no obtención de un cumplimiento mínimo del 60 por 100 en la valoración de los Objetivos de Unidad impide percibir la retribución variable correspondiente a estos objetivos.
- La no obtención del 55 por 100 de la puntuación máxima en la valoración de los Objetivos Individuales impide percibir la retribución variable correspondiente a estos objetivos.
- El Porcentaje de Cumplimiento Global de los objetivos a los que se vincula la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos no puede superar el 100 por 100.

Con ocasión de la propuesta de Política de Remuneraciones 2019-2021 que se presentará para su aprobación a la próxima Junta General de Accionistas, se exigirá un cumplimiento mínimo de los Objetivos Globales e Individuales para tener derecho a percibir la parte de retribución variable anual de un 55 por 100.

e) Ajuste de la retribución variable anual:

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

f) Procedimiento de abono de la retribución variable anual:

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

De acuerdo con el Real Decreto-Ley 2/2012, el abono, tanto de la retribución variable en metálico como en acciones, deberá diferirse tres años desde su devengo. Al mismo tiempo, la Guía de la EBA obliga a las entidades significativas como Bankia a establecer un periodo de diferimiento de cinco años en el caso de los consejeros ejecutivos, permitiendo que existan abonos parciales.

Teniendo en cuenta lo anterior, el procedimiento de abono de la retribución variable anual de 2019 será el siguiente:

- El 100 por 100 de la retribución variable anual, tanto en metálico como en acciones, tendrá un periodo de diferimiento de tres años de duración.
- El 50 por 100 de la retribución variable anual, tanto en metálico como en acciones, se abonará en 2023.
- El 25 por 100 de la retribución variable anual, tanto en metálico como en acciones, se abonará en 2024.
- El 25 por 100 de la restante de la retribución variable anual, tanto en metálico como en acciones, se abonará en 2025.

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

g) Cláusulas malus y clawback:

La retribución variable anual de los consejeros ejecutivos que se encuentre pendiente de abono bajo este sistema podrá reducirse (cláusula malus) si durante el periodo de consolidación, concurren determinadas circunstancias que se describen en el apartado 4.2.2 de la Política de Remuneraciones.

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

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

Continúa en el Apartado D

- **Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo.** Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o

indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

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

- Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

Pagos o indemnizaciones por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, en su condición de tal, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero

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

- 1.000.000 euros; o
- Dos años de la remuneración fija estipulada.

El término indemnización por terminación de contrato incluye cualquier cantidad de naturaleza indemnizatoria que el directivo o administrador pueda recibir como consecuencia de la terminación de su contrato, cualquiera que sea su causa, origen o finalidad, de forma que la suma de todas las cantidades que puedan percibirse no podrá superar los límites previstos.

Cumpliendo lo dispuesto en la mencionada normativa, los contratos de los consejeros ejecutivos contemplan actualmente una indemnización por cese que asciende a una anualidad de la retribución fija del consejero, sin perjuicio de las compensaciones por los pactos de no concurrencia post-contractual que se describen a continuación. En el caso del Sr. Egea, la indemnización máxima es de dos años de retribución fija, que se irá reduciendo proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios como consejero ejecutivo de Bankia. Transcurrido el periodo de dos años no corresponderá indemnización alguna.

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

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

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

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

En este sentido, los consejeros ejecutivos no podrán dedicarse, por cuenta propia o ajena, al mismo, análogo o complementario género de actividad que constituya el objeto social de Bankia durante el año posterior a su salida de la Entidad.

Como compensación, percibirán una vez su retribución fija. En caso de incumplimiento, el consejero debería devolver la compensación y seis mensualidades adicionales.

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

En el caso de D. Carlos Egea Krauel, su contrato no prevé pacto alguno de no competencia post-contractual.

- 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 competencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

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.
- Plazos de preaviso: los contratos de D. José Sevilla Álvarez, D. Antonio Ortega Parra y D. Carlos Egea Krauel tienen establecido un plazo de preaviso de tres meses.
- Seguro de responsabilidad civil: la Sociedad mantiene a su cargo una póliza de seguro de responsabilidad civil que cubra la responsabilidad por actos o conductas del consejero como consecuencia del desempeño de sus funciones.
- Secreto profesional y deber de confidencialidad: los contratos de los consejeros ejecutivos de Bankia incluyen la obligación de guardar el secreto profesional. El deber de confidencialidad se regula en el artículo 31 del Reglamento del Consejo de Administración de Bankia, y se extiende aun cuando el consejero haya cesado en su cargo.
- No competencia: como se ha explicado en el sub apartado anterior del presente apartado A.1.
- 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. En el caso de D. Carlos Egea Krauel, su contrato establece que transcurridos dos años desde el inicio de su contrato, sea cual sea la causa de extinción, no tendrá lugar a percibir ningún tipo de indemnización ni compensación por pactos de no competencia o de cualquier tipo.
- Cantidades a percibir en caso de resolución anticipada del contrato: de acuerdo con los contratos suscritos con los consejeros ejecutivos, en aplicación de la legislación actualmente vigente, las cantidades y cuantías que por tal concepto perciban éstos con independencia de cuál sea su origen y naturaleza, incluyendo en particular la indemnización por cese o dimisión y el pacto de no competencia post-contractual, no excederán en su conjunto y en ningún caso de la cuantía total de dos anualidades de la retribución fija anual del consejero ejecutivo. Estas cantidades se abonarán de acuerdo con los requisitos establecidos, en todo caso, en la LOSS y en su normativa de desarrollo.

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

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

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

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



- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

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

**A.2.** Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

No hay cambios significativos en la Política de Remuneraciones de los consejeros que se propone para su aprobación en la próxima Junta General de Accionistas respecto de la aplicada en el ejercicio anterior.

Las modificaciones que se proponen introducir respecto a la aprobada por la Junta General de Accionistas del 24 de marzo de 2017 son las indicadas en el primer sub apartado del presente apartado A.1, manteniéndose los mismos principios, fundamentos y sistema retributivo de la política anterior.

**A.3.** Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

<https://www.bankia.com/recursos/doc/corporativo/20170530/remuneracion-consejeros/politica-remuneracion-consejeros-bankia-2017-2020.pdf>

**A.4.** Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

El informe anual de remuneraciones del ejercicio 2017 fue aprobado, con carácter consultivo, por la Junta General de Accionistas con el voto favorable del 98,98% de los votos emitidos, en los términos que se recogen en el apartado B.4. Teniendo en cuenta el voto de los accionistas al informe del año anterior, se han mantenido los principios, fundamentos y criterios que inspiran la Política de Remuneraciones de los consejeros de Bankia aprobada en el ejercicio 2017, contenidos en el informe anual de remuneraciones correspondiente al ejercicio 2017.

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

**B.1.** Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

La política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio 2018 ha sido la Política de Remuneraciones 2017-2020, aprobada por la Junta General de Accionistas de 24 de marzo de 2017.

En relación con las actuaciones seguidas por la Comisión de Retribuciones en 2018 en sus labores de supervisión de la aplicación de la Política de Remuneraciones, a continuación se relacionan las diferentes decisiones adoptadas por la Comisión de Retribuciones en el ejercicio de sus funciones:

- Análisis de la política de retribución variable de Bankia.
- Informe favorable sobre el procedimiento de determinación de la Retribución Variable 2017 de Bankia.
- Informe favorable sobre la propuesta de abono de parte de la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos en acciones de Bankia.
- Revisión de la evaluación interna, central e independiente de la Política Retributiva correspondiente al ejercicio 2017 de Bankia.
- Informe favorable sobre la propuesta de Objetivos V2 del Comité de Dirección para el ejercicio 2018.
- Toma de conocimiento del informe sobre Alineación Presupuesto y Objetivos al Marco de Apetito de Riesgo ("MAR").
- Informe favorable sobre la propuesta relativa a las retribuciones del Colectivo Identificado.
- Informe favorable sobre la propuesta de Retribución Variable con Referencia Plurianual 2018.
- Inicio del procedimiento para solicitar la autorización del Banco Central Europeo para el pago de la retribución variable del ejercicio 2017 de los consejeros ejecutivos y altos directivos.

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

**B.2.** Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

En relación con las acciones adoptadas para reducir la exposición al riesgo del sistema de remuneración de la Entidad, el Consejo de Administración de Bankia, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha llevado a cabo la identificación de los objetivos delimitando los parámetros para ajustar los tipos de riesgos que inciden en el perfil de riesgo de la Entidad, teniendo en cuenta el coste de capital y la liquidez necesaria.

Por su parte, la Comisión Consultiva de Riesgos ha supervisado, sin perjuicio de las funciones de la Comisión de Retribuciones, si la política de incentivos prevista en el sistema de remuneración tiene en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios.

Las diferentes acciones adoptadas por la Entidad para (i) reducir la exposición a riesgos excesivos, (ii) ajustar la remuneración a los intereses de la Entidad a largo plazo y (iii) alcanzar un equilibrio entre los componentes fijos y variables de la retribución de los consejeros, son las descritas en el sub apartado 2 del apartado A.1 de este Informe.

**B.3.** Explique cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, 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, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

La remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de remuneraciones vigente  
En cumplimiento de lo establecido en la Política de Remuneraciones, la remuneración devengada en 2018 por los Consejeros ha sido la siguiente:

- Los consejeros no ejecutivos han percibido en el ejercicio 2018 los importes que se determinan en la Política de Remuneraciones y que se detallan en el apartado C.1, esto es, una retribución fija anual por importe de 100.000 euros, a excepción de dos consejeros que se han incorporado durante el ejercicio 2018 y han percibido la parte de su retribución fija anual proporcional al tiempo de prestación de servicios como consejeros en su condición de tales.
- En este sentido, el importe total devengado por el conjunto de los consejeros en su condición de tales (no ejecutivos) en 2018, asciende a 744.543 euros, cumpliendo con el límite máximo total anual establecido en la Política de Remuneraciones (3.000.000 euros).
- A los consejeros ejecutivos les corresponde en 2018, de conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones:
  - (i) Una retribución fija de 500.000 euros, incluida la retribución en especie derivada del abono por parte de Bankia del coste de la prima del seguro médico de los consejeros ejecutivos. En el caso de D. Carlos Egea Krauel, su retribución fija de 2018 se corresponde con el periodo de prestación de servicios desde la entrada en vigor de su contrato como consejero ejecutivo (27 de abril de 2018) hasta el 31 de diciembre de 2018, teniendo establecida una retribución fija anual de 300.000 euros.
  - (ii) Una RVA que se detalla en el apartado C.1 del presente Informe.
  - (iii) Una RVP que se detalla en el apartado C.1 del presente Informe.

El importe máximo de la retribución variable concedida (RVA y RVP) correspondiente al ejercicio 2018 no será en ningún caso superior al límite máximo de 300.000 euros anuales previsto en la Política de Remuneraciones.

En cumplimiento de la normativa aplicable, el 50 por 100 de dichas retribuciones variables se abona en metálico, y el restante 50 por 100 se entrega en acciones de la Entidad. Las acciones que se entreguen netas de impuestos serán indisponibles durante un periodo de un año desde su entrega.

Todos los componentes de los consejeros ejecutivos devengados en 2018 cumplen, por tanto, con lo dispuesto en la Política de Remuneraciones vigente.

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

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

(i) una retribución variable anual vinculada en un porcentaje significativo (70% y 90% en el caso del Presidente Ejecutivo) a objetivos financieros cuantitativos que representan las prioridades más relevantes para la estrategia de Bankia. Están basados en el mantenimiento de una base sólida de capital y el cumplimiento de Planes Estratégicos y/o Planes de Reorganización.

(ii) una remuneración variable plurianual, cuyos objetivos están ligados al mantenimiento de una base sólida de capital. Están relacionados con el nivel de tolerancia de determinados indicadores establecidos en el Marco de Apetito de Riesgo de Bankia.

Los sistemas de retribución variable anual y plurianual indicados incorporan medidas que tienen en cuenta posibles variaciones en los resultados de la Entidad, entre las que se encuentran:

- Incluyen escalas de consecución definidas para cada objetivo en base a los resultados alcanzados por la Entidad. En consecuencia, cualquier variación en el rendimiento de la Entidad a corto o largo plazo afectará al grado de consecución de los objetivos y de forma directa al importe de las remuneraciones variables que les puedan corresponder, en su caso, a los consejeros ejecutivos.
- Las acciones obtenidas como parte de la retribución variable anual y plurianual deben mantenerse indisponibles por un periodo de un año.
- El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones o de la Comisión Consultiva de Riesgos, podrá suspender temporalmente la retribución variable cuando suponga un riesgo para el mantenimiento de una base de capital sólida.
- Al evaluar el desempeño, Bankia introduce los ajustes exigidos por la norma 39.4 de la Circular 2/2016 y detalladas en el apartado 4.2.2 de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Bankia, que establece que la retribución variable se reducirá en el momento de la evaluación del desempeño, en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados de la Entidad o de sus ratios de capital.
- Toda la remuneración de carácter variable de los consejeros ejecutivos está sometida a cláusulas malus y clawback, que permiten a la Entidad reducir el importe diferido a abonar, así como reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando se hayan abonado, según lo establecido en el apartado 4.2.2 de la Política de Remuneraciones. Dichas cláusulas serán aplicables tanto para los consejeros en activo como los que hayan causado baja en la Sociedad y que pudiesen tener retribuciones pendientes de percibir.

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	2.396.317.988	77,67
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	10.905.852	0,45
Votos a favor	2.371.984.036	98,98
Abstenciones	13.428.100	0,56

**Observaciones**

**B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y cómo han variado respecto al año anterior.**

En el caso particular de Bankia, la retribución fija anual de los consejeros está sujeta a limitaciones cuantitativas establecidas en el Real Decreto-Ley 2/2012 y la Orden ECC/1762/2012, descritas en el apartado A.1 del presente Informe.

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

De acuerdo con lo anterior, la remuneración fija individual de los consejeros de Bankia percibida por los consejeros no ejecutivos en 2018 ha sido de 100.000 euros anuales. A este respecto, los consejeros no perciben importe alguno en concepto de dietas de asistencia o por cualquier otro concepto, ni retribución alguna por la pertenencia a Comisiones del Consejo de Administración.

En concreto, el importe de las retribuciones individuales devengadas en 2018 por los consejeros no ejecutivos ha sido el siguiente:

- D. Carlos Egea Krauel (hasta su designación como consejero ejecutivo): 29.265 euros de retribución en metálico.
- D. Joaquín Ayuso García: 100.000 euros de retribución en metálico.
- D. Francisco Javier Campo García: 100.000 euros de retribución en metálico.
- D.ª Eva Castillo Sanz: 100.000 euros de retribución en metálico.
- D. Jorge Cosmen Mendez-Castañedo: 100.000 euros de retribución en metálico.
- D. Jose Luis Feito Higuera: 100.000 euros de retribución en metálico.
- D. Fernando Fernandez Mendez de Andes: 100.000 euros de retribución en metálico.
- D. Antonio Greño Hidalgo: 100.000 euros de retribución en metálico.
- D.ª Laura Gonzalez Molero: 15.278 euros de retribución en metálico.

De acuerdo con lo anterior, el importe total devengado por todos los consejeros no ejecutivos en 2018 asciende a 744.543 euros, lo que supone una reducción de 35.027 euros respecto del importe total percibido por todos los consejeros no ejecutivos en 2017.

Esta variación se explica por la salida de uno de los consejeros en el ejercicio anterior, y por la entrada de un nuevo consejero, que únicamente fue consejero no ejecutivo de la Entidad desde el 12 de enero hasta el 26 de abril de 2018, así como por la entrada el 6 de noviembre de 2018 de una nueva consejera no ejecutiva.

### **B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.**

En el caso particular de Bankia, la retribución fija anual de los consejeros ejecutivos está sujeta a limitaciones cuantitativas establecidas en el Real Decreto-Ley 2/2012 y la Orden ECC/1762/2012, descritas en el apartado A.1 del presente Informe.

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

En concreto, el importe de las retribuciones fijas individuales devengadas en 2018 por los consejeros ejecutivos ha sido el siguiente:

- D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché: 500.000 euros.
- D. José Sevilla Álvarez: 500.000 euros.
- D. Antonio Ortega Parra: 500.000 euros.
- D. Carlos Egea Krauel: 203.333 euros.

El importe de la retribución fija comprende la suma de la retribución dineraria y la retribución en especie derivada del abono por parte de Bankia del coste de la prima del seguro médico de los consejeros ejecutivos, a excepción del Sr. Egea que no tiene contratado ningún seguro médico a su favor.

El importe total devengado por todos los consejeros ejecutivos en 2018 asciende a 1.703.333 euros, lo que supone un incremento sobre lo percibido en el ejercicio 2017 de 203.333 euros.

Esta variación se debe a que en el ejercicio 2017 el Consejo de Administración contó con tres consejeros ejecutivos, mientras que en el ejercicio 2018, la Entidad cuenta con un consejero ejecutivo más, a partir de la designación como tal de D. Carlos Egea Krauel.

### **B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados en el ejercicio cerrado.**

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados.

En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad

incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (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.
- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

A continuación se exponen las principales características de los componentes variables a corto plazo devengados en el ejercicio 2018 por los consejeros ejecutivos (a excepción de D. Carlos Egea Krauel que no participa en los sistemas de retribución variable de la Entidad).

- Retribución variable anual ("RVA")
- Periodo de devengo: La RVA ha sido devengada a 31 de diciembre de 2018.
- Importes target: La RVA target de los consejeros ejecutivos, para un nivel de consecución del 100% de los objetivos establecidos para 2018, ascendió a 250.000 euros.
- Cumplimiento de los objetivos anuales a los que se vincula la RVA de 2018:
  - Objetivo llave: Coeficiente Dividendo: 1,0 (102,94%).
  - Objetivos Globales (V1):
    - Capital: CET 1 Fully Loaded (ponderación 20%): 100,5%
    - ROE recurrente (ponderación 20%): 61,0%
    - Ratio de Eficiencia ex ROF (ponderación 20%): 76,7%
    - NPAs (ponderación 20%): 114,6%
    - Calidad (ponderación 20%): 87,8%
- Total Objetivos Globales (V1): 88,14%
- Objetivos de Unidad (V2) y Objetivos Individuales (V3):
  - D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché: 120%.
  - D. José Sevilla Álvarez: 109,39%.
  - D. Antonio Ortega Parra: 108,31%.
- Ponderación: La ponderación de los objetivos ha sido la siguiente:
  - Objetivos Globales (V1): 70%, salvo para el Presidente Ejecutivo que es del 90%.
  - Objetivos de Unidad (V2) y Objetivos Individuales (V3): 30% (20% V2 y 10% V3), salvo para el Presidente Ejecutivo que es del 10%.
- Determinación de la RVA de 2018: la RVA de 2018 se ha determinado aplicando la siguiente fórmula, cuyo detalle se ha indicado en el apartado A.1 anterior:  
$$\text{Retribución Variable} = (\text{Retribución Variable Target}) \times (\% \text{ Cumplimiento Global}) \times (\text{Coeficiente Dividendo})$$
- Porcentaje de Cumplimiento Global: El Porcentaje de Cumplimiento Global de los objetivos de cada consejero ejecutivo, establecido por la suma ponderada de los resultados obtenidos en cada objetivo, ha sido el siguiente:

- D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeche: 91,33%.

- D. José Sevilla Álvarez: 94,51%.

- D. Antonio Ortega Parra: 94,19%.

Teniendo en cuenta que la Retribución Variable Target Anual de 2018 asciende a 250.000 euros para cada consejero ejecutivo (a excepción de D. Carlos Egea Krauel), el importe de RVA correspondiente a 2018 ha sido el siguiente:

- D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeche: 228.325 euros.

- D. José Sevilla Álvarez: 236.275 euros.

- D. Antonio Ortega Parra: 235.475 euros.

Atendiendo a lo establecido en el artículo 15 bis del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, la Comisión de Retribuciones ha informado al Consejo de Administración sobre la propuesta relativa a la determinación y valoración del grado de consecución de los objetivos establecidos para la RVA de 2018 de los consejeros ejecutivos.

· Procedimiento de abono de la RVA de 2018: En cumplimiento de la normativa aplicable, el 50 por 100 de dicha retribución se abona en metálico, y el restante 50 por 100 se entrega en acciones de la Entidad.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones, el procedimiento de abono de la RVA de 2018 será el siguiente:

- El 100 por 100 de la RVA, tanto en metálico como en acciones, tendrá un periodo de diferimiento de tres años de duración.

- El 50 por 100 de la RVA, tanto en metálico como en acciones, se abonará en 2022.

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

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

A estos efectos, la Junta General de Accionistas de 10 de abril de 2018 aprobó el número máximo de acciones a entregar en relación a la RVA de 2018, que se fijó en 93.798 acciones, con el siguiente desglose:

- Para D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeche: 31.266 acciones.

- Para D. José Sevilla Álvarez: 31.266 acciones.

- Para D. Antonio Ortega Parra: 31.266 acciones.

A la hora de determinar el número de acciones que finalmente se entreguen como parte de la RVA de 2018 se tomará la cotización media de la acción de Bankia en los últimos tres meses de 2018 (2,898 euros por acción).

· Periodo de retención: Las acciones a percibir como parte de la RVA de 2018 se entregarán netas de impuestos, que serán a cargo en todo caso de los consejeros ejecutivos, y serán indisponibles durante un periodo de un año desde su entrega.

· Cláusulas malus y clawback: La RVA de 2018 de los consejeros ejecutivos podrá reducirse (cláusula malus) si durante el periodo de consolidación, concurren determinadas circunstancias que se describen en el apartado 4.2.2 de la Política de Remuneraciones.

Adicionalmente, si durante los tres años siguientes a la liquidación y abono de la RVA de 2018, se da alguna de las circunstancias que se describen en el apartado 4.2.2 de la Política de Remuneraciones, Bankia podrá exigir al consejero la devolución de hasta el 100 por 100 de la citada RVA o incluso compensar dicha devolución contra otras remuneraciones de cualquier naturaleza que éste tenga derecho a percibir (cláusula clawback).

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

### Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

A continuación se exponen las principales características de los componentes variables a largo plazo devengados en el ejercicio 2018 por los consejeros ejecutivos (a excepción de D. Carlos Egea Krauel que no participa en los sistemas de retribución variable de la Entidad).

#### 2. Retribución variable con referencia plurianual ("RVP")

· Periodo de devengo: La RVP se concede anualmente. Cada ciclo de PRVP es de seis años.

· Importes target: La RVP target de 2018 de los consejeros ejecutivos, para un nivel de consecución del 100% de los objetivos establecidos para 2018, ascendió a 150.000 euros.

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

- Cumplimiento objetivos a los que se vincula la RVP de 2018:
- Objetivos anuales de los que depende la RVA de 2018 antes descritos y que son exigibles al primer año del ciclo de la RVP de 2018.
- Objetivos plurianuales relacionados con el nivel de tolerancia de los siguientes indicadores establecidos en el Marco de Apetito de Riesgo de Bankia:
- Total Capital FL.
- Cobertura Liquidez (LCR).
- Entradas netas en mora.
- ROE CETI recurrente.

Dichos objetivos se medirán el 31 de diciembre de 2021. De la valoración parcial de dichos objetivos realizada a 31 de diciembre de 2018 ha resultado que ninguno de los indicadores se ha situado por debajo del nivel de tolerancia establecido.

- Determinación de la RVP Concedida Condicionada de 2018:

En aplicación del Porcentaje de Cumplimiento Global de los objetivos anuales indicado en el apartado relativo a la RVA de 2018, se ha obtenido la RVP Concedida Condicionada de 2018 de cada uno de los consejeros ejecutivos, que queda sujeta al cumplimiento de los objetivos plurianuales que se medirán el 31 de diciembre de 2021.

Aunque la RVP Target correspondiente a 2018 asciende a 150.000 euros para cada consejero ejecutivo (a excepción de D. Carlos Egea Krauel, que no tiene reconocido en su contrato el derecho a percibir retribución variable anual ni plurianual), el importe de RVP Concedida Condicionada de 2018, teniendo en cuenta la limitación establecida por el Real Decreto-Ley 2/2012 y la Orden ECC/1762/2012, ha sido el siguiente:

- D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeche: 71.675 euros.
- D. José Sevilla Álvarez: 63.725 euros.
- D. Antonio Ortega Parra: 64.525 euros.

Atendiendo a lo establecido en el artículo 15 bis del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, la Comisión de Retribuciones ha informado al Consejo de Administración, sobre el grado de cumplimiento de los objetivos anuales establecidos para determinar la RVP Concedida Condicionada de 2018 de los consejeros ejecutivos.

· Procedimiento de abono de la RVP de 2018: En cumplimiento de la normativa aplicable, el 50 por 100 de dicha retribución se abona en metálico, y el restante 50 por 100 se entrega en acciones de la Entidad. De acuerdo con la Política de Remuneraciones, la RVP de 2018 ("RVP Final") se abonará transcurridos no menos de 60 meses y no más de 61 meses desde su fecha de cálculo.

A la hora de determinar el número de acciones a entregar como parte de la RVP de 2018, se tomará la cotización media de la acción de Bankia en los últimos tres meses de 2018 (2,898 euros por acción).

· Periodo de retención: Las acciones a percibir como parte de la RVP de 2018, se entregarán netas de impuestos, que serán a cargo en todo caso de los consejeros ejecutivos, y serán indisponibles durante un periodo de un año desde su entrega.

· Cláusulas malus y clawback: Las cláusulas malus establecidas para la retribución variable anual serán igualmente aplicables durante el periodo de cinco años entre la fecha de cálculo de la RVP Concedida Condicionada de 2018 y la fecha de abono de la RVP Final.

Adicionalmente, si durante los tres años siguientes a la liquidación y abono de la RVP de 2018, se dan alguna de las circunstancias descritas en las cláusulas clawback establecidas para la retribución variable anual, Bankia podrá exigir al consejero la devolución de la citada RVP o incluso compensar dicha devolución contra otras remuneraciones de cualquier naturaleza que éste tenga derecho a percibir.

**B.8.** Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

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

**B.9.** Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, 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.

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

**B.10.** Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

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

**B.11.** Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.

En 2018 no se ha producido ninguna modificación en relación con los contratos en vigor de los consejeros ejecutivos, a excepción del contrato de D. Carlos Egea Krauel.

Respecto al nuevo consejero ejecutivo, designado en 2018, D. Carlos Egea Krauel, su contrato respeta las principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos de la Entidad establecidas en la Política de Remuneraciones 2017-2020, y que se han descrito en el sub apartado 9 del apartado A.1, con las siguientes particularidades:

· Duración: indefinida.

· Remuneración variable: no está previsto que D. Carlos Egea Krauel pueda participar en los sistemas de retribución variable de la Entidad.

· Indemnización: su contrato podrá ser terminado por libre voluntad de la Entidad por cualquier causa, sin que esté referida a un incumplimiento grave o culpable de los cometidos del Sr. Egea. En tal supuesto, el Sr. Egea tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la diferencia entre dos anualidades de retribución fija y la retribución fija que ya hubiera percibido desde el inicio de su contrato. La cuantía resultante estará sometida a las limitaciones legales que resulten de aplicación en cada momento.

En caso de resolución de mutuo acuerdo, no percibirá compensación o indemnización alguna derivada de la extinción del contrato. Transcurridos dos años desde el inicio de contrato, sea cual sea la causa de extinción (decisión unilateral del Sr. Egea, libre voluntad de la Entidad por cualquier causa, o sucesión de empresa) no dará lugar a percibir ningún tipo de indemnización ni compensación por pactos de no competencia o de cualquier tipo.

· Compromiso de no contratación: en el supuesto de extinción del contrato en los 24 meses siguientes a la fecha de extinción, D. Carlos Egea Krauel se compromete a no promover la contratación de empleados de Bankia para la empresa que, en su caso, le contrate.

**B.12.** Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

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



**B.13.** Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, 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.

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

**B.14.** Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

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

Para el año 2018, el coste de la prima del seguro médico de los consejeros ejecutivos asciende a:

.- D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché (Presidente Ejecutivo): 1.778 euros.

.- D. José Sevilla Álvarez (Consejero Delegado): 5.335 euros.

.- D. Antonio Ortega Parra (Consejero Ejecutivo): 889 euros.

**B.15.** Explique 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 tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

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

**B.16.** Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera 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.

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

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2018
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Presidente ejecutivo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JOSÉ SEVILLA ÁLVAREZ	Consejero Delegado	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don ANTONIO ORTEGA PARRA	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don CARLOS EGEA KRAUEL	Consejero Ejecutivo	Desde 27/04/2018 hasta 31/12/2018
Don JOAQUIN AYUSO GARCIA	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCIA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Doña EVA CASTILLO SANZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JORGE COSMEN MENÉNDEZ-CASTAÑEDO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JOSE LUIS FEITO HIGUERUELA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don FERNANDO FERNÁNDEZ MÉNDEZ DE ANDÉS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don ANTONIO GREÑO HIDALGO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Doña LAURA GONZALEZ MOLERO	Consejero Independiente	Desde 06/11/2018 hasta 31/12/2018

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE				498	114	36		2	650	650
Don JOSÉ SEVILLA ÁLVAREZ				495	118	32		5	650	650
Don ANTONIO ORTEGA PARRA				499	118	32		1	650	650
Don CARLOS EGEA KRAUEL	29			203					232	
Don JOAQUIN AYUSO GARCIA	100								100	100
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCIA	100								100	100
Doña EVA CASTILLO SANZ	100								100	100
Don JORGE COSMEN MENÉNDEZ-CASTAÑEDO	100								100	100
Don JOSE LUIS FEITO HIGUERUELA	100								100	100
Don FERNANDO FERNÁNDEZ MÉNDEZ DE ANDÉS	100								100	100
Don ANTONIO GREÑO HIDALGO	100								100	100
Doña LAURA GONZALEZ MOLERO	15								15	

### Observaciones

Se incluyen las retribuciones devengadas en el ejercicio por D. Carlos Egea Krauel tanto en su condición de consejero no ejecutivo de la Entidad (desde el 12 de enero de 2018 hasta el 26 de abril de 2018) como en su condición, posteriormente, de consejero ejecutivo (desde el 27 de abril de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2018).  
Con respecto al importe correspondiente a la retribución variable a largo plazo indicar que el mismo se encuentra sujeto al cumplimiento de los objetivos plurianuales en un periodo de 3 años y a un periodo de diferimiento adicional de 2 años.

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE	RVA 2018 en acciones				39.934			0,00	114			
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE	RVP 2018 en acciones				12.366			0,00	36			
Don JOSÉ SEVILLA ÁLVAREZ	RVA 2018 en acciones				40.765			0,00	118			
Don JOSÉ SEVILLA ÁLVAREZ	RVP 2018 en acciones				10.995			0,00	32			
Don ANTONIO ORTEGA PARRA	RVA 2018 en acciones				40.627			0,00	118			
Don ANTONIO ORTEGA PARRA	RVP 2018 en acciones				11.133			0,00	32			

**Observaciones**

RVA 2018 en acciones: Ninguna de las acciones ha sido entregada, sino que todas ellas se encuentran sujetas a un periodo de diferimiento de hasta 5 años. En este sentido, de las 120.786 acciones, 60.393 acciones se entregarán en el año 2022 (50% del total de las acciones), 30.196 acciones se entregarán en el 2023 (25% del total de las acciones) y 30.197 acciones se entregarán en el 2024 (25% restante del total de las acciones).  
RVP 2018 en acciones: Ninguna de las acciones ha sido entregada, sino que todas ellas se encuentran sujetas al cumplimiento de los objetivos plurianuales en un periodo de 3 años y a un periodo de diferimiento adicional de 2 años. En este sentido, todas las acciones se entregarán en el año 2024.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Sin datos								

**Observaciones**

Durante el ejercicio 2018 Bankia no ha realizado aportación alguna a sistemas de ahorro a largo plazo en el que figuren como beneficiarios sus consejeros.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

**Observaciones**

Los consejeros de Bankia no han percibido "otros conceptos" durante el ejercicio 2018, distintos de los indicados anteriormente.

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
Sin datos										

**Observaciones**

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

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones

[ ]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Sin datos								

Observaciones

[ ]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 grupo
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE	650	150			800					
Don JOSÉ SEVILLA ÁLVAREZ	650	150			800					
Don ANTONIO ORTEGA PARRA	650	150			800					
Don CARLOS EGEA KRAUEL	232				232					
Don JOAQUIN AYUSO GARCIA	100				100					
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCIA	100				100					
Doña EVA CASTILLO SANZ	100				100					
Don JORGE COSMEN MENÉNDEZ-CASTAÑEDO	100				100					
Don JOSE LUIS FEITO HIGUERUELA	100				100					
Don FERNANDO FERNÁNDEZ MÉNDEZ DE ANDÉS	100				100					
Don ANTONIO GREÑO HIDALGO	100				100					



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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 grupo
Doña LAURA GONZALEZ MOLERO	15				15					
TOTAL	2.897	450			3.347					

### Observaciones

Se incluyen las retribuciones devengadas en el ejercicio por D. Carlos Egea Krauel tanto en su condición de consejero no ejecutivo de la Entidad (desde el 12 de enero de 2018 hasta el 26 de abril de 2018) como en su condición, posteriormente, de consejero ejecutivo (desde el 27 de abril de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2018).  
Con respecto al importe correspondiente a la retribución variable a largo plazo indicar que el mismo se encuentra sujeto al cumplimiento de los objetivos plurianuales en un periodo de 3 años y a un periodo de diferimiento adicional de 2 años.

### D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

Continuación del Apartado A1 (política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso)

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

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

- Equilibrio de los componentes retributivos: El sistema retributivo presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y componentes variables, en donde el componente fijo constituye una parte suficientemente elevada de la remuneración total de acuerdo con la normativa aplicable.
- Orientación a resultados y reconocimiento a la excelencia: La política retributiva reconoce la consecución de resultados extraordinarios, aplicando criterios de pago por desempeño.
- Estrategia y horizonte temporal: La remuneración de los consejeros ejecutivos se configura como una herramienta, que impulsa la actuación de los consejeros ejecutivos en términos estratégicos y de visión a medio y largo plazo.
- Vinculación de la Entidad con sus accionistas: El importe de la remuneración de los consejeros ejecutivos está directamente correlacionado con el grado de consecución de los objetivos de Bankia y de los intereses de los accionistas.
- Sencillez en la reglamentación y en la comunicación: Los distintos sistemas que configuran la política retributiva están regulados de forma que el consejero ejecutivo pueda conocer el importe de retribución total que puede alcanzar al finalizar el ejercicio, así como qué condiciones deben cumplirse para dicha consecución.
- Riesgo y gestión: La política retributiva es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo y con la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo.
- Competitividad externa: Tanto la política retributiva como las cuantías correspondientes que pueden derivarse de ella tienen en cuenta las tendencias del mercado y se posicionan frente al mismo de acuerdo al planteamiento estratégico de la Entidad.
- Igualdad de género: Las condiciones retributivas aplicables a los consejeros ejecutivos de Bankia vienen determinadas por el contenido del puesto desempeñado, sin distinguir por el sexo de la persona que ocupe el mismo, y sin que sean admisibles elementos discriminatorios por tal causa.

La política de remuneraciones a aplicar durante el ejercicio 2019 será por tanto la Política de Remuneraciones 2017-2020, aprobada por la Junta General de Accionistas de 24 de marzo de 2017, que recoge los principios y fundamentos antes descritos, en la que se incluirán las propuestas de modificación de dicha política que se presentarán a la próxima Junta General de Accionistas. Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que la Junta General de Accionistas apruebe la Política de Remuneraciones 2019-2021, será esta última la que resultaría aplicable para el periodo 2019-2021, la cual, como se ha indicado, mantiene los mismos principios, fundamentos y sistema retributivo de la Política de Remuneraciones 2017-2020.

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

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

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

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

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

Respecto a los consejeros ejecutivos, para el ejercicio 2019, Bankia cuenta con cuatro consejeros ejecutivos:

D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché - Presidente Ejecutivo - Fecha de nombramiento: 09.05.2012

D. José Sevilla Álvarez - Consejero Delegado - Fecha de nombramiento: 25.05.2012

D. Antonio Ortega Parra - Consejero Ejecutivo - Fecha de nombramiento: 25.06.2014

D. Carlos Egea Krauel - Consejero Ejecutivo - Fecha de nombramiento: 14.09.2017 (\*)

(\*) El Sr. Egea fue nombrado consejero de Bankia, con la categoría de "otros consejeros externos", por acuerdo de la JGA celebrada el día 14/09/2017, quedando anotado en el registro de altos cargos el 12/01/2018. lo que supone una retribución por todos los conceptos de 100.000 euros anuales. Posteriormente, fue designado Consejero Ejecutivo y con fecha 27 de abril de 2018 entró en vigor el contrato como Consejero Ejecutivo con una retribución por todos los conceptos de 300.000 euros anuales.

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

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

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

De acuerdo con lo anterior, el sistema retributivo de los consejeros ejecutivos de Bankia aplicable para el ejercicio 2019, de acuerdo con la Política de Remuneraciones 2017-2020, estará compuesto por:

- Una retribución fija anual sujeta a limitaciones cuantitativas establecidas en el RD-ley 2/2012 y la Orden ECC/1762/2012. El importe de la retribución fija comprenderá la suma de la retribución dineraria y la retribución en especie que, en su caso, pueda abonar la Sociedad.

En la actualidad, Bankia abona el coste de la prima del seguro médico de los consejeros ejecutivos, a excepción del Sr. Egea, que no tiene reconocido un seguro médico como retribución en especie. Este seguro médico puede incluir como beneficiarios al consejero, su cónyuge e hijos.

- En caso de que los consejeros ejecutivos perciban dietas de otras entidades del grupo o de entidades participadas, se ajustará la retribución del consejero, descontando de la retribución fija el importe correspondiente a las citadas dietas, de manera que en ningún caso la retribución fija anual supere el importe máximo establecido por el RD-ley 2/2012 y la Orden ECC/1762/2012 de 500.000 euros.

- Una retribución variable anual ("RVA") que se encuentra alineada con los (i) intereses de los accionistas, (ii) la gestión prudente de los riesgos y (iii) la generación de valor a largo plazo para la Entidad. Los consejeros ejecutivos participan en la RVA, a excepción de D. Carlos Egea Krauel, cuyo contrato como consejero ejecutivo no prevé su participación en los sistemas de retribución variable de la Entidad.

- Una retribución variable con referencia plurianual ("RVP"). La Junta General de Accionistas de 24 de marzo de 2017, aprobó la participación de los consejeros ejecutivos de Bankia en el plan de retribución variable con referencia plurianual ("PRVP") con el propósito de (i) incentivar el logro sostenible de los objetivos estratégicos de la Entidad, (ii) alinear su sistema retributivo con las recomendaciones de los organismos supervisores y (iii) conseguir la máxima motivación y fidelización de los directivos clave con la Entidad. Desde el ejercicio 2017, los consejeros ejecutivos participan en el PRVP, a excepción de D. Carlos Egea Krauel, cuyo contrato como consejero ejecutivo no prevé su participación en los sistemas de retribución variable de la Entidad.

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

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

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

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

- Las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

- Aprobación de los términos y condiciones de los contratos de los consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas.
- Fijar la retribución de los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas.

Sobre el mandato a la Comisión de Retribuciones:

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

Adicionalmente, la Comisión de Retribuciones tiene las siguientes facultades:

- Informar en materia de retribuciones de la alta dirección. En todo caso supervisará la remuneración de los Directores de Auditoría Interna, Riesgos y de Cumplimiento Normativo.
- Revisar periódicamente los programas de retribución, ponderando su adecuación y sus rendimientos, la política de remuneraciones aplicada a los consejeros y altos directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás consejeros y altos directivos de la Entidad.
- Velar por la transparencia de las retribuciones y la inclusión en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y en el informe anual de gobierno corporativo de información acerca de las remuneraciones de los consejeros y, a tal efecto, someter al Consejo cuanta información resulte procedente.
- Comprobar la observancia de la política retributiva establecida por la Entidad.
- Elevar al Consejo propuestas relativas a las remuneraciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos de la Sociedad que deberá adoptar el Consejo de Administración, teniendo en cuenta los intereses a largo plazo de los accionistas, los inversores y otras partes interesadas en la Sociedad, así como el interés público, todo ello sin perjuicio de las funciones encomendadas a la Comisión Consultiva de Riesgos en esta materia.
- Velar por que los eventuales conflictos de interés no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la comisión.
- Verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, a cuyo efecto elevará un informe al Consejo de Administración.

Sobre la composición de la Comisión de Retribuciones:

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

A la fecha de elaboración de este Informe, la composición de la Comisión de Retribuciones es la siguiente:

Dña. Eva Castillo Sanz:  
Cargo: Presidenta  
Condición: Independiente  
Fecha de nombramiento: 22.10.2014

D. Joaquín Ayuso García:  
Cargo: Vocal  
Condición: Independiente  
Fecha de nombramiento: 22.10.2014

D. Jorge Cosmen Menéndez-Castañedo  
Cargo: Vocal  
Condición: Independiente  
Fecha de nombramiento: 22.10.2014

D. Fernando Fernández Méndez de Andrés  
Cargo: Vocal  
Condición: Independiente  
Fecha de nombramiento: 31.03.2016

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

Sobre las reuniones de la Comisión de Retribuciones:

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

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

A lo largo del año 2018, la Comisión de Retribuciones se ha reunido con carácter oficial en 8 ocasiones, así como en frecuentes sesiones informales y preparatorias. En el ejercicio 2019 y hasta la fecha de elaboración del presente Informe, la Comisión de Retribuciones se ha reunido en otras 2 ocasiones.

En el apartado B.1 de este Informe se da cumplida cuenta de las actuaciones, asuntos y decisiones adoptadas por la Comisión de Retribuciones y el Consejo en 2018, de acuerdo con las facultades antes descritas.

Sobre la Comisión Consultiva de Riesgos:

De acuerdo con el Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión Consultiva de Riesgos colabora para que las políticas y prácticas de remuneración establecidas en la Entidad sean racionales. A este respecto, la Comisión Consultiva de Riesgos vigila, sin perjuicio de las funciones de la Comisión de Retribuciones, si la política de incentivos prevista en el sistema de remuneración tiene en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios.

Además de lo anterior, existe un Comité de Objetivos, cuya función es garantizar y certificar el despliegue, seguimiento, valoración y cálculo de la retribución variable, de acuerdo con los criterios, metodología y proceso establecido, asegurando que dicho sistema no limita la capacidad de la Entidad para mantener una base sólida de capital y que está alineado con una gestión eficaz del riesgo. Este Comité está compuesto con carácter estable por Intervención General, Personas, Riesgos, Servicios Jurídicos, Red Minorista, Banca de Negocios, Riesgos de Crédito y por convocatoria expresa el resto de Direcciones.

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

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

No obstante lo anterior, Bankia cuenta anualmente con el asesoramiento de la consultora Willis Towers Watson para realizar estudios comparativos de las retribuciones de los miembros del Consejo de Administración y de la Alta Dirección, constatándose todos los años que existe una diferencia significativa entre las retribuciones de los consejeros de Bankia y las de los consejeros del resto de empresas comparables.

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

En relación con la definición de la política retributiva, Bankia ha sido asesorada por Willis Towers Watson. Para la elaboración del presente informe, Bankia ha recibido el asesoramiento de J&A Garrigues, S.L.P.

Continuación del Apartado A 1 (importe y naturaleza de los componentes variables):

### 2. Plan de Retribución Variable con Referencia Plurianual ("PRVP").

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

#### a) Objetivos a los que se vincula el PRVP:

Los objetivos anuales de los que depende el pago de la retribución variable anual serán también exigibles al primer año de cada ciclo del PRVP.

Además, los objetivos plurianuales de los que dependerá el PRVP estarán relacionados con el nivel de tolerancia de determinados indicadores establecidos en el Marco de Apetito de Riesgo de Bankia. Estos objetivos serán determinados, definidos y fijados por la Comisión de Retribuciones, pudiendo ser modificados cada año para adaptarlos al Marco de Apetito de Riesgo vigente en cada momento. Adicionalmente a la valoración final a 31 de diciembre del año "n+3", se establecerán valoraciones parciales a 31 de diciembre de cada año de diferimiento ("n+1" y "n+2"), de tal forma que en el caso de que durante el periodo de diferimiento, alguno de los indicadores se situase por debajo del nivel de tolerancia establecido, el grado de cumplimiento de dicho objetivo será 0, con independencia del valor de dicho indicador al final del periodo de diferimiento (31 de diciembre del año "n+3").

#### b) Cálculo del PRVP:

El Consejo de Administración asignará a los consejeros ejecutivos un importe de referencia o "incentivo target" ("RVPTarget") correspondiente al importe máximo que podrían llegar a percibir en el caso de cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos a los que está ligado el PRVP. Posteriormente, con base en el cumplimiento de los objetivos del primer año del PRVP, se determinará y concederá la retribución variable con referencia plurianual concedida condicionada ("RVP Concedida Condicionada"), de acuerdo con la siguiente fórmula:

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

Donde:

- RVP Concedida Condicionada = Incentivo compuesto por un importe en metálico y un número de acciones, condicionado al cumplimiento de los objetivos plurianuales. El importe en metálico representa el 50 por 100 de la RVP Concedida Condicionada y el valor de las acciones representa el 50 por 100 restante.
- RVPTarget = Importe target de la retribución variable con referencia plurianual asignado de forma individual.
- GCI(año "n") = Grado de Consecución del Incentivo, en función del grado de cumplimiento siguiendo el siguiente procedimiento:  
1º. Sobre la RVP target se aplica el porcentaje de cumplimiento de los Objetivos Globales.

2°. Posteriormente, sobre la cantidad resultante del paso 1° anterior, se aplica el porcentaje de cumplimiento del resto de objetivos anuales.  
-Coeficiente Dividendo = Coeficiente Dividendo, en los mismos términos establecidos para la retribución variable anual.

Durante los tres años siguientes al periodo en el que se hayan medido los objetivos anuales, el importe correspondiente a la RVP Concedida Condicionada podrá mantenerse, reducirse o, incluso, eliminarse dependiendo del cumplimiento de los objetivos plurianuales. En ningún caso, la RVP Concedida Condicionada podrá incrementarse, salvo que el valor de las acciones de Bankia sea superior, en la fecha de liquidación, que en la fecha de cálculo de la RVP Concedida Condicionada.

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

$$RVPFinal = RVPConcedida Condicionada \times (GCIP ("n+3") \times Pond ("n+3"))$$

Donde:

- RVPFinal = Importe en metálico y número de acciones de la retribución variable con referencia plurianual final.
- RVPConcedida Condicionada = Importe en metálico y en acciones de la RVP Concedida Condicionada.
- GCIP ("n+3") = Grado de Consecución del Incentivo, en función del grado de cumplimiento de cada objetivo plurianual referenciado al año "n+3".
- Pond ("n+3") = Ponderación de cada objetivo plurianual referenciado al año "n+3".

c) Procedimiento de abono del PRVP:

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

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

d) Cláusulas malus y clawback:

Las cláusulas malus establecidas para la retribución variable anual serán igualmente aplicables durante el periodo de cinco años entre la fecha de cálculo de la RVP Concedida Condicionada y la fecha de abono del Incentivo.

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

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

Todos los aspectos relacionados con los componentes variables de la retribución se encuentran explicados en el sub apartado anterior.

Para el ejercicio 2019, los parámetros seleccionados para la retribución variable anual y plurianual son:

·Objetivo llave: La apertura de los sistemas de RVA y RVP de 2019 estará vinculada a la propuesta de pago de dividendos recomendada por el Consejo de Administración que operará como coeficiente corrector sobre la retribución variable anual y plurianual a percibir. En este sentido, el abono de la retribución variable que se devengue en 2019 estará condicionada al abono de dividendos, de acuerdo al siguiente detalle:

Inferior a 50%: Coeficiente 0,0

Mayor o igual a 50% y Menor a 60%: Coeficiente 0,5

Mayor o igual a 60% y Menor a 70%: Coeficiente 0,6

Mayor o igual a 70% y Menor a 80%: Coeficiente 0,7

Mayor o igual a 80% y Menor a 90%: Coeficiente 0,8

Mayor o igual a 90% y Menor a 100%: Coeficiente 0,9

Igual o Mayor a 100%: Coeficiente 1,0

·Objetivos anuales a los que se vincula la RVA y RVP de 2019:

- Objetivos Globales: objetivos cuantitativos que reflejan las magnitudes globales de la Entidad, y que están basados en el mantenimiento de una base sólida de capital, y el cumplimiento de Planes Estratégicos y/o Planes de Reorganización.

- Capital: CET 1 Fully Loaded: definido como CET FL con criterios MAR (sin Plusvalías y con Minusvalías), excluyendo repartos de dividendos por encima del 50% y modificaciones derivadas de impactos normativos. El cumplimiento del 100% de este objetivo corresponde con la obtención del Capital CET 1 FL establecido en el presupuesto de Bankia para el ejercicio 2019. La ponderación de este objetivo es del 20%.

- ROE recurrente: definido como BDI ajustado por dotaciones por contingencias y Plusvalías/Minusvalías no presupuestadas de importe significativo. Denominador: recursos propios medios calculados como promedio de enero a diciembre (descontados los dividendos del ejercicio). El cumplimiento del 100% de este objetivo corresponde con la obtención del ROE recurrente establecido en el presupuesto de Bankia para el ejercicio 2019. La ponderación de este objetivo es del 20%.

- Ratio de Eficiencia: definido como ratio de eficiencia ex ROF y diferencias de cambio. El cumplimiento del 100% de este objetivo corresponde con la obtención del ratio de eficiencia establecido en el presupuesto de Bankia para el ejercicio 2019. La ponderación de este objetivo es del 20%.

- NPAs: definido como el ratio de activos improductivos, en donde, el numerador será la suma de los saldos dudosos y el saldo de Activos Adjudicados (VBC); y el denominador será la suma de Riesgo Total incluido riesgo de pasivos contingentes y el saldo de Activos Adjudicados (VBC). El cumplimiento del 100% de este objetivo corresponde con la obtención del ratio establecido en el presupuesto de Bankia para el ejercicio 2019. La ponderación de este objetivo es del 20%.

- Calidad: definido como la media ponderada de los resultados de las encuestas de satisfacción de clientes con las oficinas (60%), los centros de empresa (30%) y el gestor Conecta con tu Experto (10%). El cumplimiento del 100% de este objetivo corresponde con obtención del dato establecido en el presupuesto de Bankia para el ejercicio 2019. La ponderación de este objetivo es del 20%.
  - Objetivos de Unidad: Objetivos que medirán la aportación individual para el logro de los objetivos de la unidad de negocio o función de control de la que sea responsable el consejero.
  - Objetivos Individuales: Objetivos que medirán aspectos cualitativos del desempeño del consejero.
- La ponderación de los objetivos será la siguiente:
- Objetivos Globales: 70 por 100, salvo para el Presidente Ejecutivo que es del 90 por 100.
  - Objetivos de Unidad: 20 por 100, salvo para el Presidente Ejecutivo que no cuenta con estos objetivos.
  - Objetivos Individuales: 10 por 100.

Como se ha indicado, con ocasión de la propuesta de aprobación de la Política de Remuneraciones 2019-2021 a próxima Junta General de Accionistas, la RVA de los consejeros ejecutivos quedará vinculada al cumplimiento de los Objetivos Globales e Individuales, con una ponderación del 70 por 100 y del 30 por 100 respectivamente. Adicionalmente, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, teniendo en consideración los resultados de la Entidad, podrá realizar de forma motivada un ajuste en el grado de consecución final de los Objetivos Globales e Individuales de los consejeros ejecutivos en +/- 25 por 100.

- Objetivos plurianuales a los que se vincula la RVP de 2019:
  - Total Capital (Phase in): definido como el Capital Total (CET1, AT1 y T2) minorado por plusvalías latentes soberanas computables de la cartera de renta fija a valor razonable con los APRs regulatorios.
  - Ratio de Cobertura Liquidez (LCR): definido como la disponibilidad de suficientes activos líquidos de alta calidad para hacer frente a las necesidades de liquidez para un periodo de supervivencia de 30 días naturales.
  - Entradas netas en mora: definido como las entradas en mora que se producen en el ejercicio sobre el total de la cartera de inversión crediticia a la fecha de cálculo del indicador.
  - ROE CET1 recurrente: definido como rentabilidad sobre el capital teniendo en cuenta únicamente la parte recurrente del resultado.

Se establecerán valoraciones parciales a 31 de diciembre de cada año de diferimiento (2020 y 2021), de tal forma que en el caso de que durante el periodo de diferimiento alguno de estos indicadores se situase por debajo del nivel objetivo establecido, el grado de cumplimiento de dicho objetivo será del 0 por 100, con independencia del valor que tenga al final del periodo de diferimiento (31 de diciembre de 2022).

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

- Información cuantitativa del Sr. Goirigolzarri:
  - El importe indicado en el apartado "otros conceptos" de la tabla a).i. del punto C.1 anterior se corresponde con el coste del seguro médico por importe de 1.778 euros.
  - Los importes indicados en el apartado "retribución variable a corto plazo" de la tabla a).i. del punto C.1 y en el apartado "Nº Acciones equivalentes" de la tabla a).ii. del punto C.1, se encuentran pendientes de las correspondientes autorizaciones y aprobaciones previstas en la legislación vigente.
  - Los importes indicados en el apartado "retribución variable a largo plazo" de la tabla a).i. del punto C.1 y en el apartado "Nº Acciones equivalentes" de la tabla a).ii. del punto C.1, se encuentran pendientes tanto del cumplimiento de los objetivos plurianuales como de las correspondientes autorizaciones y aprobaciones previstas en la legislación vigente.
  - El importe total de 650 miles de euros, indicado en el apartado "total retribución metálico" de la tabla c) del punto C.1, incluye la remuneración fija, variable en metálico y el coste del seguro médico por importe de 1.778 euros.
- Información cuantitativa del Sr. Sevilla:
  - El importe indicado en el apartado "otros conceptos" de la tabla a).i. del punto C.1 anterior se corresponde con el coste del seguro médico que asciende a 5.335 euros.
  - Los importes indicados en el apartado "retribución variable a corto plazo" de la tabla a).i. del punto C.1 y en el apartado "Nº Acciones equivalentes" de la tabla a).ii. del punto C.1, se encuentran pendientes de las correspondientes autorizaciones y aprobaciones previstas en la legislación vigente.

- Los importes indicados en el apartado "retribución variable a largo plazo" de la tabla a).i. del punto C.1 y en el apartado "Nº Acciones equivalentes" de la tabla a).ii. del punto C.1, se encuentran pendientes tanto del cumplimiento de los objetivos plurianuales como de las correspondientes autorizaciones y aprobaciones previstas en la legislación vigente.
- El importe total de 650 miles de euros indicado en el apartado "total retribución metálico" de la tabla c) del punto C.1, incluye la remuneración fija, variable en metálico y el coste del seguro médico por importe de 5.335 euros.
- Información cuantitativa del Sr. Ortega:
  - El importe indicado en el apartado "otros conceptos" de la tabla a).i. del punto C.1 anterior se corresponde con el coste del seguro médico por importe de 889 euros.
  - Los importes indicados en el apartado "retribución variable a corto plazo" de la tabla a).i. del punto C.1 y en el apartado "Nº Acciones equivalentes" de la tabla a).ii. del punto C.1, se encuentran pendientes de las correspondientes autorizaciones y aprobaciones previstas en la legislación vigente.
  - Los importes indicados en el apartado "retribución variable a largo plazo" de la tabla a).i. del punto C.1 y en el apartado "Nº Acciones equivalentes" de la tabla a).ii. del punto C.1, se encuentran pendientes tanto del cumplimiento de los objetivos plurianuales como de las correspondientes autorizaciones y aprobaciones previstas en la legislación vigente.
  - El importe total de 650 miles de euros indicado en el apartado "total retribución metálico" de la tabla c) del punto C.1, incluye la remuneración fija, variable en metálico y el coste del seguro médico por importe de 889 euros.

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

[ 18/02/2019 ]

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

- [ ] Si
- [  ] No