

# 03.3

## CONSEJEROS



LOS CONSEJEROS SON CLAVE EN EL FUNCIONAMIENTO EFICAZ DE LA ENTIDAD Y EN LA DEFENSA DE LOS INTERESES DE SUS GRUPOS DE INTERÉS.

Uno de los rasgos fundamentales de la función del Consejo de Administración es su independencia y, por ello, el Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas aconseja, en su recomendación 17, que el número de consejeros independientes represente al menos la mitad del total. Esta recomendación ha sido incorporada expresamente en el artículo 38 de los Estatutos Sociales de Bankia.

En cumplimiento de ello, entre el 1 de enero y el 17 de octubre de 2017 el Consejo de Administración de la entidad estuvo integrado por 11 consejeros, de los cuales 3 eran consejeros ejecutivos y 8 consejeros independientes, lo que supone que el 72,73% de sus componentes tenía la condición de independiente. La proporción cambió ligeramente el 17 de

octubre por la renuncia al cargo del consejero independiente Álvaro Rengifo. Desde esa fecha, y hasta el cierre del ejercicio, el 70% de los miembros del Consejo de Administración tenía la categoría de consejeros independientes.

### EVALUACIÓN

Otro aspecto fundamental para asegurar el buen funcionamiento del Consejo de Administración es la evaluación de su actividad, que se realiza anualmente por un experto independiente designado entre las firmas de referencia en el mercado. El presidente del Consejo es el que organiza el proceso de evaluación, en coordinación con los presidentes del Comité de Auditoría y Cumplimiento y de la Comisión de Nombramientos y Gestión Responsable.

Del mismo modo, una vez al año el Consejo de Administración evalúa, bajo la dirección del consejero independiente coordinador, el desempeño del presidente del Consejo, a partir del informe previo de la Comisión de Nombramientos y Gestión Responsable.

Asimismo, Bankia evalúa anualmente la idoneidad de cada uno de los miembros del Consejo de Administración, teniendo en cuenta que los consejeros deben ser personas de reconocida honorabilidad comercial y profesional, poseer conocimientos y experiencia adecuados para ejercer sus funciones y estar en disposición de ejercer un buen gobierno de la entidad, sin perjuicio de que la idoneidad del Consejo de Administración deba ser apreciada también en su

conjunto. El incumplimiento de los requisitos de idoneidad es motivo de cese del consejero.

## CONFLICTOS DE INTERÉS

La detección y gestión de potenciales conflictos de interés es otra de las prioridades en materia de gobierno corporativo. Bankia dispone de una serie de principios generales aplicables a la gestión de los conflictos de interés, los cuales se desarrollan y complementan con las disposiciones de diversas normas internas, como la propia política de gobierno corporativo, el Código Ético y de Conducta o los reglamentos del Consejo de Administración, de la Junta General de Accionistas y de conducta en los mercados de valores.

En lo que respecta a los consejeros, estas son sus principales obligaciones:

- Han de adoptar las medidas necesarias para evitar incurrir en situaciones en las que sus intereses, por cuenta propia o ajena, puedan entrar en conflicto con el interés social y con sus deberes para con la entidad. Asimismo, deberán desempeñar sus funciones bajo el principio de responsabilidad personal con libertad de criterio o juicio e independencia respecto de instrucciones y vinculaciones con terceros.
- Han de comunicar al Consejo de Administración cualquier situación de conflicto, directo o indirecto, que ellos o personas vinculadas a ellos pudieran tener con los intereses de Bankia. Asimismo, han de abstenerse de asistir e intervenir en las deliberaciones sobre los asuntos que les afecten, directa o indirectamente, bien a ellos o a personas vinculadas.

*EL 70% DE LOS  
CONSEJEROS DE BANKIA  
TENÍA CONDICIÓN DE  
INDEPENDIENTE.*

*EL GRUPO EVALÚA  
ANUALMENTE LA  
IDONEIDAD DE SUS  
CONSEJEROS.*

### **FORMAR E INFORMAR A LOS CONSEJEROS**

Bankia tiene en marcha un programa formativo para que los miembros del Consejo amplíen sus conocimientos en cuestiones económicas y sociales. Su contenido se adapta anualmente de acuerdo con las necesidades de los consejeros y los requerimientos normativos. El plan de formación de 2017 incluyó una sesión mensual con los siguientes contenidos:

- Ciberseguridad
- Riesgos
- Acción social y patrocinios
- Directiva MiFID II
- Actualización de Cumplimiento Normativo
- Procesos internos

Los miembros del Consejo de Administración reciben de manera recurrente información de actualidad en materia económico-financiera, de gestión responsable, innovación tecnológica y normativa bancaria y regulatoria.

# 03.3

## CONSEJEROS

- Están obligados a realizar una primera declaración de potenciales conflictos en el momento de tomar posesión del cargo. La declaración debe

actualizarse con carácter inmediato en caso de cambio de alguna de las circunstancias declaradas o aparición de otras nuevas.

### MATRIZ DE HABILIDADES DE LOS CONSEJEROS

	José Ignacio Goirigolzarri	José Sevilla	Antonio Ortega	Joaquín Ayuso
Condición o Carácter	Ejecutivo	Ejecutivo	Ejecutivo	Independiente
Número de años en el Consejo de Bankia	5	5	3	5
Comisiones a las que pertenece	-	(1)	-	(2) (3) (4) (5)
Consejos a los que pertenece	(A) (B)	(A)	(A) (C)	(D) (E) (F) (G)
<b>Experiencia previa</b>				
Experiencia en Alta Dirección en banca/entidades financieras	●	●	●	
Experiencia Alta Dirección otros sectores (no Financiero)	●		●	●
<b>Ámbitos de experiencia/competencia</b>				
Entidades de crédito	●	●	●	●
Mercados financieros	●	●	●	●
Gestión de riesgos	●	●	●	
Auditoría / Contabilidad	●	●	●	●
Consultoría estratégica			●	●
Jurídico / Marco regulatorio	●	●	●	●
Sector Público				
Sector tecnológico	●	●	●	
Sector Turismo / Transportes				●
Sector industrial				●
Sector Consumo / Distribución				
Sector inmobiliario				●
Docencia / Investigación	●	●	●	



# 03.3

## CONSEJEROS

*LOS CONSEJEROS PERCIBIERON UNA REMUNERACIÓN TOTAL DE 3,18 MILLONES DE EUROS EN 2017.*

### REMUNERACIONES

El sistema de remuneración de los consejeros y altos directivos de Bankia está regido por una serie de principios, entre los que destacan el equilibrio de los componentes retributivos, la orientación a resultados y el reconocimiento de la excelencia, la igualdad de género y la equidad interna.

El Consejo de Administración de Bankia aprueba un informe sobre la política de retribución de los consejeros y lo pone a disposición de los accionistas en la Junta General, donde se somete a votación con carácter consultivo y como punto separado del orden del día.

La política de remuneración de Bankia se compone de un elemento fijo, en función del puesto de trabajo desempeñado, y de los complementos funcionales y personales aplicables en cada caso, y de un elemento variable.

Este último ha de estar alineado con los intereses de los accionistas, la gestión prudente de los riesgos y la generación de valor a largo plazo para la sociedad. En cualquier caso, la retribución variable solo se pagará si resulta sostenible de acuerdo con la situación de Bankia en su conjunto y si se justifica en función de los resultados de la entidad.

En la situación en la que se encuentra a día de hoy el banco,

que cuenta con apoyo financiero público, las remuneraciones que percibe el Consejo de Administración están limitadas legalmente. Esto supone, por ejemplo, que la retribución de los consejeros que no desempeñan funciones ejecutivas está restringida a un máximo de 100.000 euros anuales. Tampoco se contempla el abono de dietas por asistencia a reuniones del Consejo o de sus comisiones.

Al mismo tiempo, la retribución fija de los consejeros ejecutivos no puede superar los 500.000 euros anuales por todos los conceptos, incluyendo las remuneraciones percibidas dentro del Grupo. Su retribución variable anual tampoco puede exceder el 60% de esta cuantía.



**100.000 €**

#### Retribución máxima

por todos los conceptos de los miembros del Consejo de Administración que no desempeñan funciones ejecutivas.



**500.000 €**

#### Cantidad fija máxima

percibida anualmente por los consejeros ejecutivos.



**60%**

#### Retribución variable anual

Porcentaje máximo en función de la retribución fija anual de los consejeros ejecutivos.

Con respecto al abono de la retribución variable, las autoridades supervisoras competentes deberán autorizar expresamente su cuantía, devengo y abono. En ese caso, se hará efectivo una vez hayan transcurrido tres años desde su devengo, según establece la normativa. Los consejeros ejecutivos

–José Ignacio Goirigolzarri, José Sevilla y Antonio Ortega- devengaron en 2017 retribución variable por segundo año consecutivo por un importe total de 300.000 euros cada uno. El cobro, previa autorización, se materializará en 2021 (el 50%), 2022 y 2023, la mitad en efectivo y la otra mitad en acciones.

### REMUNERACIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN 2017

APELLIDOS Y NOMBRE	SUELDOS	REMUNERACIÓN FIJA	RETRIBUCIÓN VARIABLE A CORTO PLAZO <sup>(2)</sup>	RETRIBUCIÓN VARIABLE A LARGO PLAZO <sup>(3)</sup>	REMUNERACIÓN POR PERTENENCIA A COMISIONES DEL CONSEJO	INDEMNIZACIONES	TOTAL 2017
Goirigolzarri Tellaeché, José Ignacio	500	--	250	50	--	--	800
Sevilla Álvarez, José	500	--	250	50	--	--	800
Ortega Parra, Antonio	500	--	250	50	--	--	800
Ayuso García, Joaquín	--	100	--	--	--	--	100
Campo García, Francisco Javier	--	100	--	--	--	--	100
Castillo Sanz, Eva	--	100	--	--	--	--	100
Cosmen Menéndez-Castañedo, Jorge	--	100	--	--	--	--	100
Feito Higuera, José Luis	--	100	--	--	--	--	100
Fernández Méndez de Andrés, Fernando	--	100	--	--	--	--	100
Rengifo Abbad, Álvaro <sup>(1)</sup>	--	80	--	--	--	--	80
Greño Hidalgo, Antonio	--	100	--	--	--	--	100
<b>TOTAL CONSEJEROS</b>	<b>1.500</b>	<b>780</b>	<b>750</b>	<b>150</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3.180</b>

Datos en miles de euros.

- (1) Con fecha 17 de octubre de 2017 causó baja como Consejero D. Álvaro Rengifo Abbad. Los importes reflejados corresponde al periodo del 1 de enero al 17 de octubre de 2017.
- (2) El importe target de retribución variable anual para el ejercicio 2017 de los tres consejeros ejecutivos ha sido de 250 mil euros por consejero. El dato correspondiente a la retribución variable anual devengada por los tres consejeros en el ejercicio 2017 se encuentra pendiente tanto de su valoración definitiva como de las correspondientes autorizaciones y aprobaciones previstas en la legislación vigente.
- (3) El importe target de retribución variable a largo plazo para el ejercicio 2017 de los tres consejeros ejecutivos ha sido de 150 mil euros por consejero, si bien, dicha retribución junto con la retribución variable anual no podrá ser superior al 60% de la remuneración fija. El dato correspondiente a la retribución variable a largo plazo devengada por los tres consejeros en el ejercicio 2017 se encuentra pendiente tanto de su valoración definitiva como de las correspondientes autorizaciones y aprobaciones previstas en la legislación vigente.

### REMUNERACIONES DE LA ALTA DIRECCIÓN 2017

	RETRIBUCIONES A CORTO PLAZO <sup>(1)</sup>	RETRIBUCIONES A LARGO PLAZO <sup>(2)</sup>	RETRIBUCIONES POST-EMPLEO <sup>(3)</sup>	INDEMNIZACIÓN POR CESE	TOTAL 2017
<b>Total Alta Dirección</b>	<b>2.357</b>	<b>302</b>	<b>123</b>	<b>--</b>	<b>2.782</b>

Datos en miles de euros.

- (1) Incluye el importe target de retribución variable anual para el ejercicio 2017 de los cuatro miembros del Comité de Dirección, que asciende a 732 mil euros, si bien se encuentra pendiente de valoración y aprobación definitiva.
- (2) El importe target de retribución variable a largo plazo para el ejercicio 2017 de los cuatro miembros del Comité de Dirección ha sido de 100 mil euros por directivo, si bien, dicha retribución junto con la retribución variable anual no podrá ser superior al 60% de la remuneración fija. El dato correspondiente a la retribución variable a largo plazo devengada en el ejercicio 2017 se encuentra pendiente tanto de su valoración definitiva como de las correspondientes autorizaciones y aprobaciones previstas en la legislación vigente.
- (3) Corresponde a las aportaciones realizadas en materia de pensiones y primas de seguros de vida.

# 03.3

## CONSEJEROS

### SELECCIÓN Y PLAN DE SUCESIÓN

Bankia cuenta con una política de selección de consejeros y con un Plan de Sucesión de la Alta Dirección, de acuerdo con los requerimientos normativos, las recomendaciones de los reguladores y las mejores prácticas de gobierno corporativo.

La política de selección de consejeros es aprobada por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Gestión Responsable. Su objetivo es que los miembros del Consejo de Administración tengan la experiencia, las competencias y los conocimientos necesarios para garantizar una gestión profesional e independiente. Además, las propuestas de nombramiento o reelección deben estar basadas en un análisis de las necesidades del Consejo de Administración. La política de la entidad favorece la diversidad de género y la diversidad tanto de conocimientos como de experiencias.

El Plan de Sucesión para la Alta Dirección (que incluye a los cargos de presidente y consejero delegado, a los miembros del Comité de Dirección y a los directores corporativos) es analizado por la Comisión de Nombramientos y Gestión Responsable.

Su principal misión es identificar a los sucesores para los principales cargos de la entidad y crear planes de desarrollo y carrera que garanticen que los candidatos a ocupar altas posiciones en el banco estarán preparados para asumir la

responsabilidad cuando les llegue el momento.

También se centra en detectar las carencias que pudiera haber en la sucesión de los cargos y en establecer planes de actuación para solventarlas.

Los planes de sucesión deben ser gestionados de forma estructurada y proactiva con arreglo a los siguientes criterios:

- Combinar las necesidades presentes y futuras de la organización.



- Estar integrados en las funciones del Consejo de Administración (Comisión de Nombramientos y consejero independiente coordinador).
- Ser revisados anualmente para analizar la evolución de sucesores, incluir nuevos candidatos, definir acciones adicionales de desarrollo, etc.
- Primar la rotación para asegurar el aprendizaje y facilitar la adquisición de experiencia profesional relevante.

*BANKIA CUENTA CON UN PLAN DE SUCESIÓN PARA LA ALTA DIRECCIÓN QUE ES ANALIZADO POR LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y GESTIÓN RESPONSABLE.*

---

