ACUERDO LABORAL DE 19 DE JULIO DE 2016

En Madrid, a 19 de julio de 2016

REUNIDOS:

Por la Representación Empresarial:
Dª.
D.
Dª.
Dª.
D.

Por la Sección Sindical de CC.OO.:
D.
D.
D.
D.

Por la Sección Sindical de ACCAM:
D.
Dª
D.
D.

Por la Sección Sindical de CSICA-ASIP:
D.
D.
D.

Todas las partes se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para la firma del presente Acuerdo y a tal efecto,

MANIFIESTAN

I. Con fecha 26 de noviembre de 2012, BANKIA y la totalidad de las Secciones Sindicales del Banco, alcanzaron un acuerdo para la armonización de las condiciones laborales de los empleados de la Institución que, entre otras materias, regulaba el Sistema de Retribución Variable, el Sistema de Promoción y Desarrollo profesional y el régimen de Horarios aplicable en la misma.

II. Existe la necesidad de adaptar y de armonizar el Sistema de Retribución Variable a los requerimientos normativos y legales vigentes, concretados en la aplicación de las normas de requerimientos de Capital y Directiva CRR/CRD IV, de 26 de junio de 2013; la Ley 10/2014, de 26 de junio, de Ordenación, Supervisión y Solvencia de Entidades de Crédito; la norma EBA sobre Directrices en Materia de Retribuciones, de fecha 22 de diciembre de 2015, las Directrices EBA sobre las Políticas de Remuneración para redes comerciales; MIFID y MIFID II; así como la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las Entidades de Crédito, sobre Supervisión y Solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013.

La aplicación de la normativa indicada en el párrafo anterior, conlleva la realización de una serie de cambios y de adaptaciones en la Política de remuneración de todas las Entidades Financieras, como es el caso de BANKIA, considerándose a tal efecto la vinculación de la remuneración de la Retribución Variable al pago de dividendos a los accionistas del Banco.

Asimismo, las Partes, ante la disparidad de cuantías de Retribuciones Variables Target que hoy existen para una misma función, consideran necesario armonizar las cuantías Target del Sistema para dotarlo de una mayor equidad y coherencia entre la plantilla.

Transcurridos más de cinco años desde la integración de las plantillas de las Entidades que constituyeron BANKIA, las diferencias en la Retribución Variable Target derivadas de la pertenencia a las diferentes Cajas de origen, carecen de sentido y justificación organizativa y pueden generar desmotivación e ineficiencias.

III. Además, la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las Entidades de Crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013, exige una serie de requerimientos de adaptación a la normativa Europea en relación con la Retribución Variable del personal incluido dentro del Colectivo Identificado de las Entidades Financieras que se debe llevar a cabo con la acomodación a la citada normativa.

IV. Asimismo, el citado Acuerdo de Armonización de las condiciones laborales de los empleados del Banco, fijaba un horario flexible para las personas que desarrollaban la función de Gestores de Carteras Específicas y unas condiciones de Retribución Variable y Promoción diferenciadas del resto del personal comercial de la plantilla de la Entidad.

Esta flexibilidad se planteó como una necesidad para poder adaptar los horarios a las necesidades del Negocio y de los clientes, además de poder ofrecer los mismos servicios que prestan tanto los competidores de nuestro Sector, como los de otros Sectores, que también se están introduciendo de manera muy activa en la prestación de servicios financieros.

Por todo lo anterior y dado que en la actualidad una parte importante del colectivo de Gestores de Carteras Específicas vienen desempeñando su función en horarios distintos de mañana y tarde y buscando que estas personas puedan conciliar su vida laboral con las necesidades personales y familiares de cada uno de ellos, se hace indispensable determinar un horario, distinto al general y con carácter flexible para este colectivo de empleados, que permitan obtener resultados favorables para ambas partes.

V. Con motivo de la implantación de un Sistema de Registro de entrada y salida de la actividad laboral, las Partes reconocen la existencia de prácticas pacíficas y consensuadas en distintas Direcciones de los Servicios Centrales del Banco, en los que de facto se adoptan fórmulas de horarios flexibles, para conjugar las necesidades de conciliación de la vida familiar y personal que tienen los empleados que prestan servicio en estas Direcciones, con las necesidades del Servicio.

VI. Además, a la vista de la evolución de los tipos de interés en los últimos años en operaciones de activo y de la nueva regulación dada por el nuevo Convenio Colectivo para las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro para los años 2015-2018, en relación con los Préstamos para adquisición de vivienda habitual y cambio de vivienda habitual regulados en los artículos 62 y 63 del citado cuerpo normativo, las Partes consideran apropiado acomodar los referidos tipos de interés mínimos a la situación existente en la actualidad.

VII. Por último, el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores.

A tal efecto, las Partes consideran necesario elaborar un Plan de Igualdad de BANKIA, así como el Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual, Laboral y por Razón de Sexo en BANKIA.

VIII. Después de la celebración de diversas reuniones, donde las Partes han negociado de buena fe durante todo este proceso, tras la aportación de las distintas propuestas y soluciones sobre todas las materias objeto de la negociación y como resultado de todo ello, las Partes

ACUERDAN

PRIMERO.- SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE

1. ACCESO AL SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE

Las Partes asumen como necesaria la adaptación y la armonización del Sistema de Retribución Variable del Banco, tanto a los requerimientos normativos y legales vigentes indicados en el *Punto II* del *MANIFIESTAN* del presente Acuerdo, así como para dotarlo de mayor equidad entre la plantilla del Banco, lo que conlleva necesariamente la realización de una serie de cambios que afectan al Sistema de Retribución Variable.

De conformidad con lo anterior y en aplicación de la citada normativa legal, se acuerda que para acceder al Sistema de Retribución Variable de BANKIA, éste quedará vinculado a la propuesta de pago de dividendos recomendada por el Consejo de Administración de BANKIA.

Por tanto, al inicio de cada año, el Consejo de Administración aprobará el Presupuesto de la Entidad con una distribución estimada de dividendos para el ejercicio. Finalizado el ejercicio, a las cantidades de Retribución Variable resultantes una vez aplicado el sistema general según el grado de cumplimiento de las variables V1, V2 y V3, se les aplicará los siguientes coeficientes dependiendo de la propuesta de pago de dividendos recomendada por el Consejo de Administración indicada en el párrafo anterior:

PROPUESTA DE PAGO DE DIVIDENDOS (*)	COEFICIENTE
INFERIOR A 50 %	0,0
≥ 50 % Y MENOR A 60 %	0,5
≥ 60 % Y MENOR A 70 %	0,6
≥ 70 % Y MENOR A 80 %	0,7
≥ 80 % Y MENOR A 90 %	0,8
≥ 90 % Y MENOR A 100 %	0,9
IGUAL O MAYOR A 100 %	1,0

(*) En porcentaje sobre el importe de distribución de dividendos resultante del presupuesto aprobado por el Consejo de Administración de BANKIA.

Este acceso al Sistema de Retribución Variable entra en vigor a la fecha de la firma del presente Acuerdo y se tendrá en cuenta por primera vez, con la Retribución Variable devengada en el ejercicio 2016 y que se abonará en el primer trimestre del año 2017.

Las Secciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo serán informadas, de manera anual, de las propuestas de pago de dividendos recomendadas por el Consejo de Administración del Banco.

2. RETRIBUCIÓN VARIABLE TARGETS MÍNIMAS Y MÁXIMAS

Se acuerda modificar, en aquello que se menciona expresamente en el presente texto, los apartados 7.2.f, 7.2.g (únicamente para Gerentes de Empresa y Gestores de Carteras Específicas) y 7.2.i del Acuerdo Laboral de fecha 26 de noviembre de 2012, relativo al Sistema de Retribución Variable aplicable en BANKIA, manteniéndose éste en vigor en todo lo no mencionado a continuación:

A. Nuevas Retribuciones Variables Target:

Se establecen las siguientes Retribuciones Variables Target:

FUNCIÓN	NIVEL OFICINA	RETRIBUCIÓN VARIABLE TARGET	
		MÍNIMA	MÁXIMA
DIRECTOR DE OFICINA	A	9.000	15.000
	B	8.000	13.000
	C	7.500	11.000
	D	6.200	9.000
	E	5.100	9.000
SUBDIRECTOR DE OFICINA	A	4.800	5.000
	B	4.200	5.000
	C	3.200	4.500
	D	3.000	4.500
	E	2.400	4.500
GERENTE DE EMPRESAS (*)	---	5.000	9.000

FUNCIÓN	NIVEL OFICINA	RETRIBUCIÓN VARIABLE TARGET	
		MÍNIMA	MÁXIMA
GESTORES DE CARTERAS ESPECÍFICAS (*)	---	3.600	5.000
COMERCIAL	---	1.250	2.500

(*) A partir de la entrada en vigor de las Nuevas Retribuciones Variables Targets, queda incluido en esta cuantía el incremento adicional de la Retribución Variable actual establecido en los puntos 1 y 2 del apartado 7.2.g. del Acuerdo Laboral de fecha 26 de noviembre de 2012, relativo al Sistema de Retribución Variable aplicable en BANKIA.

B. Criterios generales de asignación de las nuevas Retribuciones Variables Target:

A partir del 1 de enero de 2017, se determinará la nueva Retribución Variable Target de cada persona dependiendo de la función que desempeñe y el Nivel de su Oficina, en su caso, a dicha fecha, aplicando los siguientes criterios:

- Aquellas personas cuya Retribución Variable Target sea superior a la Retribución Variable Target máxima establecida para la función que desempeñe indicada en el apartado A anterior, se le asignará como nueva Retribución Variable Target la máxima indicada.

- Aquellas personas cuya Retribución Variable Target sea inferior a la Retribución Variable Target mínima establecida para la función que desempeñe indicada en el apartado A anterior, se le asignará como nueva Retribución Variable Target la mínima indicada.

- Aquellas personas cuya Retribución Variable Target se encuentre entre la mínima y la máxima establecida para la función que desempeñe indicada en el apartado A anterior, mantendrá inalterada la Retribución Variable Target.

C. Criterios específicos para el recálculo de la Retribución Variable Target de Directores y Subdirectores de Oficina ante cambios de Nivel de Oficina:

Si como consecuencia del cambio de Nivel de Oficina, la Retribución Variable Target asignada al Director y Subdirector de Oficina en el momento del cambio se encontrara situada entre el rango mínimo y máximo de Retribución Variable Target establecido para el nuevo Nivel de Oficina, se le mantendrá la Retribución Variable Target que tiene asignada en ese momento. No obstante lo anterior:

- En el caso que dicha Retribución Variable Target sea superior a la Retribución Variable Target máxima del nuevo Nivel de Oficina, indicada en el apartado A anterior, se le asignará como nueva Retribución Variable Target la máxima indicada para el nuevo Nivel de Oficina.

- En el caso que dicha Retribución Variable Target sea inferior a la Retribución Variable Target mínima del nuevo Nivel de Oficina, indicada en el apartado A anterior, se le asignará como nueva Retribución Variable Target la mínima indicada para el nuevo Nivel de Oficina.

A partir del 1 de enero de 2017, cuando por cambio de Oficina o de Nivel por aplicación sucesiva en cada ejercicio del Sistema de Clasificación de Oficinas, los Directores y Sudirectores recuperen un Nivel que hubieran tenido en ejercicios precedentes, se les aplicará la Retribución Variable Target que hubieran tenido en dicho Nivel o, en el caso de que dicha Retribución Variable Target fuera superior a la Retribución Variable Target máxima del Nivel recuperado, se le asignará como nueva Retribución Variable Target la máxima indicada para el nuevo Nivel. Este criterio se aplicará en los dos años siguientes a la pérdida de un Nivel por cambio o aplicación del Sistema.

D. <u>Criterios específicos para el recálculo de la Retribución Variable Target ante ceses en la función:</u>

En los casos en los que se produzca un cambio de función o de nivel de responsabilidad de las personas que desempeñen la función de Director de Oficina, Subdirector de Oficina, Gerentes de Empresas, Gestores de Carteras Específicas y cualquier otra función que conlleve la adaptación y/o modificación de Retribución Variable Target y que dejen de ejercer dicha función, no se les podrá aplicar una reducción en el importe de su Retribución Variable Target superior al 50%. No obstante lo anterior:

- Si el importe resultante estuviera comprendido entre la Retribución Variable Target mínima y máxima de la nueva función que pase a desempeñar, indicada en el apartado A anterior, aquella será su nueva Retribución Variable Target.

- En el caso que el importe resultante fuera superior a la Retribución Variable Target máxima de la nueva función que pase a desempeñar, indicada en el apartado A anterior, se le asignará como nueva Retribución Variable Target la máxima indicada para la nueva función.

- En el caso que el importe resultante fuera inferior a la Retribución Variable Target mínima de la nueva función que pase a desempeñar, indicada en el apartado A anterior, se le asignará como nueva Retribución Variable Target la mínima indicada para la nueva función.

SEGUNDO.- <u>CONDICIONES Y CRITERIOS DE APLICACIÓN PARA LOS GESTORES DE CARTERAS ESPECÍFICAS</u>

Para aquellos Gestores que gestionen Carteras Específicas, le serán de aplicación las condiciones y criterios siguientes:

1. <u>CARRERA PROFESIONAL Y CONDICIONES</u>

A. Las ponderaciones que serán de aplicación a los Gestores de Carteras Específicas con objetivos asignados sobre su cartera, en relación con cada uno de los elementos del Sistema de Retribución Variable, serán los siguientes:

FUNCIÓN	PONDERACIÓN		
	V1	V2	V3
GESTORES DE CARTERAS ESPECÍFICAS	5%	75%	20%

Los Gestores de Carteras Específicas tendrán establecidos unos objetivos individuales que no podrán superar el 70% del cómputo general de su V2, siendo el 30% restante correspondiente con los objetivos de su centro de trabajo.

Se establece para los Gestores de Carteras Específicas y mientras realicen la función, una Retribución Variable Target mínima de 3.600 €, sin perjuicio de lo establecido en el *Punto 2 del Epígrafe PRIMERO* del presente Acuerdo.

En los supuestos de reducción de jornada por cuidado de hijos, no será de aplicación la reducción de la Retribución Variable obtenida en la proporción de sus objetivos individuales o de cartera, en el caso que éstos no se vieran previamente reducidos. Este supuesto tendrá efectos a partir del 1 de enero de 2017. El mismo criterio se aplicará a los Gerentes de Empresas.

B. Los Gestores de Carteras Específicas podrán ascender por acumulación de puntos, en tanto desempeñen la referida función, hasta el Nivel Retributivo V PDP 14.

Asimismo, para aquellos Gestores de Carteras Específicas que ostenten el Nivel Retributivo VII PDP 17, podrán ascender hasta el Nivel Retributivo VI PDP 16 por la acumulación de 80 puntos adicionales.

Una vez alcanzado el Nivel Retributivo V PDP 14, no podrán pasar de ésta por la mera acumulación de puntos, dejándose de acumular Puntos PDP.

C. Se establece para los Gestores de Carteras Específicas, los cuales tendrán asignados objetivos individuales, un Coeficiente Multiplicador de Puntos PDP de 1,15 siempre que el grado de consecución de V2 de su cartera sea igual o superior a 70%.

Desde el momento en que los Gestores de Carteras Específicas dejen de ejercer la función, dejará de aplicarse el Coeficiente Multiplicador indicado anteriormente, pasando la puntuación PDP a ser la resultante de la normal aplicación del Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional establecido en el Banco.

D. Los Gestores de Carteras Específicas percibirán un Complemento Funcional por importe de hasta 2.000 € euros brutos anuales, de naturaleza no compensable, no absorbible y no revisable, siempre que su Retribución Fija anual sea inferior a 48.000 € brutos anuales.

No obstante lo anterior, en el caso que la Retribución Fija anual que percibe el Gestor de Cartera Específica sea inferior a la cuantía de 48.000 € brutos anuales y exista una diferencia menor a 2.000 € brutos anuales respecto a dicha cuantía, el importe del citado complemento funcional será la diferencia que medie entre la Retribución Fija

anual que percibe el Gestor y la citada cuantía de 48.000 € brutos anuales. Este complemento tendrá la misma naturaleza que el indicado en el párrafo anterior.

Dicho complemento dejará de percibirse desde el momento en que la Retribución Fija anual del Gestor sea igual o superior a 48.000 € brutos anuales o desde que deje de desempeñar la función de Gestor de Carteras Específicas.

E. Aquellos Gestores de Carteras Específicas que ostenten un Nivel Retributivo inferior a Nivel Retributivo XII PDP 22, percibirán un complemento funcional equivalente a la diferencia que exista en cada momento entre la Retribución Fija que corresponda al Nivel Retributivo que el Gestor de Carteras Específicas ostente y la Retribución Fija correspondiente al Nivel Retributivo XII PDP 22, siempre que se acredite un desempeño en la referida función de, al menos, 18 meses.

Este complemento dejará de percibirse en el momento de adquirir el Nivel Retributivo XII PDP 22 o desde que se deje de desempeñar la función de Gestor de Carteras Específicas.

2. HORARIO LABORAL

En aras a facilitar la aplicación de la flexibilidad horaria de los Gestores de Carteras Específicas establecida en el Acuerdo Laboral de fecha 26 de noviembre de 2012, se establece los siguientes criterios horarios para los Gestores de Carteras Específicas a realizar de lunes a viernes, durante todo el año:

Entrada flexible entre las 8:00 horas y las 9:00 horas y salida mínima a las 14:30 horas (periodo obligatorio) y realización de un mínimo de 100 tardes al año. Para el cómputo de las referidas tardes, se tendrá en cuenta todo tipo de actividad profesional relacionada con el desempeño de su función.

La duración horaria de cada tarde será de, al menos, 2 horas y se realizarán, preferiblemente, de lunes a jueves.

El número mínimo de las 100 tardes anuales a realizar será proporcional al tiempo de servicio efectivo desempeñado en la función durante el año natural.

Entre la jornada de mañana y la jornada de tarde deberá mediar, al menos, 1 hora.

Entre el final de una jornada diaria y el inicio de la siguiente mediará un periodo mínimo de 12 horas.

Se establece que la duración de la jornada efectiva semanal deberá estar comprendida entre las 35 horas y las 42 horas.

Abono de almuerzo los días de trabajo en jornada de tarde, por importe de 9 €.

3. PERSONAS ADSCRITAS A LA DIRECCIÓN DE NEGOCIO MULTICANALIDAD Y QUE PRESTAN SERVICIO DIRECTAMENTE AL CLIENTE

A las personas que se encuentren adscritas a la Dirección de Negocio Multicanal que prestan servicio directamente al cliente y que tengan objetivos asignados sobre su cartera a fecha 1 de octubre de 2016, serán consideradas a todos los efectos Gestores de Carteras Específicas, siéndoles de aplicación las condiciones establecidas en el *Punto 1* anterior, relativo a las "CARRERA PROFESIONAL Y CONDICIONES" de los Gestores de Carteras Específicas, excepto el horario laboral, que continuará vigente el regulado en el *Epígrafe QUINTO* del Acuerdo Laboral, de fecha 10 de septiembre de 2015.

Por tanto, al tener este colectivo de personas la consideración de Gestor de Carteras Específicas, se deroga de manera expresa y queda sin efecto el número máximo indicado de 200 personas que podían quedar adscritas a esta Dirección, recogido en el *Epígrafe QUINTO* del Acuerdo Laboral de 10 de septiembre de 2015.

Respecto al importe del complemento indemnizatorio que actualmente vienen percibiendo en virtud del referido Acuerdo Laboral, éste quedará sustituido por el importe del complemento regulado en el *Punto 1* anterior, pasándose a percibirse bajo la rúbrica de complemento funcional, no siendo acumulable por tanto ambas cantidades.

Las nuevas condiciones únicamente serán de aplicación en tanto se mantenga la adscripción de la persona a la Dirección de Negocio Multicanal prestando servicio directamente al cliente y tengan objetivos asignados sobre su cartera.

4. DETERMINACIÓN DEL NÚMERO DE GESTORES DE CARTERAS ESPECÍFICAS

Adicionalmente al número de Gestores de Carteras Específicas y personas adscritas a la Dirección de Negocio Multicanalidad existente a la fecha de firma del presente Acuerdo, la Entidad podrá nombrar a otros Gestores de Carteras Específicas en función de sus necesidades organizativas y comerciales.

No obstante, el número de nuevos nombramientos hasta el 31 de diciembre de 2018, no podrá exceder del 10% de la plantilla existente a 30 de junio de 2016, sin considerar a estos efectos las contrataciones realizadas a partir del 1 de enero de 2016, ni cualquier variación sobre la plantilla que suponga un incremento o decremento como consecuencia de cualquier situación extraordinaria que afecte a la Entidad.

En enero de 2019, la Entidad se compromete a abrir una nueva mesa de negociación con las partes firmantes del presente Acuerdo, en la que informará sobre la evolución del número de Gestores de Carteras Específicas, los resultados de las diferentes líneas y necesidades de negocio, situación de la Entidad y previsiones futuras.

TERCERO.- ESTABLECIMIENTO DE FLEXIBILIDAD HORARIA EN DETERMINADAS DIRECCIONES DE LOS SERVICIOS CENTRALES DEL BANCO

1. Con carácter general, el horario laboral que se realizará en aquellas Direcciones pertenecientes a los Servicios Centrales del Banco será el general establecido en el Convenio Colectivo de aplicación en cada momento.

2. Aquellas personas que decidan adscribirse a la flexibilidad horaria regulada en el presente *Epígrafe*, podrán optar por realizar alguno de los siguientes horarios:

A. Horario 1:

Durante todos los días del año, entrada flexible entre las 7:45 horas y las 9:00 horas y salida mínima a las 14:30 horas. En aquellos casos en los que el trabajador, por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, la jornada diaria podrá comenzar a las 9:30 horas.

Además, en cómputo anual, deberán ser realizadas un número de tardes equivalentes a las establecidas en el Convenio Colectivo vigente en cada momento. La duración de cada tarde será de, al menos, 2 horas.

Entre la jornada de mañana y la jornada de tarde deberá mediar, al menos, 1 hora.

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente mediará un mínimo de 12 horas.

Se establece que la duración de la jornada efectiva semanal deberá estar comprendida entre las 35 horas y las 42 horas.

Abono de almuerzo por importe de 9 € los días de trabajo en jornada de tarde, siempre que la duración de ésta sea de, al menos, 2 horas y mientras se trabaje más de una tarde a la semana.

Los Gerentes de Empresas realizarán el presente horario.

B. Horario 2:

Será el establecido en el Convenio Colectivo con carácter general, si bien con la siguiente flexibilidad diaria:

- Periodo comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de abril:

  L, M, X y V: entrada flexible entre las 7:45 horas y las 8:15 horas y salida flexible entre las 14:45 horas y las 15:15 horas.

  J: mañanas, entrada flexible entre las 7:45 horas y las 8:15 horas y salida flexible entre las 14:15 horas y las 14:45 horas; tardes, entrada flexible entre las 15:45 horas y las 16:15 horas y salida flexible entre las 18:45 horas y las 19:15 horas.

- Periodo comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre:

  L, M, X, J y V: entrada flexible entre las 7:45 horas y las 8:15 horas y salida flexible entre las 14:45 horas y las 15:15 horas.

3. En todo caso, para hacer efectiva la flexibilidad horaria indicada en los puntos anteriores, el servicio deberá quedar debidamente cubierto.

4. Para un adecuado conocimiento y seguimiento de la jornada laboral, los trabajadores tendrán acceso a la información de la jornada efectiva que realicen.

CUARTO.- CONSIDERACIONES COMUNES A LOS EPÍGRAFES SEGUNDO Y TERCERO DEL PRESENTE ACUERDO

1. El desempeño de la función de Gestor de Carteras Específicas y la adscripción a alguno de los horarios flexibles por parte de las personas que prestan servicios en determinadas Direcciones de los Servicios Centrales del Banco, tendrá carácter voluntario.

2. El horario a realizar deberá ser consensuado con su Responsable.

3. No se prestará servicio en las tardes del 24 y 31 de diciembre, 5 de enero y Jueves Santo.

4. Los Gerentes de Empresa realizarán el Horario 1 establecido en el *Punto 2* del *Epígrafe TERCERO* del Presente Acuerdo.

5. La realización de cualquiera de estos horarios, no conlleva la modificación ni la sustitución de la jornada anual establecida en el Convenio Colectivo de aplicación en cada momento. Asimismo y en cualquier caso, la jornada anual no podrá superar la establecida en el Convenio Colectivo vigente en cada momento.

6. Estos horarios no modifican aquellos horarios singulares existentes a la fecha de la firma del presente Acuerdo, tanto en Servicios Centrales, como en Agrupaciones de Negocio.

7. Para determinadas Direcciones de los Servicios Centrales del Banco y por necesidades del Servicio, se podrán establecer horarios singulares conforme a lo que establezca la normativa vigente y Convenio Colectivo vigente en cada momento.

QUINTO.- MODIFICACIÓN DEL TIPO DE INTERÉS MÍNIMO EN PRÉSTAMOS ADQUISICIÓN DE VIVIENDA HABITUAL Y CAMBIO DE VIVIENDA HABITUAL

Las Partes acuerdan modificar, en relación con los Préstamos para adquisición de vivienda habitual y cambio de vivienda habitual regulados en los artículos 62 y 63 del Convenio Colectivo para las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro para los años 2015-2018, el tipo de interés mínimo de los mismos al 0,1 %, a partir del día 1 de octubre de 2016 (para los recibos que se inician en el mes de octubre 2016).

Por otra parte, atendiendo a las condiciones especiales para el mantenimiento o conversión de los préstamos de vivienda de Convenio en vigor de las personas que causaron baja en BANKIA, durante los distintos procesos de reestructuración de plantilla llevados a cabo por la Entidad en los últimos años, se acuerda extender las condiciones del Convenio Colectivo para las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro para los años 2015-2018 relativas al tipo de interés mínimo para los préstamos de vivienda, 0,9% para 2017 y 0,5% a partir de 2018 (en ambos casos para recibos iniciados en el mes de enero), a los préstamos en vigor a 1 de enero de 2017, de los siguientes colectivos:

1. Prejubilados que causaron baja en la Entidad, o las Cajas que la integraron, en el marco del Acuerdo Laboral de 14 de diciembre de 2010 y sean titulares de préstamos de vivienda de Convenio.

2. Personas titulares de préstamos de Convenio que causaron baja en la Entidad con motivo de los procesos de externalización recogidos a continuación, siempre y cuando estas personas estén de alta a 1 de enero de 2017 en la empresas de servicios a las que fueron incorporados y mientras mantengan sus ingresos de nómina domiciliados en BANKIA:

A. Empleados incorporados a la sociedad "New Truro España, S.L." (actualmente Wedo It), según Acuerdo Laboral de 12 de abril de 2013.

B. Empleados incorporados a la sociedad "ManpowerGroup Solutions, S.L.U.", según Acuerdo Laboral de 8 de julio de 2013.

C. Empleados incorporados a la sociedad "Accenture Outsourcing Services, S.A.", según Acuerdo Laboral de 23 de septiembre de 2013.

D. Empleados incorporados a la sociedad "Promontoria Plataforma, S.L.U." (actualmente Haya Real State), según Acuerdo Laboral de 10 de octubre de 2013.

E. Empleados incorporados a la sociedad "Grant Thornton Outsourcing Services, SLP", según Acuerdo Laboral de 28 de noviembre de 2013.

F. Empleados incorporados a la sociedad "Energuia Web, S.A.", según Acuerdo Laboral de 18 de diciembre de 2013.

3. Personas que causaron baja voluntaria o por designación directa de la Entidad en el marco del Acuerdo Laboral de 8 de febrero de 2013 y que a fecha 1 de enero de 2017 hayan convertido sus préstamos de vivienda de Convenio, según las condiciones recogidas en el aparatado V del citado Acuerdo Laboral.

SEXTO.- PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

1. APORTACIÓN POR RETRIBUCIÓN VARIABLE –COLECTIVO IDENTIFICADO-

A tenor de lo establecido en el *MANIFIESTAN III* del presente Acuerdo, dentro de los procesos de adaptación que se están llevando a cabo en la Política Retributiva de nuestra Entidad, queda pendiente de aplicar el apartado referido a las aportaciones al Plan de Pensiones de Empleo cuya base de cálculo se realiza en función de la Retribución Variable, por lo que se hace necesario adaptar las Especificaciones de modo que, de una forma lo más sencilla y transparente posible, quede determinada la aportación a realizar por la Retribución Variable para el colectivo identificado.

Para ello, se propone adaptar las especificaciones del Plan de Pensiones de Empleados del Grupo Bankia, en el sentido de determinar el importe de la base de cálculo para la aportación sobre retribución variable con independencia de que esta se perciba en la nómina *(efectivo)* o a través de otro instrumento *(acciones)* y/o de que su percepción quede diferida.

Por este motivo, las Partes acuerdan la modificación de la aportación sobre Retribución Variable en los siguientes términos:

"A efectos de determinar la base de aportación sobre retribución variable, el cálculo se realizará sobre el importe total que corresponda a cada participe en el trimestre en que se reconozca y cuantifique el derecho a su percepción, con independencia de que su importe se difiera o se perciba en cualquier otro instrumento."

2. ADAPTACIÓN DE LAS ESPECIFICACIONES SOBRE LA REVISIÓN DE COMPLEMENTOS POR PENSIÓN

Las Especificaciones del Plan de Pensiones recogen las condiciones de revisión de las prestaciones conforme al Convenio Colectivo de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, recogiendo bien la referencia al Convenio Colectivo, bien reproduciendo el texto del artículo 75.1 del citado cuerpo normativo.

Por este motivo, las Partes acuerdan la modificación de las Especificaciones del Plan de Pensiones de empleados, en lo referente a la revisión de las Prestaciones, para que aquellas que actualmente estén referenciadas, directa o indirectamente, al Convenio Colectivo, apliquen las condiciones de revisión recogidas en el Convenio Colectivo vigente en cada momento.

3. CUANTÍA MÍNIMA DE APORTACIÓN ANUAL EN EL RÉGIMEN DE APORTACIÓN DEFINIDA PARA EL COMPROMISO POR JUBILACIÓN

El Acuerdo Laboral de 7 de julio de 2015 sobre el sistema de Previsión Social Complementaria de Bankia establecía, en su capítulo I, articulo I.1.E una cuantía mínima de aportación anual equivalente al 4% sobre la retribución fija (ó 3% para los empleados que no hayan cumplido cuatro años de prestación efectiva de servicios en la Entidad) y al 2% sobre la retribución variable.

Al darse la circunstancia de que para la mayor parte de los empleados, para los que opera este mínimo, correspondería regularizar anualmente la diferencia entre la aportación correspondiente a su base y porcentaje de origen y el mínimo citado, se acuerda invertir este criterio de modo que se apliquen directamente en las aportaciones trimestrales los mínimos sobre retribución fija y variable, procediendo anualmente a complementar los casos en que la aplicación de los porcentajes y bases de origen sean más beneficiosos para el empleado.

En este sentido, con carácter anual, se determinará el importe de aportación que hubiera correspondido a cada partícipe en caso de haberse aplicado los porcentajes de aportación establecidos en el citado Acuerdo Laboral de 7 de julio de 2015 (anexo A apartado II – porcentaje s/ Base de aportación del colectivo), sobre las bases de aportación para la jubilación calculadas en función de los criterios establecidos para su colectivo de origen (anexo A apartado III). En caso de que la aportación resultante fuera superior al total de aportaciones acumuladas en el ejercicio se realizará una aportación adicional por la diferencia o se incrementará la última aportación del ejercicio por el importe que corresponda a dicha diferencia.

No obstante, para aquellos colectivos que con carácter general, bien por tener porcentajes de aportación superiores sobre retribución fija y variable, bien por tener porcentajes *ad personam* sobre su base de origen, resulten aportaciones superiores, no siendo preciso aplicar los mínimos anuales, se continuarán realizando las aportaciones conforme a las bases y porcentajes que les correspondan.

Esta modificación en el régimen de aportaciones se aplicará a partir de la que corresponda al primer trimestre de 2017.

SÉPTIMO.- RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD PARA LAS PERSONAS QUE HAN PRESTADO SERVICIOS A TRAVÉS DE CONTRATOS TEMPORALES Y DEL TIEMPO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EFECTIVO EN EL DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN DE AYUDANTE DE DIRECCIÓN EN LAS ENTIDADES QUE CONFORMARON BANKIA (Caja Madrid, Bancaja, Caja Insular de Canarias, Caja Ávila, Caja Laietana, Caja Segovia, Caja Rioja)

1. RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD PARA LAS PERSONAS QUE HAN PRESTADO SERVICIOS A TRAVÉS DE CONTRATOS TEMPORALES EN LAS ENTIDADES QUE CONFORMARON BANKIA

BANKIA reconocerá el tiempo efectivo de prestación de servicios a las personas que se encuentren en activo a la fecha de firma del presente Acuerdo y que hayan prestado servicios a través de contratos temporales, bien directamente en la entidad de origen que se integró en BANKIA, bien a través de una empresa de trabajo temporal, exclusivamente a los siguientes efectos:

A. Indemnizatorios.

B. Ascensos por antigüedad: para las personas que a la firma del presente acuerdo tengan derecho a la promoción por experiencia, conforme a los dispuesto en el artículo 24 del Convenio Colectivo vigente, se les reconoce el citado tiempo de prestación de servicios para perfeccionar el siguiente ascenso, salvo en los casos en los que su Nivel retributivo actual sea superior al que le hubiera correspondido por la mera aplicación del Convenio Colectivo. Este reconocimiento se aplicará con efectos del 1 de enero de 2017.

A los efectos de acreditar la prestación de servicios a través de un contrato temporal en una entidad de las que se integró en BANKIA, los empleados deberán aportar:

- Certificado de vida laboral expedido por la Seguridad Social.

- Adicionalmente, en el caso que la prestación de servicios se realizara a través de un Empresa de Trabajo Temporal, certificado emitido por dicha Empresa de Trabajo Temporal con el detalle de los periodos de prestación de servicio: fecha de alta, fecha de baja y días de prestación de servicio.

2. RECONOCIMIENTO DEL TIEMPO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EFECTIVO EN EL DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN DE AYUDANTE DE DIRECCIÓN EN LAS ENTIDADES QUE CONFORMARON BANKIA

Asimismo, se reconocerá el tiempo de prestación de servicio efectivo a aquellas personas que desempeñaron la función de Ayudantes de Dirección en las Entidades que conformaron BANKIA, a efectos de determinar tanto la cuantía, como el tiempo necesario para consolidar el Complemento Funcional establecido en el apartado 9.h.1 del Acuerdo Laboral de 26 de noviembre de 2012, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- Que en el momento de la incorporación a BANKIA vinieran desempeñando la función.

- Que a la fecha de la firma del presente Acuerdo y de manera continuada, sigan desempeñando la misma.

Este reconocimiento se aplicará con efectos del 1 de enero de 2017.

OCTAVO.- ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA

1. ENTRADA EN VIGOR

El presente Acuerdo entrará en vigor según se especifica a continuación:

EPÍGRAFE DEL ACUERDO	FECHA ENTRADA EN VIGOR
RETRIBUCIÓN VARIABLE TARGETS MÍNIMAS Y MÁXIMAS	01.01.2017
CONDICIONES Y CRITERIOS DE APLICACIÓN PARA LOS GESTORES DE CARTERAS	01.10.2016 *(1) (3)*
GERENTES DE EMPRESAS	01.10.2016 *(1) (3)*
FLEXIBILIDAD HORARIA EN DETERMINADAS DIRECCIONES DE SERVICIOS CENTRALES	01.10.2016 *(2) (3)*
MODIFICACIÓN DEL TIPO DE INTERÉS MÍNIMO DE EMPLEADOS ACTIVOS	01.10.2016
MODIFICACIÓN DEL TIPO DE INTERÉS MÍNIMO DE PERSONAS QUE HAN CAUSADO BAJA	01.01.2017
PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA	01.01.2015 *(4)*

(1) A excepción de las condiciones de Retribución Variable, que serán de aplicación con efectos del día 1 de enero de 2017.
(2) En prueba piloto durante el último trimestre de 2016. Durante dicho periodo, las personas que se adscriban a realizar los Horario 1 y Horario 2, deberán comunicarlo a su Responsable.
(3) Previo establecimiento e implantación de control horario y sistema de registro de jornada. En el caso que no estuvieran implantados los mismos a fecha de la entrada en vigor indicada anteriormente, se considerará como nueva fecha de entrada en vigor, el día siguiente al de su implantación efectiva.
(4) A excepción de las cuantías mínimas de aportación anual en el régimen de aportación definida para el compromiso por jubilación, que entrará en vigor a partir de la aportación que corresponda al primer trimestre de 2017.

2. VIGENCIA

El presente Acuerdo tendrá una vigencia indefinida, a excepción de lo regulado en el *Epígrafe TERCERO* del mismo, el cual, tendrá una vigencia anual una vez finalizado el periodo de prueba piloto indicado y será renovable de manera tácita por el mismo periodo, salvo denuncia expresa por parte de la mayoría social firmante del Acuerdo o por parte del Banco.

NOVENO.- MEDIDA DE CONCILIACIÓN

A tenor de la nueva regulación establecida por el artículo 38.3 del Convenio Colectivo de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro 2015-2018, en relación con el permiso no retribuido de hasta 20 horas anuales para los supuestos de acompañamiento tasados en el mismo, se acuerda aumentar el citado permiso no retribuido hasta un máximo de 30 horas anuales. Para poder disfrutar del referido permiso se deberá acreditar su necesidad, siendo necesaria la previa autorización por parte de la Entidad.

El tiempo disfrutado deberá ser obligatoriamente recuperable por parte del empleado en la forma que señale BANKIA en cada momento.

DÉCIMO.- PLAN DE IGUALDAD Y PROTOCOLO PARA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Las Partes acuerdan establecen el Plan de Igualdad de Bankia, así como el Protocolo para la Previsión del Acoso Sexual, Laboral y por Razón de Sexo, anexando ambos documentos al presente Acuerdo.

UNDÉCIMO.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

1. Las partes firmantes se comprometen a constituir una Comisión de Seguimiento, con celebración de reuniones bimensuales, que tendrá por finalidad la interpretación y seguimiento de las materias reguladas en el presente Acuerdo, así como la mediación, en su caso, en las posibles controversias que puedan surgir en la aplicación del mismo.

2. La citada Comisión de Seguimiento estará integrada por la representación de las Secciones Sindicales firmantes y por la representación del Banco.

Con carácter previo a la celebración de las referidas reuniones, se facilitará a las Secciones Sindicales firmantes la información y documentación necesaria para el debido cumplimiento de lo regulado en el presente Acuerdo.

DUODÉCIMO.- CLÁUSULA DE SUSTITUCIÓN

Todas las materias reguladas y mencionadas de manera expresa en el presente Acuerdo, sustituyen y modifican a las reguladas por anteriores Acuerdos, Pactos, Normas o Convenio Colectivo, quedando por tanto éstos vigentes en aquellas materias que no han sido reguladas por el presente Acuerdo.

Sin más asuntos que tratar las partes proceden a la firma del presente documento en el lugar y fecha arriba indicados.