

**ACUERDO DE PRINCIPIOS
ARMONIZACIÓN DE CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE BANKIA**

En Madrid, a 18 de julio de 2012 se reúnen las personas abajo indicadas en las respectivas representaciones que ostentan y, reconociéndose mutuamente capacidad para suscribir el presente documento:

Por la Parte Empresarial:

D^a. Marina Mateo Ercilla.
D. José Luis Barquero Martín.
D^a. Luisa Sagardoy Briones.
D^a. María Maesso Liñán.
D^a. Concepción Mendoza Pérez.

Por la Sección Sindical de CC.OO.:

D. Gabriel Moreno Flores.
D. José Julio Esteban Marcos.
D^a. Estrella Baeza Mayorga.
D. José Miguel Jiménez Martín.

Por la Sección Sindical de UGT:

D. Rafael Torres Posada.
D^a. Pilar Valdecabres Ortiz.
D^a. Gloria Jiménez Oliver.
D. Jose Gabriel Cruz Fincias.

Por la Sección Sindical de ACCAM:

D. Angel Bartolomé Moreno.
D. Jose Bañales Curiel.
D. José Ignacio Barragan Rabadán.
D. Antonio Sánchez Varela.

Por la Sección Sindical de SATE:

D. José Romero Herrero.
D. José Muñoz Morales.
D^a. Asunción Figuera a Sánchez.
D^a. Dolores Romero Ligeró.

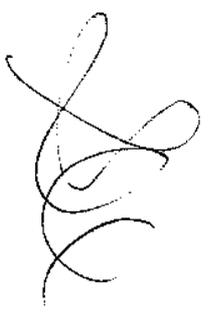
Por la Sección Sindical de CSICA:

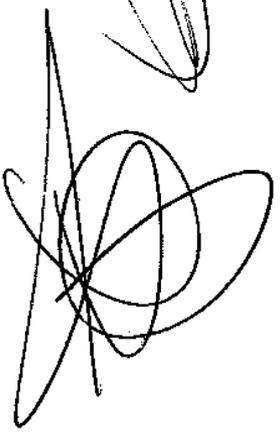
D. David Julio Ruíz Muñoz
D. Fernando Fernández Fuente.

Por la Sección Sindical de CGT:

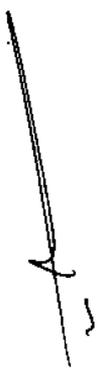
D. Juan Vicente Calderón Rodríguez.
D. Luis Ignacio Aloy Ramoer.

I.- SISTEMAS DE RETRIBUCIÓN VARIABLE Y PROMOCIÓN PROFESIONAL










RETRIBUCIÓN VARIABLE

ELEMENTOS DEL SISTEMA:

El grado de cumplimiento de las variables V1, V2 y V3 se medirá en porcentaje de cumplimiento de objetivos.

<p>V1</p> <ul style="list-style-type: none"> - Medirá los resultados globales de la Entidad y una parte de los mismos podrá adecuarse a los objetivos de las agrupaciones superiores. - Tendrá carácter anual, estará relacionada con la planificación anual y será aprobado por los órganos que correspondan. - Se informará a los firmantes del acuerdo de los objetivos y grado de cumplimiento de los mismos - Para 2012 sería: <ul style="list-style-type: none"> o margen financiero + comisiones o gastos de explotación 	
<p>V2</p> <ul style="list-style-type: none"> - Objetivos cuantitativos siempre que sea posible y podrán tener distintas ponderaciones en la medición del grado de consecución global. - La suma total ponderada de los cumplimientos de cada objetivo será el cumplimiento final a considerar. 	<p>140% máximo ↓ 100% esperada (target) ↓ 0% mínimo</p>
<p>V3</p> <ul style="list-style-type: none"> - Medirá aspectos del desempeño personal: <ul style="list-style-type: none"> o orientación a resultados, o orientación al cliente y o mejora continua. - La valoración se realizará por el responsable directo con la participación del gestor de RRHH, que velará por la objetividad de la evaluación y porque cumpla con un modelo meritocrático. - Cada elemento se valorará según los siguientes tramos: <ul style="list-style-type: none"> o 0 - 5: Inadecuado. o 5 - 7: medio. o 7 - 9: bueno. o 9 - 14: muy bueno. - El porcentaje de cumplimiento de cada elemento será el resultado de multiplicar por 10 la valoración obtenida. - Por debajo del 50%, el cumplimiento de cada elemento será cero. - El porcentaje de cumplimiento de V3 será la media de los porcentajes de cumplimiento de los tres elementos. - Las valoraciones que superen el 90% solo podrán corresponder a rendimientos excepcionales y requerirán autorización adicional de RRHH. 	<p>0% mínimo</p>

Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including a large signature at the top left, several signatures in the bottom left margin, and a signature at the bottom right.

**RETRIBUCIÓN VARIABLE
ELEMENTOS DEL SISTEMA:**

• **Ponderaciones:**

Función	V1	V2	V3
DIRECTOR	15%	75%	10%
SUBDIRECTOR	10%	75%	15%
COMERCIAL	5%	75%	20%

• **Retribución variable de referencia (target):**

DIRECTOR	A	7.500
	B	7.000
	C	6.500
	D	6.000
	E, DIR. DPTO y funciones equivalentes	5.000
SUBDIRECTOR	A	4.500
	B	4.000
	C	3.000
	D	2.800
	E	2.300
COORDINADOR y funciones equivalentes	3.000	
GERENTE EMPRESAS	2.000	
OTRAS FUNCIONES	1.200	
NUEVA INCORPORACIÓN	750 el primer año → 900 el segundo año → 1.200 el tercer año	

• **Red Oficinas:**

Bonus: 20% Retribución Variable a aquellas oficinas con mejor "V2", siempre que ésta sea superior al 130%.
Número máximo de oficinas con Bonus: 10% oficinas abiertas a 31.12.

• **Requisitos mínimos:**

	REQUISITO	SI NO SE ALCANZA
V1	55%	No se percibe esta parte
V2	60%	No se percibe esta parte
V3	55%	No se percibe esta parte

[Handwritten signatures and scribbles are present throughout the page, including a large signature at the top left and several others at the bottom.]

RETRIBUCIÓN VARIABLE

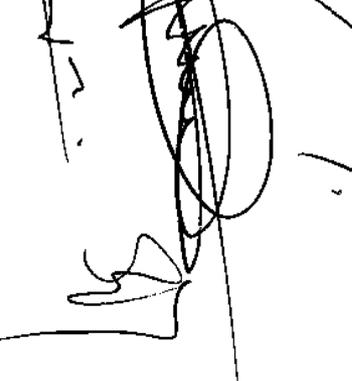
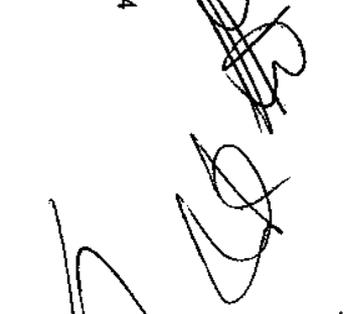
ELEMENTOS DEL SISTEMA:

Procedimiento:

- Valoración elementos (V1, V2, V3) finalizado el periodo de vigencia de cada uno de los elementos.
- Abono de la Retribución Variable en el mes de marzo del ejercicio siguiente. No se harán entregas a cuenta.
- IT: Proporcionalidad si la baja es superior a 120 días. Excepción: baja por enfermedad, accidente de trabajo y situaciones asimilables.
- Sólo se devenga si el trabajador está de alta a 31 de diciembre (excepto situaciones tasadas como Incapacidad Permanente, jubilación y fallecimiento).
- En los casos de cambio centro:
 - Si ha estado más de 120 días en un destino, se aplicará la "V2" más favorable de los destinos en los que ha estado más de 120 días, excepto el Bonus que sólo se percibirá por los días de permanencia en destinos que hayan generado derecho a bonus.
 - Si no ha estado más de 120 días, se aplicará de forma proporcional.

Revisión del sistema:

- Discrepancia "V2" (cuando el porcentaje de cumplimiento de "V2" es menor al 60%) solicitud escrita y argumentada a la D. Com/DN para la revisión de los resultados "V2". La D. Com/DN tiene un plazo para responder de 3 meses, se hará por escrito y de forma argumentada.
- Discrepancia "V3":
 - Los casos en que el porcentaje de cumplimiento "V3" sea menor al 55%: se revisan anualmente por los firmantes del acuerdo, previa autorización del evaluado y escrito argumentado.
 - Los casos en que el porcentaje de cumplimiento "V3" sea mayor al 55%: revisión por el superior jerárquico del evaluador previa solicitud por escrito de forma argumentada. Respuesta argumentada y por escrito en 3 meses.



PROMOCIÓN PROFESIONAL

Puntos PDP:

- Puntos V1 y V2: resultado de multiplicar el porcentaje de cumplimiento de V1 y V2 por 10 (por ejemplo, 70% → 7 puntos).
- Puntos V3: media de la valoración obtenida en los tres factores.

Ponderaciones PDP:

- FPV1 = puntos V1, ponderación 15%
- FPV2 = puntos V2, ponderación 65%
- FPV3 = puntos V3, ponderación 20%

Características del Sistema:

- Para pasar de PDP 17 necesario designación (salvo colectivos específicos).
- Se podrá alcanzar el PDP 16 por la acumulación de 100 puntos adicionales a los establecidos para el PDP 17.
- Cambio de PDP por designación durante un ejercicio: se asignarán los puntos correspondientes a la nueva posición y se acumularán puntos según días de permanencia en ésta.
- Continuarán devengándose trienios conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo y acuerdos internos.
- Persona que ha dirigido equipos y deja de dirigirlos podrá alcanzar como máximo la PDP superior a la ostentada en el momento que dejó de dirigir, siempre que no haya alcanzado la PDP máxima de su función.

Requisitos mínimos:

Requisito	Si no se alcanza
V1 6 puntos.	Necesario cumplir los 3 para acumular puntos
V2 5 puntos.	
V3 6,5 puntos	

Personas de nueva entrada: necesidad de prestación de servicios efectiva 200 días o más (descontando los periodos de baja por maternidad accidente de trabajo, vacaciones y permisos retribuidos).
En caso de Incapacidad Temporal de más de 100 días, se acumularán puntos de forma proporcional (excluye baja de maternidad y accidente de trabajo).

SISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE OFICINAS

Resultados oficinas a 31 de diciembre → Valoración Variables



- Inversión normal (saldo medios sin dudosos)
- Recursos clientes: (Saldo medios) Depósitos + Fondos de Inversión + Planes de Pensiones + Seguro de Ahorro + Valores Renta Fija y Variable (valor efectivo) + Patrimonio gestionado Banca Privada).
- Rentabilidad ROA (Margen de Explotación Analítico (antes de dotaciones/Activos Totales Medios))

RANKING POR DIMENSIÓN			
Mayor VN ↓	30% oficinas con mayor VN	10/30 oficinas con mayor ROA	A
		20/30 oficinas con mayor ROA	B
	Siguiente 35% oficinas > VN	5/35 oficinas con mayor ROA	C
		30/35 oficinas con mayor ROA	D
Menor VN		35% oficinas menor VN	D
		Nueva apertura (3 años)	E
			-

- Clasificación conjunta de las Oficinas de Empresas y Particulares
- Se revisa la clasificación anualmente con los datos a 31 de diciembre y se aplica al año siguiente.
- Existencia de Subdirector a criterio de Bankia en al menos el 45% de las oficinas.

Clasificación carteras de las Oficinas de Empresas:

- Valor cartera: Valor a 31 de diciembre de la suma de las rubricas inversión crediticia normal, depósitos, valores, fondos de inversión, ahorro, previsión y patrimonio banca privada.
- Distribución por volumen de negocio:
 - Carteras tipo A: 20% del total de carteras
 - Carteras tipo B: 40% del total de carteras
 - Carteras tipo C: 40% del total de carteras

(Handwritten signatures and scribbles are present throughout the page, including a large signature on the left and several smaller ones at the bottom.)

CONDICIONES DIRECTORES OFICINA PARTICULARES Y EMPRESAS

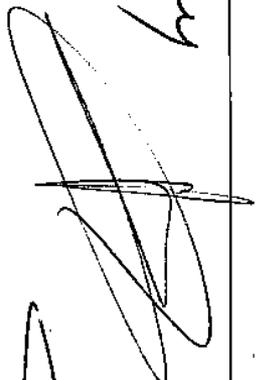
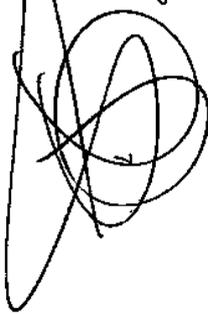
Nivel	PDP referencia (Nivel)	Coefficientes multiplicadores	RV referencia (target)
A	6 (N. II)	1, 40 si "V2" mayor o igual al 70%	7.500
B	8 (N. III)	1, 40 si "V2" mayor o igual al 70%	7.000
C	11 (N. IV)	1, 30 si "V2" mayor o igual al 70%	6.500
D	14 (N. V)	1, 30 si "V2" mayor o igual al 70%	6.000
E	15 (N. VI)	1, 20 si "V2" mayor o igual al 70%	5.000

- Complemento funcional compensable y absorbible por ascenso de nivel equivalente a la diferencia entre PDP ostentada y PDP de referencia.
- El nivel mínimo del director oficina es PDP 15, necesidad de 9 meses de acreditación.
- Un Director puede llegar hasta PDP 3 como máximo.
- La consolidación de Niveles sucesivos se llevará a cabo sólo por el sistema PDP.
- Condiciones aplicables a los Directores de Oficinas de Particulares y de Empresas.

Criterios recálculo por cambio funcional:

- Cambio de nivel/ pérdida función → adaptación/ pérdida del complemento.
- Si deja la función de Director de Oficina se le aplica una reducción del 50% de la RV de referencia, dentro de unos límites máximo y mínimo a especificar.
- Persona que ha dirigido equipos y deja de dirigirlos podrá alcanzar como máximo la PDP superior a la ostentada en el momento que deja de dirigir, salvo que haya alcanzado la PDP máxima de la función.






CONDICIONES SUBDIRECTORES

Nivel	Nivel ref.	Coefficiente multiplicador	RV referencia (target)
A	14 (V)	1,20 si "V2" mayor o igual al 70%	4.500
B	16 (VI)	1,20 si "V2" mayor o igual al 70%	4.000
C	17 (VII)	1,15 si "V2" mayor o igual al 70%	3.000
D	19 (IX)	1,15 si "V2" mayor o igual al 70%	2.800
E	20 (X)	1,10 si "V2" mayor o igual al 70%	2.300

- Complemento funcional compensable y absorbible por ascenso de nivel equivalente a la diferencia entre PDP ostentada y Nivel de referencia.
- El Subdirector no podrá pasar de PDP 12.
- Periodo de acreditación de 9 meses

Criterios recálculo por cambio funcional:

- Cambio de nivel/ pérdida función → adaptación/ pérdida del complemento.
- Si deja la función de Subdirector se le aplica una reducción del 50% de la RV de referencia, dentro de unos límites máximo y mínimo a especificar.
- Persona que ha dirigido equipos y deja de dirigirlos podrá alcanzar como máximo la PDP superior a la ostentada en el momento que deja de dirigir, salvo que haya alcanzado la PDP máxima de la función

[Handwritten signatures and scribbles are present throughout the page, including a large signature at the top left and several others at the bottom.]

CONDICIONES GERENTES DE CARTERAS EMPRESAS

- RV de referencia de 2.000€
- Incremento RV de referencia de 2.500€ si el porcentaje de cumplimiento de la cartera es igual o superior al 70%.
- Coeficiente multiplicador de 1,15 si el porcentaje de cumplimiento de la cartera es igual o superior al 70%
- Desarrollo PDP desde N X, PDP 20 hasta N V, PDP 12
- Ligado a jornada flexible, con el máximo establecido en el Convenio Colectivo.
- Período de acreditación de 9 meses para consolidar el PDP 20.
- Complemento funcional compensable por ascenso de nivel y no revisable hasta el Nivel / PDP de referencia de la cartera:

Cartera	Nivel	PDP
A	VIII	17
B	IX	18
C	X	20

Criterios recálculo por cambio funcional:

- Cambio de nivel o pérdida función → pérdida del complemento funcional
- Pérdida incremento de la RV de referencia y coeficiente.
- Si pasa a función de Comercial: reducción de la RV de referencia en un 50%, manteniendo la RV anterior a ejercer la función, si fuera superior.
- Si ha pasado de PDP 16 y deja la función de Gerente de empresas podrá alcanzar como máximo la PDP superior a la ostentada en el momento que deja la función, salvo que haya alcanzado la PDP máxima de la función.

(Handwritten signatures and scribbles are present throughout the page, including a large signature at the top left and several others at the bottom.)

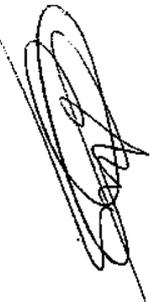
CONDICIONES GESTORES DE CARTERAS ESPECIFICAS

GESTORES DE CARTERAS ESPECIFICAS DE RED COMERCIAL:

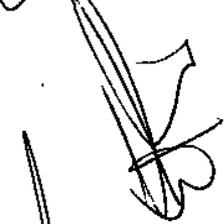
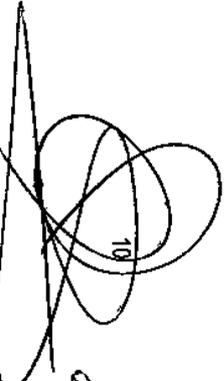
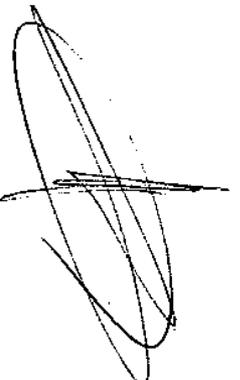
- Incremento de la RV de referencia en 1.400€ si el porcentaje de cumplimiento de la cartera es igual o superior al 70%.
- Coeficiente multiplicador de 1,10 si el porcentaje de cumplimiento de la cartera es igual o superior al 70%.
- Desarrollo PDP desde NXIII, PDP 23 hasta N VI, PDP 16.
- Ligado a jornada flexible, con el máximo establecido en el Convenio Colectivo.

Criterios recálculo por cambio funcional:

- Pérdida incremento de la RV de referencia y coeficiente.



Jury



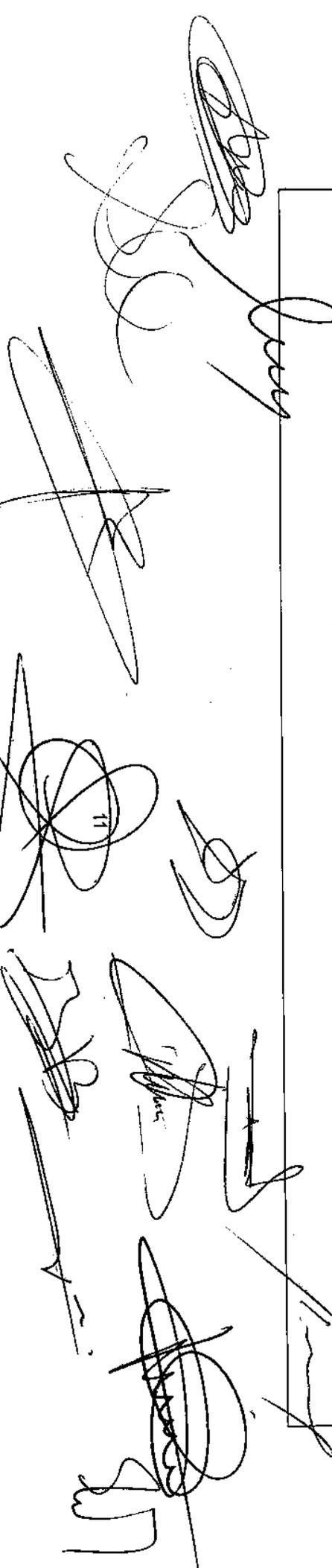
CONDICIONES TÉCNICOS/ GESTORES ESPECIALISTAS

TÉCNICOS/GESTORES ESPECIALISTAS

- Incremento RV de referencia que en total puede llegar hasta 3.000€.
- Desarrollo PDP desde N X, PDP 20 hasta N V PDP 12.
- Complemento funcional de 2.200€ compensable por ascenso de nivel si el PDP ostentado es inferior a PDP 12. (no revisable).
- Podrán tener objetivos individuales, de equipo o mixtos.
- Ligado a aportación, implicación, etc.
- Ligado a jornada flexible.
- Colectivo de 400 personas a criterio de Bankia.

Criterios recálculo por cambio funcional:

- Si ha pasado de PDP 16 y deja la función de Técnico/Gestor podrá alcanzar como máximo la PDP superior a la ostentada en el momento que deja la función, siempre que no haya alcanzado la PDP máxima de su función.
- Pérdida incremento de la RV de referencia y del complemento.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and scribbles. On the left, there is a large, complex scribble. In the center, there is a signature that appears to be 'Jury'. To the right of this, there are several other signatures, some of which are partially obscured by scribbles. One signature has the number '11' written next to it. At the very bottom, there are two more distinct signatures.

CONDICIONES EQUIPO VOLANTE

- Incorporación voluntaria.
- Periodo mínimo de permanencia 2'5 años. Plazo de 6 meses para atender solicitud de salida.

Compensaciones:

- Complemento funcional revisable, no compensable y no absorbible a partir de los 18 meses de prestación de servicios en Bankia:
 - 300€ prestación servicios en un área geográfica determinada.
 - 475€ si son varias áreas geográficas determinadas.

Valoración elementos SVR:

- "V2" ½ puntuaciones de la DN
- "V3" realizada por RRHH previo informe Directores oficinas en las que haya prestado servicios de manera más continuada.

Criterios recálculo por cambio funcional:

- Pérdida complemento.

Handwritten signatures and initials are present throughout the page. A prominent signature 'Jury' is written vertically in the center. Other signatures are located at the top, bottom, and right sides. There are several circular stamps or stamps, some of which appear to be official seals or marks.

CONDICIONES AYUDANTES DIRECCIÓN

- Complemento funcional no compensable, no absorbible y revisable.

Tiempo	Dirección, D.Com,	DN, D.Div., D.Área
< 3 años	2.000€	1.800€
≥ 3 y < 6 años	4.000€	3.000€
> 6 años	6.000€	4.000€

- Nivel referencia XII (primer tramo), con periodo de acreditación de 9 meses
- Permanencia 6 años
- RV de referencia
 - Primer año 750€,
 - Segundo año 900€.
 - A partir del tercer año 2.200€ para Ayudantes de Dirección o Dirección Comercial y 1.800€ para D. Negocio, División, Área y resto.
- Ligado a dedicación horaria y confianza.

Criterios recálculo por cambio funcional:

- Si deja la función antes de que transcurran 10 años:
 - Pérdida del complemento funcional.
 - Pérdida de la RV de referencia.
- Si están más de 10 años consolida la RV de referencia y el complemento

[Handwritten signatures and scribbles are present throughout the page, including a large signature at the top left, a signature 'Jury' in the middle left, and several scribbled-out signatures at the bottom.]

ADAPTACIÓN SISTEMAS

RETRIBUCIÓN VARIABLE

- Caja Madrid: RV target de referencia Bankia =base actual x 10.
- Bancaja: RV target de referencia Bankia = RV máxima 2010 x 60%.
- Bancaja sin referencia
- Caixa Lalelana
- Caja Rioja
- Caja Segovia
- Caja de Avila: RV target de referencia Bankia = RV ½ percibida en los años 2010, 2009 y 2008.
- Caja Insular Canarias: RV target de referencia Bankia = RV de referencia de la función.

** Las personas de nueva entrada en Bankia, así como las que se incorporen al sistema de RV y que en sus Cajas de origen no tuvieran RV, durante dos años tendrán como RV de referencia la mínima de la función.

** Las personas que tuvieran RV en su Caja de origen y cambiaran de función a otra superior, percibirán durante dos años la RV de referencia mínima de la función.

** Las personas que tuvieran RV en su Caja de origen y que, ejerciendo la misma función, pasaran a prestar servicios en una oficina de nivel superior, mantendrán su RV en caso de que ésta fuera superior a la RV de referencia mínima de la función.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

- **Caja Madrid:**
 - Asignar puntos en la escala Bankia para la PDP que se ostente en el momento de la transformación.
 - El exceso de puntos acumulado sobre los mínimos de la PDP de Caja Madrid se suman a los anteriores, previa transformación a la nueva escala.
- **Resto Cajas:**
 - Asignar puntos correspondientes a la PDP mínima del nivel de cada persona.
 - Asignar puntos adicionales en los casos en que exista opción de ascender, por antigüedad u otros sistemas adicionales que tenga la Caja de procedencia.

SISTEMA DE PAGAS

PERSONAS PROCEDENTES DE LAS CAJAS

Año	Personas con pagas < 21	Personas con pagas > 21
2012	19 pagas (trienios sobre 18'5)	Mantienen las pagas de origen
2013	20 pagas (trienios sobre 18'5)	Mantienen las pagas de origen
2014	20 pagas (trienios sobre 18'5)	Mantienen las pagas de origen
2015	20 pagas (trienios sobre 18'5)	Mantienen las pagas de origen
2016	21 pagas (trienios sobre 18'5)	21 pagas (trienios sobre 18'5)*
2017	21 pagas (trienios sobre 18'5)	21 pagas (trienios sobre 18'5)

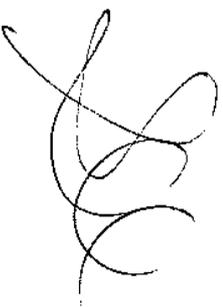
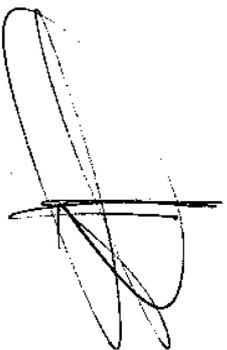
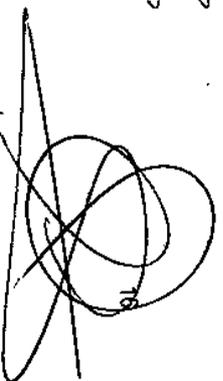
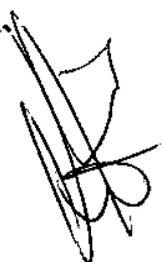
- Los ascensos que se produzcan a partir de 2016 se realizarán sobre 21 pagas, manteniéndose las ya consolidadas como un complemento personal no compensable, no absorbible y revisable conforme al salario base del Convenio Colectivo y no computable a efectos de trienios.

PERSONAS DE NUEVA ENTRADA

- Las personas de nueva entrada en Bankia percibirán el primer año las pagas mínimas que correspondan conforme al Convenio Colectivo, el segundo año 19 pagas y a partir del tercero se incorporarán al sistema que en que se encuentre el resto de los empleados de Bankia.

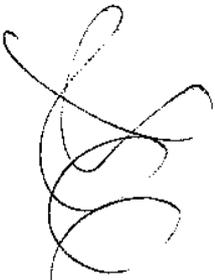
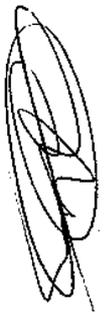
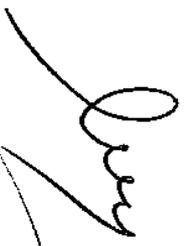
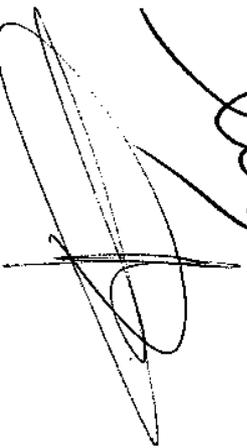
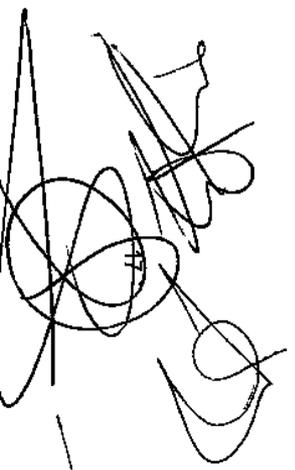
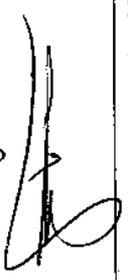
A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity. Some appear to be full names, while others are initials or short phrases. They are arranged horizontally across the bottom of the page.

II.- BENEFICIOS SOCIALES



BENEFICIOS SOCIALES

Permiso de lactancia para partos múltiples.	2 niños: posibilidad sustitución hora de lactancia por 20 días naturales + 10 laborables. 3 ó más niños: 25 días naturales + 15 laborables. A disfrutar en 12 primeros meses de vida del niño. Concesión del permiso a la madre o padre.
Permiso de lactancia en caso de adopciones.	Extensión a los casos de adopción de menor de hasta 10 años de edad. A disfrutar durante el primer año desde que comienza la convivencia. Concesión del permiso a la madre o padre.
Permiso paternidad por nacimiento, adopción o acogimiento de hijos minusvalía > 33%.	Amplia hasta los 20 días naturales en caso de que el menor tenga discapacidad \geq 33%.
Permiso por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de hijos minusvalía con minusvalía.	Nacimiento, adopción o acogimiento de hijo con minusvalía \geq 65 %: 30 días naturales durante los 24 primeros meses de vida. Concesión del permiso a la madre o padre.
Reducción de Jornada para el cuidado de un menor o disminuido psíquico o físico.	Reducción de entre 1/8 y 1/2 de la jornada anual (con reducción de salario). Cuidado de menor de 12 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida Se puede acumular la hora diaria en un solo día.
Reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuro.	Ausencia de 1 hora o reducir jornada máximo 2 horas por un mes sin reducción del salario. Nacimiento hijos prematuros o que permanece hospitalizado tras parto. Tanto para la madre como para el padre.
Permiso sin sueldo	Posibilidad de solicitar un permiso sin sueldo por razones extraordinarias y debidamente justificadas de hasta 6 meses, una vez cada 2 años.
Anticipo vacaciones por enfermedad.	Anticipar 5 días de vacaciones del año siguiente por enfermedad grave familiar primer grado y hermanos
Póliza asistencia sanitaria.	100% cobertura empleados y 30% cónyuge e hijos menores de 25 años.

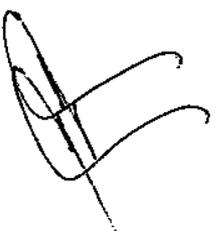
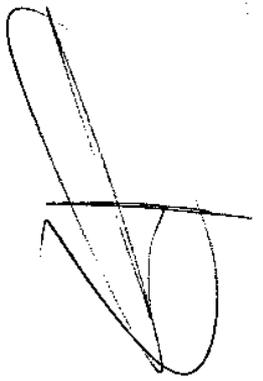
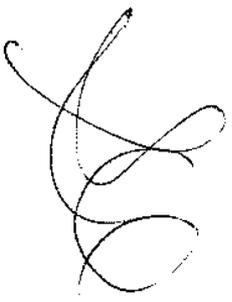
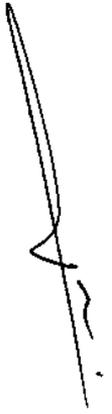
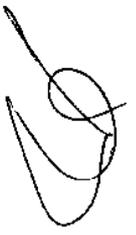





BENEFICIOS SOCIALES

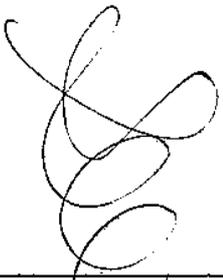
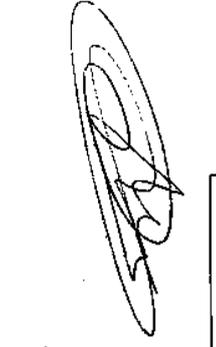
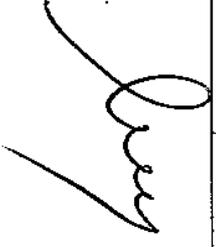
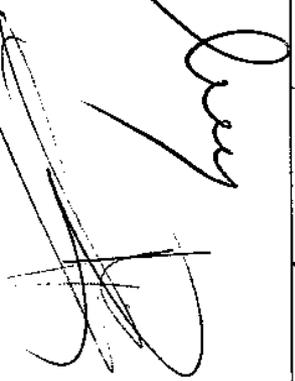
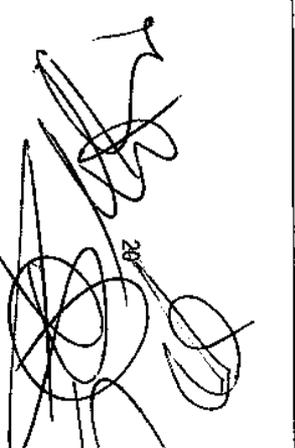
Ayuda estudios minusválidos.	Incremento cantidad fijada en el convenio colectivo en un 20% hasta que el menor alcance los 23 años de edad. A partir de esa edad la cuantía fijada en el convenio colectivo se incrementará en un 10%.
Descanso maternidad.	100 % Retribución fija real.
Descanso paternidad.	100% RF real (2+13 días). No se complementarán las ampliaciones normativas producidas a partir de 01.01.2011.
Premios.	Queda incluido en el desarrollo profesional, de conformidad con lo dispuesto en el C.Col. Primer año: <ul style="list-style-type: none"> • Préstamo hasta 40% RF, con 1 año de cuota 0. Límite 40% endeudamiento neto (Tipo de interés: Euribor) y plazo amortización hasta 10 años. • Mantener Mapfre-Caja Salud y reserva de puesto • Cuota 0 préstamo vivienda habitual, atenciones sociales o anticipos. • Aportaciones al Plan de Pensiones si está en las especificaciones.
Excedencia Maternidad/ Paternidad.	Primer año <ul style="list-style-type: none"> • Mantienen Mapfre-Caja Salud. • Cuota 0 préstamo vivienda habitual, atenciones sociales o anticipos. • Aportaciones al Plan de Pensiones si está en las especificaciones.
Excedencia para el cuidado de familiares hasta segundo grado.	Plazo mínimo 4 meses máximo 18. Derecho reingreso inmediato Actividades con organizaciones de reconocido prestigio social. Necesario un antigüedad mínima de un año. Puede solicitarse cada 4 años.
Excedencia Solidaria	Sólo por hijos con minusvalía igual o mayor al 33%.
Preferencia en petición traslado	Se aplicará en el momento en que sea posible.
Ticket guardería	Prioridad en temas de horario, traslados, permisos y excedencias.
Tratamiento víctimas violencia de género	Mantenimiento condiciones de empleado en las ayudas financieras durante el periodo en situación de excedencia ó suspensión de contrato motivado por su situación de acoso o violencia de género. Durante el primer año de una excedencia solicitada por motivo de acoso o violencia de género, se devengará antigüedad a todos los efectos. Este tratamiento se concederá en los casos de violencia de género confirmada por sentencia firme.

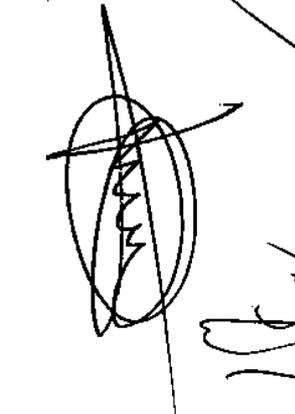
III.- AYUDAS FINANCIERAS


115/911
19

AYUDAS FINANCIERAS

	<p>Importe máximo: 5 anualidades retribución fija con un mínimo de 220.000€ (respecto del endeudamiento) Plazo: 40 años con el máximo de 70 años Tipo: 70% Euribor Garantía: Personal o hipotecaria, obligada si supera los 65 años/fecha jubilación y si se extingue la relación laboral. Endeudamiento: 40% ingresos netos Titularidad: empleado, cónyuge en régimen de gananciales o pareja de hecho debidamente acreditada en el registro oficial de parejas de hecho u organismo correspondiente.</p>
<p>Préstamo para cambio de vivienda habitual</p>	<p>Mismas condiciones préstamo adquisición vivienda habitual. Obligatoriedad de vender la vivienda.</p>
<p>Préstamo Social de Atenciones Varias.</p>	<p>Importe: 36.000€ Plazo: 96 meses (8años) Tipo: Convenio Colectivo. Endeudamiento: 40% Ingresos netos Finalidad: sin justificación</p>
<p>Anticipos</p>	<p>Importe: 6 mensualidades RF Plazo: 72 meses Tipo: 0% Endeudamiento: 40% ingresos netos Finalidad: sin justificación</p>



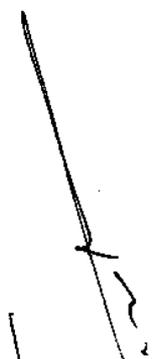
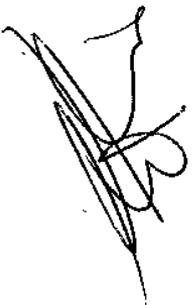
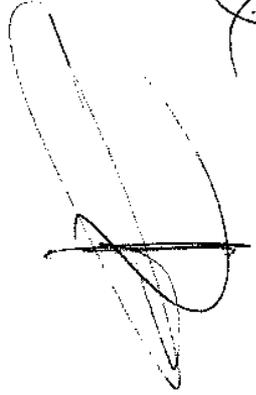
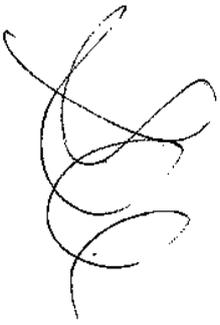



AYUDAS FINANCIERAS

AYUDA	
Exención de comisiones	<p>Están exentas de comisiones todas aquellas operaciones propias y realizadas en el Banco, típicas de una economía familiar, en todas las cuentas en las que el empleado sea titular único o en las que los cotitulares/autorizados sean su cónyuge y/o hijos menores de 26 años, siempre que convivan con el empleado. También están incluidas entre estas operaciones:</p> <ul style="list-style-type: none">• Cuota anual de tarjetas de débito.• Cuota anual de tarjetas de crédito (únicamente comisión intermediarios).• Esta exención se aplicará a operaciones realizadas en calidad de personas físicas, y no para actividades comerciales o mercantiles. <p>No serán objeto de exención:</p> <ul style="list-style-type: none">• Las operaciones en que el Banco percibe la comisión para satisfacerla a otros intermediarios financieros.• Los descubiertos en cuenta y las operaciones de riesgo impagadas a su vencimiento.• La modalidad de pago atrasado en tarjetas de crédito.• Las operaciones de compra de valores mobiliarios por el sistema de créditos de mercado.• La devolución de los recibos por causas imputables al trabajador.• Las operaciones de compraventa de acciones u otros valores mobiliarios, por encima de los límites actualmente establecidos de 36.060 € o 15 operaciones.• Las operaciones de avales, salvo las destinadas al alquiler de vivienda habitual, de las que estarán exentas las comisiones de estudio y apertura o formalización
Mantenimiento de las condiciones de la cartera viva.	

(Handwritten signatures and scribbles)

IV.- PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

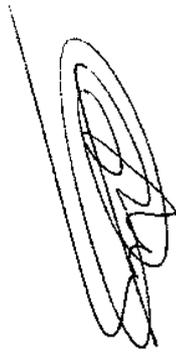
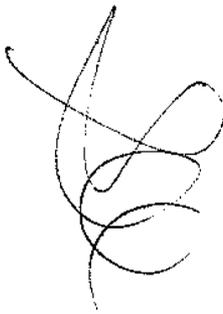


SISTEMA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

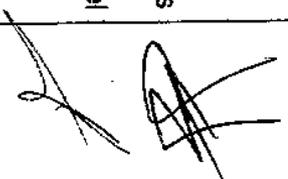
Personas nueva entrada:

- Jubilación: Aportación definida de un 3% de la retribución fija y un 2% de la retribución variable, con el mínimo del Convenio Colectivo.
- Incapacidad y fallecimiento: Prestaciones en los mismos porcentajes, términos y condiciones establecidos en el Convenio Colectivo sobre la retribución fija percibida y que, actualmente son los siguientes:
 - Viudedad: 50%
 - Orfandad: 20%.
 - Incapacidad Permanente Total: 55%.
 - Incapacidad Permanente Absoluta: 100%.
 - Gran Invalidez: 150%.
- Derechos consolidados en el Plan de Pensiones derivados de aportaciones empresariales financiar, hasta donde alcancen, las prestaciones por riesgos.
- Este sistema sustituye el sistema de previsión social complementaria del Convenio Colectivo, incluido el seguro de vida establecido en el mismo.
- Complemento por IT: percepción del 100% de la RF percibida hasta los 12 meses y el 87,5% desde los 12 hasta los 18 meses.

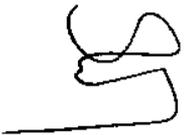
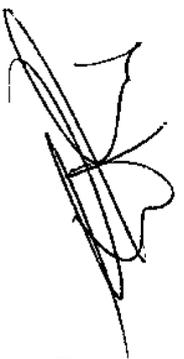
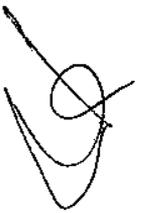
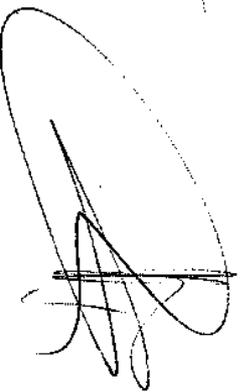
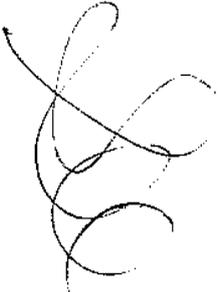
Los trabajadores procedentes de las Cajas mantendrán las condiciones de la Caja de origen, salvo que las de Bankia sean mejores.



23



V.- HORARIOS



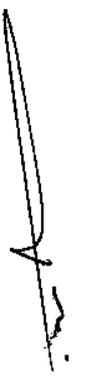
JORNADA Y HORARIO

Jornada y horario general: el horario y jornada a realizar será el establecido en el Convenio Colectivo del sector de las Cajas de Ahorros; en concreto:

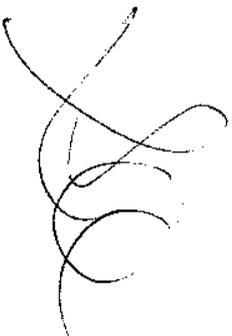
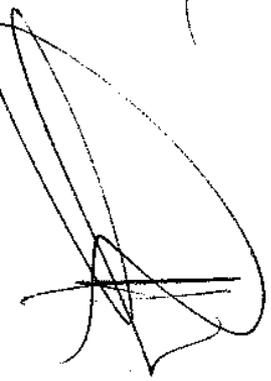
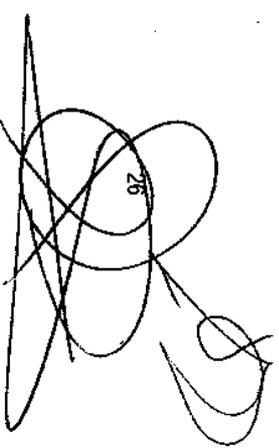
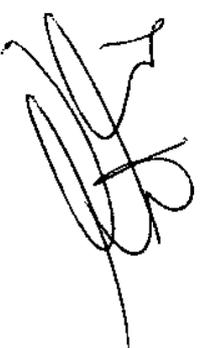
- En el periodo entre el 1 de octubre y el 30 de abril:
 - Lunes, martes, miércoles y viernes: de 08:00h a 15:00h.
 - Jueves: de 08:00h a 14:30h y de 16:30 a 20:00h.
- En el periodo entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre:
 - Lunes, martes, miércoles, jueves y viernes: de 08:00h a 15:00h.
 - 24 y 31 de diciembre: de 08:00 a 13:30

Sustitución de las reducciones horarias para la semana de Fiestas Patronales o Fiestas Mayores de cada localidad de las que vinieran disfrutando los trabajadores en función de las condiciones previstas en su Caja de origen, por el siguiente régimen:

- Para los empleados de la red de oficinas: un día adicional de permiso que no podrá coincidir en los jueves del periodo entre el 1 de octubre y el 30 de abril y dos tardes libres a disfrutar en los jueves de ese mismo periodo, cuidando igualmente que los servicios queden debidamente cubiertos.
- En las localidades en las que la semana de Fiestas Patronales o Mayores quede comprendida en el periodo de 1 de octubre y el 30 de abril, y el jueves de esa semana sea día laborable, la tarde será inhábil y se contabilizará como una de las dos tardes libres mencionadas en el párrafo anterior, cerrándose en este caso la oficina en dicha tarde.
- Para empleados del resto de agrupaciones organizativas: dos días adicionales de permiso, de los cuales uno no podrá coincidir en los jueves del periodo entre el 1 de octubre y el 30 de abril.
- Dado que el horario se viene realizando desde el día 1.1.2012, los permisos por fiestas patronales entrarán en vigor desde el 1.1.2012, si bien se les descontarán los días o tardes disfrutados.

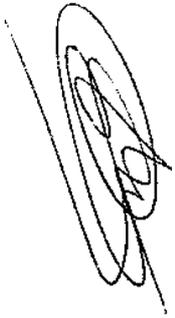


VI.- HORARIOS SINGULARES

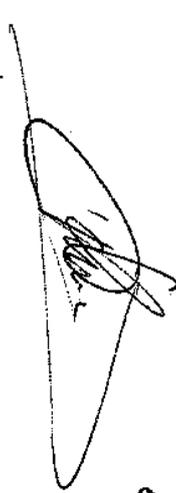
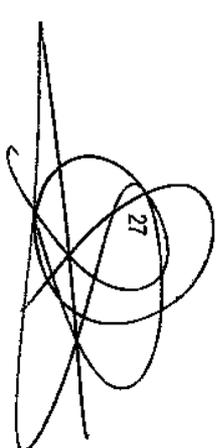
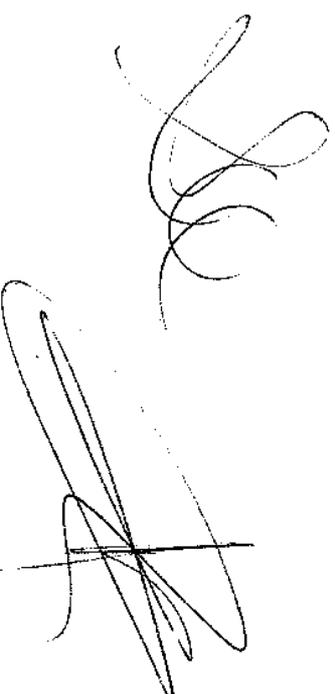


HORARIOS SINGULARES

- Voluntariedad
- Periodo mínimo de adscripción de tres años y 6 meses para atender la solicitud de salida.
- Se acuerdan los modelos de horarios singular para oficinas de red comercial y servicios centrales que se fijan a continuación, con las compensaciones que se negociarán



Juan



PROPUESTA HORARIOS SINGULARES OFICINAS BANKIA

OFICINAS CONTIGUAS A CENTROS COMERCIALES

Modelo 1:

Todo el año menos agosto:

L a V: 9:45 a 14:30 y 16:00 a 19:00.

Mes de agosto:

L a V: 9:45. a 14:30.

DIR y SUB horario flexible.

COM con horario singular podrán flexibilizar la entrada y salida en 30mins.

Modelo 2:

Todo el año menos agosto:

L a V: 10:00 a 14:30 y de 16:00 a 19:00

S: 10:30 a 14:30

Mes de agosto:

L a V: 9:45. a 14:30

S: 09:45 a 14:30

Libranza 2 sábados y 2 lunes alternos respectivamente.

DIR y SUB horario flexible

COM con horario singular podrán flexibilizar entrada y salida 30 mins

PROPUESTA HORARIOS SINGULARES OFICINAS BANKIA

OFICINAS SITAS EN CENTROS COMERCIALES

Todo el año:

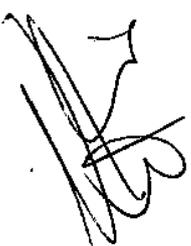
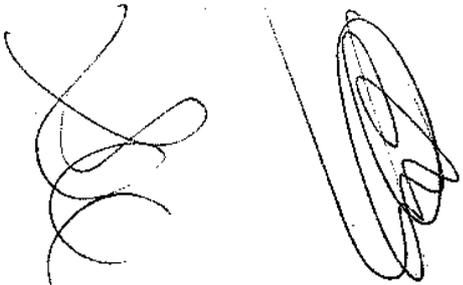
L-V: De 10:30 a 19:45

1,5 h. para comer

S: 10:30 a 14:00

Libranza 2 sábados y 2 lunes alternos

24 y 31 dic. (L-V): 10:30 a 19:00



PROPUESTA HORARIOS SINGULARES OFICINAS BANKIA

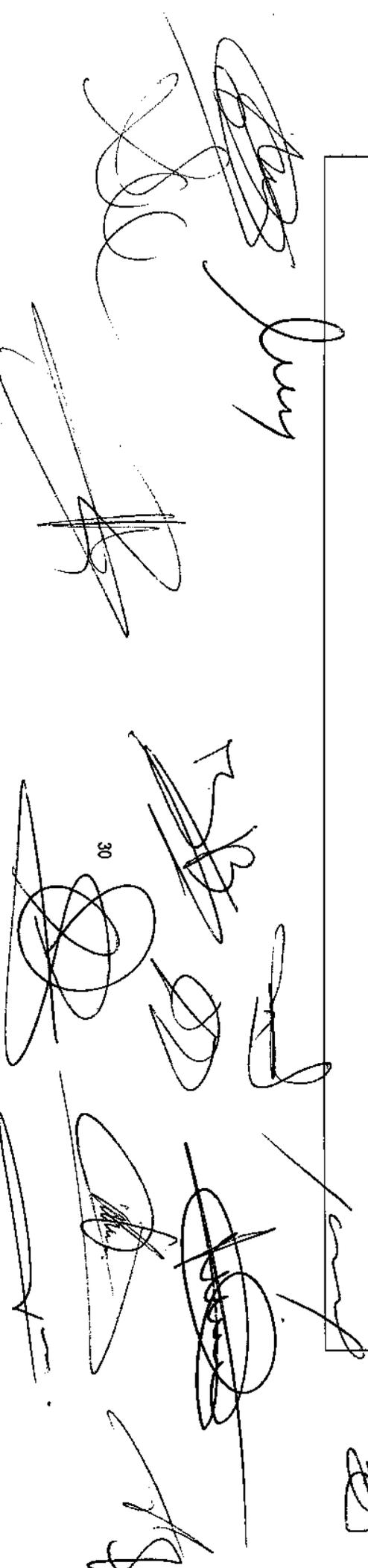
ESTACIONES, AEROPUERTOS, HOSPITALES

Todo el año:

- Turno de mañana y L. Jornada partida:
L.: 8:00 a 20:30 con 2 h para comer.
Ma V: 8:00 a 14:15.
- Turno de tarde:
Ma V: 13:15 a 20:30.
S: 10:00 a 15:00.

24 y 31 dic.:

- Turno de mañana:
L: 8:00 a 19:00
M, X, J o V: 8:00 a 13:45.
- Turno de tarde:
M, X, J o V: 13:15 a 19:00
S: 10:00 a 14:00.



A collection of handwritten signatures and scribbles, including a large signature that appears to be 'Jury' and several other illegible marks.

PROPUESTA HORARIOS SINGULARES OFICINAS BANKIA

OFICINAS TORRE Y CELENQUE

Modelo 1:

Del 01.01 al 30.04 y del 01.10 al 31.12.

4 días de 08:00 a 15:00

1 día de forma rotativa: 08:00 a 14:30 y de 16:30 a 20:00

Del 01.05 al 30.09:

L-V: 08:00 a 15:00

Modelo 2:

Todo el año de 13:00 a 20:00

OFICINAS CLÍNICO, GREGORIO, UNIV. REY JUAN CARLOS, RAIMUNDO FDEZ. VILLAVERDE, MARTÍNEZ CAMPOS

Modelo 6 (antiguas):

Todo el año menos agosto:

L a V: 08:00 a 18:30

1'5h. para comer.

2 tardes libres rotativas (08:00 a 15:00)

Mes de agosto:

L a V: 9:45 a 14:30

A collection of handwritten signatures and initials, including a large signature that appears to be 'Jeny', and several other scribbled-out or partially legible marks.

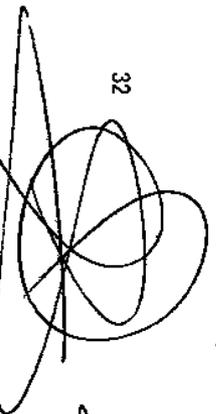
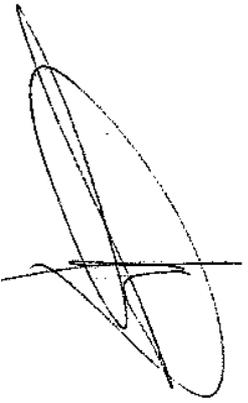
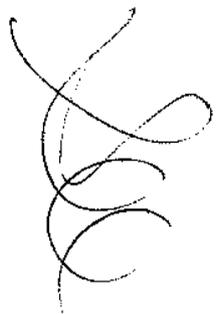
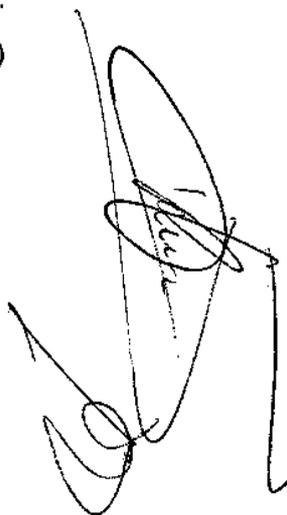
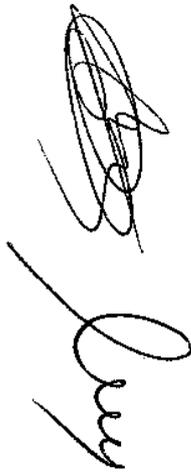
PROPUESTA HORARIOS SINGULARES OFICINAS BANKIA

TESORERIA Y RECAUDACIÓN

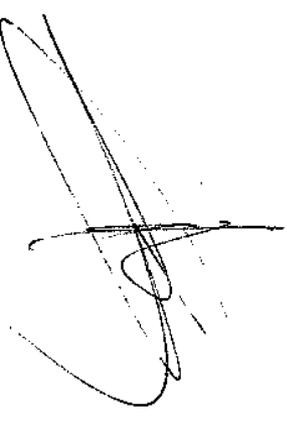
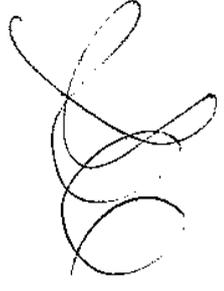
Todo el año:

L, M, X y V: De 8:45 a 14:30

J: De 08:45 a 14:30 y de 16:30 a 20:00 (tardes en otra oficina de red comercial)



VII.- HORARIOS SINGULARES SERVICIOS CENTRALES BANKIA



HORARIOS SINGULARES SERVICIOS CENTRALES BANKIA

DIRECCIÓN DE NEGOCIOS MAYORISTAS

Área de Gestión Operativa Negocios Mayoristas

HORARIO	CENTRO
<p>Horario 1: Todo el año jornada partida: L, M, X, J, V: De 08:30/09:00 a 17:30/18:00 (entrada y salida flexible en 1/2 hora) 1'5 h. para comer Libranza 1 tarde rotativa a la semana.</p>	<p><u>Dpto. Liquidez y Financiación.</u> Equipos: Banco España y BCE, Emisiones y Divisas. <u>Dpto. Carteras y Derivados.</u> Equipos: Carteras de préstamos, Derivados y CLOs. <u>Dpto. Control de Mercados.</u> Equipos: servicio de información financiera, sistemas de conciliación y sistemas operativos. <u>Dpto. Soporte Clientes:</u> Equipos: administración de cuentas, sindicación y productos corporativos.</p>
<p>Horario 2: Todo el año: L, M, X, J, V: De 07:00 a 14:00</p>	<p><u>Dpto. Liquidez y Financiación:</u> Dos personas equipo Banco España y BCE.</p>
<p>Horario 3: Todo el año: L, M, X, J, V: De 13:30 a 20:30</p>	<p><u>Dpto. Liquidez y Financiación:</u> Dos personas del equipo Banco España y BCE</p>
<p>Horario 4: Todo el año: L, M, X, J, V: De 15:00 a 22:00</p>	<p><u>Dpto. Carteras y Derivados:</u> Equipo de Cartera de Valores.</p>

HORARIOS SINGULARES SERVICIOS CENTRALES BANKIA

DIRECCIÓN DE NEGOCIOS MAYORISTAS

DIRECCIÓN BANCA EMPRESAS

HORARIO

CENTRO

Dpto. Gestión Cartera Crediticia. Equipos: Seguimiento Operaciones y Seguimiento de Clientes.

DN Banca Corporativa e Institucional:

- Dirección Banca Corporativa 1: Subdir. Energía, Subdir. Construcción e Infraestructuras.
- Dirección Banca Corporativa 2: Subdir. Telecomunicaciones, Medios y Tecnología y Subdir. Transportes y Turismo.
- Dirección Banca Corporativa 3: Subdir Industria 1 y 2.
- Dirección Banca Corporativa 4: Subdir. Industria 1 y 2.
- Dirección Banca Institucional: Subdir. Institucional Madrid y Subdir. Institucional otros.
- Dirección Banca Corporativa Cataluña: Subdir. Industria 1 y 2.
- Dirección Banca Corporativa Levante: Subdir Industria 1 y 2.

DN Banca Corporativa Internacional:

- Dirección Comercio Exterior: Subdir. Financiación comercio exterior, Subdir. Desarrollo negocio comercio exterior.
- Dirección Instituciones Financieras y Banca Corresponsales: Subdir. Ins. Financ. Españolas y Subdir. Instituciones Financieras y Banca Corresponsales.

Horario 1:

Todo el año jornada partida:

L, M, X, J, V: De 08:30/09:00 a 17:30/18:00 (entrada y salida flexible en ½ hora)

1'5 h. para comer

Libranza 1 tarde rotativa a la semana.

HORARIOS SINGULARES SERVICIOS CENTRALES/BANKIA

DIRECCIÓN DE NEGOCIOS MAYORISTAS

DIRECCIÓN FINANZAS CORPORATIVAS

HORARIO

CENTRO

Horario 1:

Todo el año jornada partida:

L, M, X, J, V: De 08:30/09:00 a 17:30/18:00 (entrada y salida flexible en ½ hora)

1'5 h. para comer

Libranza 1 tarde rotativa a la semana.

DN Asesoramiento Financiero:

- Dir. Asesoramiento Proyectos
- Dir. Asesoramiento Pdts. Capital.

DN Finanzas Corporativas:

- Dirección Financiación Proyectos: Subdir. Financiación Estructuras y Transportes, Subdir. Financiación energía y medio ambiente, Subdir. Financiación Servicios Públicos.
- Dirección Financiación Activos: Subdir. Financiación adquisiciones, Subdir. Financiación activos.
- Dirección Origenación y Sindicación: Subdir. origenación de préstamos y Subdir. Sindicación.

HORARIOS SINGULARES SERVICIOS CENTRALES BANKIA

DIRECCIÓN DE NEGOCIOS MAYORISTAS

DIRECCIÓN MERCADO DE CAPITALES

HORARIO	CENTRO
<p>Horario 1: Todo el año jornada partida: L, M, X, J, V: De 08:30/09:00 a 17:30/18:00 (entrada y salida flexible en ½ hora) 1'5 h. para comer Libranza 1 tarde rotativa a la semana.</p>	<p>DN Trading:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dir. Negociación Renta Fija - Dir. Negoc. Préstamos y Crédito Estructurado: Subdir. Negoc. préstamos y Subdir. Negoc. Crédito Estructurado. - Dir. Negociación Activos y CDSS: Subdir. Negoc. de CDSS y Subdir. Negoc. Activos y Deuda Pca. <p>DN Orignación y Estructuración:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dirección Renta Fija Estructurada. - Dirección Renta Fija: Subdir. Orignación Renta Fija y Subdir. Negociación Primario. <p>DN Distribución:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dir. Distribución Institucional: Subdir. Distribución Institucional Nacional e Internacional. - Dir. Distribución Corporativa: Subdir. Nacional y Subdir. Internacional. - Dir. Distribución banca de Empresas: Subdir. Distribución empresas y depositaria, Subdir. Distribución Productos Empresas a medida. - Dir. Distribución Banca de Particulares: Subdir. Distribución Particulares y BP y Subdir. Distribución PYMES y Autónomos. <p>DN Gestión Carteras Negociación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dir. Cartera Renta Fija Privada. - Dir. Cartera Activos Líquidos. - Dir. Crédito Estructurado: Subdir. Cartera Prods de Crédito y Subdir. Crédito Estructurado.

HORARIOS SINGULARES SERVICIOS CENTRALES BANKIA

DIRECCIÓN DE OPERACIONES Y PROCESOS

HORARIO

CENTRO

Horario 1:

Todo el año jornada partida:
L, M, X, J, V: De 08:30/09:00 a 17:30/18:00 (entrada y salida flexible en ½ hora)
15 h. para comer
Libranza 1 tarde rotativa a la semana.

Dpto. Depositaria.

Dpto. Valores.

Horario 2:

Del 1-10 al 31-05:
L a V: De 08:30 a 17:00.
1 h. para comer.
Del 01-06 al 30-09:
L,M, X y J: De 08:30 a 17:00
1 h. para comer.
V: De 08:00 a 15:00

Dpto. Pagos.

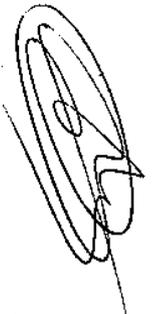
Dpto. Operativa Internacional.

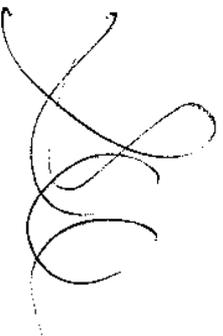
Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with '389' in a circle, and several other initials and signatures on the right.

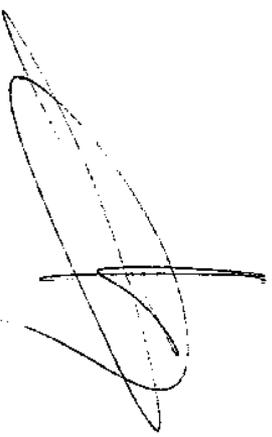
HORARIOS SINGULARES SERVICIOS CENTRALES BANKIA

DIRECCIÓN DE SISTEMAS

HORARIO	CENTRO
Horario 1: 4 días a la semana: De 08:00 a 15:00. 1 día rotativo/ semana: De 13:00 a 20:00. ISIS 1 día rotativo/ semana: De 15:00 a 22:00. MIG	<u>Dpto. Mercados.</u> <u>Departamento de Oficinas Internacionales</u> <u>Dpto. Gestión de Inversiones y Extranjero.</u>


Juey






36







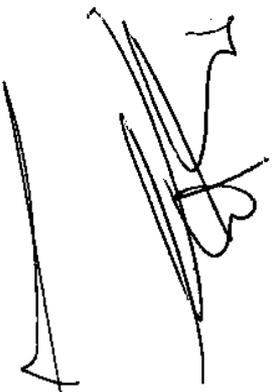
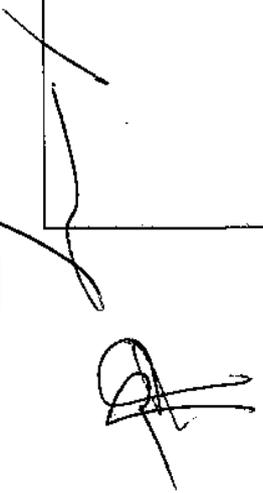
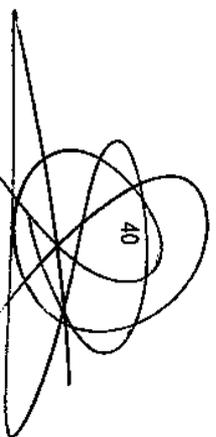
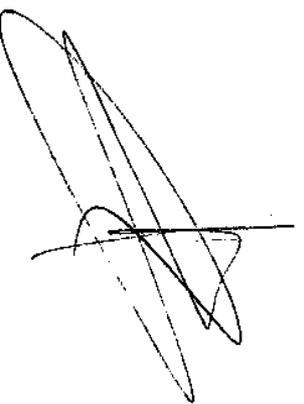
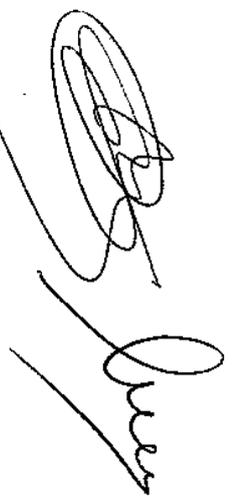




HORARIOS SINGULARES SERVICIOS CENTRALES BANKIA

DIRECCIÓN DE SERVICIOS

HORARIO	CENTRO
<p>Horario 1: Todo el año jornada partida: L, M, X, J, V: De 08:30/09:00 a 17:30/18:00 (entrada y salida flexible en ½ hora) 1'5 h. para comer Libranza 1 tarde rotativa a la semana.</p>	<p><u>Dpto. Gestión del efectivo.</u></p>



HORARIOS SINGULARES SERVICIOS CENTRALES BANKIA

DIRECCIÓN FINANCIERA Y DE RIESGOS

HORARIO

CENTRO

Horario 1:

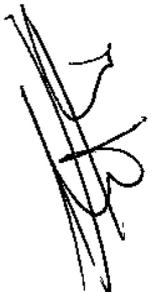
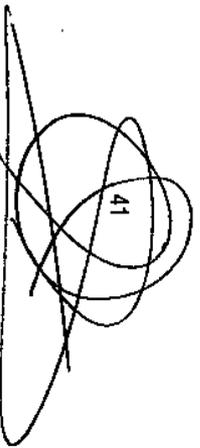
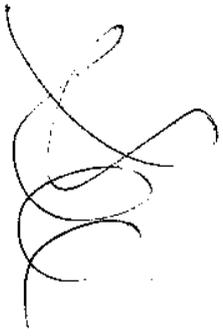
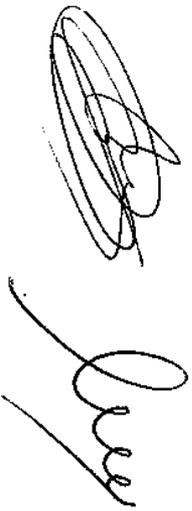
Todo el año jornada partida:

L, M, X, J, V: De 08:30/09:00 a 17:30/18:00 (entrada y salida flexible en ½ hora)

1'5 h. para comer

Libranza 1 tarde rotativa a la semana.

Área de Riesgos de Mercado.



- Los sistemas recogidos en el presente acuerdo de principios entrarán en vigor en las fechas que se indican a continuación, salvo lo establecido específicamente para determinadas materias en el presente documento.

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR	
SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE	01.01.2012. La RV de referencia por nivel de oficina entrarán vigor a partir del 01.01.2014
SISTEMA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL	01.01.2013
SISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE OFICINAS	01.01.2013
BENEFICIOS SOCIALES	01.09.2012
PÓLIZA SANITARIA	01.01.2013
AYUDAS FINANCIERAS	01.01.2013
PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA	01.01.2012
HORARIO GENERAL	18.07.2012
HORARIOS SINGULARES	18.07.2012
RESTO CONDICIONES	18.07.2012

- La validez y vigencia de estos acuerdos queda vinculada a la redacción del texto definitivo.
- Sustitución en su totalidad de los acuerdos y sistemas existentes en cada una de las Cajas, con la salvedad de las disposiciones transitorias que se fijen por las partes.
- Por este acuerdo quedan sustituidos los sistemas de clasificación de oficinas, clasificación y desarrollo profesional establecidos en el Convenio Colectivo.

