



**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS
DE MAPFRE, S.A. 2020-2022**

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. PRINCIPIOS GENERALES	3
3. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES	4
4. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS	4
4.1. Retribución fija	5
4.2. Retribución variable.....	5
4.2.1. Retribución variable a corto plazo	5
4.2.2. Retribución variable a medio y largo plazo.....	5
4.2.3. Disposiciones comunes	7
4.3. Previsión social y beneficios sociales.....	9
4.4. Otras condiciones principales de los contratos	9
5. PERÍODO DE VIGENCIA	10

1. INTRODUCCIÓN

El artículo 17 de los Estatutos Sociales de MAPFRE, S.A. (en adelante “MAPFRE” o “la Sociedad”) establece el sistema de remuneración de los consejeros, el cual se ajustará a lo previsto en la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas, en los términos legalmente establecidos.

El artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital (LSC) establece que dicha política se ajustará, en lo que corresponda, al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la Junta General de Accionistas, al menos cada tres años, como punto separado del orden del día.

Dicho artículo dispone, asimismo, que la política de remuneraciones de los consejeros mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada, y que cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme al procedimiento establecido.

2. PRINCIPIOS GENERALES

La presente política está orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, incorporando las cautelas necesarias para evitar una excesiva asunción de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

A tal efecto, la retribución de los consejeros se regirá por los siguientes principios generales:

- Prioridad de la creación de valor y la rentabilidad a medio y largo plazo sobre la consecución de resultados a corto plazo.
- Proporcionalidad razonable con la situación económica de la Sociedad y con los estándares de mercado de empresas comparables.
- Consonancia con la estrategia comercial y de gestión de riesgos, su perfil de riesgo, sus objetivos y sus prácticas de gestión de riesgos.
- Gestión adecuada y eficaz de los riesgos, sin rebasar los límites establecidos de tolerancia al riesgo.
- Atracción y retención del talento.
- Compensación adecuada de la dedicación, cualificación y responsabilidad.
- Adecuada proporción de los componentes fijos y variables, que evite una excesiva dependencia de los componentes variables.
- Diferimiento del pago de una parte sustancial de la retribución variable.
- Posibilidad de ajustes ex – post de la retribución variable.
- Elusión de conflictos de intereses.

3. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

El artículo 529 septdecies de la LSC establece que la política de remuneraciones de los consejeros determinará la remuneración de los consejeros en su condición de tales, dentro del sistema de remuneración previsto estatutariamente, y deberá incluir necesariamente el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en dicha condición, correspondiendo al Consejo de Administración determinar la remuneración de cada consejero en su condición de tal.

De conformidad con el artículo 17 de los Estatutos Sociales, la remuneración de los consejeros por su condición de tales consistirá en asignaciones fijas por pertenencia al Consejo de Administración y, en su caso, a la Comisión y Comités Delegados, que podrán ser superiores para las personas que ocupen cargos en el seno del propio Consejo o desempeñen la Presidencia de la Comisión y Comités Delegados. Los miembros de la Comisión Delegada percibirán además una dieta por asistencia a sus reuniones. Dichas asignaciones se complementarán con otras compensaciones no dinerarias (seguros de vida o enfermedad, bonificaciones en productos comercializados por empresas del Grupo MAPFRE) que estén establecidas con carácter general para el personal de la Sociedad.

El importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales se establece en 4 millones de euros.

Con sujeción a dicho límite, el Consejo de Administración determinará anualmente, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, el importe de las asignaciones fijas antes indicadas.

4. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

El artículo 529 octodecies de la LSC establece que la remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas se ajustará a la política de remuneraciones de los consejeros, que contemplará la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el período al que la política se refiera, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de sus contratos, comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post – contractual y permanencia o fidelización.

De conformidad con lo establecido en el artículo 17 de los Estatutos Sociales, los consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas en la Sociedad o en su Grupo quedarán excluidos del sistema de retribución establecido en el punto 3 y tendrán derecho a percibir retribución únicamente por la prestación de dichas funciones ejecutivas, retribución que podrá incluir la entrega de acciones o derechos de opción sobre las mismas, o cantidades referenciadas al valor de las acciones, con sujeción a los requisitos que se establezcan en la legislación vigente en cada momento.

Dicha retribución se fijará por el Consejo de Administración y se detallará, en todos sus conceptos, en el correspondiente contrato entre la Sociedad y el

consejero ejecutivo, que deberá ser aprobado por el Consejo de Administración a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

4.1 Retribución fija

La retribución fija de cada uno de los consejeros ejecutivos se establecerá de acuerdo con sus funciones, nivel de responsabilidad y perfil profesional, conforme a los criterios utilizados en relación con el equipo directivo del Grupo MAPFRE.

El importe de la retribución fija de los consejeros ejecutivos será acordado anualmente.

Para el ejercicio 2020, la retribución fija del conjunto de los consejeros ejecutivos asciende a 2.618.258 euros, correspondiendo 2.214.258 euros a la Sociedad, y 404.000 euros a otras sociedades del Grupo.

4.2 Retribución variable

4.2.1 Retribución variable a corto plazo

El sistema de retribución variable a corto plazo de los consejeros ejecutivos se basará principalmente en un componente anual vinculado al beneficio neto consolidado de la Sociedad. Dicha retribución, que se abonará íntegramente en efectivo, puede alcanzar en 2020 un importe total de 3.863.576 euros, correspondiendo 3.257.576 euros a la Sociedad, y 606.000 euros a otras sociedades del Grupo.

Adicionalmente, podrán establecerse componentes a corto plazo vinculados al cumplimiento de objetivos específicos establecidos por el Consejo de Administración.

Para el ejercicio 2020 se ha establecido para los consejeros ejecutivos un componente vinculado al Return on Equity (ROE) y al Ratio Combinado Global No Vida en el ejercicio, pudiendo alcanzar un importe total de 1.200.000 euros, correspondiendo 980.000 euros a la Sociedad, y 220.000 euros a otras sociedades del Grupo.

4.2.2 Retribución variable a medio y largo plazo

El sistema de retribución variable a medio y largo plazo de los consejeros ejecutivos se instrumentará mediante su participación en planes de incentivos de carácter plurianual aprobados, en su caso, por el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, en relación con el equipo directivo del Grupo.

El devengo y abono de dichos incentivos estará supeditado, en todo caso, al cumplimiento de objetivos del Plan, que han sido establecidos en línea con el Plan Estratégico del Grupo, así como a su permanencia en la Sociedad o en el Grupo, en los términos establecidos en dicho plan.

Dichos incentivos podrán abonarse en efectivo o mediante la entrega de acciones de MAPFRE o de derechos de opción sobre las mismas o cantidades referenciadas a su valor, con sujeción a los requisitos establecidos en la legislación vigente. En cuanto a los incentivos a liquidar en acciones, MAPFRE podrá detraer el número de acciones necesarias para realizar el correspondiente ingreso a cuenta del IRPF, o de cualquier otro impuesto que pudiera resultar de aplicación.

El Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, aprobó el 6 de febrero de 2019 un plan de incentivos a medio plazo de carácter extraordinario, no consolidable y plurianual que se extiende desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de marzo de 2022, del que forman parte los directivos clave del Grupo MAPFRE, incluidos los consejeros ejecutivos.

El abono derivado de este Plan está supeditado al cumplimiento de los objetivos del mismo y, con carácter general (salvo supuestos especiales de desvinculación del beneficiario con el Grupo expresamente establecidos), al mantenimiento de la relación hasta la fecha de finalización del mismo. El incentivo se abonará parcialmente en efectivo y parcialmente mediante entrega de acciones de MAPFRE, S.A. La percepción del 60 por 100 del incentivo de cada consejero ejecutivo se diferirá durante un periodo de tres años, por tercios, correspondiendo el 50 por 100 de la parte diferida a efectivo y el 50 por 100 restante a entrega de acciones. El incentivo estará sujeto a cláusulas de reducción (malus) o recobro (clawback).

La cuantificación del incentivo a liquidar dependerá del grado de consecución de los objetivos, que han sido establecidos en línea con el Plan Estratégico del Grupo y están referidos al Beneficio por Acción (BPA), al Total Shareholder Return (TSR), al Return on Equity (ROE) y al Índice de Transformación.

Las normas de cálculo para determinar el incentivo son las siguientes:

- El cumplimiento de los objetivos ponderados en su conjunto debe alcanzar una media del 50 por 100; en caso contrario no se generará derecho alguno a la percepción del incentivo.
- En el caso de que el cumplimiento de los objetivos alcanzase un porcentaje entre el 50 por 100 y hasta el 80 por 100, el incentivo se abonaría en un 60 por 100.

- Si el cumplimiento de los objetivos fuese igual o superior al 80 por 100 y hasta el 100 por 100, el Incentivo se abonaría de forma proporcional.
- Si el cumplimiento de los objetivos fuese superior al 100 por 100, y con el límite máximo del 150 por 100, el incentivo se abonaría de forma proporcional al cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos, y aplicando un coeficiente multiplicador de 2 sobre el exceso de cumplimiento por encima del 100 por 100 de los mismos.
- Para cualquier porcentaje de cumplimiento de los objetivos por encima del 150%, el grado de cumplimiento del incentivo sería del 200 por 100.

4.2.3 Disposiciones comunes

La remuneración variable se establecerá, aplicará y mantendrá en consonancia con la estrategia comercial y de gestión de riesgos de la Sociedad, su perfil de riesgo, sus objetivos, sus prácticas de gestión de riesgos, y el rendimiento y los intereses a corto, medio y largo plazo de MAPFRE en su conjunto, y comprenderá medidas dirigidas a evitar los conflictos de intereses.

De conformidad con los principios anteriores, a la fijación de los componentes variables de la remuneración le serán de aplicación los siguientes mecanismos específicos:

a) Proporción entre componentes fijos y variables.

Los componentes fijos y variables de la remuneración deben equilibrarse de tal forma que el componente fijo constituya una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que pueda aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, hasta el punto de ser posible no pagar estos últimos. En este sentido, y para evitar una asunción excesiva de riesgos, el porcentaje del componente variable respecto de la remuneración fija tenderá a no superar el 150%.

b) Bases de la retribución variable.

La retribución variable vinculada al desempeño se basará en una combinación de los siguientes factores:

- Desempeño individual, valorado conforme a criterios financieros o de otra índole.
- Desempeño del segmento de actividad/departamento.
- Resultado global de la entidad y del GRUPO.

La valoración del desempeño incluirá un ajuste por la exposición a riesgos actuales y futuros.

c) Componente diferido de la retribución variable.

El pago de, al menos, el 30 por 100 de la remuneración variable, se diferirá durante un mínimo de tres años, adaptándose a la naturaleza y al horizonte temporal del negocio de la entidad, sus riesgos y las actividades concretas de cada consejero ejecutivo.

Esta retribución diferida será abonada a lo largo de los años de diferimiento, en proporción al número de los mismos.

d) Ajustes ex – post (cláusulas *malus* y *clawback*).

En los contratos a suscribir con los consejeros ejecutivos se establecerán cláusulas *malus* y *clawback* que afectarán hasta al 100 por 100 de la remuneración variable total.

Cláusula *malus*

La retribución variable diferida que se encuentre devengada y pendiente de abono será objeto de reducción, parcial o total, si, con anterioridad a la fecha de abono, concurre alguna de las siguientes circunstancias:

1. Reformulación de las cuentas anuales que no provenga de un cambio normativo y siempre que, de acuerdo con la misma, resulte una retribución variable a liquidar nula o inferior a la inicialmente devengada de acuerdo con el modelo de retribución variable.
2. Salvedades que consten en el informe del auditor de cuentas que minoren los resultados de la entidad con los que estuviera relacionada la retribución variable pendiente de pago.
3. El devengo de la retribución variable se alcanzó como consecuencia, directa o indirecta, de:
 - a. Actuaciones fraudulentas por parte del consejero ejecutivo.

- b. Actuaciones del consejero ejecutivo que causen un daño grave a la Entidad, interviniendo culpa o negligencia.
- c. Actuaciones del consejero ejecutivo de incumplimiento grave y doloso de normas que le resulten de aplicación.

Los supuestos de aplicación de la cláusula *malus* se podrán modificar, ampliar o adaptar en función de la regulación vigente en cada momento o en caso de que lo estime oportuno el órgano de administración.

Cláusula *clawback*

La retribución variable ya satisfecha a los consejeros ejecutivos, haya sido diferida o no, será objeto de recuperación, parcial o total, cuando durante los tres años inmediatamente posteriores a su abono se ponga de manifiesto que el pago no estuvo ajustado, total o parcialmente, a las condiciones establecidas para su devengo o tuvo lugar con base en información cuya falsedad o inexactitud quede acreditada con posterioridad.

La determinación por parte del Consejo de Administración de que han concurrido las circunstancias que deben provocar la aplicación de esta cláusula y el porcentaje que debe ser devuelto a la entidad, así como el procedimiento por el cual ésta podrá reclamar la devolución proporcional del importe cobrado o incluso compensarlo contra otras remuneraciones de cualquier naturaleza que el consejero ejecutivo tenga derecho a percibir, así como la obligación por parte de éste de reintegrar a la entidad parte o la totalidad de su cuantía, se harán conforme a las normas que se aprueben a tal efecto.

4.3 Previsión social y beneficios sociales

Adicionalmente a la retribución fija y variable anteriormente indicadas, los consejeros ejecutivos podrán ser, en su condición de miembros del equipo directivo del Grupo, beneficiarios de compromisos por pensiones de aportación definida para caso de jubilación, fallecimiento o incapacidad permanente. Las condiciones de aportación y consolidación de los derechos económicos a su favor se detallarán en sus respectivos contratos.

Asimismo, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a los beneficios sociales establecidos con carácter general para la alta dirección y para el personal de la Sociedad.

4.4 Otras condiciones principales de los contratos

La dedicación deberá ser exclusiva.

No existen condiciones contractuales relativas a pactos o acuerdos de no concurrencia post-contractual y permanencia.

La duración de los contratos de los consejeros ejecutivos está vinculada a su permanencia en el cargo de consejero, suponiendo el cese en el mismo el levantamiento de la suspensión de la relación previa al nombramiento como tal.

La extinción a la fecha de su vencimiento de dicha relación previa no conllevará por sí misma derecho económico alguno, sin perjuicio de la facultad del Consejo de Administración de acordar, a propuesta de su Presidente y del Comité de Nombramientos y Retribuciones, con carácter extraordinario, gratificaciones con base en el desempeño durante la trayectoria profesional.

La resolución anticipada de la relación previa, salvo que exista causa justificativa de despido procedente, conllevará una indemnización en los términos establecidos por el Estatuto de los Trabajadores en relación con el despido improcedente.

5. PERÍODO DE VIGENCIA

La presente política será de aplicación para la remuneración de los consejeros de MAPFRE, S.A. de los ejercicios 2020, 2021 y 2022, salvo adopción de un nuevo acuerdo por la Junta General de Accionistas.