
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2020]

CIF: [A08055741]

Denominación Social:

[**MAPFRE, S.A.**]

Domicilio social:

[CARRETERA DE POZUELO A MAJADAHONDA, 52 EDIF.1 (MAJADAHONDA) MADRID]

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

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

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

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

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

i) Principios y fundamentos generales de la política vigente:

La retribución de los consejeros se determina de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable a las sociedades de capital, los Estatutos y el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad y los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas.

La Junta General de Accionistas aprobó en su reunión celebrada el 13 de marzo de 2020, a propuesta del Consejo de Administración, la Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2020-2022, cuyos principios y fundamentos generales son los siguientes:

- 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.

En aplicación de los principios antes indicados, el sistema de remuneración de los consejeros en su condición de tales reúne las siguientes características:

- Es transparente en la información de las retribuciones de los consejeros.
- Es incentivador para retribuir su dedicación, cualificación y responsabilidad, sin que constituya un obstáculo para su deber de lealtad.
- Consiste en una asignación fija por pertenencia al Consejo de Administración y, en su caso, a la Comisión y Comités Delegados, pudiendo ser superiores para las personas que ocupen cargos en el seno del propio Consejo o desempeñen la Presidencia de los Comités Delegados. Los miembros de la Comisión Delegada percibirán además una dieta por asistencia a sus reuniones. Esta remuneración se complementa con otras

compensaciones no dinerarias (seguros de vida o enfermedad, bonificaciones en productos comercializados por empresas del Grupo MAPFRE, etc.) que estén establecidas con carácter general para el personal de la entidad.

- No incorpora componentes variables o vinculados al valor de la acción.
- Se compensa a los consejeros los gastos de viaje, desplazamiento y otros que realicen para asistir a las reuniones de la Sociedad o para el desempeño de sus funciones.

El sistema de remuneración de los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas en la Sociedad se rige por los siguientes criterios:

- Las retribuciones por el desempeño de funciones ejecutivas se establecen de conformidad con las funciones, nivel de responsabilidad y perfil profesional, conforme a los criterios utilizados en relación con el equipo directivo del Grupo MAPFRE.
- Dichas retribuciones presentan una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y componentes variables, constituyendo la retribución fija una parte suficientemente elevada de la remuneración total.
- Los consejeros ejecutivos no pueden percibir las retribuciones asignadas a los consejeros en su condición de tales.
- La retribución de los consejeros ejecutivos se configura con una visión de medio y largo plazo, que impulsa su actuación en términos estratégicos, además de la consecución de resultados a corto plazo.
- El sistema retributivo es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo y con la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad, sin que la remuneración variable amenace la capacidad de la Sociedad para mantener una adecuada base de capital.
- Tiene en cuenta las tendencias del mercado, y se posiciona frente al mismo de acuerdo al planteamiento estratégico de la Sociedad, resultando eficaz para atraer y retener a los mejores profesionales.
- Garantiza la igualdad entre todos los profesionales de MAPFRE, sin atender a criterios de género, raza o ideología.

La política retributiva está, por tanto, orientada hacia la generación de valor para la Sociedad, buscando el alineamiento con los intereses de los accionistas, con una gestión prudente del riesgo y con el estricto cumplimiento de la normativa vigente en materia de remuneraciones de consejeros de las sociedades cotizadas.

En cuanto a los criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros, en el caso de los consejeros externos, el objetivo es remunerar a éstos de acuerdo con su valía profesional, dedicación al cargo y responsabilidad asumida por el mismo, sin que su objetividad en la defensa de los intereses sociales pueda verse afectada por la retribución percibida.

En el caso de los consejeros ejecutivos, el objetivo, al igual que con los restantes altos directivos del Grupo, es configurar paquetes retributivos competitivos que permitan atraer y retener a los profesionales más destacados, al tiempo que conseguir establecer un vínculo estable y con vocación de permanencia en el tiempo entre la remuneración, los resultados y los riesgos asumidos (a cuyos efectos, éstos constituyen un factor determinante de la retribución variable a medio plazo).

[LA INFORMACIÓN DE ESTE APARTADO CONTINÚA EN EL APARTADO D DE ESTE INFORME]

- **Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.**

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aun no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

Los consejeros ejecutivos cuentan con un sistema de retribución variable a corto plazo basado principalmente en un componente anual vinculado al beneficio neto consolidado de la Sociedad y, adicionalmente, otro componente vinculado al cumplimiento de objetivos específicos establecidos por el Consejo de Administración. Además, cuentan con planes de incentivos variables de carácter plurianual vinculados a la obtención de objetivos establecidos en línea con el Plan Estratégico del Grupo.

De conformidad con la Política de Remuneraciones de los Consejeros, los componentes fijos y variables (a corto, medio y largo plazo) 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 abonar estos últimos. Para evitar una asunción excesiva de riesgos, el porcentaje del componente variable respecto de la remuneración fija tenderá a no superar el 150%.

Para el ejercicio 2021, el peso de la retribución variable (considerando la prorrata de las variables plurianuales, una parte de la aportación al compromiso por pensiones de aportación definida por tener parte de su determinación ligada a cumplimiento de objetivos anuales y la prima variable del compromiso por pensiones) sobre la fija (considerando el resto de compromisos por pensiones) de los consejeros ejecutivos es de un 101,77 por cien, y está en un rango de entre el 76,03 por cien y el 119,89 por cien.

A efectos de un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables, la Sociedad ha tomado como referencia las prácticas remunerativas de las empresas del IBEX35.

Por otro lado, aquellas categorías de personal cuya actividad profesional incide de forma significativa sobre el perfil de riesgo de la Sociedad cuentan con un sistema de retribución variable vinculado al logro de objetivos establecidos previamente ligados directamente con los planes estratégicos y sujeto, asimismo, a reglas de diferimiento. En particular, los consejeros ejecutivos de la Sociedad tienen asignada en el Plan de Incentivos a Medio Plazo 2019-2021 una retribución variable plurianual cuyos objetivos (Beneficio por Acción -BPA-, Total Shareholder Return -TSR, Return on Equity -ROE- e Índice de Transformación) están referidos, en general, a promedios de un periodo de tres años, por lo que sólo es posible obtener dicha remuneración mediante una gestión que genere resultados y modelos de negocio sostenibles en el tiempo.

En lo que respecta al diferimiento de la remuneración variable a corto plazo de los consejeros ejecutivos, el pago de, al menos, un 30 por 100 de la misma se diferirá durante un mínimo de tres años.

Asimismo, en el caso de la remuneración variable a medio y largo plazo, el pago de, al menos, un 60 por 100 de la misma se diferirá durante un mínimo de tres años. Adicionalmente, los consejeros ejecutivos están obligados a mantener las acciones derivadas del incentivo en acciones durante un periodo de hasta un máximo de dos años desde su abono.

Además, los contratos de los consejeros ejecutivos incluyen las siguientes cláusulas que podrán afectar al 100 por 100 de la remuneración variable:

- Cláusula de reducción (malus): contempla la reducción parcial o total de las remuneraciones devengadas y pendientes de abono en determinadas circunstancias graves, bien por actuaciones irregulares, o situaciones que afecten a la liquidación realizada.

- Cláusula de recobro (clawback): contempla específicamente la devolución, parcial o total, en el plazo de los tres años siguientes a su abono de las remuneraciones variables satisfechas.

En relación con las potenciales situaciones de conflicto de intereses, la normativa interna de la entidad establece que serán puestas en conocimiento de los Órganos de Gobierno de MAPFRE a través de la Secretaría General por los propios afectados. Dichos Órganos de Gobierno determinarán la concurrencia o no del conflicto, y en caso afirmativo establecerán las medidas de protección del interés social que aconsejen las circunstancias, que deberán ser acatadas por los afectados.

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

Los consejeros externos percibirán como retribución básica una asignación fija anual por pertenencia al Consejo de Administración y, en su caso, a la Comisión y Comités Delegados, que podrá ser superior para las personas que ocupen cargos en el seno del propio Consejo o desempeñen la presidencia de los Comités Delegados del Consejo. Los miembros de la Comisión Delegada percibirán además una dieta por asistencia a sus reuniones. Esta remuneración podrá complementarse con otras compensaciones no dinerarias que estén establecidas con carácter general para el personal de la entidad.

(i) Asignación fija y dieta por asistencia.

Para el ejercicio 2021 las cantidades correspondientes a dichos conceptos serán las siguientes:

- Pertenencia al Consejo de Administración: 110.000 euros

- Vicepresidencia Consejo de Administración – Consejero Independiente Coordinador: 220.000 euros

- Pertenencia a la Comisión Delegada: 10.000 euros más una dieta por asistencia de 3.000 euros por reunión

- Presidencia del Comité de Auditoría y Cumplimiento: 68.000 euros

- Vocales del Comité de Auditoría y Cumplimiento: 48.000 euros
- Presidencia del Comité de Nombramientos y Retribuciones: 60.000 euros
- Vocales del Comité de Nombramientos y Retribuciones: 39.000 euros
- Presidencia del Comité de Riesgos: 60.000 euros
- Vocales del Comité de Riesgos: 39.000 euros

(ii) Seguros de vida y otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo.

Los consejeros externos tienen establecido un seguro de vida para caso de muerte con un capital asegurado de 150.253 euros, y disfrutan de algunas ventajas, como bonificaciones en productos comercializados por empresas del Grupo MAPFRE que estén establecidas con carácter general para el personal de la entidad.

(iii) Asignaciones por la participación en Consejos de Administración de entidades filiales.

Aquellos consejeros externos que forman parte de Consejos de Administración de entidades filiales perciben, igualmente, una asignación fija por pertenencia a los mismos y, en su caso, a sus Comisiones Directivas.

El importe de dichas asignaciones varía en función de la dimensión y de la localización geográfica de la entidad filial.

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

(i) Retribución fija.

Los consejeros ejecutivos no perciben la asignación fija y dietas por asistencia establecidas para los consejeros externos.

Por el desempeño de sus funciones ejecutivas, la retribución fija de los consejeros se determina conforme a la política establecida para la retribución de los altos directivos de MAPFRE, y de acuerdo con lo que figura en sus respectivos contratos.

Para el ejercicio 2021 la retribución salarial fija de los cinco consejeros ejecutivos asciende en conjunto a 2.644.441 euros, correspondiendo a la Sociedad 2.236.401 euros, y a otras sociedades del Grupo 408.040 euros.

(ii) Seguro de vida y otros beneficios.

Los consejeros ejecutivos tienen derecho a las ayudas o beneficios sociales establecidos para el colectivo de altos directivos, así como a las establecidas con carácter general para el personal de la Sociedad de acuerdo con el Convenio Colectivo suscrito por MAPFRE.

Como parte de dichos beneficios sociales, los consejeros ejecutivos cuentan, entre otros, con un seguro de salud específico y con una póliza complementaria de seguro de vida con un capital asegurado para caso de muerte o invalidez absoluta del 400 por cien sobre la remuneración fija, con cláusula de doble capital en caso de fallecimiento accidental. También pueden disfrutar de algunas ventajas, como bonificaciones en productos comercializados por empresas del Grupo MAPFRE.

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

Los consejeros externos disfrutan de los siguientes beneficios sociales, de acuerdo con la política establecida con carácter general para el personal de la Sociedad:

- Seguro de vida, descrito anteriormente.
- Bonificaciones en productos comercializados por empresas del Grupo MAPFRE.
- Obsequio de Navidad.

En el caso de los consejeros ejecutivos, además de los beneficios sociales aplicables para el colectivo de altos directivos y para todo el personal de MAPFRE, éstos disponen como retribución en especie de los siguientes conceptos:

- Seguro de Salud específico, descrito anteriormente.
- Seguro de Vida específico, descrito anteriormente.

- El uso particular de vehículo de empresa de acuerdo a las condiciones establecidas en la política de cesión de vehículos de MAPFRE.

- Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

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

Como se ha indicado anteriormente, únicamente los consejeros ejecutivos perciben retribución variable, de la que pueden distinguirse dos tipos:

(i) Retribución variable a corto plazo:

Los consejeros ejecutivos del Grupo forman parte del colectivo de altos directivos que tienen establecido un sistema de retribución variable a corto plazo basado principalmente en un componente anual vinculado al objetivo de beneficio neto consolidado de la Sociedad. Esta retribución variable a corto plazo puede alcanzar en 2021 un importe total de 3.902.211 euros, correspondiendo a la Sociedad 3.290.151 euros, y a otras sociedades del Grupo 612.060 euros.

Además, la Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2020-2022, aprobada por la Junta General de Accionistas de 13 de marzo de 2020, prevé expresamente que, adicionalmente, el Consejo de Administración podrá establecer componentes a corto plazo vinculados al cumplimiento de objetivos específicos.

En virtud de lo anterior, el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, ha aprobado el 10 de febrero de 2021, un componente adicional a corto plazo para el ejercicio 2021 vinculado conjuntamente al Return on Equity (ROE) y al Ratio Combinado Global No Vida del ejercicio. Esta retribución puede alcanzar en 2021 un importe total de 1.200.000 euros, correspondiendo a la Sociedad 980.000 euros, y a otras sociedades del Grupo 220.000 euros.

El pago de, al menos, un 30 por 100 de la retribución variable a corto plazo se diferirá durante un mínimo de tres años.

La retribución variable a corto plazo, que se abona, en todos los casos, en efectivo, es aprobada anualmente por el Consejo de Administración, previo informe del Comité de Nombramientos y Retribuciones, que asimismo evalúa al término del ejercicio el grado de cumplimiento de los objetivos.

La evaluación del grado efectivo de cumplimiento de los objetivos establecidos para la retribución variable a corto plazo se efectúa de conformidad con lo establecido en la documentación contractual suscrita con los consejeros ejecutivos, una vez obtenidos los estados financieros anuales del ejercicio que se cierra, y tras la celebración de la reunión del Consejo de Administración de la Sociedad en la que se formulan las cuentas anuales de dicho ejercicio.

La cuantificación del componente principal de la retribución variable a corto plazo a liquidar dependerá del grado de consecución del beneficio neto consolidado de la Sociedad presupuestado conforme a la escala de consecución del ejercicio previamente aprobada por el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones. Las normas de cálculo para determinar este componente son:

- Si el cumplimiento del resultado después de impuestos y minoritarios es menor al 40%, el grado de cumplimiento sería 0%.
- Si el cumplimiento del resultado después de impuestos y minoritarios es mayor o igual al 40%, el grado de cumplimiento sería 25%.
- Si el cumplimiento del resultado después de impuestos y minoritarios es mayor o igual al 50%, el grado de cumplimiento sería proporcional.
- Si el cumplimiento del resultado después de impuestos y minoritarios es mayor o igual al 100%, el grado de cumplimiento sería 100%.
- Si el cumplimiento del resultado después de impuestos y minoritarios es mayor o igual al 105%, el grado de cumplimiento sería 110%.
- Si el cumplimiento del resultado después de impuestos y minoritarios es mayor o igual al 110%, el grado de cumplimiento sería 120%.

- Si el cumplimiento del resultado después de impuestos y minoritarios es mayor o igual al 115%, el grado de cumplimiento sería 130%.
- Si el cumplimiento del resultado después de impuestos y minoritarios es mayor o igual al 120%, el grado de cumplimiento sería 140%.
- Si el cumplimiento del resultado después de impuestos y minoritarios es mayor o igual al 125%, el grado de cumplimiento sería 150%.

Por su parte, la cuantificación del componente adicional de la retribución variable a corto plazo a liquidar vinculada conjuntamente al Return on Equity (ROE) y al Ratio Combinado Global No Vida del ejercicio dependerá del grado de consecución de dichos objetivos conforme a la meta del ejercicio previamente aprobada por el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

(ii) Retribución variable a medio y largo plazo:

En el ejercicio 2019, el Consejo de Administración de MAPFRE S.A. a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, aprobó el Plan de Incentivos a Medio Plazo 2019-2021, de carácter extraordinario, no consolidable y plurianual, cuyo periodo de evaluación del grado de consecución de los objetivos del Plan se extiende desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021, del que forman parte los consejeros ejecutivos en su condición de altos directivos.

El abono derivado de este Plan está supeditado al cumplimiento de los objetivos del mismo, así como a su permanencia en el Grupo, en los términos establecidos en dicho Plan. 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) y al mantenimiento de las acciones durante un plazo máximo de dos años, contados desde la fecha de abono.

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. Las métricas configuradoras de los objetivos establecidos en el mismo están referidas al Total Shareholder Return (TSR), Return on Equity (ROE), Beneficio por Acción (BPA) y al Índice de Transformación (IT).

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.
- Para cualquier porcentaje de cumplimiento de los objetivos entre el 50 por 100 y hasta el 80 por 100, el grado de cumplimiento del incentivo sería del 60 por 100.
- Si el cumplimiento de los objetivos fuese igual o superior al 80 por 100 y hasta el 100 por 100, el grado de cumplimiento del Incentivo se calcularía de forma proporcional.
- Si el cumplimiento de los objetivos fuese igual o superior al 100 por 100, y con el límite máximo del 150 por 100, el grado de cumplimiento del incentivo se correspondería con un 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 por 100, el grado de cumplimiento del incentivo sería del 200 por cien.

Si se cumplieran las hipótesis de cumplimiento máximo del Plan: (i) el importe en efectivo podría alcanzar un importe total de 6.000.000 euros, correspondiendo a la Sociedad 4.900.000 euros, y a otras sociedades del Grupo 1.100.000 euros; y (ii) el importe en acciones podría alcanzar un total de 2.586.212 acciones, correspondiendo a la Sociedad 2.112.074 acciones, y a otras sociedades del Grupo 474.138 acciones.

La evaluación del grado de cumplimiento de los Objetivos se medirá entre el 1 de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2021. El abono del Incentivo Total se llevará a cabo en el plazo máximo de 90 días desde la fecha de liquidación (la cual se realizará en los 30 días siguientes a la aprobación por parte de la Junta General de Accionistas de las cuentas anuales consolidadas de la Sociedad correspondientes al año 2021) y estará supeditado al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- alcanzar el umbral mínimo de cumplimiento de los objetivos ponderados señalados anteriormente;
- mantener en activo una relación, ya sea laboral o mercantil, con el Grupo MAPFRE, durante la vigencia del Plan de Incentivos, y
- que a 31 de marzo de 2022 la Sociedad no esté en pérdidas conforme a los últimos estados financieros aprobados.

Los Objetivos para el Incentivo Total de los consejeros ejecutivos serán los siguientes:

- Beneficio por Acción - BPA: 30% de ponderación
- Total Shareholder Return - TSR: 20% de ponderación
- Return on Equity -ROE: 30% de ponderación
- Índice de Transformación: 20% de ponderación

Para evitar una asunción excesiva de riesgos, el porcentaje del componente variable (a corto y a medio y largo plazo) respecto de la remuneración fija de los consejeros ejecutivos tenderá a no superar el 150%.

Por último, tal y como se ha indicado en el apartado anterior, la retribución variable a corto, medio y largo plazo diferida que se encuentre devengada y pendiente de abono será objeto de reducción, parcial o total, si, con anterioridad a la fecha de abono, concurren determinadas circunstancias graves, bien por actuaciones irregulares, o situaciones que afecten a la liquidación realizada.

Igualmente, la retribución variable ya satisfecha, 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.

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

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

De acuerdo con lo previsto en sus contratos, los consejeros ejecutivos, al igual que el resto de empleados de la Sociedad, son beneficiarios del Plan de Pensiones del Sistema de Empleo de MAPFRE, seguro de ahorro y seguro de ahorro mixto.

Adicionalmente, los consejeros ejecutivos, dentro de la política retributiva establecida para los altos directivos de MAPFRE, tienen reconocidos determinados compromisos por pensiones de aportación definida para caso de jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente, exteriorizados a través de seguros colectivos de vida.

Por este concepto, se prevé aportar por el ejercicio 2021 un importe de 4.643.127 euros, correspondiendo a la Sociedad 3.877.274 euros, y a otras sociedades del Grupo 765.854 euros.

El devengo anual de los compromisos por pensiones de aportación definida está referido parcialmente a la consecución de los objetivos que determinan el cobro de la remuneración variable anual del consejero ejecutivo.

Las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros ejecutivos se encuentran detalladas en los contratos que regulan la relación de los mismos con la Sociedad. La consolidación de derechos se produce, en unos casos, a partir del momento en que se tenga una antigüedad de 10 años de servicio al Grupo MAPFRE y se hayan cumplido 5 años como alto directivo, circunstancias que se dan en todos los consejeros ejecutivos, y, en otros, en el momento en que se cumplan las contingencias cubiertas (jubilación, incapacidad permanente y fallecimiento), así como en el caso de despido improcedente o rescisión de la relación con el Consejero por parte de MAPFRE por causa no imputable al Directivo.

No existe incompatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

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

En el caso de los consejeros externos no existen indemnizaciones pactadas ni pagadas en el caso de terminación de las funciones como consejero en su condición de tal. En el caso de los consejeros ejecutivos, su cese en el cargo conlleva el levantamiento de la suspensión de la relación previa al nombramiento como tal. La resolución anticipada de la relación previa, conlleva una indemnización en los términos establecidos por el Estatuto de los Trabajadores en relación con el despido improcedente, salvo que exista causa justificada de despido procedente.

- Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

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.

Los contratos que regulan la relación previa establecen la finalización de la misma el primer día de enero del año siguiente a aquél en que el consejero cumpla la edad de 60 años, salvo prórrogas anuales a iniciativa de la empresa hasta, como máximo, la fecha en que el directivo cumpla 65 años. La extinción a la fecha de su vencimiento de la relación previa no conllevará por sí misma derecho económico alguno, salvo que la empresa optase por no prorrogar el contrato hasta los 65 años, en cuyo caso el directivo percibiría una indemnización de hasta una mensualidad por el número de meses que resten hasta que cumpla la edad mencionada.

Sin perjuicio de lo anterior, el Consejo de Administración tiene la facultad 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. En el supuesto de resolución anticipada por decisión de la Sociedad, ésta deberá comunicar al consejero el cese con una fecha de antelación de tres (3) meses con respecto a la fecha de extinción.

La dedicación de los consejeros ejecutivos deberá ser exclusiva, y no existen condiciones contractuales relativas a pactos o acuerdos de no concurrencia post-contractual y permanencia.

No existen cláusulas relativas a primas de contratación.

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

Los consejeros no perciben retribución alguna por servicios distintos de los inherentes a su cargo de consejero o funciones ejecutivas, en su caso, con excepción de (i) D.ª Rosa María García García que forma parte del Consejo Asesor de Tecnología, Innovación y Transformación de MAPFRE, por lo que percibirá en 2021 una dieta por asistencia de 5.000 euros por reunión; y (ii) D. Alfonso Rebuelta Badías que forma parte del Consejo Asesor MAPFRE GLOBAL RISKS, por lo que percibirá en 2021 la cantidad de 35.000 euros.

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

Ninguna sociedad del Grupo tiene concedidos anticipos ni créditos a los consejeros, ni ha prestado garantías por cuenta de los mismos.

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

No existen otros conceptos retributivos distintos de los anteriores.

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

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.

- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

La Junta General de Accionistas aprobó en su reunión celebrada el 13 de marzo de 2020, a propuesta del Consejo de Administración, la Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2020-2022, a efectos de modificar las características de la retribución variable a corto plazo en el sentido de prever que el Consejo de Administración pueda establecer componentes adicionales a corto plazo vinculados al cumplimiento de objetivos específicos.

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

<https://www.mapfre.com/media/accionistas/2020/10-politica-remuneracion-consejeros-2020-2022.pdf>

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

Según se indica en el apartado B.4, el informe anual de remuneraciones del ejercicio 2019 fue aprobado con el respaldo del 85,90 por cien de los votos emitidos en la reunión de la Junta General celebrada el 13 de marzo de 2020. El Consejo de Administración considera que las prácticas retributivas contenidas en dicho informe cuentan con la conformidad de una mayoría significativa de los accionistas y son acordes con las prácticas de las restantes sociedades del IBEX 35 y de grupos aseguradores internacionales, por lo que ha decidido adoptar una línea de continuidad con las mismas. En tal sentido, el Consejo de Administración no ha considerado necesario proponer a la Junta General una modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2021.

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

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

El Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, aprobó por unanimidad, en su reunión celebrada el 11 de febrero de 2020, los conceptos e importes asignados a cada uno de los consejeros para el ejercicio 2020, que figuran en el apartado C del presente informe.

En cuanto a la retribución variable a corto plazo de los consejeros ejecutivos, una vez finalizado el ejercicio 2020 se ha procedido a determinar su cuantía sobre la base del grado de cumplimiento del objetivo de beneficio neto consolidado obtenido por la Sociedad y del objetivo de Return on Equity (ROE) y Ratio Combinado Global No Vida del ejercicio 2020.

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

repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Las acciones adoptadas por la Sociedad en relación con el sistema de remuneración, para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustar la remuneración a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la entidad, se han detallado en el apartado A.1 anterior como parte de la descripción del sistema de remuneración aplicable a los consejeros.

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

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

Como se ha indicado en el apartado B.2 anterior, la Junta General de Accionistas aprobó en su reunión celebrada el 13 de marzo de 2020 la Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2020-2022. Dicha política prevé la existencia de componentes de retribución fijos y, en el caso de los consejeros ejecutivos, de componentes variables a corto, medio y largo plazo, cuyas características están establecidas en la misma.

Todos los conceptos retributivos por los cuales se ha devengado y consolidado remuneración tanto por los consejeros en su condición de tales como por los consejeros ejecutivos durante el ejercicio 2020 se encuentran expresamente previstos en la política, sin que se haya devengado o abonado retribución alguna en el ejercicio por conceptos no previstos en la misma.

Como se ha indicado en el apartado A.1, únicamente los consejeros ejecutivos perciben retribución variable.

La vinculación del componente principal de la remuneración variable a corto plazo a los resultados de la entidad ha sido plena en todos los consejeros (100 por cien). De esta forma, y dada la importancia relativa de este componente en la retribución, se consigue la total vinculación del directivo a la gestión favorable de la Sociedad.

Se detalla a continuación, información sobre el ratio entre el resultado después de impuestos y minoritarios de la Sociedad y el promedio de la remuneración variable devengada a corto plazo de los tres últimos ejercicios:

A. Ejercicio 2020:

- Resultado después de impuestos y minoritarios de MAPFRE, S.A.: 526.532.677 euros.
- Promedio remuneración variable a corto plazo: 434.678 euros.
- Ratio: 0,083 %

B. Ejercicio 2019:

- Resultado después de impuestos y minoritarios de MAPFRE, S.A.: 609.239.000 euros.
- Promedio remuneración variable a corto plazo: 389.673 euros.
- Ratio: 0,064 %

C. Ejercicio 2018:

- Resultado después de impuestos y minoritarios de MAPFRE, S.A.: 528.859.000 euros.
- Promedio remuneración variable a corto plazo: 386.920 euros.
- Ratio: 0,073 %

Existe una alta correlación entre los resultados ordinarios obtenidos por la Sociedad y el importe del componente principal de la remuneración variable a corto plazo obtenida por el conjunto de consejeros ejecutivos.

En relación al componente adicional de la retribución variable a corto plazo, se ha procedido a su cuantificación en base al cumplimiento del Return on Equity (ROE) y al Ratio Combinado Global No Vida del ejercicio 2020. En este caso también existe una alta vinculación de este componente retributivo a la evolución de la Sociedad.

Respecto de las remuneraciones a medio y largo plazo, en el ejercicio 2019 se procedió a la liquidación del Plan de Incentivos a Medio Plazo 2016-2018, cuya descripción puede consultarse en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2019, habiéndose liquidado los importes diferidos de dicho Plan en los términos descritos en el apartado C del presente informe.

Igualmente en el caso del Plan de Incentivos a Medio Plazo 2019-2021, se han establecido objetivos referidos al valor de la acción (TSR -Total Shareholder Return y BPA- Beneficio por Acción), al ROE y al Índice de Transformación (IT) de la entidad, con pesos de entre el 20 por cien y el 30 por cien, lo que supone una alta vinculación de este componente retributivo a la evolución de la Sociedad a largo plazo.

De esta manera, y a tenor de las normas de cálculo de cumplimiento de los objetivos indicadas, la remuneración variable a medio y largo plazo queda directamente vinculada no sólo con los resultados de la sociedad a medio y largo plazo, sino también con diversos indicadores relativos a la rentabilidad de la sociedad y su sostenibilidad evitando una asunción excesiva de riesgos.

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	2.644.196.532	98,86
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	354.063.228	13,39
Votos a favor	2.271.437.877	85,90
Abstenciones	18.695.427	0,71

Observaciones

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

Los consejeros externos percibieron en el ejercicio 2020 una asignación fija por pertenencia al Consejo de Administración y, en su caso, a la Comisión y Comités Delegados, siendo superior para las personas que ocupaban cargos en el seno del propio Consejo o desempeñasen la presidencia de los Comités Delegados del Consejo. Dicha remuneración se ha visto complementada con otras compensaciones no dinerarias establecidas con carácter general para el personal de la entidad.

(i) Asignación fija y dieta por asistencia:

Se indican a continuación las cantidades correspondientes a dichos conceptos en los ejercicios 2020 y 2019, las cuales no han sufrido variaciones:

- Pertenencia al Consejo de Administración: 110.000 euros en 2020 y 2019.
- Vicepresidencia del Consejo de Administración – Consejero Coordinador: 220.000 euros en 2020 y 2019.
- Pertenencia a la Comisión Delegada: 10.000 euros más una dieta por asistencia de 3.000 euros por reunión en 2020 y 2019.
- Presidencia del Comité de Auditoría y Cumplimiento: 68.000 euros en 2020 y 2019.
- Vocales del Comité de Auditoría y Cumplimiento: 48.000 euros en 2020 y 2019.
- Presidencia del Comité de Nombramientos y Retribuciones: 60.000 euros en 2020 y 2019.
- Vocales del Comité de Nombramientos y Retribuciones: 39.000 euros en 2020 y 2019.
- Presidencia del Comité de Riesgos: 60.000 euros en 2020 y 2019.
- Vocales del Comité de Riesgos: 39.000 euros en 2020 y 2019.

(ii) Seguros de vida y otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo.

Los consejeros externos han tenido establecido durante el ejercicio 2020 un seguro de vida para caso de muerte en los mismos términos ya descritos en el apartado A.1 anterior.

(iii) Asignaciones por la participación en Consejos de Administración de entidades filiales.

Aquellos consejeros externos que forman parte de Consejos de Administración de entidades filiales perciben, igualmente, una asignación fija por pertenencia a los mismos y, en su caso, a sus Comisiones Directivas, en los mismos términos ya descritos en el apartado A.1 anterior.

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

Como se indica en el apartado C.1, el sueldo de los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2020 ascendió en conjunto a 2.618.258 euros, correspondiendo a la Sociedad 2.214.258 euros, y a otras sociedades del Grupo 404.000 euros.

Dichos importes se establecieron por el Consejo de Administración en su reunión celebrada el 11 de febrero de 2020, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, teniendo en cuenta los informes externos y conclusiones ejecutivas publicados por la firma de consultoría EY y KPMG.

Se indica a continuación el detalle individual de los sueldos percibidos por las personas que han desempeñado el cargo de consejero ejecutivo en el ejercicio 2020 y su variación con respecto al ejercicio precedente:

- D. Antonio Huertas Mejías: 844.908 euros en 2020 y 836.543 euros en 2019 (incremento del 1%).
- D. Ignacio Baeza Gómez: 541.610 euros en 2020 y 536.247 euros en 2019 (incremento del 1%).
- D. José Manuel Inchausti Pérez: 404.000 euros en 2020 y 400.000 euros en 2019. (incremento del 1%)
- D. Francisco José Marco Orenes: 393.190 euros en 2020 y 389.297 euros en 2019 (incremento del 1%).
- D. Fernando Mata Verdejo: 434.550 euros en 2020 y 430.248 euros en 2019 (incremento del 1%).

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

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.

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

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

Únicamente los consejeros ejecutivos han devengado y consolidado una retribución variable a corto plazo integrada por un componente principal vinculado al beneficio neto consolidado de la entidad y un componente adicional vinculado conjuntamente al Return on Equity (ROE) y al Ratio Combinado Global No Vida en el ejercicio 2020. Esta retribución se abona, en todos los casos, en efectivo.

Como se indica en el apartado C.1, la retribución variable a corto plazo devengada y consolidada de los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2020 ascendió en conjunto a 2.493.106 euros, correspondiendo a la Sociedad 2.108.384 euros, y a otras sociedades del Grupo 384.722 euros.

Los importes consignados en el apartado C.1 están compuestos por el 70% de la remuneración variable a corto plazo devengada en el ejercicio 2020, por no estar esta parte sujeta a cláusula malus, y por el 10% de las remuneraciones variables a corto plazo correspondientes a los ejercicios 2016, 2017 y 2018 que estaban diferidas y que han sido abonadas en el ejercicio 2020, tras haber verificado la Sociedad que no correspondía la aplicación de la cláusula malus.

La retribución variable a corto plazo es aprobada anualmente por el Consejo de Administración, previo informe del Comité de Nombramientos y Retribuciones, que asimismo evalúa al término del ejercicio el grado de cumplimiento de los objetivos.

La remuneración variable a corto plazo de los consejeros ejecutivos se ha devengado desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2020. Una vez finalizado el ejercicio 2020 y obtenidos los estados financieros anuales de dicho ejercicio, se ha procedido a evaluar el grado efectivo de cumplimiento de los objetivos establecidos para la retribución variable a corto plazo, de conformidad con lo establecido en la documentación contractual suscrita con los consejeros ejecutivos.

La cuantificación del componente principal de la retribución variable a corto plazo a liquidar se ha determinado en atención al grado de consecución del beneficio neto consolidado de la Sociedad presupuestado conforme a la escala de consecución del ejercicio previamente aprobada por el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, en los términos descritos en el apartado A.1 anterior.

Por su parte, la cuantificación del componente adicional de la retribución variable a corto plazo a liquidar vinculada conjuntamente al Return on Equity (ROE) y al Ratio Combinado Global No Vida del ejercicio se ha determinado en atención al grado de consecución de dichos objetivos conforme a la meta del ejercicio previamente aprobada por el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

En lo que respecta al diferimiento de la remuneración variable a corto plazo, el pago de, al menos, un 30 por 100 de la misma se diferirá durante un mínimo de tres años.

Además, los contratos de los consejeros ejecutivos incluyen las cláusulas reducción (malus) y recobro (clawback) en los términos descritos en el apartado A.1 anterior.

La Sociedad no tiene planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros.

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

Únicamente los consejeros ejecutivos perciben una retribución variable a medio y largo plazo. Dichos consejeros forman parte del colectivo de beneficiarios del Plan de Incentivos 2019-2021, actualmente vigente.

La fecha de aprobación, importe máximo, reglas de diferimiento, periodos de retención de acciones y resto de características del Plan de Incentivos 2019-2021 constan en el apartado A.1.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No se ha reducido o reclamado ningún importe retributivo por cuestión alguna.

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Durante el ejercicio 2020 los consejeros ejecutivos fueron beneficiarios de los mismos sistemas de ahorro a largo plazo vigentes ya descritos en el apartado A.1.

Por este concepto, se registró como aportaciones realizadas a sistemas de ahorro con derechos consolidados y como importe de los fondos acumulados, cuya consolidación se ha producido en el ejercicio 2020, un importe de 1.492.596 euros, correspondiendo a la Sociedad 1.335.865 euros, y a otras sociedades del Grupo 156.731 euros.

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

En el ejercicio 2020 no se han abonado indemnizaciones a los consejeros.

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

En el ejercicio 2020 no se han producido modificaciones significativas en los contratos de las personas que ejercen funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos.

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

Ningún consejero ha prestado servicios distintos de los inherentes a su cargo de consejero o funciones ejecutivas, en su caso, con excepción de los prestados por (i) D.ª Rosa María García García por su pertenencia al Consejo Asesor de Tecnología, Innovación y Transformación de MAPFRE, por lo que percibió 5.000 euros; y (ii) D. Alfonso Rebuella Badías por su pertenencia al Consejo Asesor MAPFRE GLOBAL RISKS, por lo que percibió 35.000 euros.

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Ninguna sociedad del Grupo concedió anticipos ni créditos a los consejeros, ni ha prestado garantías por cuenta de los mismos durante el ejercicio 2020.

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

Durante el ejercicio 2020 los consejeros fueron beneficiarios de los beneficios sociales vigentes asimismo para el ejercicio 2021 y en los términos ya descritos en el apartado A.1.

B.15. Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

[No se han devengado remuneraciones por este concepto durante 2020.]

B.16. Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

[En el ejercicio 2020 no han existido otros conceptos retributivos distintos de los anteriores.]

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2020
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS	Presidente ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don IGNACIO BAEZA GÓMEZ	Vicepresidente ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	Vicepresidente independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ	Vicepresidente ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JOSÉ ANTONIO COLOMER GUIU	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña ANA ISABEL FERNÁNDEZ ÁLVAREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña MARÍA LETICIA DE FREITAS COSTA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña ROSA MARÍA GARCÍA GARCÍA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don LUIS HERNANDO DE LARRAMENDI MARTÍNEZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don FRANCISCO JOSÉ MARCO ORENES	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don FERNANDO MATA VERDEJO	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don ANTONIO MIGUEL-ROMERO DE OLANO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña MARÍA DEL PILAR PERALES VISCASILLAS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don ALFONSO REBUelta BADÍAS	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS				845	841			12	1.698	2.063
Don IGNACIO BAEZA GÓMEZ				542	515			25	1.082	1.166
Doña CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	220	6	70					2	298	306
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ										
Don JOSÉ ANTONIO COLOMER GUIU	110	6	157					2	275	271
Doña ANA ISABEL FERNÁNDEZ ÁLVAREZ	110		107					1	218	205
Doña MARÍA LETICIA DE FREITAS COSTA	110								110	110
Doña ROSA MARÍA GARCÍA GARCÍA	110		35					5	150	29
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	110		39					2	151	125
Don LUIS HERNANDO DE LARRAMENDI MARTÍNEZ	110	6	49					3	168	177
Don FRANCISCO JOSÉ MARCO ORENES				393	390			16	799	687
Don FERNANDO MATA VERDEJO				435	362			19	816	727
Don ANTONIO MIGUEL-ROMERO DE OLANO	110	6	97					2	215	224
Doña MARÍA DEL PILAR PERALES VISCASILLAS	110		48						158	158
Don ALFONSO REBUelta BADÍAS	110		39					2	151	152

Observaciones

[

]

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS	Plan de Incentivos a Medio Plazo 2019-2021 con entrega de acciones	775.864	775.864					0,00			775.864	775.864
Don IGNACIO BAEZA GÓMEZ	Plan de Incentivos a Medio Plazo 2019-2021 con entrega de acciones	560.346	560.346					0,00			560.346	560.346
Don FRANCISCO JOSÉ MARCO ORENES	Plan de Incentivos a Medio Plazo 2019-2021 con entrega de acciones	387.932	387.932					0,00			387.932	387.932
Don FERNANDO MATA VERDEJO	Plan de Incentivos a Medio Plazo 2019-2021 con entrega de acciones	387.932	387.932					0,00			387.932	387.932

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS	555
Don IGNACIO BAEZA GÓMEZ	484
Don FRANCISCO JOSÉ MARCO ORENES	145
Don FERNANDO MATA VERDEJO	152

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS	555	541	1.200	1.200	5.126	4.423	7.540	6.237
Don IGNACIO BAEZA GÓMEZ	484	471			3.058	2.488		
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ					908	871		
Don FRANCISCO JOSÉ MARCO ORENES	145	145	753	753	970	813	3.157	2.369

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don FERNANDO MATA VERDEJO	152	153	545	545	1.037	866	2.290	1.723

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS	Primas de seguros de vida	22
Don IGNACIO BAEZA GÓMEZ	Primas de seguros de vida	16
Doña CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	Primas de seguros de vida	1
Don JOSÉ ANTONIO COLOMER GUIU	Primas de seguros de vida	3
Doña ANA ISABEL FERNÁNDEZ ÁLVAREZ	Primas de seguros de vida	1
Doña MARÍA LETICIA DE FREITAS COSTA	Primas de seguros de vida	1
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	Primas de seguros de vida	2
Don LUIS HERNANDO DE LARRAMENDI MARTÍNEZ	Primas de seguros de vida	3
Don FRANCISCO JOSÉ MARCO ORENES	Primas de seguros de vida	16
Don FERNANDO MATA VERDEJO	Primas de seguros de vida	14
Don ANTONIO MIGUEL-ROMERO DE OLANO	Primas de seguros de vida	2

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ALFONSO REBUELTA BADÍAS	Primas de seguros de vida	3

Observaciones

[]

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS										
Don IGNACIO BAEZA GÓMEZ										
Doña CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	96		11						107	107
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ				404	385	45		31	865	938
Don JOSÉ ANTONIO COLOMER GUIU	48								48	48
Doña ANA ISABEL FERNÁNDEZ ÁLVAREZ	96								96	96
Doña MARÍA LETICIA DE FREITAS COSTA	63								63	85
Doña ROSA MARÍA GARCÍA GARCÍA	48								48	10
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	96		11						107	107
Don LUIS HERNANDO DE LARRAMENDI MARTÍNEZ	107		11						118	118
Don FRANCISCO JOSÉ MARCO ORENES										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don FERNANDO MATA VERDEJO										
Don ANTONIO MIGUEL-ROMERO DE OLANO	96		22						118	118
Doña MARÍA DEL PILAR PERALES VISCASILLAS	107	11							118	118
Don ALFONSO REBUELTA BADÍAS	107							35	142	142

Observaciones

[]

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ	Plan de Incentivos a Medio Plazo 2019-2021 con	474.138	474.138					0,00			474.138	474.138

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
	entrega de acciones											
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ	Plan de Incentivos a Medio Plazo 2016-2018 con entrega de acciones	62.124	62.124			20.708	20.708	1,36	28		41.416	41.416

Observaciones

[

]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ	157

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS					748	725		
Don IGNACIO BAEZA GÓMEZ					1.998	1.937		
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ	157	161	600	600	998	829	2.272	1.648
Don FRANCISCO JOSÉ MARCO ORENES					1.153	1.106	306	299
Don FERNANDO MATA VERDEJO					494	475		

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ	Primas de seguros de vida	9

Observaciones

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS	1.698		555	22	2.275						2.275
Don IGNACIO BAEZA GÓMEZ	1.082		484	16	1.582						1.582
Doña CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	298			1	299	107				107	406
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ						865	28	157	9	1.059	1.059
Don JOSÉ ANTONIO COLOMER GUIU	275			3	278	48				48	326
Doña ANA ISABEL FERNÁNDEZ ÁLVAREZ	218			1	219	96				96	315

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Doña MARÍA LETICIA DE FREITAS COSTA	110			1	111	63				63	174
Doña ROSA MARÍA GARCÍA GARCÍA	150				150	48				48	198
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	151			2	153	107				107	260
Don LUIS HERNANDO DE LARRAMENDI MARTÍNEZ	168			3	171	118				118	289
Don FRANCISCO JOSÉ MARCO ORENES	799		145	16	960						960
Don FERNANDO MATA VERDEJO	816		152	14	982						982
Don ANTONIO MIGUEL-ROMERO DE OLANO	215			2	217	118				118	335
Doña MARÍA DEL PILAR PERALES VISCASILLAS	158				158	118				118	276
Don ALFONSO REBUelta BADÍAS	151			3	154	142				142	296
TOTAL	6.289		1.336	84	7.709	1.830	28	157	9	2.024	9.733

Observaciones

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[CONTINUACIÓN APARTADO A.1]

ii) Descripción de los procedimientos y órganos de la Sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la Política de Remuneraciones:

MAPFRE es consciente de la importancia de contar con un sistema de gobierno corporativo que oriente la estructura y el funcionamiento de sus órganos sociales en interés de la Sociedad y de sus accionistas.

El Consejo de Administración de MAPFRE cuenta con un Reglamento que, recogiendo los principios y elementos que conforman el sistema de gobierno corporativo de la Sociedad, comprende las normas de régimen interno y funcionamiento del Consejo y de su Comisión y Comités Delegados, así como los derechos y deberes de los consejeros en el desempeño de sus cometidos.

Al objeto de cumplir con las exigencias legales en materia de remuneraciones de administradores, y para seguir adecuándose a las mejores prácticas de gobierno corporativo en materia retributiva, el Reglamento del Consejo de Administración, regula las funciones que tienen en materia de retribuciones el Consejo de Administración y el Comité de Nombramientos y Retribuciones.

A este respecto, el Consejo de Administración de MAPFRE cuenta con las siguientes funciones:

- Adoptar las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.
- Aprobación de los términos y condiciones de los contratos del consejero delegado o de consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas.
- Fijar la retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.

El sistema de gobierno corporativo de MAPFRE se ha configurado de manera que las propuestas que se someten a la consideración del Consejo de Administración de la Sociedad en materia retributiva tienen su origen en el Comité de Nombramientos y Retribuciones, que las analiza con carácter previo, contando con el asesoramiento de los servicios internos de la Sociedad y de expertos externos cuando sea necesario. En este sentido, el Comité cuenta igualmente con la asistencia del alto directivo de la Sociedad responsable del Área Corporativa de Personas y Organización.

De acuerdo con el artículo 11 del Reglamento del Consejo de Administración de MAPFRE, el Comité de Nombramientos y Retribuciones propone al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros, y de los directores generales o de quienes desarrollen funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de la Comisión Delegada o de los consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

Para el ejercicio de las competencias antes detalladas, el Comité deberá consultar al Presidente del Consejo de Administración y tomar en consideración sus propuestas cuando se trate de materias relativas a los consejeros ejecutivos y altos directivos.

El Reglamento del Consejo de Administración, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, establece que el Comité de Nombramientos y Retribuciones estará integrado por un mínimo de tres y un máximo de cinco consejeros, todos ellos no ejecutivos, dos de los cuales, al menos, deberán ser consejeros independientes. Adicionalmente, este Comité estará presidido por un consejero independiente.

Se reúne cada vez que es necesario para el adecuado desarrollo de sus funciones y competencias, habiendo celebrado ocho reuniones en el ejercicio 2020 (cinco presenciales y tres por el procedimiento escrito, sin celebración de reunión).

Su composición a la fecha de elaboración del presente informe es la siguiente:

Presidenta: D.ª Catalina Miñarro Brugarolas (independiente).

Vocal: D. José Antonio Colomer Guiu (independiente).

Vocal: D.ª Rosa María García García (independiente).

Vocal: D. Luis Hernando de Larramendi Martínez (dominical).

Vocal: D. Alfonso Rebuelta Badías (dominical).

Para la elaboración de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2020-2022, aprobada por la Junta General de Accionistas el pasado 13 de marzo de 2020, se tomaron como referencia prácticas remunerativas de las empresas del IBEX35 según los siguientes informes externos:

- Informe de KPMG "La Remuneración de los consejeros de las compañías del IBEX35- Edición 2019".
- Informe de EY "Remuneraciones de los consejeros del IBEX35 2019".
- Estudio de Alta Dirección- España 2019 ("2019 Executive Survey Report- Spain" de Willis Towers Watson.

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

[10/02/2021]

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

- [] Si
[✓] No