
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2024]

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.1.1 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, aprobación y aplicación 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
- Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

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 MAPFRE, S.A. (en adelante, "MAPFRE" o la "Sociedad") y los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas.

El Consejo de Administración de MAPFRE, S.A. (en adelante, el "Consejo de Administración" o el "Consejo"), en su sesión celebrada el 11 de febrero de 2025, ha acordado, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, elevar a la Junta General Ordinaria de Accionistas del ejercicio 2025, para su aprobación, en su caso, la propuesta de la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2025-2028. Esta política sería aplicable desde su aprobación, en su caso, por la referida Junta General de Accionistas y durante los ejercicios 2026, 2027 y 2028 (en adelante, la "Política de Remuneraciones de los Consejeros" o la "Política") y se fundamenta en los siguientes principios y fundamentos generales:

- Creación de valor: prioridad de la creación de valor y la rentabilidad a medio y largo plazo sobre la consecución de resultados a corto plazo.
- Proporcionalidad con la situación económica: proporcionalidad razonable con la importancia y la situación económica de la Sociedad y con los estándares de mercado de empresas comparables.
- Consonancia con la estrategia empresarial: consonancia con la estrategia comercial y de gestión de riesgos, su perfil de riesgo, sus objetivos y sus prácticas de gestión de riesgos.
- Gestión del riesgo adecuada y eficaz: gestión adecuada y eficaz de los riesgos, sin rebasar los límites establecidos de tolerancia al riesgo.
- Talento: atracción, fidelización y retención del talento.
- Compensación adecuada: compensación adecuada de la dedicación, cualificación y responsabilidad.
- Adecuada proporción entre los componentes fijos y variables: adecuada proporción de los componentes fijos y variables, que evite una excesiva dependencia de los componentes variables.
- Diferimiento: diferimiento del pago de una parte sustancial de la retribución variable.
- Ajustes ex post: posibilidad de ajustes ex - post de la retribución variable.

- Supervisión: elusión de conflictos de intereses.
- Alineación en la remuneración: alineación del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos con el del conjunto de directivos de la Sociedad.
- Igualdad y diversidad: no discriminación por razón de género, raza o ideología, e igualdad de remuneración para puestos de igual valor.

En consecuencia, en caso de que la Junta General de Accionistas de MAPFRE aprobase la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para el período 2025-2028, (i) la Política de Remuneraciones de los Consejeros de MAPFRE, S.A. 2023-2025 (aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 10 de marzo de 2023) estaría en vigor hasta el 14 de marzo de 2025, fecha en la que está previsto que se celebre la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas en primera convocatoria; y (iii) la Política de Remuneraciones de los Consejeros de MAPFRE, S.A. 2025-2028, estaría en vigor desde la celebración de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas.

La nueva Política es continuista y comparte sus principios con las anteriores políticas de remuneraciones de los consejeros de MAPFRE. No obstante, en el proceso de revisión y reflexión llevado a cabo por el Comité de Nombramientos y Retribuciones ("CNR") atendiendo a los comentarios recabados de los principales asesores de voto, se han introducido las siguientes modificaciones con respecto a la anterior política de remuneraciones:

- Ofrece un mayor detalle sobre la retribución fija anual y variable (a corto, medio y largo plazo) de los consejeros ejecutivos.
- Proporciona mayor información sobre los niveles de consecución de la remuneración variable de los consejeros ejecutivos y su vinculación con los resultados de la Sociedad (pay for performance).
- El texto de cada apartado ha sido revisado para asegurar que la Política constituye un marco de gestión riguroso y suficientemente flexible para alinear las decisiones sobre la Política y su ejecución con la estrategia de la Sociedad y los intereses de los distintos grupos de interés.
- El formato de la Política ha sido revisado para adaptarlo a los más altos estándares de mercado y para facilitar su comprensión a los distintos grupos de interés.
- Proporciona mayor información sobre los sistemas de previsión social como parte de la remuneración de los consejeros ejecutivos.

[LA INFORMACIÓN DE ESTE APARTADO CONTINÚA EN EL APARTADO D.1 DE ESTE INFORME]

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los 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 aún 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 en un componente anual vinculado al beneficio neto consolidado de la Sociedad y al Return on Equity (ROE) del Grupo. La Política de Remuneraciones de los Consejeros para el período 2025-2028 prevé expresamente que, adicionalmente, el Consejo de Administración podrá establecer componentes a corto plazo vinculados al cumplimiento de objetivos específicos. Para el ejercicio 2025 el Consejo de Administración no ha establecido un componente adicional a la retribución variable a corto plazo.

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.

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 cien de la misma se diferirá durante un mínimo de tres años.

Por otro lado, de acuerdo con la normativa en materia de remuneraciones aplicable a las entidades de seguros, el personal relevante y aquellas otras personas que desarrollan funciones clave o cuya actividad profesional incide de forma significativa sobre el perfil de riesgo de la Sociedad,

como es el caso de los consejeros ejecutivos, cuentan con un sistema de retribución variable vinculado al logro de objetivos tanto financieros como no financieros ligados directamente con los planes estratégicos y sujeto, asimismo, a reglas de diferimiento. En particular, los consejeros ejecutivos de la Sociedad participan en el Plan de Incentivos a Medio y Largo Plazo de carácter extraordinario, no consolidable y plurianual compuesto por tres ciclos solapados con un periodo de medición de objetivos de tres años de duración cada uno (2022-2024, 2023-2025 y 2024-2026), que se abonará parcialmente de forma dineraria y parcialmente mediante la entrega de acciones de MAPFRE, S.A (en adelante, el "Plan de Incentivos" o "ILP"). La fecha de aprobación, el importe máximo, las reglas de diferimiento, los periodos de retención de acciones y los objetivos del primer (2022-2024), del segundo (2023-2025) y del tercer ciclo (2024-2026), así como el resto de las características del Plan de Incentivos, constan en el apartado A.1.6 siguiente.

Los objetivos de cada ciclo del ILP 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. Por lo tanto, los consejeros ejecutivos pueden no percibir retribución variable alguna en caso de que no se alcancen los objetivos y requisitos establecidos en cada ciclo.

En el caso de la remuneración variable a medio y largo plazo, el pago de al menos el 60 por cien de la misma se diferirá durante un periodo mínimo de tres años, por terceras partes. Adicionalmente, los consejeros ejecutivos deberán mantener durante un plazo de dos años, contados desde la fecha de entrega de las acciones, la propiedad de la totalidad de éstas.

Dado que el periodo de medición del primer ciclo 2022-2024 del Plan de Incentivos concluyó el 31 de diciembre de 2024, en el ejercicio 2025 se liquidarán los importes en efectivo y el número de acciones que le corresponda percibir a cada consejero ejecutivo, una vez se haya medido y comprobado el grado de consecución de cada uno de los objetivos de dicho ciclo.

Además, el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, ha aprobado en su sesión de 11 de febrero de 2025 un nuevo plan de incentivos a largo plazo extraordinario para el periodo 2025-2029 (el "ILP 2025-2029") y, en la medida en que participarán los consejeros ejecutivos de la Sociedad, se integra en la Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2025-2028 que se elevará a la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2025, para su aprobación, en su caso. El ILP 2025-2029 se liquidaría parcialmente en efectivo y en acciones de MAPFRE y consta de tres ciclos solapados, con un periodo de medición de objetivos de tres años de duración cada uno: 2025-2027, 2026-2028 y 2027-2029. Las características del ILP 2025-2029 se desarrollan en el apartado A.1.6 siguiente.

De conformidad con la Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2025-2028, 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 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 100 por cien, lo que alinea el equilibrio entre la remuneración fija y variable de los consejeros ejecutivos de MAPFRE con la normativa aplicable a las entidades aseguradoras y a las recomendaciones tanto de la European Insurance and Occupational Pensions Authority ("EIOPA") como de la Dirección General de Seguros ("normativa sectorial en materia de remuneraciones").

Para el ejercicio 2025, el peso de la retribución variable "target" (suma de (i) la retribución variable a corto plazo (ii) la retribución variable a medio y largo plazo anualizada y (iii) la parte variable de los sistemas de ahorro a largo plazo) sobre la retribución fija (suma de la retribución fija anual y de la parte fija de los sistemas de ahorro a largo plazo, excluyendo los importes correspondientes a beneficios sociales) de los consejeros ejecutivos es la siguiente:

- D. Antonio Huertas Mejías (presidente ejecutivo): 99,83%
- D. José Manuel Inchausti Pérez (vicepresidente ejecutivo): 71,09%
- D. Fernando Mata Verdejo (vicepresidente ejecutivo): 69,81%
- D.ª María Elena Sanz Isla (consejera ejecutiva): 74,41%
- D. Eduardo Pérez de Lema Holweg (consejero ejecutivo): 76,32%
- D. José Luis Jiménez Guajardo-Fajardo (consejero ejecutivo): 98,93%

Las propuestas de acuerdo de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas (convocada para su celebración el 14 de marzo de 2025 en primera convocatoria) no prevén la renovación de D. Fernando Mata Verdejo como consejero. Por lo tanto, si bien fue reelegido como consejero el 12 de marzo de 2021 por el periodo estatutario de cuatro años, su nombramiento como consejero caducará en la fecha de celebración de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas (es decir, el 14 de marzo de 2025 si se celebra en primera convocatoria). Asimismo, las propuestas de acuerdo de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas incluyen la propuesta de nombramiento de D. José Luis Jiménez Guajardo-Fajardo como consejero ejecutivo, con efectos en la fecha de celebración de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas. El porcentaje determinado para D. Fernando Mata Verdejo tiene en consideración la retribución fija y variable correspondiente al periodo de prestación de servicios en 2025 para el Grupo MAPFRE. En el caso de D. José Luis Jiménez Guajardo-Fajardo el porcentaje indicado tiene en cuenta la remuneración fija y variable correspondiente al periodo de prestación de servicios en 2025.

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 IBEX 35 y los límites establecidos por la normativa sectorial en materia de remuneraciones.

Además, los contratos de los consejeros ejecutivos y la Política establecen las siguientes cláusulas que podrán afectar hasta el 100 por cien de la remuneración variable total:

- Cláusula de reducción (malus): contempla la reducción parcial o total de las remuneraciones devengadas y pendientes de abono en determinadas circunstancias derivadas, principalmente, de actuaciones irregulares o de situaciones que afecten a la liquidación realizada.
- Cláusula de recuperación (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 su caso, será el Consejo de Administración, a propuesta del CNR, quien determine si han concurrido las circunstancias que deben provocar la aplicación de estas cláusulas.

En relación con las situaciones en las que pueda entrar en conflicto el interés de MAPFRE y el interés personal de las personas sujetas a esta política (entre los que se incluyen los consejeros de MAPFRE), la Política de gestión de conflictos de interés con altos cargos de representación y dirección de MAPFRE establece que la persona afectada por una situación de conflicto de interés informará de ello al Consejo de Administración de MAPFRE a través de su Secretario. El Consejo de Administración determinará la concurrencia, o no, del conflicto, y en caso afirmativo establecerá las medidas de protección del interés social que aconsejen las circunstancias, que deberán ser acatadas por los afectados.

A.1.3 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 Delegada y Comités del Consejo de Administración, que podrá ser superior para las personas que ocupen cargos en el seno del propio Consejo de Administración o desempeñen la presidencia de los Comités del Consejo de Administración. Los miembros de la Comisión Delegada percibirán además una dieta por la asistencia a sus reuniones. Esta remuneración podrá complementarse con compensaciones no dinerarias tales como seguros de vida para el caso de fallecimiento, seguros de salud, bonificaciones en productos comercializados por empresas del Grupo MAPFRE y otras en línea con las establecidas con carácter general para el personal de la Sociedad.

(i) Asignación fija y dieta por asistencia.

Para el ejercicio 2025 las cantidades correspondientes a dichos conceptos serán las siguientes:

- Vicepresidencia Consejo de Administración – Consejero Independiente Coordinador: 220.000 euros.
- Pertenencia al Consejo de Administración: 115.000 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: 70.000 euros.
- Vocales del Comité de Auditoría y Cumplimiento: 50.000 euros.
- Presidencia del Comité de Nombramientos y Retribuciones: 62.000 euros.
- Vocales del Comité de Nombramientos y Retribuciones: 41.000 euros.
- Presidencia del Comité de Riesgos y Sostenibilidad: 70.000 euros.
- Vocales del Comité de Riesgos y Sostenibilidad: 50.000 euros.

(ii) Compensaciones no dinerarias.

Los consejeros externos son beneficiarios de las compensaciones no dinerarias establecidas en el apartado A.1.5 siguiente.

(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 las comisiones de sus respectivos consejos de administración.

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

A.1.4 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.

Los consejeros ejecutivos no perciben la asignación fija y dietas por asistencia establecidas para los consejeros en su condición de tales.

Por el desempeño de sus funciones ejecutivas, la retribución fija de los consejeros se determina conforme a la propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2025-2028 que se someterá a la aprobación de la próxima Junta General de Accionistas, y de acuerdo con lo que figura en sus respectivos contratos.

Para el ejercicio 2025 la retribución fija bruta en términos anuales de los consejeros ejecutivos asciende en conjunto a 3.359.658 euros brutos, correspondiendo a la Sociedad 2.568.554 euros, y a otras sociedades del Grupo 791.104 euros, que se distribuyen de la siguiente manera (importes en euros):

- D. Antonio Huertas Mejías (presidente ejecutivo): 1.070.000 euros.
- D. José Manuel Inchausti Pérez (vicepresidente ejecutivo): 524.048 euros.
- D. Fernando Mata Verdejo (vicepresidente ejecutivo): 528.506 euros.
- D.ª María Elena Sanz Isla (consejera ejecutiva): 400.370 euros.
- D. Eduardo Pérez de Lema Holweg (consejero ejecutivo): 390.734 euros.
- D. José Luis Jiménez Guajardo-Fajardo (consejero ejecutivo): 446.000 euros.

Como se ha indicado en el apartado 1.2 anterior, las propuestas de acuerdo de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas no prevén la renovación de D. Fernando Mata Verdejo como consejero, por lo que éste tendrá la condición de consejero hasta la celebración de dicha Junta General de Accionistas. Asimismo, las referidas propuestas de acuerdo incluyen la propuesta de nombramiento de D. José Luis Jiménez Guajardo-Fajardo como consejero ejecutivo, con efectos en la fecha de celebración de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas. El importe que efectivamente perciba D. Fernando Mata Verdejo será proporcional al período de prestación de servicios en 2025 para el Grupo MAPFRE. En el caso de D. José Luis Jiménez Guajardo-Fajardo percibirá la remuneración fija indicada para el período de prestación de servicios, incluido aquel en el que tuvo la consideración de directivo.

A.1.5 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 tienen derecho a las siguientes compensaciones no dinerarias:

- Seguro de vida para el caso de fallecimiento con un capital asegurado de 400.000 euros.
- Seguro de salud.
- Bonificaciones en productos comercializados por empresas del Grupo MAPFRE.

En el caso de los consejeros ejecutivos, estos tienen derecho a los siguientes beneficios sociales y prestaciones establecidas con carácter general para la alta dirección de la Sociedad:

- Compromisos por pensiones de aportación definida descritos en el apartado A.1.7 siguiente.
- Seguro de salud específico y chequeo médico.
- Seguro de decesos.
- Seguro de vida con un capital asegurado para el caso de fallecimiento o invalidez absoluta de hasta el 410 por cien de la remuneración fija de cada consejero, con cláusula de doble capital en caso de fallecimiento accidental.
- El uso particular de vehículo de empresa de acuerdo con las condiciones establecidas en la política de cesión de vehículos de MAPFRE.
- Programa de becas a hijos.
- Obsequio de Navidad y otros beneficios sociales que estén reflejados en el Convenio Colectivo de aplicación de MAPFRE, incluido la concesión de anticipos en los términos descritos en dicho convenio.

Adicionalmente, los consejeros ejecutivos, al igual que el resto de los empleados de la Sociedad, son beneficiarios del plan de pensiones del sistema de empleo de MAPFRE, de un seguro de ahorro y un seguro de ahorro mixto, cuyas características principales se encuentran recogidas en el Convenio Colectivo de MAPFRE Grupo Asegurador.

A.1.6 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:

De conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2025-2028, los consejeros ejecutivos forman parte del colectivo de altos directivos que tienen establecido un sistema de retribución variable a corto plazo basado en un componente anual vinculado al beneficio neto consolidado de la Sociedad y al Return on Equity (ROE) del Grupo.

Esta retribución variable a corto plazo puede alcanzar, en términos anuales, en 2025 un importe total de 4.458.057 euros brutos, correspondiendo a la Sociedad 3.301.379 euros, y a otras sociedades del Grupo 1.156.678 euros.

El desglose del importe target (al 100 por cien consecución de objetivos) de la retribución variable a corto plazo en términos anuales, para cada uno de los consejeros ejecutivos para el ejercicio 2025 es el siguiente:

- D. Antonio Huertas Mejías (presidente ejecutivo): 825.000 euros.
- D. José Manuel Inchausti Pérez (vicepresidente ejecutivo): 507.048 euros.
- D. Fernando Mata Verdejo (vicepresidente ejecutivo): 475.874 euros.
- D.ª María Elena Sanz Isla (consejera ejecutiva): 374.153 euros.
- D. Eduardo Pérez de Lema Holweg (consejero ejecutivo): 372.091 euros.
- D. José Luis Jiménez Guajardo-Fajardo (consejero ejecutivo): 322.000 euros.

Como se ha indicado en el apartado 1.2 anterior, las propuestas de acuerdo de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas no prevén la renovación de D. Fernando Mata Verdejo como consejero, por lo que éste tendrá la condición de consejero hasta la celebración de dicha Junta General de Accionistas. Asimismo, las referidas propuestas de acuerdo incluyen la propuesta de nombramiento de D. José Luis Jiménez Guajardo-Fajardo como consejero ejecutivo, con efectos en la fecha de celebración de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas. El importe target de la retribución variable a corto plazo indicado corresponde a todo el ejercicio. El importe que efectivamente perciba D. Fernando Mata Verdejo será proporcional al periodo de prestación de servicios en 2025 para el Grupo MAPFRE y dicha retribución variable a corto plazo será objeto de abono y liquidación en los mismos términos que para el resto de los consejeros ejecutivos de MAPFRE, S.A.

Este componente de la retribución variable a corto plazo dependerá del grado de consecución del objetivo de beneficio neto consolidado anual de la Sociedad, conforme a la siguiente escala:

- Si el cumplimiento del resultado después de impuestos y minoritarios es menor al 50 por cien, el grado de cumplimiento sería 0 por cien.
- Si el cumplimiento del resultado después de impuestos y minoritarios es mayor o igual al 50 por cien, e inferior al 80 por cien, el grado de cumplimiento sería 50 por cien.
- Si el cumplimiento del resultado después de impuestos y minoritarios es mayor o igual al 80 por cien, e inferior o igual al 100 por cien, el grado de cumplimiento sería proporcional.
- Si el cumplimiento del resultado después de impuestos y minoritarios es mayor al 100 por cien, e inferior al 125 por cien, el grado de cumplimiento sería 100 por cien más dos veces el exceso sobre el 100 por cien.
- Si el cumplimiento del resultado después de impuestos y minoritarios es mayor o igual al 125 por cien, el grado de cumplimiento sería 150 por cien.

El resultado de la aplicación de dicha escala se ajustará en 5 puntos al alza o a la baja por cumplimiento mayor o igual a 0,25 puntos por encima o por debajo del objetivo establecido para el objetivo vinculado al Return on Equity (ROE) del Grupo. No obstante, no supondrán ajustes las diferencias en el cumplimiento al alza o a la baja menores a 0,25 puntos de la meta del ROE. 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.

La evaluación del grado efectivo de cumplimiento de los objetivos establecidos para la retribución variable a corto plazo se efectúa con base en las cuentas anuales de dicho ejercicio formuladas por el Consejo de Administración. La liquidación que en su caso corresponda se realizará, con carácter general, en el primer trimestre del año siguiente.

(ii) Retribución variable a medio y largo plazo:

El Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, aprobó el 9 de febrero de 2022 el Plan de Incentivos a Medio y Largo Plazo de carácter extraordinario, no consolidable y plurianual, en el que participan los directivos y los profesionales clave del Grupo MAPFRE, incluidos los consejeros ejecutivos de la Sociedad.

El propósito del Plan de Incentivos es alinear los intereses del equipo directivo con la Sociedad y su Plan Estratégico, vinculando su retribución a la creación de valor para el accionista de MAPFRE y al logro sostenible de objetivos estratégicos.

El Plan de Incentivos está compuesto por tres ciclos solapados con un periodo de medición de objetivos de tres años de duración cada uno: 2022-2024, 2023-2025 y 2024-2026.

Los incentivos del Plan de Incentivos están vinculados al cumplimiento de los objetivos, tanto financieros como no financieros, establecidos para cada uno de los ciclos en los que se divide el mismo y, con carácter general y salvo supuestos especiales de desvinculación del beneficiario con el Grupo expresamente establecidos, al mantenimiento de la relación hasta la fecha de finalización del periodo de medición de cada uno de los ciclos.

El incentivo correspondiente a cada ciclo se abonará parcialmente de forma dineraria y parcialmente mediante la entrega de acciones de MAPFRE, S.A., con un diferimiento en ambos casos de, al menos, el 60 por cien durante un periodo de tres años, por terceras partes.

Los consejeros ejecutivos deberán mantener durante un plazo de dos años, contados desde la fecha de entrega de las acciones, la propiedad de la totalidad de éstas.

El Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, ha determinado (i) los objetivos para cada ciclo y (ii) al inicio de cada uno de ellos, el importe target (al 100 por cien de consecución de objetivos) en efectivo y en acciones de MAPFRE a percibir, en su caso, por cada consejero ejecutivo, siempre y cuando se cumplan los objetivos establecidos.

Mediante acuerdo adoptado por la Junta General de Accionistas el 11 de marzo de 2022 se estableció en 2.394.882 el número máximo de acciones a entregar a los consejeros ejecutivos como consecuencia de la ejecución del Plan de Incentivos.

No obstante lo anterior, dado el incremento del número de consejeros ejecutivos, la Junta General de Accionistas celebrada el 15 de marzo de 2024, a propuesta del Consejo de Administración, acordó establecer en 2.562.271 acciones el número máximo de acciones de la Sociedad a entregar al amparo del Plan de Incentivos.

El número máximo de acciones a entregar a cada consejero ejecutivo por cada ciclo será el resultante de dividir el importe máximo en euros que representa el incentivo asignado en acciones entre el promedio de los precios de cierre de la acción de MAPFRE, S.A. en el mes de diciembre del año anterior al de inicio del ciclo.

El cálculo y la determinación del incentivo se llevará a cabo en los treinta días siguientes a la aprobación por parte de la Junta General de Accionistas de la Sociedad de las Cuentas Anuales Consolidadas de MAPFRE correspondientes al año de finalización de cada ciclo, y estará supeditado al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- (i) mantener en activo una relación, ya sea laboral o mercantil, con el Grupo MAPFRE, en la fecha de finalización del periodo de medición, excepto para el ciclo 2022-2024, que se refiere a la fecha de liquidación;
- (ii) permanecer en una entidad del Grupo MAPFRE como mínimo el primer año completo del periodo de medición de cada ciclo; y
- (iii) que a la fecha de liquidación del Plan de Incentivos la Sociedad no esté en pérdidas conforme a los últimos estados financieros aprobados.

Los objetivos del primer ciclo solapado (2022-2024) fueron aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión del 9 de febrero de 2022 y están referidos a:

- i. el Total Shareholder Return (TSR) relativo (comparativa entre el TSR de MAPFRE y el TSR del grupo de empresas que integran el Eurostoxx Insurance), cuya ponderación es de un 40 por cien;
- ii. el Return on Equity (ROE) promedio, cuya ponderación es de un 30 por cien;
- iii. el Ratio Combinado Global No Vida (promedio), cuya ponderación es de un 20 por cien; y
- iv. cinco objetivos ligados a la sostenibilidad ((i) neutralidad en carbono, (ii) empleados con discapacidad, (iii) brecha salarial de género, (iv) proveedores homologados en sostenibilidad y (v) cartera de inversión calificada con criterios de sostenibilidad), cuya ponderación es la misma para cada objetivo y en su conjunto es de un 10 por cien.

La norma de cálculo para determinar el incentivo del primer ciclo 2022-2024 es la siguiente:

- Si el cumplimiento, una vez conocida la suma ponderada de cumplimiento de los objetivos fuese igual o superior al 0 por cien y hasta el 135 por cien, el porcentaje de consecución final será proporcional. El límite máximo es del 135 por cien.

A continuación se detallan los grados de cumplimiento de los objetivos del primer ciclo 2022-2024:

- TSR relativo:

- Si el cumplimiento es inferior a 20 puntos porcentuales a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 0 por cien.
- Si el cumplimiento es superior o igual a 20 puntos porcentuales a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 60 por cien.
- Si el cumplimiento es superior o igual a 10 puntos porcentuales a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 80 por cien.
- Si el cumplimiento es superior o igual a la meta, el grado de cumplimiento será del 100 por cien.
- Si el cumplimiento es superior o igual a 10 puntos porcentuales al alza de la meta, el grado de cumplimiento será del 150 por cien.

- Return on Equity (ROE) promedio:

- Si el cumplimiento es inferior a 1 punto porcentual a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 0 por cien.
- Si el cumplimiento es superior o igual a 1 punto porcentual a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 50 por cien.
- Si el cumplimiento es superior o igual a 0,5 puntos porcentuales a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 80 por cien.
- Si el cumplimiento es superior o igual a la meta, el grado de cumplimiento será del 100 por cien.

- Si el cumplimiento es superior o igual a 0,5 puntos porcentuales al alza de la meta, el grado de cumplimiento será del 120 por cien.
- Si el cumplimiento es superior o igual a 1 punto porcentual al alza de la meta, el grado de cumplimiento será del 150 por cien.

- Ratio Combinado Global No Vida (promedio) (RCG):

- Si el cumplimiento es superior a 0,5 puntos porcentuales al alza de la meta, el grado de cumplimiento será del 0 por cien.
- Si el cumplimiento es inferior o igual a 0,5 puntos porcentuales al alza de la meta, el grado de cumplimiento será del 50 por cien.
- Si el cumplimiento es inferior o igual a la meta, el grado de cumplimiento será del 100 por cien.

- Objetivos ESG: Los objetivos ESG son los cinco que la Sociedad destacó como principales en su Plan de Sostenibilidad y que se describen a continuación:

- Neutralidad en carbono: En caso de cumplirse el objetivo, el grado de consecución será de un 100 por cien. En caso contrario, no se liquidará la parte del incentivo correspondiente a este objetivo.
- Empleados con discapacidad: En caso de cumplirse el objetivo, el grado de consecución será de un 100 por cien. En caso contrario, no se liquidará la parte del incentivo correspondiente a este objetivo.
- Brecha salarial de género: En caso de cumplirse el objetivo, con un valor de tolerancia de un 1 punto porcentual, el grado de consecución será de un 100 por cien. En caso contrario, no se liquidará la parte del incentivo correspondiente a este objetivo.
- Proveedores homologados en sostenibilidad: En caso de cumplirse el objetivo, el grado de consecución será de un 100 por cien. En caso contrario, no se liquidará la parte del incentivo correspondiente a este objetivo.
- Cartera de inversión calificada con criterios de sostenibilidad: En caso de cumplirse el objetivo, el grado de consecución será de un 100 por cien. En caso contrario, no se liquidará la parte del incentivo correspondiente a este objetivo.

Al haber concluido el periodo de medición del primer ciclo del Plan el 31 de diciembre de 2024, los importes en efectivo y el número de acciones que previsiblemente le corresponde a cada consejero ejecutivo por la liquidación del primer ciclo 2022-2024 son objeto de detalle en los apartados B y C de este informe, sujeto al cálculo y a la determinación del incentivo que se llevará a cabo en los treinta días siguientes a la aprobación por parte de la Junta General de Accionistas de las Cuentas Anuales Consolidadas de MAPFRE de 2024.

[LA INFORMACIÓN DE ESTE APARTADO CONTINÚA EN EL APARTADO D.1 DE ESTE INFORME]

A.1.7 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.

Las aportaciones a los distintos esquemas de previsión social para los directivos de MAPFRE representan un componente relevante del modelo de compensación de la alta dirección del Grupo, como expresión del fomento de estos modelos de ahorro para la jubilación en sus clientes, que constituye uno de los pilares de la actividad empresarial de MAPFRE.

Como parte de la estrategia retributiva de MAPFRE, que apuesta por un modelo de desvinculación ligado al acceso a la jubilación, que a su vez funciona como un mecanismo relevante de retención, los consejeros ejecutivos son beneficiarios de distintas fórmulas de previsión social, que presentan las siguientes características fundamentales:

- Están alineadas con la política retributiva general del Grupo, sirviendo como mecanismo de retención y motivación de sus directivos clave, entre los que se encuentran los consejeros ejecutivos.
- Ante determinados supuestos de cese los consejeros ejecutivos, como el resto de los beneficiarios, no podrán consolidar los derechos económicos sobre los fondos acumulados en algunos de los instrumentos de ahorro para la jubilación.

En este sentido, los consejeros ejecutivos no tienen reconocidos derechos indemnizatorios distintos de los derivados de sus relaciones laborales que se encuentran en suspenso en línea con lo indicado en el apartado A.1.8, por lo que parte de las aportaciones constituyen meras expectativas de derecho que no se consolidarían si se dieran determinados supuestos de cese.

Los consejeros ejecutivos, en su condición de miembros del equipo directivo del Grupo, son beneficiarios de los siguientes compromisos por pensiones de aportación definida para el caso de jubilación, fallecimiento o incapacidad permanente, compromisos exteriorizados a través de seguros colectivos de vida:

i) Los consejeros ejecutivos, al igual que el resto de los empleados de la Sociedad, son beneficiarios del plan de pensiones del sistema de empleo de MAPFRE, de un seguro de ahorro y de un seguro de ahorro mixto, cuyas características principales se encuentran recogidas en el Convenio Colectivo de MAPFRE.

ii) La Sociedad y otras sociedades del Grupo se comprometen a pagar anualmente, en concepto de prima de seguro de vida, un 20 por cien de la retribución fija y de la retribución variable anual a corto plazo de los consejeros ejecutivos, a excepción del Presidente, para cubrir las contingencias de jubilación, incapacidad permanente y fallecimiento. Los derechos económicos derivados de estas pólizas de seguro están consolidados.

iii) La Sociedad se compromete a pagar anualmente, en concepto de prima de seguro de vida, un 35 por cien de la retribución fija del Presidente, para cubrir las contingencias de jubilación, incapacidad permanente y fallecimiento. Los derechos económicos de esta póliza tendrán el carácter de derechos económicos consolidados, una vez hayan transcurrido tres años desde la fecha de concesión del compromiso por pensiones.

iv) Seguro de vida complementario para las contingencias de jubilación, incapacidad permanente y fallecimiento, a favor de todos los consejeros ejecutivos, a excepción del Presidente, mediante el cual la Sociedad y otras sociedades del Grupo se comprometen a pagar anualmente una prima periódica constante por cada consejero ejecutivo que oscila entre 125.000 y 800.000 euros anuales. Los derechos económicos derivados de estas pólizas solamente se consolidan en caso de ocurrencia de las contingencias cubiertas o en caso de despido improcedente o rescisión de la relación por parte de la Sociedad por causa no imputable al consejero ejecutivo.

Asimismo, para el Presidente y Vicepresidente Primero, los compromisos anteriormente indicados se complementarán con aportaciones para mantener las condiciones previas de sus sistemas de previsión social en su anterior condición de directivos.

No existe incompatibilidad de los derechos devengados y consolidados por los sistemas de compromisos por pensiones anteriormente descritos con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la Sociedad y el consejero.

A.1.8 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.

Para los consejeros externos, no existen indemnizaciones pactadas ni pagadas en el caso de terminación de sus funciones como consejero.

En el caso de los consejeros ejecutivos, su cese en el cargo conlleva el levantamiento de la suspensión de la relación laboral previa al nombramiento como tal.

A este respecto, está previsto que el nombramiento de D. Fernando Mata Verdejo como consejero caduque en la fecha de celebración de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas (es decir, el 14 de marzo de 2025 si se celebra en primera convocatoria). Por lo tanto, los importes que finalmente se abonen en concepto de indemnización serán debidamente reportados en el informe anual de remuneraciones correspondiente al ejercicio 2025.

La extinción de dicha relación laboral, ordinaria o de alta dirección, 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 previo informe del CNR, con carácter extraordinario, gratificaciones con base en el desempeño durante la trayectoria profesional.

La resolución de la relación laboral, ordinaria o de alta dirección, 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.

En todo caso, tanto la relación laboral de alta dirección como la relación laboral común se extinguirán el día uno de enero del año siguiente a aquel en el que cumpla la edad de 60 años, salvo prórrogas anuales a iniciativa de la empresa hasta, como máximo, la fecha en que el directivo cumpla, conforme a la legislación laboral, la edad de acceso a la jubilación. La extinción de la relación previa no conllevará por sí misma derecho económico alguno, salvo que la empresa optase por no prorrogar el contrato antes de que el directivo cumpla, conforme a la legislación laboral, la edad de acceso a la jubilación. En ese caso el directivo percibiría una indemnización de hasta una mensualidad por el número de meses que resten hasta que cumpla la edad de 65 años. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para D. José Luis Jiménez Guajardo-Fajardo.

A.1.9 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.

Duración: 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.

Como se indica en el apartado A.1.8., los contratos que regulan la relación previa entre los consejeros ejecutivos y la Sociedad establecen la finalización de la misma el día 1 de enero del año siguiente a aquel en el que el consejero ejecutivo cumpla la edad de 60 años, salvo prórrogas anuales a iniciativa de la empresa hasta, como máximo, la fecha en la que el directivo cumpla, conforme a la legislación laboral, la edad de acceso a la jubilación (salvo en relación con D. José Luis Jiménez Guajardo-Fajardo, cuyo contrato no contempla los términos que se indican en este párrafo).

Exclusividad: la dedicación deberá ser exclusiva.

Pacto de no competencia post-contractual: no existen condiciones contractuales relativas a pactos o acuerdos de no concurrencia post-contractual y permanencia ni cláusulas relativas a primas de contratación.

Indemnizaciones: en caso de que, una vez reanudada la relación laboral especial de alta dirección, la Sociedad decidiese extinguir unilateralmente el contrato de alta dirección, manteniendo vigente la relación laboral común previa o en el supuesto de que también se extinga la relación laboral común, deberá mediar un preaviso mínimo de tres meses.

La extinción 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 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.

Como se indica en el apartado anterior A.1.8, la extinción de la relación previa entre los consejeros ejecutivos y la Sociedad no conllevará por sí misma derecho económico alguno, salvo que la empresa optase por no prorrogar el contrato antes de que el directivo cumpla, conforme a la legislación laboral, la edad de acceso a la jubilación. En ese caso el directivo percibiría una indemnización de hasta una mensualidad por el número de meses que resten hasta que cumpla la edad de 65 años. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para D. José Luis Jiménez Guajardo-Fajardo.

A.1.10 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 D.ª Rosa María García García que forma parte del Consejo Asesor de Tecnología, Innovación y Transformación de MAPFRE, por lo que percibirá en 2025 la cantidad de 38.000 euros.

A.1.11 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, salvo lo indicado en el apartado B.13.

A.1.12 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:

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

- b) 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.
- c) 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.

Como se ha indicado en el apartado A.1.1 anterior, en el proceso de revisión y reflexión llevado a cabo para alinear la Política con las mejores prácticas de mercado y para introducir aspectos de mejora, atendiendo a los comentarios recabados de los principales asesores de voto, el Consejo de Administración de MAPFRE, a propuesta del CNR, acordó elevar, para su aprobación, en su caso, a la Junta General Ordinaria de Accionistas que se celebrará previsiblemente en primera convocatoria el 14 de marzo de 2025, la propuesta de la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros cuyas principales modificaciones, respecto a la anterior, son las siguientes:

- Ofrece un mayor detalle sobre la retribución fija anual y variable (a corto, medio y largo plazo) de los consejeros ejecutivos.
- Proporciona mayor información sobre los niveles de consecución de la remuneración variable de los consejeros ejecutivos y su vinculación con los resultados de la Sociedad (pay for performance).
- El texto de cada apartado ha sido revisado para asegurar que la Política constituye un marco de gestión riguroso y suficientemente flexible para alinear las decisiones sobre la Política y su ejecución con la estrategia de la Sociedad y los intereses de los distintos grupos de interés.
- El formato de la Política ha sido revisado para adaptarlo a los más altos estándares de mercado, para facilitar su comprensión a los distintos grupos de interés.
- Proporciona mayor información sobre los sistemas de previsión social como parte de la remuneración de sus consejeros ejecutivos.

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/2023/politica-remuneraciones-consejeros-2023-2025.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 siguiente, el Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros del ejercicio 2023 fue aprobado con el respaldo del 89,66 por cien de los votos emitidos en la reunión de la Junta General de Accionistas celebrada el 15 de marzo de 2024. 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 la normativa establecida en el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, el Reglamento Delegado 2015/35 de la Comisión Europea por el que se completa la Directiva 2009/138 sobre el acceso a la actividad de seguro y reaseguro y su ejercicio (Solvencia II) y las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, así como con las recomendaciones de los organismos supervisores competentes del mercado de valores y de seguros y las prácticas de las sociedades del IBEX 35 y de grupos aseguradores internacionales; por lo que ha decidido adoptar una línea de continuidad con las mismas.

No obstante, el CNR, en su proceso de revisión continua de la política de remuneraciones, y en línea con las recomendaciones de los asesores de voto, propuso al Consejo de Administración para su aprobación y, en su caso, para su elevación a la Junta General de Accionistas que se celebrará previsiblemente en primera convocatoria, el 14 de marzo de 2025, una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2025-2028 con una serie de modificaciones indicadas en el apartado A.2 anterior.

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

B.1.1 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 13 de febrero de 2024, los conceptos e importes asignados a cada uno de los consejeros para el ejercicio 2024.

Además, en la misma sesión, el Consejo de Administración, previo informe favorable del CNR, acordó someter a la Junta General de Accionistas de la Sociedad, la modificación del número máximo de acciones de la Sociedad a entregar al conjunto de consejeros ejecutivos en cada uno de los ciclos solapados del Plan de Incentivos. Este acuerdo fue objeto de aprobación por la Junta General de Accionistas de 15 de marzo de 2024.

También fueron objeto de aprobación por el Consejo de Administración, a propuesta del CNR, (i) los importes de la retribución fija y target de la retribución variable a corto plazo del ejercicio 2024 para los consejeros ejecutivos; (ii) las escalas aplicables al objetivo de resultados después de impuestos de MAPFRE, S.A. y al objetivo ROE, así como el resto de las características de la retribución variable a corto plazo; y (iii) el tercer ciclo solapado 2024-2026 del ILP.

En su sesión del 15 de marzo de 2024, el Consejo de Administración aprobó los contratos de los cinco consejeros ejecutivos y sus anexos donde se establecieron los importes target y las condiciones para percibir la retribución variable a corto plazo para el ejercicio 2024.

B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

No se ha producido ninguna desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones en el ejercicio 2024.

B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

En el ejercicio 2024 no se aplicó ninguna excepción temporal a la política de remuneraciones de los consejeros.

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.

De conformidad con la política de remuneraciones de los consejeros para el periodo 2023-2025, vigente en el ejercicio 2024, 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 100 por cien.

A efectos de un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables, la Sociedad tomó como referencia las prácticas remunerativas de las empresas del IBEX 35.

Por otro lado, el personal relevante y aquellas otras personas que desarrollan funciones clave o cuya actividad profesional incide de forma significativa sobre el perfil de riesgo de la Sociedad han contado con un sistema de retribución variable vinculado al logro de objetivos tanto financieros como no financieros ligados directamente con los planes estratégicos y sujeto, asimismo, a reglas de diferimiento. En particular, en el ejercicio 2024, los consejeros ejecutivos de la Sociedad formaban parte del Plan de Incentivos, cuyos objetivos para el primer (2022-2024), segundo (2023-2025) y tercer (2024-2026) ciclo solapado, detallados en el apartado A.1.6 anterior, estaban 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.

Además, los consejeros ejecutivos han sido beneficiarios de distintas fórmulas de previsión social alineadas con la política retributiva general del Grupo, que apuesta por un modelo de desvinculación ligado al acceso a la jubilación. Ante determinados supuestos de cese, los consejeros ejecutivos, como el resto de beneficiarios de estos sistemas de previsión social, no podrán consolidar los derechos económicos sobre los fondos acumulados en algunos de los instrumentos de ahorro para la jubilación.

Por último, durante el ejercicio 2024 han sido de aplicación las reglas de diferimiento de la remuneración variable a corto plazo y las medidas para evitar situaciones de conflicto de intereses en los términos descritos en los apartados A.1.1 y A.1.2 anteriores. Además, toda la remuneración variable está sometida a las cláusulas de reducción (malus) y recuperación (clawback), igualmente descritas en los apartados A.1.1 y A.1.2 anteriores.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

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.

La política de remuneraciones de los consejeros para el periodo 2023-2025 aprobada por la Junta General de Accionistas en su reunión celebrada el 10 de marzo de 2023 vigente para el ejercicio 2024, 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 2024 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.1.2, únicamente los consejeros ejecutivos perciben retribución variable.

El componente principal de la remuneración variable a corto plazo de los consejeros ejecutivos está totalmente vinculado al beneficio neto consolidado de la Sociedad. 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 la ratio entre el beneficio neto consolidado después de impuestos y minoritarios de la Sociedad y el promedio de la remuneración variable devengada a corto plazo por los consejeros ejecutivos en los tres últimos ejercicios:

A. Ejercicio 2024

- Beneficio neto consolidado después de impuestos y minoritarios de MAPFRE, S.A.: 901.633.894 euros
- Promedio remuneración variable a corto plazo: 638.663 euros
- Ratio: 0,071 por cien

B. Ejercicio 2023

- Beneficio neto consolidado después de impuestos y minoritarios de MAPFRE, S.A.: 677.216.158 euros
- Promedio remuneración variable a corto plazo: 475.988 euros
- Ratio: 0,070 por cien

C. Ejercicio 2022

- Beneficio neto consolidado después de impuestos y minoritarios de MAPFRE, S.A.: 642.134.383 euros
- Promedio remuneración variable a corto plazo: 444.328 euros
- Ratio: 0,069 por cien

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.

Igualmente, en el Plan de Incentivos se han establecido:

- En el primer ciclo solapado (2022-2024) objetivos referidos al (i) valor de la acción (Total Shareholder Return (TSR) relativo - comparativa entre el TSR de MAPFRE y el TSR del grupo de empresas que integran el Eurostoxx Insurance) con un peso del 40 por cien, (ii) Return on Equity (ROE) promedio con un peso del 30 por cien, (iii) Ratio Combinado Global No Vida (promedio) con un peso del 20 por cien y (iv) cinco objetivos ligados a la sostenibilidad ((i) neutralidad en carbono, (ii) empleados con discapacidad, (iii) brecha salarial de género, (iv) proveedores homologados en sostenibilidad y (v) cartera de inversión calificada con criterios de sostenibilidad), cuya ponderación es la misma para cada objetivo y en su conjunto es del 10 por cien.

Al haber concluido el periodo de medición del primer ciclo (2022-2024) el 31 de diciembre de 2024, y sujeto a la aprobación de las Cuentas Anuales Consolidadas de MAPFRE de 2024 por parte de la Junta General de Accionistas, el grado estimado de consecución de los objetivos para el citado ciclo es el siguiente:

- TSR: 150%
- ROE promedio: 100%
- Ratio combinado Global No Vida: 0%
- Objetivos ESG: 80%
- Previsión del grado total de consecución del incentivo: 98%

- En el segundo ciclo solapado (2023-2025) objetivos referidos al (i) valor de la acción (Total Shareholder Return (TSR) relativo - comparativa entre el TSR de MAPFRE y el TSR del grupo de empresas que integran el Eurostoxx Insurance) con un peso del 30 por cien, (ii) Return on Equity (ROE) promedio, con un peso del 30 por cien, (iii) Ratio Combinado Global No Vida (promedio), con un peso del 20 por cien, (iv) Creación de valor Neto (CSM) según la normativa IFRS 17, con un peso del 5 por cien y (v) cinco objetivos ligados a la sostenibilidad ((i) reducción huella de carbono, (ii) empleados con discapacidad, (iii) brecha salarial de género, (iv) proveedores homologados en sostenibilidad y (v) cartera de inversión calificada con criterios de sostenibilidad), cuya ponderación es la misma para cada objetivo y en su conjunto es del 15 por cien.

- En el tercer ciclo solapado (2024-2026) objetivos referenciados al (i) valor de la acción (Total Shareholder Return (TSR) relativo - comparativa entre el TSR de MAPFRE y el TSR del grupo de empresas que integran el Eurostoxx Insurance), con un peso del 30 por cien (ii) Return on Equity (ROE) promedio, con un peso del 25 por cien (iii) Ratio Combinado Global No Vida (promedio), con un peso del 25 por cien (iv) Creación de valor Neto (CSM) según la normativa IFRS 17, con un peso del 5 por cien y (v) cinco objetivos ligados a la sostenibilidad ((i) reducción huella de carbono, (ii) brecha salarial de género, (iii) proveedores homologados en sostenibilidad (iv) cartera de inversión calificada con criterios de sostenibilidad y (v) mejora en la puntuación de los principales índices de sostenibilidad), cuya ponderación es la misma para cada objetivo y en su conjunto es del 15 por cien.

La fijación de estos objetivos 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 abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	2.468.144.068	99,99
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	251.821.267	10,20
Votos a favor	2.212.994.329	89,66
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	3.328.472	0,13

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, su proporción relativa para cada consejero y cómo han variado respecto al año anterior.

Los consejeros externos percibieron en el ejercicio 2024 una asignación fija por pertenencia al Consejo de Administración y, en su caso, a la Comisión Delegada y Comités del Consejo de Administración, siendo superior para las personas que ocupaban cargos en el seno del propio Consejo de Administración o desempeñasen la presidencia de los Comités del Consejo de Administración. Dicha remuneración se ha visto complementada con otras compensaciones no dinerarias.

(i) Asignación fija y dieta por asistencia:

Se indican, a continuación, las cantidades correspondientes a dichos conceptos en los ejercicios 2024 y 2023, así como la variación producida, en su caso:

- Pertenencia al Consejo de Administración: 110.000 euros en 2024 y 2023.
- Vicepresidencia del Consejo de Administración - Consejero Coordinador: 220.000 euros en 2024 y 2023.
- Pertenencia a la Comisión Delegada: 10.000 euros más una dieta por asistencia de 3.000 euros por reunión en 2024 y 2023.
- Presidencia del Comité de Auditoría y Cumplimiento: 70.000 euros en 2024 y 2023.
- Vocales del Comité de Auditoría y Cumplimiento: 50.000 euros en 2024 y 49.000 euros en 2023.
- Presidencia del Comité de Nombramientos y Retribuciones: 62.000 euros en 2024 y 2023.
- Vocales del Comité de Nombramientos y Retribuciones: 41.000 euros en 2024 y 40.000 euros en 2023.
- Presidencia del Comité de Riesgos y Sostenibilidad: 65.000 euros en 2024 y 2023.
- Vocales del Comité de Riesgos y Sostenibilidad: 46.000 euros en 2024 y 45.000 euros en 2023.

(ii) Compensaciones no dinerarias.

Los consejeros externos han disfrutado de las mismas compensaciones no dinerarias descritas en el apartado A.1.5 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 delegadas, en los mismos términos ya descritos en el apartado A.1.3 anterior.

(iv) Proporción relativa de la remuneración de cada consejero externo sobre la remuneración total de éstos en 2024:

- D.ª Catalina Miñarro Brugarolas: 13,25% por cien.
- D.ª Ana Isabel Fernández Álvarez: 10,46% por cien.
- D.ª María Leticia de Freitas Costa: 6,24% por cien.
- D.ª Rosa María García García: 7,67% por cien.
- D. Antonio Gómez Ciria: 11,16% por cien.
- D.ª María Amparo Jiménez Urgal: 6,50% por cien.
- D. Francisco José Marco Orenes: 8,72% por cien.
- D. Antonio Miguel-Romero de Olano: 8,53% por cien.
- D.ª María del Pilar Perales Viscasillas: 11,79% por cien.
- D. José Luis Perelli Alonso: 6,05% por cien.
-
- D. Francesco Paolo Vanni d'Archirafi: 9,64% por cien.

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 bruto de los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2024 ascendió en conjunto a 2.682.451 euros, correspondiendo a la Sociedad 1.936.127 euros, y a otras sociedades del Grupo 746.324 euros.

Dichos importes se establecieron por el Consejo de Administración en su reunión celebrada el 13 de febrero de 2024, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

Se indica a continuación el detalle individual de los sueldos brutos devengados y consolidados por las personas que han desempeñado el cargo de consejero ejecutivo en el ejercicio 2024 y su variación con respecto al ejercicio precedente:

- D. Antonio Huertas Mejías: 904.212 euros brutos en 2024 y 886.483 euros brutos en 2023 (incremento del 2 por cien).
- D. José Manuel Inchausti Pérez: 513.772 euros brutos en 2024 y 435.400 euros brutos en 2023 (incremento del 18 por cien).
- D. Fernando Mata Verdejo: 518.143 euros brutos en 2024 y 450.559 euros brutos en 2023 (incremento del 15 por cien).
- D.ª María Elena Sanz Isla: 377.707 euros brutos en 2024 y 309.950 euros brutos en 2023 (incremento del 20 por cien sobre su retribución anual del ejercicio 2023 como consejera, 314.756 euros brutos). Fue nombrada consejera de MAPFRE, S.A. el 10 de marzo de 2023.
- D. Eduardo Pérez de Lema Holweg: 368.617 euros brutos en 2024. Fue nombrado consejero el 26 de octubre de 2023 con efecto desde el 1 de enero de 2024.

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:

Los consejeros ejecutivos han devengado y consolidado una retribución variable a corto plazo para el ejercicio 2024 integrada por un componente principal vinculado al beneficio neto consolidado de la Sociedad y al Return on Equity (ROE) del Grupo. 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 2024 ascendió en conjunto a 2.893.228 euros brutos, correspondiendo a la Sociedad 2.079.652 euros, y a otras sociedades del Grupo 813.576 euros.

Los importes consignados en el apartado C.1 están compuestos por el 70 por cien de la remuneración variable a corto plazo devengada en el ejercicio 2024, por no estar esta parte sujeta a cláusula malus, y por el 10 por ciento de las remuneraciones variables a corto plazo ordinarias y extraordinarias correspondientes, en su caso, a los ejercicios 2020, 2021 y 2022 que estaban diferidas y que han sido abonadas en el ejercicio 2024, tras haber verificado la Sociedad que no correspondía la aplicación de la cláusula malus.

La retribución variable a corto plazo de cada consejero ejecutivo 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 2024. Una vez finalizado el ejercicio 2024 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 y del Return on Equity (ROE) del Grupo 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 mismos términos ya descritos en el apartado A.1.6 anterior.

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

Además, los contratos de los consejeros ejecutivos incluyen las cláusulas reducción (malus) y recuperación (clawback) en los términos descritos en el apartado A.1.2 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 primer (2022-2024), del segundo (2023-2025) y del tercer (2024-2026) ciclo solapado del Plan de Incentivos, actualmente vigente.

La fecha de aprobación, el importe máximo, las reglas de diferimiento, los periodos de retención de acciones y el resto de las características del primer (2022-2024), del segundo (2023-2025) y del tercer (2024-2026) ciclo solapado del Plan de Incentivos constan en el apartado A.1.6 anterior.

Los importes consignados en el apartado C.1 del presente informe para los consejeros ejecutivos están compuestos por el 40 por cien de la remuneración variable a largo plazo devengada en el ejercicio 2024 correspondiente al Plan de Incentivos (primer ciclo solapado 2022-2024), por no estar esta parte sujeta a clausula malus.

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.

En el caso del Presidente del Consejo de Administración, en el ejercicio 2024 éste fue beneficiario de un seguro de vida mediante el cual la Sociedad se comprometía a pagar anualmente, en concepto de prima, un porcentaje del 75 por cien (con el límite del 102,5 por cien de la prima del ejercicio anterior) de la retribución bruta anual.

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.

D. Antonio Miguel-Romero de Olano, que cesó como consejero con efectos el 3 de julio de 2024, no percibió (ni se devengó a su favor durante el ejercicio) ninguna indemnización o cualquier otro tipo de pago como consecuencia de su cese.

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 2024 no se han producido modificaciones significativas en los contratos de las personas que ejercen funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Sin perjuicio de ello, en el ejercicio 2024 se prorrogaron, por periodos sucesivos de un año hasta el plazo de vencimiento de cada uno de ellos, los contratos que regulan la relación laboral (ordinaria o de alta dirección) previa de los consejeros ejecutivos y que incluyen una cláusula de extinción con fecha de efectos el día 1 de enero del año siguiente a aquel en el que el directivo alcance la edad de 60 años.

La Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 15 de marzo de 2024 acordó ratificar el nombramiento del consejero D. Eduardo Pérez de Lema Holweg, efectuado por el Consejo de Administración el día 26 de octubre de 2023, con efecto 1 de enero de 2024, por el procedimiento de cooptación, y reelegirle por un periodo de cuatro años, con el carácter de consejero ejecutivo. Las condiciones principales de su contrato se detallan en el apartado A.1.9 del presente informe.

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 D.ª Rosa María García García por su pertenencia al Consejo Asesor de Tecnología, Innovación y Transformación de MAPFRE, por lo que percibió 36.500 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.

En septiembre de 2024, al amparo del Convenio Colectivo de aplicación de MAPFRE, se concedió un anticipo (sin intereses) al consejero ejecutivo D. Eduardo Pérez de Lema Holweg por importe de 80.000 euros, el cual está previsto que sea objeto de devolución en su totalidad durante el mes de febrero de 2025, descontándose de su retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2024. Dicho anticipo se concedió en los términos y condiciones aplicables a todos los empleados sujetos al Convenio Colectivo de aplicación de MAPFRE que tienen derecho a su concesión.

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 2024 los consejeros fueron beneficiarios de los beneficios sociales vigentes asimismo para el ejercicio 2024 y en los términos ya descritos en el apartado A.1.5.

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 2024.

B.16. Explique y detalle los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo

todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de “otros conceptos” de la sección C.

En el ejercicio 2024 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 2024
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ	Vicepresidente Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	Vicepresidente Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don FERNANDO MATA VERDEJO	Vicepresidente Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña ANA ISABEL FERNÁNDEZ ÁLVAREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña MARÍA LETICIA DE FREITAS COSTA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña ROSA MARÍA GARCÍA GARCÍA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña MARÍA AMPARO JIMÉNEZ URGAL	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don FRANCISCO JOSÉ MARCO ORENES	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don ANTONIO MIGUEL-ROMERO DE OLANO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 03/07/2024
Doña MARÍA DEL PILAR PERALES VISCASILLAS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JOSÉ LUIS PERELLI ALONSO	Consejero Independiente	Desde 04/07/2024 hasta 31/12/2024
Don EDUARDO PÉREZ DE LEMA HOLWEG	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña MARÍA ELENA SANZ ISLA	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don FRANCESCO PAOLO VANNI D'ARCHIRAFI	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024

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 2024	Total ejercicio 2023
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS				904	1.074	177		14	2.169	1.833
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ				514	422	36		31	1.003	
Doña CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	220	6	72					2	300	303
Don FERNANDO MATA VERDEJO				518	512	88		20	1.138	856
Doña ANA ISABEL FERNÁNDEZ ÁLVAREZ	110	6	106					1	223	237
Doña MARÍA LETICIA DE FREITAS COSTA	110								110	110
Doña ROSA MARÍA GARCÍA GARCÍA	110		41					37	188	186
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	110		115					2	227	226
Doña MARÍA AMPARO JIMÉNEZ URGAL	110		41						151	150
Don FRANCISCO JOSÉ MARCO ORENES	110	6	56					15	187	168
Don ANTONIO MIGUEL-ROMERO DE OLANO	56	3	75					2	136	265
Doña MARÍA DEL PILAR PERALES VISCASILLAS	110		137					1	248	205
Don JOSÉ LUIS PERELLI ALONSO	54		25						79	
Don EDUARDO PÉREZ DE LEMA HOLWEG										
Doña MARÍA ELENA SANZ ISLA					72	45			117	599
Don FRANCESCO PAOLO VANNI D'ARCHIRAFI	110		70						180	137

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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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	ILP - ciclo 2022-2024	338.101	338.101			98.174	98.174	2,47	242	92.665	147.262	147.262
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS	ILP - ciclo 2023-2025	261.773	261.773					0,00			261.773	261.773
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS	ILP - ciclo 2024-2026			238.794	238.794			0,00			238.794	238.794
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ	ILP - ciclo 2022-2024	68.998	68.998			20.035	20.035	2,47	49	18.911	30.052	30.052
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ	ILP - ciclo 2023-2025	106.697	106.697					0,00			106.697	106.697
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ	ILP - ciclo 2024-2026			172.462	172.462			0,00			172.462	172.462
Don FERNANDO MATA VERDEJO	ILP - ciclo 2022-2024	169.051	169.051			49.087	49.087	2,47	121	46.333	73.631	73.631
Don FERNANDO MATA VERDEJO	ILP - ciclo 2023-2025	130.886	130.886					0,00			130.886	130.886
Don FERNANDO MATA VERDEJO	ILP - ciclo 2024-2026			145.929	145.929			0,00			145.929	145.929

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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
Doña MARÍA ELENA SANZ ISLA	ILP - ciclo 2022-2024	87.575	87.575			25.429	25.429	2,47	63	24.002	38.144	38.144
Doña MARÍA ELENA SANZ ISLA	ILP - ciclo 2023-2025	33.903	33.903					0,00			33.903	33.903

Observaciones

La fecha de entrega de acciones del primer ciclo (2022-2024) del Plan de incentivos a Medio y Largo Plazo (2022-2026) tendrá lugar en marzo de 2025, utilizándose el precio de la acción de MAPFRE, S.A. en el momento de la entrega para la determinación de la retribución en especie. Para el cálculo estimado del beneficio bruto derivado de las acciones consolidadas objeto de este informe, se ha utilizado un precio de 2,465 euros por acción (equivalente al promedio de los precios de cierre de la acción de MAPFRE, S.A. en el mes de diciembre de 2024).

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS	617
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ	212
Don FERNANDO MATA VERDEJO	196

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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS	617	601			8.168	7.324	8.681	8.539
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ	212		800		1.409	1.031	819	
Don FERNANDO MATA VERDEJO	196	162	600	545	1.784	1.556	4.699	4.032
Don EDUARDO PÉREZ DE LEMA HOLWEG								
Doña MARÍA ELENA SANZ ISLA		116		250	1.059	1.128	1.051	1.034

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS	Primas de seguros de vida	30
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ	Primas de seguros de vida	29
Doña CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	Primas de seguros de vida	2
Don FERNANDO MATA VERDEJO	Primas de seguros de vida	22

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña ANA ISABEL FERNÁNDEZ ÁLVAREZ	Primas de seguros de vida	3
Doña MARÍA LETICIA DE FREITAS COSTA	Primas de seguros de vida	2
Doña ROSA MARÍA GARCÍA GARCÍA	Primas de seguros de vida	2
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	Primas de seguros de vida	9
Doña MARÍA AMPARO JIMÉNEZ URGAL	Primas de seguros de vida	2
Don FRANCISCO JOSÉ MARCO ORENES	Primas de seguros de vida	8
Don ANTONIO MIGUEL-ROMERO DE OLANO	Primas de seguros de vida	10
Doña MARÍA DEL PILAR PERALES VISCASILLAS	Primas de seguros de vida	1

Observaciones

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

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 2024	Total ejercicio 2023
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS										
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ					123	72			195	912
Doña CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	104		12						116	111
Don FERNANDO MATA VERDEJO										

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 2024	Total ejercicio 2023
Doña ANA ISABEL FERNÁNDEZ ÁLVAREZ	104								104	100
Doña MARÍA LETICIA DE FREITAS COSTA	85								85	93
Doña ROSA MARÍA GARCÍA GARCÍA	52								52	50
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	104		12						116	111
Doña MARÍA AMPARO JIMÉNEZ URGAL	52								52	50
Don FRANCISCO JOSÉ MARCO ORENES	80								80	88
Don ANTONIO MIGUEL-ROMERO DE OLANO	111		12						123	70
Doña MARÍA DEL PILAR PERALES VISCASILLAS	111		12						123	122
Don JOSÉ LUIS PERELLI ALONSO	104							2	106	
Don EDUARDO PÉREZ DE LEMA HOLWEG				369	385	78		75	907	
Doña MARÍA ELENA SANZ ISLA				378	305	23		66	772	
Don FRANCESCO PAOLO VANNI D'ARCHIRAFI	117								117	50

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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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	ILP - ciclo 2022-2024	137.619	137.619			39.961	39.961	2,47	99	37.717	59.941	59.941
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ	ILP - ciclo 2023-2025	53.275	53.275					0,00			53.275	53.275
Don EDUARDO PÉREZ DE LEMA HOLWEG	ILP - ciclo 2022-2024	150.267	150.267			43.633	43.633	2,47	108	41.184	65.450	65.450
Don EDUARDO PÉREZ DE LEMA HOLWEG	ILP - ciclo 2023-2025	116.343	116.343					0,00			116.343	116.343
Don EDUARDO PÉREZ DE LEMA HOLWEG	ILP - ciclo 2024-2026			119.396	119.396			0,00			119.396	119.396
Doña MARÍA ELENA SANZ ISLA	ILP - ciclo 2022-2024	43.908	43.908			12.750	12.750	2,47	31	12.034	19.124	19.124
Doña MARÍA ELENA SANZ ISLA	ILP - ciclo 2023-2025	67.898	67.898					0,00			67.898	67.898

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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
Doña MARÍA ELENA SANZ ISLA	ILP - ciclo 2024-2026			119.396	119.396			0,00			119.396	119.396

Observaciones

La fecha de entrega de acciones del primer ciclo (2022-2024) del Plan de incentivos a Medio y Largo Plazo (2022-2026) tendrá lugar en marzo de 2025, utilizándose el precio de la acción de MAPFRE, S.A. en el momento de la entrega para la determinación de la retribución en especie. Para el cálculo estimado del beneficio bruto derivado de las acciones consolidadas objeto de este informe, se ha utilizado un precio de 2,465 euros por acción (equivalente al promedio de los precios de cierre de la acción de MAPFRE, S.A. en el mes de diciembre de 2024).

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don EDUARDO PÉREZ DE LEMA HOLWEG	147
Doña MARÍA ELENA SANZ ISLA	147

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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS					837	812		
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ		172		600	1.415	1.512	4.244	4.187
Don FERNANDO MATA VERDEJO					577	554		
Don EDUARDO PÉREZ DE LEMA HOLWEG	147	121	500	250	1.291	1.118	1.431	905
Doña MARÍA ELENA SANZ ISLA	147		500		243		512	

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ LUIS PERELLI ALONSO	Primas de seguros de vida	6
Don EDUARDO PÉREZ DE LEMA HOLWEG	Primas de seguros de vida	12
Doña MARÍA ELENA SANZ ISLA	Primas de seguros de vida	7

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don FRANCESCO PAOLO VANNI D'ARCHIRAFI	Primas de seguros de vida	7

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 2024 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 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS	2.169	242	617	30	3.058						3.058
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ	1.003	49	212	29	1.293	195	99			294	1.587
Doña CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	300			2	302	116				116	418
Don FERNANDO MATA VERDEJO	1.138	121	196	22	1.477						1.477
Doña ANA ISABEL FERNÁNDEZ ÁLVAREZ	223			3	226	104				104	330

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 2024 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 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Doña MARÍA LETICIA DE FREITAS COSTA	110			2	112	85				85	197
Doña ROSA MARÍA GARCÍA GARCÍA	188			2	190	52				52	242
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	227			9	236	116				116	352
Doña MARÍA AMPARO JIMÉNEZ URGAL	151			2	153	52				52	205
Don FRANCISCO JOSÉ MARCO ORENES	187			8	195	80				80	275
Don ANTONIO MIGUEL-ROMERO DE OLANO	136			10	146	123				123	269
Doña MARÍA DEL PILAR PERALES VISCASILLAS	248			1	249	123				123	372
Don JOSÉ LUIS PERELLI ALONSO	79				79	106			6	112	191
Don EDUARDO PÉREZ DE LEMA HOLWEG						907	108	147	12	1.174	1.174
Doña MARÍA ELENA SANZ ISLA	117	63			180	772	31	147	7	957	1.137

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 2024 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 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Don FRANCESCO PAOLO VANNI D'ARCHIRAFI	180				180	117			7	124	304
TOTAL	6.456	475	1.025	120	8.076	2.948	238	294	32	3.512	11.588

Observaciones

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Consejeros ejecutivos									
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS	3.058	24,11	2.464	10,54	2.229	-6,11	2.374	4,35	2.275
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ	1.587	44,93	1.095	1,11	1.083	-4,75	1.137	7,37	1.059
Don FERNANDO MATA VERDEJO	1.477	42,43	1.037	1,37	1.023	-2,11	1.045	6,42	982

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Don EDUARDO PÉREZ DE LEMA HOLWEG	1.174	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña MARÍA ELENA SANZ ISLA	1.137	58,36	718	-	0	-	0	-	0
Consejeros externos									
Doña CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	418	0,48	416	1,22	411	-0,24	412	1,48	406
Doña ANA ISABEL FERNÁNDEZ ÁLVAREZ	330	-2,65	339	6,27	319	1,27	315	0,00	315
Doña MARÍA LETICIA DE FREITAS COSTA	197	-3,90	205	0,00	205	20,59	170	-2,30	174
Doña ROSA MARÍA GARCÍA GARCÍA	242	2,11	237	3,95	228	5,07	217	9,60	198
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	352	2,33	344	25,09	275	5,77	260	0,00	260
Doña MARÍA AMPARO JIMÉNEZ URGAL	205	1,99	201	168,00	75	56,25	48	-	0
Don FRANCISCO JOSÉ MARCO ORENES	275	5,36	261	2,76	254	-96,44	7.128	642,50	960
Don ANTONIO MIGUEL-ROMERO DE OLANO	269	-21,57	343	0,88	340	-0,58	342	2,09	335
Doña MARÍA DEL PILAR PERALES VISCASILLAS	372	13,41	328	3,47	317	14,86	276	0,00	276
Don JOSÉ LUIS PERELLI ALONSO	191	-	0	-	0	-	0	-	0

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Don FRANCESCO PAOLO VANNI D ARCHIRAFI	304	58,33	192	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	2.099.824	27,44	1.647.730	17,90	1.397.614	3,14	1.355.100	21,16	1.118.400
Remuneración media de los empleados									
	54	5,88	51	8,51	47	4,44	45	4,65	43

Observaciones

Para la elaboración del cuadro se han seguido los siguientes criterios:

- Respecto a los "Resultados Consolidados de la Sociedad", se hace constar que con fecha 1 de enero de 2023, entró en vigor la normativa NIIF-UE 17 de "Contratos de Seguro", que sustituye a la NIIF-UE 4 y la NIIF-UE 9 "Instrumentos Financieros" que sustituye a la NIC-UE 39. Ambas normas son de aplicación sobre las cuentas consolidadas del Grupo MAPFRE de los ejercicios 2023 y 2024, por lo que tienen efecto en la comparabilidad del resultado de dichos ejercicios con el de ejercicios anteriores.

- Para calcular la "Remuneración media de los empleados" se han tenido en cuenta (i) los gastos de personal y plantilla a nivel mundial, excluyendo a los consejeros ejecutivos; y (ii) la información contable, incluyendo los conceptos de retribuciones fijas y variables y acción social.

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.11.]

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 Delegada y Comités del Consejo de Administración, pudiendo ser superiores para las personas que ocupen cargos en el seno del propio Consejo o desempeñen la Presidencia de los Comités del Consejo de Administración. Los miembros de la Comisión Delegada percibirán además una dieta por asistencia a sus reuniones. Esta remuneración se podrá complementar con compensaciones no dinerarias tales como seguros de vida para el caso de fallecimiento, seguros de salud, bonificaciones en productos comercializados por empresas del Grupo MAPFRE y otras en línea con las establecidas con carácter general para el personal de la Sociedad.
- No incorpora componentes variables o vinculados al valor de la acción ni la participación en sistemas de ahorro a largo plazo.
- 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.

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, sin que su objetividad en la defensa del interés social pueda verse afectada por la retribución percibida.

El sistema de remuneración de los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas en la Sociedad cuenta con las siguientes características y medidas que garantizan su coherencia con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y su Grupo, y con las condiciones retributivas de los directivos y empleados, en general, y que permiten reducir la exposición a riesgos excesivos:

- Relación equilibrada entre los componentes fijos y variables de la remuneración y orientación a la obtención de resultados a largo plazo.
- Retribución variable vinculada a objetivos económico-financieros, de creación de valor para el accionista y ligados a la sostenibilidad, en línea con el Plan Estratégico de MAPFRE.
- Retribución variable a medio y largo plazo mediante planes de incentivos de carácter plurianual, con base en resultados a largo plazo, y parcialmente instrumentada mediante la entrega de acciones de MAPFRE, S.A. sometidas a un periodo de retención.
- Retribución variable con diferimiento parcial y posibilidad de reducción (cláusula malus) o de devolución (cláusula clawback), total o parcial.
- Participación en sistemas de ahorro a largo plazo que sirvan como mecanismo de retención y motivación de los directivos clave del Grupo.

La Política, por lo tanto, contribuye a la estrategia empresarial, a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, con el objetivo de crear valor para el accionista de forma sostenible en el tiempo, con una gestión prudente del riesgo, con el estricto cumplimiento de la normativa vigente en materia de remuneraciones de consejeros de las sociedades cotizadas y atendiendo a los requisitos normativos en materia de remuneraciones aplicables a las entidades aseguradoras.

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 y largo plazo).

ii) Descripción de los procedimientos y órganos de la Sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación 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 comprende las normas de régimen interno y de funcionamiento del Consejo de Administración y de su Comisión Delegada y Comités del Consejo de Administración, así como los derechos y deberes de los consejeros en el desempeño de sus cometidos.

El Reglamento del Consejo de Administración regula las funciones del Consejo de Administración y del Comité de Nombramientos y Retribuciones en materia de remuneraciones, en línea con la ley y las recomendaciones de buen gobierno.

A este respecto, corresponde al Consejo de Administración, previo informe favorable del Comité de Nombramientos y Retribuciones, la adopción de las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas, la fijación individual de la remuneración de cada consejero en su condición de tal, y la fijación individual de la remuneración de cada consejero por sus funciones ejecutivas y demás condiciones que deban respetar sus contratos.

El Consejo de Administración, en su reunión del 11 de febrero de 2024 y con el voto favorable de todos sus miembros, ha acordado someter a la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas (convocada, para su celebración, el próximo 14 de marzo de 2025 en primera convocatoria) la aprobación, en su caso, de a propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2025-2028. Esta propuesta cuenta con el informe previo del Comité de Nombramientos y Retribuciones, emitido con el voto favorable de todos los miembros de este comité.

Adicionalmente, la elaboración de la Política fue llevada a cabo por los servicios internos responsables en materia retributiva y de gobierno corporativo, servicios de marcado carácter técnico y cuyos máximos responsables no tienen la condición de consejeros. Además, la Sociedad ha contado con el asesoramiento experto e independiente de J&A Garrigues, S.L.P. para la elaboración de la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros. Igualmente, ha tenido en cuenta otra información e informes externos y los resultados de su participación en la encuesta de Alta Dirección de WTW.

(iii) Procedimientos contemplados en la Política para aplicar excepciones temporales

La Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2025-2028 prevé que el Consejo de Administración de la Sociedad, previa propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, pueda acordar la aplicación de excepciones temporales a la Política que se limitarán, en todo caso, a aquellas situaciones excepcionales en las que la falta de aplicación de la Política sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y a la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

Únicamente serán objeto de excepción los componentes retributivos de la remuneración de los consejeros ejecutivos, evitando, en todo caso, la asignación de retribuciones extraordinarias garantizadas.

En caso de producirse alguna circunstancia que justifique la aplicación de dichas excepciones temporales, el Comité de Nombramientos y Retribuciones, con la opinión de un tercero externo, si lo considera necesario, emitirá un informe valorando las circunstancias y las remuneraciones específicas objeto de su propuesta de excepción temporal.

En todo caso, la Sociedad tendrá en consideración los principios de la Política anteriormente indicados e informará convenientemente en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros sobre la excepción temporal aprobada y la situación excepcional que la justifique.

[CONTINUACIÓN APARTADO A.1.6.]

Los objetivos del segundo ciclo solapado (2023-2025) fueron aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta del CNR, y están referidos a:

- (i) el Total Shareholder Return (TSR) relativo (comparativa entre el TSR de MAPFRE y el TSR del grupo de empresas que integran el Eurostoxx Insurance), cuya ponderación es de un 30 por cien,
- (ii) el Return on Equity (ROE) promedio, cuya ponderación es de un 30 por cien;
- (iii) el Ratio Combinado Global No Vida (promedio), cuya ponderación es de un 20 por cien;
- (iv) la Creación de valor Neto (CSM) según la normativa IFRS 17, cuya ponderación es de un 5 por cien; y
- (v) cinco objetivos ligados a la sostenibilidad ((i) reducción huella de carbono, (ii) empleados con discapacidad, (iii) brecha salarial de género, (iv) proveedores homologados en sostenibilidad y (v) cartera de inversión calificada con criterios de sostenibilidad), cuya ponderación es la misma para cada objetivo y en su conjunto de un 15 por cien.

La norma de cálculo para determinar el incentivo del segundo ciclo 2023-2025 es la siguiente:

- Si el cumplimiento, una vez conocida la suma ponderada de cumplimiento de los objetivos fuese igual o superior al 0 por cien y hasta el 140 por cien, el porcentaje de consecución final será proporcional. El límite máximo es del 140 por cien.

A continuación se detallan los grados de cumplimiento de los objetivos del segundo ciclo 2023-2025:

- TSR relativo:

- Si el cumplimiento es inferior a 40 puntos porcentuales a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 0 por cien.
- Si el cumplimiento es superior o igual a 40 puntos porcentuales a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 50 por cien.
- Si el cumplimiento es superior o igual a 20 puntos porcentuales a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 60 por cien.
- Si el cumplimiento es superior o igual a 10 puntos porcentuales a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 80 por cien.
- Si el cumplimiento es superior o igual a la meta, el grado de cumplimiento será del 100 por cien.

- Si el TSR de MAPFRE mejora o iguala el comportamiento de Eurostoxx Insurance, el grado de cumplimiento será del 150 por cien.
- Return on Equity (ROE) promedio:
 - Si el cumplimiento es inferior a 1 punto porcentual a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 0 por cien.
 - Si el cumplimiento es superior o igual a 1 punto porcentual a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 30 por cien.
 - Si el cumplimiento es superior o igual a 0,5 puntos porcentuales a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 50 por cien.
 - Si el cumplimiento es superior o igual a la meta, el grado de cumplimiento será del 100 por cien.
 - Si el cumplimiento es superior o igual a 0,5 puntos porcentuales al alza de la meta, el grado de cumplimiento será del 120 por cien.
 - Si el cumplimiento es superior o igual a 1 punto porcentual al alza de la meta, el grado de cumplimiento será del 150 por cien.
- Ratio Combinado Global No Vida (promedio) (RCG):
 - Si el cumplimiento es superior a 0,5 puntos porcentuales al alza de la meta, el grado de cumplimiento será del 0 por cien.
 - Si el cumplimiento es inferior o igual a 0,5 puntos porcentuales al alza de la meta, el grado de cumplimiento será del 50 por cien.
 - Si el cumplimiento es inferior o igual a la meta, el grado de cumplimiento será del 100 por cien.
 - Si el cumplimiento es inferior o igual a la meta, el grado de cumplimiento será del 100 por cien.
 - Si el cumplimiento es superior o igual a 0,5 puntos porcentuales a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 120 por cien.
 - Si el cumplimiento es inferior o igual a 1 punto porcentual a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 150 por cien.
- Creación de valor Neto (CSM): En caso de cumplirse o superarse el objetivo, el grado de consecución será de un 100 por cien. En caso contrario, no se liquidará la parte del incentivo correspondiente a este objetivo.
- Objetivos ESG: Los objetivos ESG son los cinco que la Sociedad destacó como principales en su Plan de Sostenibilidad y que se describen a continuación:
 - Reducción huella de carbono:
 - Si el cumplimiento es superior o igual al 80 por cien de la meta, el grado de cumplimiento es proporcional con un límite del 100 por cien.
 - Si el cumplimiento es inferior que el 80 por cien de la meta no se liquidará la parte del incentivo correspondiente a este objetivo.
 - Empleados con discapacidad: En caso de cumplirse el objetivo, el grado de consecución será de un 100 por cien. En caso contrario, no se liquidará la parte del incentivo correspondiente a este objetivo.
 - Brecha salarial de género: En caso de cumplirse el objetivo, con un valor de tolerancia de un 1 punto porcentual, el grado de consecución será de un 100 por cien. En caso contrario, no se liquidará la parte del incentivo correspondiente a este objetivo.
 - Proveedores homologados en sostenibilidad: El objetivo se entenderá cumplido de acuerdo con la siguiente escala: menos de 90 por cien, 0 por cien; mayor o igual a 90 por cien, proporcional, con un límite del 100 por cien.
 - Cartera de inversión calificada con criterios de sostenibilidad: El objetivo se medirá teniendo en cuenta la siguiente escala: menos de 90 por cien de la cartera, 0 por cien; mayor o igual a 90 por cien de la cartera, mismo porcentaje de cumplimiento; mayor o igual a 95 por cien, cumplimiento 100 por cien.

El incentivo en efectivo y el número de acciones a entregar a cada uno de los consejeros ejecutivos para una consecución del 100 por cien del incentivo para el segundo ciclo completo es el siguiente:

- D. Antonio Huertas Mejías (presidente ejecutivo): 337.500 euros y 186.981 acciones.
- D. José Manuel Inchausti Pérez (vicepresidente ejecutivo): 206.250 euros y 114.266 acciones.
- D. Fernando Mata Verdejo (vicepresidente ejecutivo): 168.750 euros y 93.490 acciones.
- D.ª María Elena Sanz Isla (consejera ejecutiva): 131.250 euros y 72.715 acciones.
- D. Eduardo Pérez de Lema Holweg (consejero ejecutivo): 150.000 euros y 83.102 acciones.
- D. José Luis Jiménez Guajardo-Fajardo (consejero ejecutivo): 131.250 euros y 72.715 acciones.

Como se ha indicado en el apartado 1.2 anterior, dado que las propuestas de acuerdo de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas no prevén la renovación de D. Fernando Mata Verdejo como consejero y este tendrá la condición de consejero hasta la celebración de esta Junta General de Accionistas, para la determinación de su incentivo correspondiente al segundo ciclo 2023-2025 se aplicarán los términos específicos para los supuestos especiales establecidos en el ILP. En concreto, el importe del incentivo de D. Fernando Mata Verdejo que, en su caso, sea objeto de liquidación se determinará en proporción al periodo transcurrido entre la fecha de inicio del segundo ciclo 2023-2025 y la fecha en la que se produzca su desvinculación con MAPFRE. En su caso, esta retribución será objeto de abono y liquidación en los mismos términos que para el resto de los consejeros ejecutivos de MAPFRE, S.A.

Asimismo, y pese a que las referidas propuestas de acuerdo de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas incluyen la propuesta de nombramiento de D. José Luis Jiménez Guajardo-Fajardo como consejero ejecutivo con efectos en la fecha de celebración de dicha Junta General de Accionistas (esto es, el 14 de marzo de 2025 en primera convocatoria), se indica el incentivo del segundo ciclo 2023-2025 por el periodo completo.

Si se cumplieran las hipótesis de cumplimiento máximo del segundo ciclo 2023-2025 teniendo en cuenta el ciclo completo para D. José Luis Jiménez Guajardo-Fajardo y el prorrateo para D. Fernando Mata Verdejo hasta el momento de su desvinculación: (i) el importe en efectivo podría alcanzar un importe total de 1.515.722 euros brutos, correspondiendo a la Sociedad 1.087.004 euros, y a otras sociedades del Grupo 428.718 euros; y (ii) el número de acciones a entregar a los consejeros ejecutivos podría alcanzar un total de 839.735 acciones, correspondiendo a la Sociedad 602.218 acciones, y a otras sociedades del Grupo 237.517 acciones.

Los objetivos del tercer ciclo solapado (2024-2026) fueron aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta del CNR, y están referidos a:

- Total Shareholder Return (TSR) relativo (comparativa entre el TSR de MAPFRE y el TSR del grupo de empresas que integran el Eurostoxx Insurance), cuya ponderación es de un 30 por cien;
- Return on Equity (ROE) promedio, cuya ponderación es de un 25 por cien;
- Ratio Combinado Global No Vida (promedio), cuya ponderación es de un 25 por cien;

iv. la Creación de valor Neto (CSM) según la normativa IFRS 17, cuya ponderación es de un 5 por cien; y v. cinco objetivos ligados a la sostenibilidad ((i) reducción huella de carbono, (ii) brecha salarial de género, (iii) proveedores homologados en sostenibilidad, (iv) cartera de inversión calificada con criterios de sostenibilidad y (v) mejora en la puntuación de los principales índices de sostenibilidad), cuya ponderación es la misma para cada objetivo y en su conjunto es de un 15 por cien.

La norma de cálculo para determinar el incentivo del tercer ciclo 2024-2026 es la siguiente:

- Si el cumplimiento, una vez conocida la suma ponderada de cumplimiento de los objetivos fuese igual o superior al 0 por cien y hasta el 140 por cien, el porcentaje de consecución final será proporcional. El límite máximo es del 140 por cien.

A continuación, se detallan los grados de cumplimiento de los objetivos del tercer ciclo 2024-2026:

- TSR relativo:

- Si el cumplimiento es inferior a 40 puntos porcentuales a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 0 por cien.
- Si el cumplimiento es superior o igual a 40 puntos porcentuales a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 50 por cien.
- Si el cumplimiento es superior o igual a 20 puntos porcentuales a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 60 por cien.
- Si el cumplimiento es superior o igual a 10 puntos porcentuales a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 80 por cien.
- Si el cumplimiento es superior o igual a la meta, el grado de cumplimiento será del 100 por cien.
- Si el TSR de MAPFRE mejora o iguala el comportamiento de Eurostoxx Insurance, el grado de cumplimiento será del 150 por cien.

- Return on Equity (ROE) promedio:

- Si el cumplimiento es inferior a 1 punto porcentual a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 0 por cien.
- Si el cumplimiento es superior o igual a 1 punto porcentual a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 30 por cien.
- Si el cumplimiento es superior o igual a 0,5 puntos porcentuales a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 50 por cien.
- Si el cumplimiento es superior o igual a la meta, el grado de cumplimiento será del 100 por cien.
- Si el cumplimiento es superior o igual a 0,5 puntos porcentuales al alza de la meta, el grado de cumplimiento será del 120 por cien.
- Si el cumplimiento es superior o igual a 1 punto porcentual al alza de la meta, el grado de cumplimiento será del 150 por cien.

- Ratio Combinado Global No Vida (promedio) (RCG):

- Si el cumplimiento es superior a 0,5 puntos porcentuales al alza de la meta, el grado de cumplimiento será del 0 por cien.
- Si el cumplimiento es inferior o igual a 0,5 puntos porcentuales al alza de la meta, el grado de cumplimiento será del 50 por cien.
- Si el cumplimiento es inferior o igual a la meta, el grado de cumplimiento será del 100 por cien.
- Si el cumplimiento es inferior o igual a 0,5 puntos porcentuales a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 120 por cien.
- Si el cumplimiento es inferior o igual a 1 punto porcentual a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 150 por cien.

- Creación de valor Neto (CSM): En caso de cumplirse o superarse el objetivo, el grado de consecución será de un 100 por cien. En caso contrario, no se liquidará la parte del incentivo correspondiente a este objetivo.

- Objetivos ESG: Los objetivos ESG son los cinco que la Sociedad destacó como principales en su Plan de Sostenibilidad y que se describen a continuación:

• Reducción huella de carbono:

- Si el cumplimiento es superior o igual al 80 por cien de la meta, el grado de cumplimiento es proporcional con un límite del 100 por cien.
- Si el cumplimiento es inferior que el 80 por cien de la meta no se liquidará la parte del incentivo correspondiente a este objetivo.

• Brecha salarial de género: En caso de cumplirse el objetivo, con un valor de tolerancia de un 1 punto porcentual, el grado de consecución será de un 100 por cien. En caso contrario, no se liquidará la parte del incentivo correspondiente a este objetivo.

• Proveedores homologados en sostenibilidad: El objetivo se entenderá cumplido de acuerdo a la siguiente escala: menos de 90 por cien, 0 por cien; mayor o igual a 90 por cien, proporcional, con límite del 100 por cien.

• Cartera de inversión calificada con criterios de sostenibilidad: El objetivo se medirá teniendo en cuenta la siguiente escala: menos de 90 por cien de la cartera, 0 por cien; mayor o igual a 90 por cien de la cartera, mismo porcentaje de cumplimiento; mayor o igual a 95 por cien, cumplimiento 100 por cien.

• Mejora en la puntuación de los principales índices de sostenibilidad: Cuando el resultado sea igual al objetivo, el grado de consecución será de un 100 por cien. Si el resultado supone dos tercios del objetivo, el grado de consecución será del 70 por cien. Si el resultado supone un tercio del objetivo, el grado de consecución será del 30 por cien.

El incentivo en efectivo y el número de acciones a entregar a cada uno de los consejeros ejecutivos para una consecución del 100 por cien del incentivo para el tercer ciclo completo es el siguiente:

- D. Antonio Huertas Mejías (presidente ejecutivo): 337.500 euros y 170.567 acciones.
- D. José Manuel Inchausti Pérez (vicepresidente ejecutivo): 243.750 euros y 123.187 acciones.
- D. Fernando Mata Verdejo (vicepresidente ejecutivo): 206.250 euros y 104.235 acciones.
- D.ª María Elena Sanz Isla (consejera ejecutiva): 168.750 euros y 85.283 acciones.
- D. Eduardo Pérez de Lema Holweg (consejero ejecutivo): 168.750 euros y 85.283 acciones.
- D. José Luis Jiménez Guajardo-Fajardo (consejero ejecutivo): 150.000 euros y 75.807 acciones.

Como se ha indicado en el apartado 1.2 anterior, dado que las propuestas de acuerdo de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas no prevén la renovación de D. Fernando Mata Verdejo como consejero y este tendrá la condición de consejero hasta la celebración de esta Junta General de Accionistas, para la determinación de su incentivo correspondiente al tercer ciclo 2024-2026 se aplicarán los términos específicos para los supuestos especiales establecidos en el ILP. En concreto, el importe del incentivo de D. Fernando Mata Verdejo que, en su caso, sea objeto de liquidación se determinará en proporción al periodo transcurrido entre la fecha de inicio del tercer ciclo 2024-2026 y la fecha de desvinculación con el Grupo MAPFRE. En su caso, esta retribución será objeto de abono y liquidación en los mismos términos que para el resto de los consejeros ejecutivos de MAPFRE, S.A.

Asimismo, dado que las referidas propuestas de acuerdo de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas incluyen la propuesta de nombramiento de D. José Luis Jiménez Guajardo-Fajardo como consejero ejecutivo con efectos en la fecha de celebración de dicha Junta General de Accionistas (esto es, el 14 de marzo de 2025 en primera convocatoria), se indica el incentivo del tercer ciclo 2024-2026 que le correspondería por el ciclo completo.

Si se cumplieran las hipótesis de cumplimiento máximo del tercer ciclo 2024-2026 teniendo en cuenta el ciclo completo para D. José Luis Jiménez Guajardo-Fajardo y el prorrateo para D. Fernando Mata Verdejo hasta el momento de su desvinculación: (i) el importe en efectivo podría alcanzar un importe total de 1.616.387 euros brutos, correspondiendo a la Sociedad 1.143.887 euros, y a otras sociedades del Grupo 472.500 euros; y (ii) el número de acciones a entregar a los consejeros ejecutivos podría alcanzar un total de 816.893 acciones, correspondiendo a la Sociedad 578.101 acciones, y a otras sociedades del Grupo 238.792 acciones.

Para evitar una asunción excesiva de riesgos, el porcentaje del componente variable (a corto, a medio y largo plazo) respecto de la remuneración fija de los consejeros ejecutivos tenderá a no superar el 100 por cien.

Por último, tal y como se ha indicado en el apartado anterior, la retribución variable a corto, medio y largo plazo estará sujeta a las reglas de diferimiento y cláusulas de reducción (malus) y recuperación (clawback) en los términos descritos en el apartado A.1.2 anterior.

El 11 de febrero de 2025 el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, aprobó un plan de incentivos a largo plazo de carácter extraordinario, no consolidable y plurianual, en el que participan los directivos clave del Grupo MAPFRE, incluidos los consejeros ejecutivos. El propósito del ILP 2025-2029 es alinear los intereses del equipo directivo con la Sociedad y su Plan Estratégico, vinculando su retribución a la creación de valor para el accionista de MAPFRE y al logro sostenible de objetivos estratégicos.

El ILP 2025-2029 está compuesto por tres ciclos solapados con un periodo de medición de objetivos de tres años de duración cada uno: 2025-2027, 2026-2028 y 2027-2029.

La percepción del incentivo está vinculada al cumplimiento de los objetivos, tanto financieros como no financieros, establecidos para cada uno de los ciclos en que se divide el mismo y, con carácter general y salvo supuestos especiales de desvinculación del beneficiario con el Grupo expresamente establecidos, al mantenimiento de la relación hasta la fecha de finalización del periodo de medición de cada uno de los ciclos. Asimismo, para tener derecho al abono del incentivo será necesario permanecer en la compañía, como mínimo, el primer año completo en el periodo de medición del ciclo.

El incentivo correspondiente a cada ciclo se abonará parcialmente de forma dineraria y parcialmente mediante la entrega de acciones de MAPFRE, S.A., con un diferimiento en ambos casos de, al menos, el 60 por cien durante un periodo de tres años, por terceras partes.

Los consejeros ejecutivos deberán mantener durante un plazo máximo de dos años, contados desde la fecha de entrega de las acciones, la propiedad de la totalidad de éstas.

El Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, determinará los objetivos para cada ciclo y establecerá al inicio de cada uno de ellos, el importe en efectivo y en acciones de MAPFRE a percibir, en su caso, por cada consejero ejecutivo, siempre y cuando se cumplan los objetivos establecidos.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2025-2028 elevada por el Consejo de Administración a la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2025 establece en 1.464.243 el número máximo de acciones a entregar como consecuencia de la ejecución del Plan.

El cálculo y la determinación del incentivo se llevará a cabo en los treinta días siguientes a la aprobación por parte de la Junta General de Accionistas de la Sociedad de las Cuentas Anuales Consolidadas de MAPFRE correspondientes al año de finalización de cada ciclo.

Los objetivos del primer ciclo solapado (2025-2027) están referidos a:

- i. Total Shareholder Return (TSR) relativo (comparativa entre el TSR de MAPFRE y el TSR del grupo de empresas que integran el Eurostoxx Insurance), cuya ponderación es de un 30 por cien;
- ii. Return on Equity (ROE) promedio, cuya ponderación es de un 25 por cien;
- iii. Ratio Combinado Global No Vida (promedio), cuya ponderación es de un 25 por cien;
- iv. Creación de valor Neto (CSM) según la normativa IFRS 17, cuya ponderación es de un 5 por cien; y
- v. tres objetivos ligados a la sostenibilidad ((i) reducción huella de carbono, (ii) representación de mujeres en el nivel de dirección y (iii) cartera de inversión calificada con criterios de sostenibilidad), cuya ponderación es la misma para cada objetivo y en su conjunto es de un 15 por cien.

La norma de cálculo para determinar el incentivo del primer ciclo 2025-2027 es la siguiente:

Si el cumplimiento, una vez conocida la suma ponderada de cumplimiento de los objetivos fuese igual o superior al 0 por cien y hasta el 140 por cien, el porcentaje de consecución final será proporcional. El límite máximo es del 140 por cien.

A continuación se detallan los grados de cumplimiento de los objetivos del primer ciclo 2025-2027:

- TSR relativo:

- Si el cumplimiento es inferior a 30 puntos porcentuales a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 0 por cien.
- Si el cumplimiento es superior o igual a 30 puntos porcentuales a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 50 por cien.
- Si el cumplimiento es superior o igual a 20 puntos porcentuales a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 60 por cien.
- Si el cumplimiento es superior o igual a 10 puntos porcentuales a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 80 por cien.

- Si el cumplimiento es superior o igual a la meta, el grado de cumplimiento será del 100 por cien.
 - Si el TSR de MAPFRE mejora o iguala el comportamiento de Eurostoxx Insurance, el grado de cumplimiento será del 150 por cien.
 - Return on Equity (ROE) promedio:
 - Si el cumplimiento es inferior a 1 punto porcentual a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 0 por cien.
 - Si el cumplimiento es superior o igual a 1 punto porcentual a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 50 por cien.
 - Si el cumplimiento es superior o igual a 0,5 puntos porcentuales a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 75 por cien.
 - Si el cumplimiento es superior o igual a la meta, el grado de cumplimiento será del 100 por cien.
 - Si el cumplimiento es superior o igual a 0,5 puntos porcentuales al alza de la meta, el grado de cumplimiento será del 120 por cien.
 - Si el cumplimiento es superior o igual a 1 punto porcentual al alza de la meta, el grado de cumplimiento será del 150 por cien.
 - Ratio Combinado Global No Vida (promedio) (RCG):
 - Si el cumplimiento es superior a 0,5 puntos porcentuales al alza de la meta, el grado de cumplimiento será del 0 por cien.
 - Si el cumplimiento es inferior o igual a 0,5 puntos porcentuales al alza de la meta, el grado de cumplimiento será del 50 por cien.
 - Si el cumplimiento es inferior o igual a la meta, el grado de cumplimiento será del 100 por cien.
 - Si el cumplimiento es inferior o igual a 0,5 puntos porcentuales a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 120 por cien.
 - Si el cumplimiento es inferior o igual a 1 punto porcentual a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 150 por cien.
 - Creación de valor Neto (CSM): En caso de cumplirse o superarse el objetivo, el grado de consecución será de un 100 por cien. En caso contrario, no se liquidará la parte del incentivo correspondiente a este objetivo.
 - Objetivos ESG: Los objetivos ESG son los tres que la Sociedad destacó como principales en su Plan de Sostenibilidad y que se describen a continuación:
 - Reducción huella de carbono:
 - Si el cumplimiento es superior o igual al 80 por cien de la meta, el grado de cumplimiento es proporcional con un límite del 100 por cien.
 - Si el cumplimiento es inferior que el 80 por cien de la meta no se liquidará la parte del incentivo correspondiente a este objetivo.
 - Representación de mujeres en el nivel de dirección:
 - Para un cumplimiento, aproximadamente, inferior al 95 por cien del objetivo, no se liquidará la parte del incentivo correspondiente a este objetivo.
 - Para un cumplimiento, aproximadamente, superior o igual al 95 por cien del objetivo, el grado de cumplimiento será del 50 por cien.
 - Para un cumplimiento, aproximadamente, superior o igual al 98 por cien del objetivo, el grado de cumplimiento será del 75 por cien.
 - Para un cumplimiento superior o igual al 100 por cien del objetivo, el grado de cumplimiento será del 100 por cien.
 - Cartera de inversión calificada con criterios de sostenibilidad: El objetivo se medirá teniendo en cuenta la siguiente escala: menos de 90 por cien de la cartera, 0 por cien; mayor o igual a 90 por cien de la cartera, mismo porcentaje de cumplimiento; mayor o igual a 95 por cien, cumplimiento 100 por cien.
- El incentivo en efectivo y el número de acciones a entregar a cada uno de los consejeros ejecutivos para una consecución del 100 por cien del ILP 2025-2029 para el primer ciclo 2025-2027, teniendo en cuenta el ciclo completo para D. José Luis Jiménez Guajardo-Fajardo es el siguiente:
- D. Antonio Huertas Mejías (presidente ejecutivo): 281.250 euros y 114.097 acciones.
 - D. José Manuel Inchausti Pérez (vicepresidente ejecutivo): 184.375 euros y 74.797 acciones.
 - D.ª María Elena Sanz Isla (consejera ejecutiva): 131.250 euros y 53.245 acciones.
 - D. Eduardo Pérez de Lema Holweg (consejero ejecutivo): 131.250 euros y 53.245 acciones.
 - D. José Luis Jiménez Guajardo-Fajardo (consejero ejecutivo): 131.250 euros y 53.245 acciones.

Asimismo, dado que las propuestas de acuerdo de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas incluyen la propuesta de nombramiento de D. José Luis Jiménez Guajardo-Fajardo como consejero ejecutivo con efectos en la fecha de celebración de dicha Junta General de Accionistas (esto es, el 14 de marzo de 2025 en primera convocatoria), se indica el incentivo del primer ciclo 2025-2027 que le correspondería por el ciclo completo.

En un supuesto de cumplimiento máximo de los objetivos del primer ciclo 2025-2027, teniendo en cuenta el ciclo completo para D. José Luis Jiménez Guajardo-Fajardo: (i) el importe en efectivo podría alcanzar un importe total de 1.203.125 euros brutos, correspondiendo a la Sociedad 835.625 euros, y a otras sociedades del Grupo 367.500 euros; y (ii) el número de acciones a entregar a los consejeros ejecutivos podría alcanzar un total de 488.081 acciones, correspondiendo a la Sociedad 338.995 acciones, y a otras sociedades del Grupo 149.086 acciones.

Como se ha indicado previamente, la retribución variable estará sujeta a las reglas de diferimiento y cláusulas de reducción (malus) y recuperación (clawback) en los términos descritos en el apartado A.1.2 anterior.

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

11/02/2025

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



INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

- Si
- No