

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2019 ]

CIF: [ A08055741 ]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

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

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

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

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

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

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

i) Principios y fundamentos generales de la política vigente:

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

El Consejo de Administración ha acordado en su reunión celebrada el 11 de febrero de 2020 elevar a la Junta General de Accionistas propuesta de nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2020-2022, cuyos principios y fundamentos generales son los siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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 o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

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

De conformidad con la Política de Remuneraciones de los Consejeros, los componentes fijos y variables (a corto, medio y largo plazo) de la remuneración deben equilibrarse de tal forma que el componente fijo constituya una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que pueda aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, hasta el punto de ser posible no abonar estos últimos. Para evitar una asunción excesiva de riesgos, el porcentaje del componente variable respecto de la remuneración fija tenderá a no superar el 150%.

Para el ejercicio 2020, el peso de la retribución variable (considerando la prorrata de las variables plurianuales, la aportación al compromiso por pensiones de aportación definida por tener parte de su determinación ligada a cumplimiento de objetivos anuales y la prima variable del compromiso por pensiones) sobre la fija (considerando el resto de compromisos por pensiones) de los Consejeros Ejecutivos es de un 110,01 por cien, y está en un rango de entre 87,42 por cien y el 120,86 por cien.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(i) Asignación fija y dieta por asistencia.

La retribución básica de los consejeros externos consiste en una asignación fija anual por pertenencia al Consejo de Administración y, en su caso, a la Comisión y Comités Delegados. Los miembros de la Comisión Delegada percibirán además una dieta por asistencia a sus reuniones. Para el ejercicio 2020 las cantidades correspondientes a dichos conceptos serán las siguientes:

- Pertenencia al Consejo de Administración: 110.000 euros
- Vicepresidencia Consejo de Administración – Consejero Independiente Coordinador: 220.000 euros
- Pertenencia a la Comisión Delegada: 10.000 euros más una dieta por asistencia de 3.000 euros por reunión

- Presidencia del Comité de Auditoría y Cumplimiento: 68.000 euros
- Vocales del Comité de Auditoría y Cumplimiento: 48.000 euros
- Presidencia del Comité de Nombramientos y Retribuciones: 60.000 euros
- Vocales del Comité de Nombramientos y Retribuciones: 39.000 euros
- Presidencia del Comité de Riesgos: 60.000 euros
- Vocales del Comité de Riesgos: 39.000 euros

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

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

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

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

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

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

(i) Retribución fija.

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

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

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

(ii) Seguro de vida y otros beneficios.

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

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

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

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

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

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

- Seguro de Salud específico, descrito anteriormente.

- Seguro de Vida específico, descrito anteriormente.
- El uso particular de vehículo de empresa de acuerdo a las condiciones establecidas en la política de cesión de vehículos de MAPFRE.
- Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable.

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

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

(i) Retribución variable a corto plazo:

Los consejeros ejecutivos del Grupo forman parte del colectivo de altos directivos que tienen establecido un sistema de retribución variable a corto plazo basado principalmente en un componente anual vinculado al objetivo de beneficio neto consolidado de la entidad. Esta retribución variable a corto plazo puede alcanzar en 2020 un importe total de 3.863.576 euros, correspondiendo a la Sociedad 3.257.576 euros, y a otras sociedades del Grupo 606.000 euros.

Además, el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, ha aprobado el 11 de febrero de 2020, un componente adicional a corto plazo para el ejercicio 2020 vinculado conjuntamente al Return on Equity (ROE) y al Ratio Combinado Global No Vida del ejercicio.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2020-2022 elevada por el Consejo de Administración a la Junta General de Accionistas establece que esta retribución puede alcanzar en 2020 un importe total de 1.200.000 euros, correspondiendo a la Sociedad 980.000 euros, y a otras sociedades del Grupo 220.000 euros.

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

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

(ii) Retribución variable a medio y largo plazo:

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

El abono derivado de este Plan está supeditado al cumplimiento de los objetivos del mismo, así como a su permanencia en el Grupo, en los términos establecidos en dicho Plan. El incentivo se abonará parcialmente en efectivo y parcialmente mediante entrega de acciones de MAPFRE, S.A. La percepción del 60 por 100 del incentivo de cada consejero ejecutivo se diferirá durante un periodo de tres años, por tercios, correspondiendo el 50 por 100 de la parte diferida a efectivo y el 50 por 100 restante a entrega de acciones. El incentivo estará sujeto a cláusulas de reducción (malus) o recobro (clawback) y al mantenimiento de las acciones durante un plazo máximo de dos años, contados desde la fecha de abono.

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

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

- El cumplimiento de los objetivos ponderados en su conjunto debe alcanzar una media del 50 por 100; en caso contrario no se generará derecho alguno a la percepción del incentivo.

- Para cualquier porcentaje de cumplimiento de los objetivos entre el 50 por 100 y hasta el 80 por 100, el grado de cumplimiento del incentivo sería del 60 por 100.
- Si el cumplimiento de los objetivos fuese igual o superior al 80 por 100 y hasta el 100 por 100, el grado de cumplimiento del Incentivo se calcularía de forma proporcional.
- Si el cumplimiento de los objetivos fuese igual o superior al 100 por 100, y con el límite máximo del 150 por 100, el grado de cumplimiento del incentivo se correspondería con un cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos, y aplicando un coeficiente multiplicador de 2 sobre el exceso de cumplimiento por encima del 100 por 100 de los mismos.
- Para cualquier porcentaje de cumplimiento de los objetivos por encima del 150 por 100, el grado de cumplimiento del incentivo sería del 200 por cien.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2019-2021 aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 8 de marzo de 2019 establecía en 2.586.212 el número máximo de acciones a entregar como consecuencia de su ejecución.

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

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

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

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

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

Por este concepto, se prevé aportar por el ejercicio 2020 un importe de 4.591.099 euros, correspondiendo a la Sociedad 3.834.371 euros, y a otras sociedades del Grupo 756.728 euros.

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

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

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

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

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

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

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

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

Sin perjuicio de lo anterior, el Consejo de Administración tiene la facultad de acordar, a propuesta de su presidente y del Comité de Nombramientos y Retribuciones, con carácter extraordinario, gratificaciones con base en el desempeño durante la trayectoria profesional. En el supuesto de resolución anticipada por decisión de la Sociedad, ésta deberá comunicar al consejero el cese con una fecha de antelación de tres (3) meses con respecto a la fecha de extinción.

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

No existen cláusulas relativas a primas de contratación.

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

Los consejeros no perciben retribución alguna por servicios distintos de los inherentes a su cargo de consejero o funciones ejecutivas, en su caso, con excepción de D. Alfonso Rebuelta Badías que forma parte del Consejo Asesor MAPFRE GLOBAL RISKS, por lo que percibirá en 2020 la cantidad de 35.000 euros.

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

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

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

No existen otros conceptos retributivos distintos de los anteriores.



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

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

La Junta General de Accionistas aprobó en su reunión celebrada el 8 de marzo de 2019, a propuesta del Consejo de Administración, la Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2019-2021, a efectos de incorporar el Plan de Incentivos a medio plazo 2019-2021 descrito en el apartado A.1 anterior.

Como se ha indicado en el apartado A.1, el Consejo de Administración ha acordado en su reunión celebrada el 11 de febrero de 2020 elevar a la Junta General de Accionistas una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2020-2022, a efectos de modificar las características de la retribución variable a corto plazo 2020.

**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/corporativo-es/images/13-politica-remuneraciones-consejeros-2019-2021\\_tcm884-535045.pdf](https://www.mapfre.com/corporativo-es/images/13-politica-remuneraciones-consejeros-2019-2021_tcm884-535045.pdf)

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

Según se indica en el apartado B.4, el informe anual de remuneraciones del ejercicio 2018 fue aprobado con el respaldo del 85,95 por cien de los votos emitidos en la reunión de la Junta General celebrada el 8 de marzo de 2019. El Consejo de Administración considera que las prácticas retributivas contenidas en dicho informe cuentan con la conformidad de una mayoría significativa de los accionistas y son acordes con las prácticas de las restantes sociedades del IBEX 35 y de grupos aseguradores internacionales, por lo que ha decidido adoptar una línea de continuidad con las mismas. En tal sentido, el Consejo de Administración ha elevado a la Junta General la Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2020-2022.

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

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

El Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, aprobó por unanimidad, en su reunión celebrada el 6 de febrero de 2019, los conceptos e importes asignados a cada uno de los consejeros para el ejercicio 2019, que figuran en el apartado C del presente informe.

En cuanto a la retribución variable a corto plazo de los consejeros ejecutivos, una vez finalizado el ejercicio 2019 se ha procedido a determinar su cuantía sobre la base del cumplimiento del objetivo de beneficio consolidado obtenido por la Sociedad. Para la determinación de la retribución variable a medio plazo, en términos generales se procedió a su determinación en marzo de 2019 para el Plan de Incentivos a Medio Plazo 2016-2018, sobre el cumplimiento de objetivos corporativos y específicos del Consejero.

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

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

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

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

Como se ha indicado en el apartado B.2 anterior, la Junta General de Accionistas aprobó en su reunión celebrada el 8 de marzo de 2019 la Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2019-2021. Dicha política prevé la existencia de componentes de retribución fijos y, en el caso de los consejeros ejecutivos, de componentes variables a corto, medio y largo plazo, cuyas características están establecidas en la misma.

Todos los conceptos retributivos por los cuales se ha devengado remuneración tanto por los consejeros en su condición de tales como por los consejeros ejecutivos durante el ejercicio 2019 se encuentran expresamente previstos en la política, sin que se haya devengado o abonado retribución alguna en el ejercicio por conceptos no previstos en la misma.

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

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

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

A. Ejercicio 2019:

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

B. Ejercicio 2018:

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

C. Ejercicio 2017:

- Resultado después de impuestos y minoritarios de MAPFRE, S.A.: 700.510.000 euros.
- Promedio remuneración variable a corto plazo: 396.231 euros.

- Ratio: 0,057 %

Existe una alta correlación entre los resultados ordinarios obtenidos por la compañía y el importe de las remuneraciones variables a corto plazo obtenidas por el conjunto de consejeros ejecutivos.

Respecto de las remuneraciones a medio y largo plazo, en el ejercicio 2019 se ha procedido a la liquidación del Plan de Incentivos a Medio Plazo 2016-2018, no consolidable, aprobado por el Consejo de Administración de MAPFRE, S.A. en el ejercicio 2016, cuyo plazo de liquidación venció el 31 de marzo de 2019, del que formaban parte los consejeros ejecutivos en su condición de altos directivos, habiéndose liquidado en los términos descritos en el apartado C del presente informe.

El abono derivado de este Plan estaba supeditado al cumplimiento de los objetivos corporativos y específicos de cada una de las personas beneficiarias del mismo y, con carácter general (salvo supuestos especiales de desvinculación del beneficiario con el Grupo expresamente establecidos), al mantenimiento de la relación hasta la fecha de finalización del mismo. El incentivo se abona parcialmente en efectivo y parcialmente mediante entrega de acciones de MAPFRE, S.A. La percepción del 60 por 100 del incentivo de cada consejero ejecutivo se difiere durante un periodo de tres años, por tercios, correspondiendo una parte diferida a efectivo y otra parte a entrega de acciones. El incentivo está sujeto a cláusulas de reducción (malus) o recobro (clawback). Adicionalmente, los consejeros ejecutivos están obligados a mantener las acciones derivadas del incentivo en acciones durante un periodo de hasta un máximo de dos años desde su abono.

La cuantificación del incentivo liquidado ha dependido del grado de consecución de los objetivos referidos al Total Shareholder Return (TSR) y Return on Equity (ROE) y a objetivos específicos individuales relacionados con las métricas e indicadores financieros del Balanced Scorecard del Grupo MAPFRE, ratios técnicos (ratio de gastos, ratio combinado neto, etc.) y rentabilidad sobre primas emitidas.

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

- El cumplimiento de los objetivos ponderados en su conjunto debe alcanzar una media del 50 por 100; en caso contrario no se generará derecho alguno a la percepción del incentivo.
- En el caso de que el cumplimiento de los objetivos alcanzase un porcentaje entre el 50 por 100 y el 80 por 100, el incentivo se abonaría en un 60 por 100.
- Si el cumplimiento de los objetivos fuese igual o superior al 80 por 100 y hasta el 100 por 100, el Incentivo se abonaría de forma proporcional.
- Si el cumplimiento de los objetivos fuese superior al 100 por 100, y con el límite máximo del 150 por 100, el incentivo se abonaría de forma proporcional al cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos, y aplicando un coeficiente multiplicador de 2 sobre el exceso de cumplimiento por encima del 100 por 100 de los mismos.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2016-2018 establecía en 2.645.655 acciones el número máximo de acciones a entregar como consecuencia de su ejecución.

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

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

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	2.512.523.621	99,04
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	346.897.686	13,81
Votos a favor	2.159.413.173	85,95
Abstenciones	6.212.762	0,25

**Observaciones**

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

Los consejeros externos percibieron en el ejercicio 2019 una asignación fija por pertenencia al Consejo de Administración y, en su caso, a la Comisión y Comités Delegados, siendo superior para las personas que ocupaban cargos en el seno del propio Consejo o desempeñasen la presidencia de los Comités Delegados del Consejo. Dicha remuneración se ha visto complementada con otras compensaciones no dinerarias establecidas con carácter general para el personal de la entidad.

(i) Asignación fija y dieta por asistencia:

La retribución básica de los consejeros externos ha consistido en una asignación fija anual por pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad y, en su caso, a la Comisión y Comités Delegados. Se indican a continuación las cantidades correspondientes a dichos conceptos en los ejercicios 2019 y 2018, así como la variación producida, en su caso:

- Pertenencia al Consejo de Administración: 110.000 euros en 2019 y 2018.
- Vicepresidencia del Consejo de Administración – Consejero Coordinador: 220.000 euros en 2019 y 2018.
- Pertenencia a la Comisión Delegada: 10.000 euros más una dieta por asistencia de 3.000 euros por reunión en 2019 y 20.000 euros en 2018 (incremento del 25%). Este incremento deriva de la modificación del sistema de remuneración de los miembros de la Comisión Delegada por una asignación fija por pertenencia a dicho órgano y una dieta por asistencia a sus reuniones, que se incluyó en la Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2019-2021.
- Presidencia del Comité de Auditoría y Cumplimiento: 68.000 euros en 2019 y 65.000 euros en 2018 (incremento del 4,6%).
- Vocales del Comité de Auditoría y Cumplimiento: 48.000 euros en 2019 y 45.000 euros en 2018 (incremento del 6,7%).
- Presidencia del Comité de Nombramientos y Retribuciones: 60.000 euros en 2019 y 57.000 euros en 2018 (incremento del 5,3%).
- Vocales del Comité de Nombramientos y Retribuciones: 39.000 euros en 2019 y 37.000 euros en 2018 (incremento del 5,4%).
- Presidencia del Comité de Riesgos: 60.000 euros en 2019 y 57.000 euros en 2018 (incremento del 5,3%).
- Vocales del Comité de Riesgos: 39.000 euros en 2019 y 37.000 euros en 2018 (incremento del 5,4%).

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

Los consejeros externos han tenido establecido durante el ejercicio 2019 un seguro de vida para caso de muerte en los mismos términos ya descritos en el apartado A.1 anterior.

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

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

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

Como se indica en el apartado C.1, el sueldo de los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2019 ascendió en conjunto a 2.592.335 euros, correspondiendo a la Sociedad 2.192.335 euros, y a otras sociedades del Grupo 400.000 euros.

Dichos importes se establecieron por el Consejo de Administración en su reunión celebrada el 6 de febrero de 2019, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, teniendo en cuenta los informes externos publicados por la firma de consultoría EY y KPMG.

Se indica a continuación el detalle individual de los sueldos percibidos por las personas que han desempeñado el cargo de consejero ejecutivo en el ejercicio 2019 y su variación con respecto al ejercicio precedente:

- D. Antonio Huertas Mejías: 836.543 euros en 2019 y 824.180 euros en 2018 (incremento del 1,5%).
- D. Ignacio Baeza Gómez: 536.247 euros en 2019 y 505.894 euros en 2018 (incremento del 6%).
- D. José Manuel Inchausti Pérez: 400.000 euros en 2019 y 334.950 euros en 2018. Fue nombrado consejero el 18 de julio de 2018. (incremento del 19,42%)
- D. Francisco José Marco Orenes: 389.297 euros en 2019 y 360.460 euros en 2018 (incremento del 8%).

- D. Fernando Mata Verdejo: 430.248 euros en 2019 y 413.700 euros en 2018 (incremento del 4%).

**B.7.** Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados 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, 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.

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

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

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

Únicamente los consejeros ejecutivos han percibido una retribución variable a corto plazo vinculada al beneficio neto consolidado de la entidad. Como se indica en el apartado C.1, la retribución variable a corto plazo de los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2019 ascendió en conjunto a 1.948.364 euros, correspondiendo a la Sociedad 1.642.764 euros, y a otras sociedades del Grupo 305.600 euros. Esta retribución se abona, en todos los casos, en efectivo.

La remuneración variable a corto plazo de los consejeros ejecutivos se ha devengado desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2019. Una vez finalizado el ejercicio 2019 se ha procedido a determinar su cuantía sobre la base del cumplimiento de objetivos respecto al beneficio obtenido por la Sociedad.

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

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

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

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

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

Únicamente los consejeros ejecutivos perciben una retribución variable a medio y largo plazo. Dichos consejeros forman parte del colectivo de beneficiarios del Plan de Incentivos 2016-2018, cuya liquidación se ha efectuado en el ejercicio 2019, y del Plan de Incentivos 2019-2021.

La fecha de aprobación, importe máximo, reglas de diferimiento, periodos de retención de acciones y resto de características del Plan de Incentivos 2016-2018 y del Plan de Incentivos 2019-2021 constan en los apartados B.3 y A.1., respectivamente.

**B.8.** Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago 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 o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

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

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

Durante el ejercicio 2019 los consejeros ejecutivos fueron beneficiarios de los mismos sistemas de ahorro a largo plazo vigentes ya descritos en el apartado A.1.

Por este concepto, se registró como aportaciones realizadas a sistemas de ahorro con derechos consolidados y como importe de los fondos acumulados, cuya consolidación se ha producido en el ejercicio 2019, un importe de 1.472.191 euros, correspondiendo a la Sociedad 1.310.691 euros, y a otras sociedades del Grupo 161.500 euros.

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

En el ejercicio 2019 no se han abonado indemnizaciones a los consejeros.

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

En el ejercicio 2019 se modificó el contrato de D. Antonio Huertas Mejías a efectos de cambiar el régimen de aportaciones de su compromiso por pensiones, pasando de una prima periódica constante a una prima periódica fija y otra variable referenciada esta última al cumplimiento del presupuesto del resultado consolidado después de impuestos y minoritarios del ejercicio. Dicha modificación ha sido aprobada por los órganos de gobierno de la Sociedad.

A excepción de lo anterior, no se han producido modificaciones significativas en los contratos de las demás personas que ejercen funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos.

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

Ningún consejero ha prestado servicios distintos de los inherentes a su cargo de consejero o funciones ejecutivas, en su caso, con excepción de los prestados por D. Alfonso Rebuelta Badías por su pertenencia al Consejo Asesor MAPFRE GLOBAL RISKS, por lo que percibió 35.000 euros.

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

Ninguna sociedad del Grupo concedió anticipos ni créditos a los consejeros, ni ha prestado garantías por cuenta de los mismos durante el ejercicio 2019.

**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 2019 los consejeros fueron beneficiarios de los beneficios sociales vigentes asimismo para el ejercicio 2020 y en los términos ya descritos en el apartado A.1, salvo por lo que respecta al seguro de salud de los consejeros ejecutivos que para el ejercicio 2019 ha sido el establecido con carácter general para el personal de la Sociedad.

**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 2019.

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

En el ejercicio 2019 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 2019
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS	Presidente ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don IGNACIO BAEZA GÓMEZ	Vicepresidente ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	Vicepresidente independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ	Vicepresidente ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JOSÉ ANTONIO COLOMER GUIU	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don GEORG DASCHNER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 18/08/2019
Doña ANA ISABEL FERNÁNDEZ ÁLVAREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña MARÍA LETICIA DE FREITAS COSTA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña ROSA MARÍA GARCÍA GARCÍA	Consejero Independiente	Desde 26/09/2019 hasta 31/12/2019
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don LUIS HERNANDO DE LARRAMENDI MARTÍNEZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don FRANCISCO JOSÉ MARCO ORENES	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don FERNANDO MATA VERDEJO	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don ANTONIO MIGUEL-ROMERO DE OLANO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña MARÍA DEL PILAR PERALES VISCASILLAS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don ALFONSO REBUelta BADÍAS	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019



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 2019	Total ejercicio 2018
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS				836	649	576		2	2.063	2.131
Don IGNACIO BAEZA GÓMEZ				536	409	216		5	1.166	1.113
Doña CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	220	15	70					1	306	302
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ										
Don JOSÉ ANTONIO COLOMER GUIU	110	9	151					1	271	249
Don GEORG DASCHNER	70	6	44						120	187
Doña ANA ISABEL FERNÁNDEZ ÁLVAREZ	110		94					1	205	192
Doña MARÍA LETICIA DE FREITAS COSTA	110								110	110
Doña ROSA MARÍA GARCÍA GARCÍA	29								29	
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	110		14					1	125	
Don LUIS HERNANDO DE LARRAMENDI MARTÍNEZ	110	15	49					3	177	169
Don FRANCISCO JOSÉ MARCO ORENES				389	295			3	687	621
Don FERNANDO MATA VERDEJO				430	291			6	727	702
Don ANTONIO MIGUEL-ROMERO DE OLANO	110	15	97					2	224	213
Doña MARÍA DEL PILAR PERALES VISCASILLAS	110		48						158	150
Don ALFONSO REBUELTA BADIÁS	110		39					3	152	149

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 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS	Plan de Incentivos a Medio Plazo 2016-2018 con entrega de acciones	621.263	621.263					0,00				
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS	Plan de Incentivos a Medio Plazo 2019-2021 con entrega de acciones			775.864	775.864			0,00			775.864	775.864
Don IGNACIO BAEZA GÓMEZ	Plan de Incentivos a Medio Plazo 2016-2018 con entrega de acciones	436.263	436.263					0,00				
Don IGNACIO BAEZA GÓMEZ	Plan de Incentivos a Medio Plazo 2019-2021 con			560.346	560.346			0,00			560.346	560.346

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
	entrega de acciones											
Don FRANCISCO JOSÉ MARCO ORENES	Plan de Incentivos a Medio Plazo 2016-2018 con entrega de acciones	258.860	258.860					0,00				
Don FRANCISCO JOSÉ MARCO ORENES	Plan de Incentivos a Medio Plazo 2019-2021 con entrega de acciones			387.932	387.932			0,00			387.932	387.932
Don FERNANDO MATA VERDEJO	Plan de Incentivos a Medio Plazo 2016-2018 con entrega de acciones	253.065	253.065					0,00				
Don FERNANDO MATA VERDEJO	Plan de Incentivos a Medio Plazo 2019-2021 con entrega de acciones			387.932	387.932			0,00			387.932	387.932

Observaciones

Los anteriores consejeros ejecutivos beneficiarios del "Plan de Incentivos a Medio Plazo 2016-2018 con entrega de acciones" no han percibido ningún incentivo por no haberse alcanzado el grado de consecución de objetivos previsto en dicho Plan.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS	541
Don IGNACIO BAEZA GÓMEZ	471
Don FRANCISCO JOSÉ MARCO ORENES	145
Don FERNANDO MATA VERDEJO	153

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 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS	541	527	1.200	1.200	4.423	3.747	6.237	4.930
Don IGNACIO BAEZA GÓMEZ	471	459			2.488	1.942		
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ					871	818		
Don FRANCISCO JOSÉ MARCO ORENES	145	136	753	753	813	641	2.369	1.585

## 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 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don FERNANDO MATA VERDEJO	153	151	545	545	866	680	1.723	1.159

### Observaciones

#### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS	Primas de seguros de vida	18
Don IGNACIO BAEZA GÓMEZ	Primas de seguros de vida	14
Don JOSÉ ANTONIO COLOMER GUIU	Primas de seguros de vida	3
Don GEORG DASCHNER	Primas de seguros de vida	3
Doña ANA ISABEL FERNÁNDEZ ÁLVAREZ	Primas de seguros de vida	1
Doña MARÍA LETICIA DE FREITAS COSTA	Primas de seguros de vida	1
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	Primas de seguros de vida	2
Don LUIS HERNANDO DE LARRAMENDI MARTÍNEZ	Primas de seguros de vida	3
Don FRANCISCO JOSÉ MARCO ORENES	Primas de seguros de vida	14
Don FERNANDO MATA VERDEJO	Primas de seguros de vida	12
Don ANTONIO MIGUEL-ROMERO DE OLANO	Primas de seguros de vida	2

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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

### Observaciones

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS										
Don IGNACIO BAEZA GÓMEZ										
Doña CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	96		11						107	96
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ				400	306	225		7	938	693
Don JOSÉ ANTONIO COLOMER GUIU	48								48	47
Don GEORG DASCHNER	32								32	37
Doña ANA ISABEL FERNÁNDEZ ÁLVAREZ	96								96	90
Doña MARÍA LETICIA DE FREITAS COSTA	85								85	48
Doña ROSA MARÍA GARCÍA GARCÍA	10								10	
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	96		11						107	
Don LUIS HERNANDO DE LARRAMENDI MARTÍNEZ	107		11						118	114

## 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 2019	Total ejercicio 2018
Don FRANCISCO JOSÉ MARCO ORENES										
Don FERNANDO MATA VERDEJO										
Don ANTONIO MIGUEL-ROMERO DE OLANO	96		22						118	116
Doña MARÍA DEL PILAR PERALES VISCASILLAS	107		11						118	112
Don ALFONSO REBUelta BADIÁS	107							35	142	144

### 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 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ	Plan de Incentivos a	324.437	324.437			103.544	103.544	2,51	260			

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		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
	Medio Plazo 2016-2018 con entrega de acciones											
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ	Plan de Incentivos a Medio Plazo 2019-2021 con entrega de acciones			474.138	474.138			0,00			474.138	474.138

### Observaciones

La entrega de las acciones correspondientes al "Plan de Incentivos a Medio Plazo 2016-2018 con entrega de acciones" se difiere durante un periodo de tres años, por tercios, desde el 31 de marzo de 2019, es decir, dentro del periodo 2020-2022.



iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ	161

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 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS					725	689		
Don IGNACIO BAEZA GÓMEZ					1.937	1.866		
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ	161	136	600	600	829	507	1.648	1.028
Don FRANCISCO JOSÉ MARCO ORENES					1.106	1.037	299	292
Don FERNANDO MATA VERDEJO					475	453		

Observaciones

[ ]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ	Primas de seguros de vida	6

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 Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS	2.063		541	18	2.622					
Don IGNACIO BAEZA GÓMEZ	1.166		471	14	1.651					
Doña CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	306				306	107				107
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ						938	260	161	6	1.365
Don JOSÉ ANTONIO COLOMER GUIU	271			3	274	48				48
Don GEORG DASCHNER	120			3	123	32				32
Doña ANA ISABEL FERNÁNDEZ ÁLVAREZ	205			1	206	96				96

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Doña MARÍA LETICIA DE FREITAS COSTA	110			1	111	85				85
Doña ROSA MARÍA GARCÍA GARCÍA	29				29	10				10
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	125			2	127	107				107
Don LUIS HERNANDO DE LARRAMENDI MARTÍNEZ	177			3	180	118				118
Don FRANCISCO JOSÉ MARCO ORENES	687		145	14	846					
Don FERNANDO MATA VERDEJO	727		153	12	892					
Don ANTONIO MIGUEL-ROMERO DE OLANO	224			2	226	118				118
Doña MARÍA DEL PILAR PERALES VISCASILLAS	158				158	118				118
Don ALFONSO REBUERTA BADÍAS	152			3	155	142				142
<b>TOTAL</b>	<b>6.520</b>		<b>1.310</b>	<b>76</b>	<b>7.906</b>	<b>1.919</b>	<b>260</b>	<b>161</b>	<b>6</b>	<b>2.346</b>

### Observaciones

[ ]

### D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Se reúne cada vez que es necesario para el adecuado desarrollo de sus funciones y competencias, habiendo celebrado cinco reuniones en el ejercicio 2019.

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

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

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

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

Vocal: D. Alfonso Rebuelta Badías (dominical).

El Consejo de Administración ha acordado en su reunión celebrada el 11 de febrero de 2020, designar a D.ª Rosa María García García como vocal del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

Para la elaboración de la Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2020-2022, que el Consejo de Administración ha acordado elevar a la Junta General de Accionistas del próximo 13 de marzo, se han tomado como referencia prácticas remunerativas de las empresas del IBEX35 según los siguientes informes externos:

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

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

[ 11/02/2020 ]

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

- [ ] Si  
[✓] No