

INFORME DEL COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES SOBRE LA  
POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE MAPFRE, S.A.

Madrid, 7 de febrero de 2025

## **I. ANTECEDENTES**

De conformidad con el artículo 529 novodecies.1 de la Ley de Sociedades de Capital<sup>1</sup>, la Junta General de Accionistas deberá aprobar la política de remuneraciones de los consejeros como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un período máximo de tres ejercicios. Las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros deberán ser sometidas a la Junta General de Accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior.

Habida cuenta de que la Junta General Ordinaria de Accionistas de MAPFRE, S.A. (“**MAPRE**”) celebrada el 10 de marzo de 2023 aprobó la política de remuneraciones de los consejeros para los ejercicios 2023, 2024 y 2025 (la “**Política de Remuneraciones 2023-2025**”), procede someter a la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas la aprobación de una nueva política de remuneraciones de los consejeros (la “**Política de Remuneraciones**”).

El Comité de Nombramientos y Retribuciones (el “**CNR**”) de MAPFRE formula el presente informe de conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies.4 de la Ley de Sociedades de Capital, que dispone que la propuesta de la política de remuneraciones de los consejeros será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la comisión de nombramientos y retribuciones. Ambos documentos se deberán publicar en la página web corporativa desde la convocatoria de la Junta General Accionistas.

Asimismo, de conformidad con los artículos 23 de los Estatutos Sociales y 11.1.f) del Reglamento del Consejo de Administración MAPFRE, el CNR debe proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los consejeros.

Si bien la Política de Remuneraciones a la que se refiere este informe es continuista con la Política de Remuneraciones 2023-2025, dicha propuesta incluye un mayor detalle sobre los diferentes componentes retributivos de los consejeros y otras mejoras que se describen más adelante. Por lo tanto, se propone que la nueva Política de Remuneraciones resulte aplicable, en su caso, desde su aprobación por la Junta General de Accionistas y durante los ejercicios 2026, 2027 y 2028.

---

<sup>1</sup> Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (“**Ley de Sociedades de Capital**”).

## **II. ALCANCE DE LOS TRABAJOS REALIZADOS**

En la elaboración de la propuesta de Política de Remuneraciones, el CNR ha contado con el asesoramiento experto e independiente de J&A Garrigues, S.L.P. y se ha tenido en consideración, además de la normativa que se indica a continuación, las recomendaciones del Código de Buen Gobierno<sup>2</sup> y de los organismos supervisores competentes del mercado de valores y de seguros.

Además, con objeto de alinear la Política de Remuneraciones con las mejores prácticas de mercado y de gobierno corporativo y para atender las inquietudes de los accionistas, se han tenido en cuenta los comentarios de los principales asesores de voto y los resultados de las votaciones de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2023-2025 y del Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros 2023 en la Junta General de Accionistas.

Asimismo, en la elaboración de la propuesta de Política de Remuneraciones se han considerado las siguientes normas:

### **1. Ley de Sociedades de Capital y demás normativa aplicable**

La Ley de Sociedades de Capital establece el carácter remunerado del cargo de consejero de una sociedad cotizada, a no ser que los estatutos sociales establezcan lo contrario. De conformidad con el artículo 17 de los Estatutos Sociales de MAPFRE, el cargo de consejero es retribuido y en dicho artículo se fijan los términos generales del sistema de retribución aplicable a los consejeros en su condición de tales y de los consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas.

De acuerdo con los artículos 529 septdecies y octodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la remuneración de los consejeros debe ajustarse a lo establecido en la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas. Por su parte, el Consejo de Administración fija la remuneración individual de cada consejero, ya sea en su condición de tales o en el desempeño de funciones ejecutivas.

Además de lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital, dado que MAPFRE tiene la condición de entidad aseguradora, también se ha tenido en cuenta la normativa sectorial de aplicación a las entidades aseguradoras<sup>3</sup> en el establecimiento de las condiciones retributivas de sus consejeros.

---

<sup>2</sup> Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas revisado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores en junio de 2020 (el “**Código de Buen Gobierno**”).

<sup>3</sup> (i) Reglamento Delegado (UE) n.º 2015/35 de la Comisión de 10 de octubre de 2014 por el que se completa la Directiva 2009/138/CE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre el acceso a la actividad de seguro y reaseguro y su ejercicio; (ii) Ley 20/2015, de 14 de julio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras; y (iii) Real Decreto 1060/2015, de 20 de noviembre, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras.

## **2. Estatutos Sociales y Reglamento del Consejo de Administración**

La remuneración de los consejeros por su condición de tales y de los que tengan atribuidas funciones ejecutivas responderá a la estructura establecida en el artículo 17 de los Estatutos Sociales de MAPFRE.

El importe máximo de la remuneración anual de los consejeros por su condición de tales será fijado por la Junta General de Accionistas y será distribuido por el Consejo de Administración de la manera en que éste decida, atendiendo a los términos establecidos en los Estatutos Sociales.

De conformidad con los Estatutos Sociales, los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas tendrán derecho a percibir retribución únicamente por la prestación de dichas funciones ejecutivas. Dicha retribución se fijará por el Consejo de Administración y se detallará, en todos sus conceptos, en el correspondiente contrato entre MAPFRE y el consejero ejecutivo, que deberá ser aprobado por el Consejo de Administración.

En todo caso, la remuneración de los consejeros se ajustará a lo previsto en la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas, en los términos legalmente establecidos.

## **III. FUNDAMENTOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

La Política de Remuneraciones a la que se refiere el presente informe contribuye a la estrategia empresarial, a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de MAPFRE, con el objetivo de crear valor para el accionista de forma sostenible en el tiempo, incorporando las cautelas necesarias para evitar una excesiva asunción de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

A tal efecto, en línea con la Política de Remuneraciones 2023-2025, el sistema de remuneraciones recogido en la propuesta de Política de Remuneraciones se basa en los siguientes principios generales:

- Prioridad de la creación de valor y de la rentabilidad a medio y largo plazo sobre la consecución de resultados a corto plazo.
- Proporcionalidad de la retribución con la importancia y la situación económica de MAPFRE y con los estándares de mercado de empresas comparables.
- Consonancia con la estrategia de gestión de riesgos de MAPFRE, 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, fidelización y retención del talento.
- Compensación adecuada de la dedicación, la cualificación y la responsabilidad.

- Evitar 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 interés.
- Alineación del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos con el del conjunto de directivos de MAPFREE.
- No discriminación por razón de género, raza o ideología, e igualdad de remuneración para puestos de igual valor.

#### **IV. NOVEDADES INTRODUCIDAS EN LA PROPUESTA DE POLÍTICA DE REMUNERACIONES RESPECTO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES 2023-2025**

Fruto de los trabajos descritos en el apartado II, la propuesta de Política de Remuneraciones a la que se refiere este informe incluye una serie de mejoras que persiguen:

- (i) la adaptación completa de la redacción de la Política de Remuneraciones a las mejores prácticas de mercado para facilitar su comprensión por los distintos grupos de interés;
- (ii) ofrecer un mayor detalle sobre la retribución fija anual y variable (a corto, medio y largo plazo) de los consejeros ejecutivos; y
- (iii) facilitar más información sobre los niveles de consecución de la remuneración variable de los consejeros ejecutivos y su vinculación con los resultados de MAPFRE (*pay for performance*), así como sobre los sistemas de previsión social que forman parte de la remuneración de sus consejeros ejecutivos.

A continuación, se detallan las concretas novedades recogidas en la propuesta de Política de Remuneraciones:

##### **a) En relación con la remuneración de los consejeros por su condición de miembros del Consejo de Administración**

Dentro del importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales, se facilita el detalle de las cuantías establecidas para cada una de las funciones y responsabilidades asumidas por los consejeros.

**b) En relación con la remuneración de los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas**

Se proporciona más detalle sobre el sistema retributivo de los consejeros que tienen atribuidas funciones ejecutivas en MAPFRE o en su Grupo:

- **Retribución fija:**

La propuesta de Política de Remuneraciones especifica la cuantía fija anual a percibir por cada consejero ejecutivo, dentro del importe máximo fijado.

- **Retribución variable:**

El modelo de retribución variable de los consejeros está alineado con el del resto de los directivos de MAPFRE y busca establecer una relación directa entre los resultados de MAPFRE y la cuantía de la retribución variable, teniendo en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos.

Retribución variable a corto plazo:

La Política de Remuneraciones propuesta detalla el importe *target* que podrá percibir cada consejero ejecutivo como beneficiario del sistema de retribución variable a corto plazo.

Además, se mantiene la escala que determina el importe de la remuneración variable a corto plazo a percibir en función del grado de consecución de los objetivos a los que se vincula esta remuneración (*i.e.*, beneficio neto consolidado anual de MAPFRE y *Return on Equity* —ROE—).

Retribución variable a medio y largo plazo:

Partiendo de las mismas líneas generales del vigente plan de incentivos a medio y largo plazo 2022-2026 (el “**ILP 2022-2026**”), el Consejo de Administración ha aprobado un nuevo plan de incentivos a largo plazo de carácter extraordinario, no consolidable y plurianual para el periodo 2025-2029 (el “**ILP 2025-2029**”), dirigido a los directivos clave del Grupo MAPFRE, incluidos los consejeros ejecutivos.

El propósito del ILP 2025-2029 es alinear los intereses del equipo directivo con MAPFRE 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 derivado de cada uno de los tres ciclos del ILP 2025-2029 está vinculada al cumplimiento de objetivos, tanto financieros como no financieros, establecidos para cada uno de los ciclos en los que se divide. El incentivo correspondiente a cada ciclo se abonará parcialmente de forma dineraria y parcialmente mediante la entrega de acciones de MAPFRE, con un

diferimiento en ambos casos de, al menos, el 60 por cien durante un periodo de tres años, por terceras partes.

Con objeto de dotar de mayor transparencia a la Política de Remuneraciones, se detalla el importe *target* en metálico y en acciones que, en su caso, podrá percibir cada consejero ejecutivo por su participación en el segundo ciclo (2023-2025) y en el tercer ciclo (2024-2026) del ILP 2022-2026, así como en el primer ciclo (2025-2027) del ILP 2025-2029.

Al igual que la Política de Remuneraciones 2023-2025, la propuesta de Política de Remuneraciones proporciona la ponderación de cada uno de los componentes de la retribución variable correspondiente al segundo y al tercer ciclo del ILP 2022-2026 y al primer ciclo del ILP 2025-2029.

No obstante, como novedad, la nueva Política de Remuneraciones incluye, para cada uno de los ciclos indicados, las escalas que determinan el importe de la remuneración variable a percibir en función del grado de consecución de los objetivos a los que se vincula dicha remuneración. Para el ILP (2025-2027) se indican también los importes máximos en efectivo y en acciones a los que los consejeros ejecutivos podrían optar en el primer ciclo.

- Previsión social:

Los sistemas de previsión social de los consejeros ejecutivos se encuentran alineados con la remuneración de los demás directivos de MAPFRE y representan un componente relevante del sistema de compensación, que apuesta por un modelo de desvinculación ligado al acceso a la jubilación y funciona como un mecanismo de retención.

En relación con dichos sistemas de previsión social, la propuesta de Política de Remuneraciones mantiene los principales componentes retributivos vinculados a la previsión social que se recogían en la Política de Remuneraciones 2023-2025. Adicionalmente, en aras de una mayor claridad, se ofrece más detalle sobre (i) las distintas fórmulas de previsión social de las que son beneficiarios los consejeros ejecutivos, y (ii) cómo se determina el importe de las aportaciones a los esquemas de previsión social.

- Beneficios sociales:

Se prevé que los consejeros ejecutivos mantengan el derecho a percibir los beneficios sociales previstos en la Política de Remuneraciones 2023-2025, los cuales comprenden los beneficios sociales establecidos con carácter general para la alta dirección de MAPFRE y los recogidos en el Convenio Colectivo de aplicación de MAPFRE.

- Proporción relativa de los elementos retributivos:

La Política de Remuneraciones a la que se refiere este informe detalla para cada consejero ejecutivo el peso de su 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 su 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) en el ejercicio 2025.

## **V. VIGENCIA**

Como se ha indicado en el apartado I, la Política de Remuneraciones objeto del presente informe estará vigente desde la fecha de su aprobación por la Junta General de Accionistas durante el periodo restante del ejercicio 2025 y los ejercicios 2026, 2027 y 2028 (sin perjuicio de las adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, lleve a cabo el Consejo de Administración conforme a lo previsto en ella, y las modificaciones que en cada momento puedan ser aprobadas por la Junta General de Accionistas) y resultará aplicable a los consejeros que formen parte del Consejo de Administración durante la vigencia de la política.

La Política de Remuneraciones 2023-2025 estará vigente hasta la aprobación, en su caso, de la Política de Remuneraciones objeto del presente informe.

## **VI. ACUERDOS ADOPTADOS POR EL CNR**

El CNR de MAPFRE, en su reunión celebrada el 7 de febrero de 2025, ha considerado que los principios y los sistemas retributivos aplicables tanto a la remuneración de los consejeros en su condición de tales, como, en su caso, por el desempeño de funciones ejecutivas contenidos en la Política de Remuneraciones, se adecúan a lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital (especialmente, en sus artículos 217 y 529 sexdecies a 529 novodecies, ambos incluidos) y en la normativa sectorial de aplicación a las entidades aseguradoras. Asimismo, se ajustan a las principales recomendaciones y prácticas en materia retributiva y son los adecuados para contribuir a la estrategia empresarial, a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de MAPFRE y de su grupo.

Por lo expuesto, el CNR ha adoptado los siguientes acuerdos en la reunión mencionada:

- Someter al Consejo de Administración la nueva Política de Remuneraciones de MAPFRE, S.A., que incluirá la autorización de entrega de las acciones correspondientes a los ciclos del ILP 2025-2029, a efectos de su elevación a la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día.
- Formular el presente informe relativo a la nueva Política de Remuneraciones cuya aprobación se propone.