

## ANEXO 1

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

#### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

<b>FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA</b>	31/12/2014
--	------------

<b>C.I.F.</b>	A08055741
---------------	-----------

#### **DENOMINACIÓN SOCIAL**

MAPFRE, S.A.

#### **DOMICILIO SOCIAL**

CARRETERA DE POZUELO N° 52 (MAJADAHONDA) MADRID

# MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

## A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

### Explique la política de remuneraciones

i) Principios y fundamentos generales:

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.

Los principios y fundamentos generales del sistema de remuneración establecido para los Consejeros pretenden que su remuneración guarde una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de remuneración establecido, especialmente en el caso de los Consejeros Ejecutivos, está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorpora las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

En aplicación de dichos principios, 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.
- Se compone principalmente por una asignación por pertenencia al Consejo de Administración y, en su caso, a la Comisión y Comités Delegados, pudiendo percibir 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.
- La asignación fija dependerá de las funciones o de los cargos desempeñados dentro del Consejo de Administración o en sus Comisiones Delegadas.
- No incorpora componentes variables o vinculados al valor de la acción al objeto de desligar su retribución de objetivos y variables a corto plazo.
- Se compensa a los Consejeros los gastos de viaje, desplazamiento y otros que realizan 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, está basado en la política retributiva de los altos directivos de MAPFRE. Los principios y fundamentos generales del citado sistema son los siguientes:

- Las retribuciones se asignan por el desempeño de funciones ejecutivas conforme a la política establecida para la retribución de los altos directivos y de acuerdo con lo que figura en sus respectivos contratos.
- Presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y componentes variables. La retribución fija constituye 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 como una visión de medio y largo plazo, que impulsa la actuación de los Consejeros 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 sexo, 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.

ii) Cambios más significativos realizados:

En el ejercicio 2014 los Consejeros Externos percibían como retribución básica una asignación fija por su pertenencia al Consejo de Administración y, en el caso de aquellos que formaran parte de la Comisión o Comités Delegados, una dieta por asistencia a las reuniones.

En el ejercicio 2015 se suprimen dichas dietas, sustituyéndose por una asignación fija por pertenencia a dichos órganos delegados.

iii) Criterios utilizados para establecer la política de remuneración de la sociedad y mix retributivo:

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 cuanto a 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).

A este respecto, los Consejeros Ejecutivos cuentan con un sistema de retribución variable ordinaria que se sitúa en un entorno cercano al 100 por 100 de la retribución fija y está, en todos los casos, vinculado al beneficio neto consolidado de la Sociedad.

Adicionalmente, existe un incentivo variable de carácter plurianual, que se describe en el apartado A.4 del presente informe, vinculado a la obtención de objetivos tanto corporativos como específicos.

## A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

### Explique el proceso para determinar 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 sus Comisiones o Comités, así como los derechos y deberes de los consejeros en el desempeño de sus cometidos.

Al objeto de cumplir con las nuevas exigencias legales en materia de remuneraciones de administradores, incorporadas por la Ley 31/2014, y para seguir adecuándose a las mejores prácticas de gobierno corporativo en materia retributiva, el Consejo de Administración aprobó el pasado 22 de enero de 2015 el nuevo Reglamento del Consejo de Administración, que 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 que supervisa la Dirección de Recursos Humanos.

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 sus 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 deberá 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 4 reuniones en el ejercicio 2014.

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

Presidente: D. Luis Iturbe Sanz de Madrid (Independiente).  
Vocal: D<sup>a</sup>. Adriana Casademont i Ruhí (Independiente).  
Vocal: D. Luis Hernando de Larramendi Martínez (Dominical).  
Vocal: D. Alfonso Rebuelta Badías (Dominical).  
Vocal: D. Francisco Vallejo Vallejo (Dominical).

A estos efectos, cabe indicar que en el desarrollo de sus funciones el Comité de Nombramientos Retribuciones, ha contado, además de con el asesoramiento de los servicios internos de MAPFRE, con el asesoramiento de las firmas J&A Garrigues S.L.P. y KPMG, S.A. en el diseño del plan de incentivos a medio plazo descrito en el apartado A.4 del presente informe.

Asimismo, MAPFRE ha recibido el asesoramiento de J&A Garrigues, S.L.P. tanto para la elaboración del presente informe como para el adecuado cumplimiento de la nueva normativa en materia de remuneraciones introducida por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre.

**A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.**

#### **Explique los componentes fijos de la remuneración**

Como se ha indicado en el apartado A.1, la Sociedad cuenta con un sistema retributivo que diferencia entre Consejeros Externos y Consejeros Ejecutivos, explicándose a continuación los componentes de su retribución de forma diferenciada.

A) Retribución fija para 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 la Comisión Delegada o de los Comités Delegados del Consejo. Esta retribución podrá complementarse con otras compensaciones no dinerarias que estén establecidas con carácter general para el personal de la entidad.

(i) Asignación fija.

Tal como se ha indicado en el apartado A.1 anterior, 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. Para el ejercicio 2015 dichas asignaciones serán las siguientes:

- Pertenencia al Consejo de Administración: 100.000 euros
- Vicepresidencia del Consejo de Administración: 75.000 euros
- Pertenencia a la Comisión Delegada: 40.000 euros
- Presidencia del Comité de Auditoría: 40.000 euros
- Vocales del Comité de Auditoría: 30.000 euros
- Presidencia del Comité de Nombramientos y Retribuciones: 40.000 euros
- Vocales del Comité de Nombramientos y Retribuciones: 30.000 euros
- Presidencia del Comité de Riesgos y Cumplimiento: 40.000 euros

-Vocales del Comité de Riesgos y Cumplimiento: 30.000 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 los Consejos de Administración de entidades filiales, perciben igualmente una asignación fija por pertenencia a los mismos y, en su caso, a sus Comités Delegados.

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

Para el ejercicio 2105, dichas asignaciones serán las siguientes:

- Pertenencia al Consejo de Administración de aseguradoras en España: 30.000 euros
- Vocales de las Comisiones Directivas de aseguradoras en España: 5.000 euros
- Pertenencia al Consejo de Administración de filiales en el exterior: 18.000 dólares estadounidenses – 60.000 dólares estadounidenses

B) Retribución fija de los Consejeros Ejecutivos.

(i) Retribución fija.

Los Consejeros Ejecutivos no perciben la asignación fija establecida 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 2015 la retribución salarial fija de los cinco Consejeros Ejecutivos asciende en conjunto a 3.559.197 euros, correspondiendo a la Sociedad 2.903.720 euros, y a otras sociedades del Grupo donde un Consejero desempeña sus funciones ejecutivas 655.471 euros.

(ii) Seguro de vida y otros beneficios.

Los Consejeros Ejecutivos tienen derecho a las ayudas o beneficios sociales establecidos con carácter general para el personal de la Compañía de acuerdo con el Convenio Colectivo suscrito por MAPFRE.

Adicionalmente, los Consejeros Ejecutivos cuentan con una póliza complementaria de seguro con un capital asegurado para caso de muerte o invalidez absoluta equivalente al doble de la retribución fija anual, más un 1% por cada año de antigüedad y más un 20% por cada hijo menor de 25 años o incapacitado para el trabajo, 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, que estén establecidas con carácter general para el personal de la entidad.

#### A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).

- Las clases de consejeros (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.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

<b>Explique los componentes variables de los sistemas retributivos</b>
--

Como se ha indicado en el apartado A.1 anterior, únicamente los Consejeros Ejecutivos perciben retribución variable, de la que pueden distinguirse tres 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 ordinaria, que se sitúa en un entorno cercano al 100 por 100 de la retribución fija, y está en todos los casos vinculado al beneficio neto consolidado de la entidad. Esta retribución se abona, en todos los casos, en efectivo.

Esta retribución variable a corto plazo puede alcanzar en 2015 un importe total de 2.646.088 euros, correspondiendo a la Sociedad 2.308.932 euros, y a otras sociedades del Grupo donde un Consejero desempeña sus funciones ejecutivas 337.156 euros.

La retribución variable ordinaria 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 objetivos respecto al beneficio obtenido por la entidad.

(ii) **Retribución variable a Medio Plazo:**

En el ejercicio 2013, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración de MAPFRE, S.A. aprobó un plan de incentivos a medio plazo de carácter extraordinario, no consolidable y plurianual que se extiende desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de marzo de 2016, 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 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 laboral hasta la fecha de finalización del mismo. El incentivo se abonará, en todos los casos, en efectivo.

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 corporativos están referidas al RAROC (rendimiento ajustado al riesgo de capital) y a objetivos específicos del directivo.

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 60 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 60 por 100 y el 80 por 100, el incentivo se abonaría en un 60 por 100.

-Si el cumplimiento de los objetivos fuese 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.

Considerando que las hipótesis y parámetros de referencia a los que está sometida esta retribución se comporten como se ha considerado al cierre del ejercicio 2014, el importe de dicha retribución puede alcanzar al final del plazo 6.250.000 euros, correspondiendo 4.600.000 euros a la Sociedad y 1.650.000 al resto de entidades del Grupo.

(iii) Incentivos referenciados al valor de las acciones:

Los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios de un Plan de incentivos referenciados al valor de las acciones para directivos del Grupo, aprobado por la Junta General Extraordinaria celebrada el 4 de julio de 2007. Las características principales de este Plan se detallan a continuación:

Fórmula: Se concede a cada partícipe el derecho a percibir en efectivo la cuantía resultante de multiplicar el número de acciones de MAPFRE, S.A. asignadas teóricamente por la diferencia entre la media aritmética simple de la cotización de cierre durante las sesiones bursátiles de los 30 días hábiles anteriores a la fecha de comunicación del ejercicio y la media aritmética simple de la cotización de cierre durante las sesiones bursátiles correspondientes a los 30 días hábiles inmediatamente anteriores a la fecha de inclusión en el plan. En el colectivo inicial de partícipes esta referencia se fijó en la cotización de cierre del día 31 de diciembre de 2006, que fue de 3,42 euros por acción.

Ejercicio del derecho. El derecho es ejercitable en las siguientes fechas:

-Un 30 por 10 como máximo durante el mes de enero del cuarto año posterior a la fecha de inclusión del consejero en el plan.

-Un 30 por 100 como máximo durante el mes de enero del séptimo año posterior a la fecha de inclusión del consejero en el plan.

-El porcentaje restante durante el mes de enero del décimo año posterior a la fecha de inclusión del consejero en el plan.

Todos los derechos concedidos deberán ejercerse como fecha límite el último día del tercer periodo mencionado.

El número de acciones de referencia asciende a 1.681.286 y la cotización de referencia es de 3,42 euros por acción. Al cierre del ejercicio la cotización de la acción se encontraba por debajo de la mencionada cotización de referencia.

Dicho Plan contó con el informe favorable del Comité de Nombramientos y Retribuciones celebrado el 23 de mayo de 2007 y del Consejo de Administración de la entidad celebrado el 1 de junio de 2007, y ha sido objeto de amplia información a través de las páginas web de la entidad y de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

**A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, 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.**

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

#### **Explique los sistemas de ahorro a largo plazo**

Como consecuencia de los compromisos asumidos por la Sociedad con sus Consejeros Ejecutivos con anterioridad a su nombramiento como tales, y al amparo de lo previsto en sus contratos laborales previos, los Consejeros Ejecutivos, al igual que el resto de profesionales de la Sociedad, son beneficiarios del Plan de Pensiones del Sistema de Empleo de MAPFRE. Adicionalmente, los Consejeros Ejecutivos 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, compromisos que traen causa de la relación laboral previa que mantenían los Consejeros Ejecutivos con la Sociedad. Todo ello dentro de la política retributiva establecida para los altos directivos de MAPFRE. Los referidos compromisos por pensiones son los siguientes:

-Seguro de vida y ahorro mediante el cual MAPFRE se compromete a realizar una aportación anual para compensar la limitación introducida con efectos 1 de julio de 2007 en la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, respecto a las aportaciones establecidas en el plan de pensiones del sistema de empleo promovido por la Compañía.

-Seguro de vida y ahorro mediante el cual MAPFRE se compromete a pagar anualmente determinadas primas, de diferente cuantía según los casos.

Las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los Consejeros Ejecutivos se encuentran detalladas en los contratos que regulan la relación laboral en suspenso de los Consejeros Ejecutivos con la Sociedad, en los que se detalla que la consolidación de derechos se produce a partir del momento en que se tenga una antigüedad de 15 años de servicio al Grupo MAPFRE y se hayan cumplido 5 años como Alto Directivo, circunstancias que se dan en todos los Consejeros Ejecutivos.

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

Por este concepto, se prevé registrar como gasto del ejercicio 2015 un importe de 3.738.494 euros, correspondiendo 3.719.244 euros a la Sociedad y 19.250 euros a otras sociedades del Grupo.

#### A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

##### Explique las indemnizaciones

No existen indemnizaciones pactadas ni pagadas en el caso de terminación de las funciones como consejero en su condición de tal.

#### A.7 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.

##### Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

(i) Duración:

Los contratos de los Consejeros Ejecutivos establecen la finalización de todas sus relaciones con MAPFRE, incluyendo la relación laboral en suspenso, 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.

(ii) Primas de contratación:

No existen cláusulas relativas a primas de contratación.

(ii) Preaviso:

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.

(iii) Indemnizaciones por resolución anticipada o terminación de la relación contractual:

En el momento en el que se extinga efectivamente la relación entre el Consejero y la Sociedad por haber alcanzado éste la edad de 60 años, la Sociedad está obligada a abonar al Consejero una cuantía equivalente al resultado de multiplicar la cantidad de 750 euros constantes del año 2003 por el número de meses que resten hasta la fecha en que el consejero cumpla 65 años.

En cuanto a las eventuales indemnizaciones por cese a iniciativa de la Sociedad, salvo que exista causa que justifique un despido procedente, el Consejero Ejecutivo tendrá derecho a percibir una indemnización de igual cuantía a la prevista en el artículo 56.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

(iv) Exclusividad y pactos de no competencia:

No existen cláusulas relativas a pactos o acuerdos de no concurrencia, permanencia y no competencia post-contractual. La dedicación al cargo será exclusiva e incompatible con cualquiera otra actividad retribuida. Se considerarán comprendidas entre sus obligaciones la prestación de servicios a otras empresas del Grupo MAPFRE o la colaboración con las mismas o con otras entidades con las que aquéllas mantengan relaciones de colaboración, cuando sea requerido para ello, sin remuneración adicional.

#### A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

##### Explique las remuneraciones suplementarias

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 algunos consejeros por su pertenencia al Consejo Asesor en materia de Riesgos Globales, y por su pertenencia a los Consejos Territoriales de MAPFRE en España. Estos últimos han sido extinguidos a 31 de diciembre de 2014.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, 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.

**Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos**

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

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

**Explique las remuneraciones en especie**

Los miembros del Consejo de Administración 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 en el apartado A.3.
- 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 a todo el personal de MAPFRE, éstos disponen como retribución en especie de los siguientes conceptos:

- Seguro de Vida específico, descrito en el apartado A.3.
- El uso particular de vehículo de empresa de acuerdo a las condiciones establecidas en la política de cesión de vehículos de MAPFRE.
- Bonificaciones en productos comercializados por empresas del Grupo MAPFRE.
- Chequeo médico anual.

A.11 Indique 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 tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

**Explique las remuneración 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**

No se han producido pagos de esta naturaleza.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera 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.

**Explique los otros conceptos retributivos**

No existen otros conceptos retributivos distintos de los anteriores.

A.13 Explique 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, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de

recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

#### Explique los acciones adoptadas para reducir los riesgos

La actual retribución variable a medio plazo descrita en el apartado A.4 vincula el abono de incentivos al cumplimiento de objetivos en un plazo de tres años. Los principales objetivos relacionan el resultado de la Sociedad con los riesgos asumidos en los ejercicios de la duración del plan, contemplan la mejora de los ratios combinados (relación de siniestralidad y gastos sobre primas) y persiguen una adecuada gestión de riesgos.

En relación con el establecimiento de un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, la política retributiva de MAPFRE contempla una estructura variable que se calcula como un porcentaje sobre la retribución total, y que se liquida conforme al grado de consecución de los objetivos alcanzados. El peso de la retribución variable viene determinado por la posición que se ocupa dentro de la organización, siendo ésta mayor en función del nivel de responsabilidad e impacto de las actuaciones profesionales del empleado en la Sociedad.

Aquellas categorías de personal que puedan tener repercusión material en el perfil de riesgo de la Sociedad cuentan con un sistema de retribución variable a corto plazo vinculado al logro de objetivos ligados directamente con los planes estratégicos y realizados a lo largo de un año.

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.

## **B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS**

**B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.**

#### Previsión general de la política de remuneraciones

El sistema retributivo establecido por MAPFRE para los miembros de su Consejo de Administración, detallado en el presente Informe, es el que será aplicado para el año en curso, en ejecución de los acuerdos que en su caso sean adoptados al efecto por los correspondientes órganos sociales de la Sociedad, y continuará aplicándose en ejercicios futuros salvo que los órganos sociales competentes así lo decidan a la vista de circunstancias que así lo aconsejen.

Para los próximos ejercicios no se prevén a la fecha de elaboración del presente informe modificaciones sustanciales en la política de remuneraciones de MAPFRE. La Sociedad podrá establecer, una vez finalice el plan de retribución variable plurianual correspondiente al periodo 2013 – 2016, un nuevo plan, ligado al plan estratégico de la Sociedad, en el que podrán resultar incluidos los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad, junto con los restantes miembros del equipo directivo.

Con independencia de lo anterior, el Comité de Nombramientos y Retribuciones, en el ejercicio de las funciones que le han sido atribuidas por el Reglamento del Consejo, revisa periódicamente la política de retribuciones del Consejo de Administración, elevando a éste las propuestas que considere oportunas tanto en lo que se refiere a sus conceptos, como a sus cuantías, teniendo en cuenta las condiciones del entorno y los resultados de la Sociedad.

En este sentido, la Sociedad procederá a adaptar su política de remuneraciones, en lo que sea necesario, a los requisitos establecidos en el Reglamento Delegado (UE) 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 de reaseguro y su ejercicio (Solvencia II), publicado en el Diario Oficial de la Unión Europea el 17 de enero de 2015.

**B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.**

#### Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones

Salvo futuros cambios normativos que así lo exijan, no se prevén cambios en el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros y el papel desempeñado por el Comité de Nombramientos y Retribuciones, respecto al detallado en el apartado A.2 del presente informe.

B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en 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.

**Explique los incentivos creados para reducir riesgos**

El Plan de incentivos a medio plazo detallado en el apartado A.4. contempla entre sus objetivos principales la consecución de determinados niveles de resultados de la compañía en relación con los riesgos asumidos, tal y como se ha expuesto en el apartado A.13.

**C RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO**

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

**Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio**

Los principales conceptos retributivos en el ejercicio 2014 han sido los siguientes:

Sueldos: Retribuciones fijas de los Consejeros Ejecutivos descritas en el apartado A.3 devengadas por las labores de alta dirección.

Remuneración fija: Asignación fija anual por pertenencia al Consejo de Administración percibida, exclusivamente por los Consejeros Externos.

Esta asignación fija se incrementó en un 50 por 100 en el caso de las personas que ocupan cargos de vicepresidencia en el seno del propio Consejo de Administración o presiden la Comisión Delegada, Comité de Nombramientos y Retribuciones, Comité de Auditoría y Comité de Cumplimiento, sin que cupieran incrementos acumulativos cuando una misma persona ocupa varios cargos.

Dietas: Dietas por asistencia a las reuniones de los comités delegados del Consejo, (Comisión Delegada, Comité de Nombramientos y Retribuciones, Comité de Auditoría y Comité de Cumplimiento), percibidas exclusivamente por los Consejeros Externos.

Retribución variable a corto plazo: Importe variable percibido por los consejeros ejecutivos por sus labores ejecutivas, que puede alcanzar un importe igual o ligeramente superior a la retribución fija.

Otros conceptos: En este apartado se incluyen asignaciones fijas por pertenencia a Consejos Territoriales y las retribuciones en especie detalladas con anterioridad a excepción de las primas abonadas al Seguro de Vida.

El Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, aprobó por unanimidad los anteriores conceptos y los importes asignados a los mismos para el ejercicio 2014 en su reunión celebrada el 24 de julio de 2014.

Indemnizaciones: en el ejercicio 2014 se ha indemnizado a un Consejero Ejecutivo como consecuencia de su cese en las funciones ejecutivas que venía desempeñando y, en consecuencia, en su cargo de consejero.

Los importes individualizados percibidos por los distintos Consejeros figuran en el apartado D del presente informe. En cuanto a la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos, una vez finalizado el ejercicio 2014 se ha procedido a determinar su cuantía sobre la base del cumplimiento de objetivos respecto al beneficio obtenido por la Sociedad.

## D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
ESTEBAN TEJERA MONTALVO	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ADRIANA CASADEMONT I RUHÍ	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
RAFAEL CASAS GUTIÉRREZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ANDRES JIMÉNEZ HERRADÓN	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ESTEBAN PEDRAYES LARRAURI	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 18/06/2014.
ANTONIO NÚÑEZ TOVAR	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ANTONIO HUERTAS MEJÍAS	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
IGNACIO BAEZA GÓMEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
RAFAEL BECA BORREGO	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
RAFAEL FONTOIRA SURIS	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
LUIS HERNANDO DE LARRAMENDI MARTÍNEZ	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
LUIS ITURBE SANZ DE MADRID	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ALBERTO MANZANO MARTOS	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
RAFAEL MÁRQUEZ OSORIO	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
FRANCISCA MARTÍN TABERNERO	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 24/04/2014.
ANTONIO MIGUEL ROMERO DE OLANO	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ALFONSO REBUELTA BADÍAS	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MATÍAS SALVÁ BENNASAR	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
FRANCISCO VALLEJO VALLEJO	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.

D.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 devengadas en la sociedad objeto del presente informe:**

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

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
LUIS ITURBE SANZ DE MADRID	0	71	70	0	0	0	0	1	142	97
CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	0	47	47	0	0	0	0	0	94	8
ANDRES JIMÉNEZ HERRADÓN	0	47	29	0	0	0	0	0	76	48
RAFAEL MÁRQUEZ OSORIO	0	47	93	0	0	0	0	27	167	101
ANTONIO MIGUEL ROMERO DE OLANO	0	47	8	0	0	0	0	28	83	84
MATÍAS SALVÁ BENNASAR	0	47	21	0	0	0	0	28	96	101
ALFONSO REBUELTA BADÍAS	0	47	21	0	0	0	0	29	97	103
RAFAEL BECA BORREGO	0	47	8	0	0	0	0	3	58	61
FRANCISCO VALLEJO VALLEJO	0	71	90	0	0	0	0	2	163	171
ALBERTO MANZANO MARTOS	0	47	0	0	0	0	0	30	77	79
RAFAEL FONTOIRA SURIS	0	47	8	0	0	0	0	28	83	84
ADRIANA CASADEMONT I RUHÍ	0	47	0	0	0	0	0	6	53	45
LUIS HERNANDO DE LARRAMENDI MARTÍNEZ	0	47	82	0	0	0	0	29	158	170
FRANCISCA MARTÍN TABERNERO	0	16	20	0	0	0	0	0	36	74
ANTONIO HUERTAS MEJÍAS	665	0	5	668	0	0	0	1	1.339	1.240
ESTEBAN TEJERA MONTALVO	554	0	5	431	0	0	0	8	998	865
ANTONIO NÚÑEZ TOVAR	771	0	5	438	0	0	0	7	1.221	833
RAFAEL CASAS GUTIÉRREZ	0	0	5	0	0	0	0	0	5	47
ESTEBAN PEDRAYES LARRAURI	361	0	5	0	0	0	4.289	4	4.659	688
IGNACIO BAEZA GÓMEZ	0	0	5	0	0	0	0	2	7	93

**ii) Sistemas de retribución basados en acciones**

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
ANTONIO HUERTAS MEJÍAS	476	464	1.439	928
ESTEBAN TEJERA MONTALVO	381	371	1.637	1.216
ANTONIO NÚÑEZ TOVAR	19	258	957	911
ESTEBAN PEDRAYES LARRAURI	487	478	1.411	888

iv) Otros beneficios (en miles de €)

LUIS ITURBE SANZ DE MADRID			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No aplica	No aplica
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
4	3	No aplica	No aplica

ANDRES JIMÉNEZ HERRADÓN			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No aplica	No aplica
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
1	1	No aplica	No aplica

RAFAEL MÁRQUEZ OSORIO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			

<b>RAFAEL MÁRQUEZ OSORIO</b>			
<b>Tipo de interés de la operación</b>		<b>Características esenciales de la operación</b>	<b>Importes eventualmente devueltos</b>
0,00		No aplica	No aplica
<b>Primas de seguros de vida</b>		<b>Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros</b>	
<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>	<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>
4	3	No aplica	No aplica

<b>ANTONIO MIGUEL ROMERO DE OLANO</b>			
<b>Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos</b>			
<b>Tipo de interés de la operación</b>		<b>Características esenciales de la operación</b>	<b>Importes eventualmente devueltos</b>
0,00		No aplica	No aplica
<b>Primas de seguros de vida</b>		<b>Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros</b>	
<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>	<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>
1	1	No aplica	No aplica

<b>MATÍAS SALVÁ BENNASAR</b>			
<b>Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos</b>			
<b>Tipo de interés de la operación</b>		<b>Características esenciales de la operación</b>	<b>Importes eventualmente devueltos</b>
0,00		No aplica	No aplica

<b>MATÍAS SALVÁ BENNASAR</b>			
<b>Primas de seguros de vida</b>		<b>Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros</b>	
<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>	<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>
4	4	No aplica	No aplica

<b>ALFONSO REBUelta BADÍAS</b>			
<b>Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos</b>			
<b>Tipo de interés de la operación</b>	<b>Características esenciales de la operación</b>		<b>Importes eventualmente devueltos</b>
0,00	No aplica		No aplica
<b>Primas de seguros de vida</b>		<b>Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros</b>	
<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>	<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>
2	2	No aplica	No aplica

<b>ESTEBAN PEDRAYES LARRAURI</b>			
<b>Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos</b>			
<b>Tipo de interés de la operación</b>	<b>Características esenciales de la operación</b>		<b>Importes eventualmente devueltos</b>
0,00	No aplica		No aplica
<b>Primas de seguros de vida</b>		<b>Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros</b>	
<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>	<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>

<b>ESTEBAN PEDRAYES LARRAURI</b>			
5	8	No aplica	No aplica

<b>RAFAEL BECA BORREGO</b>					
<b>Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos</b>					
<b>Tipo de interés de la operación</b>		<b>Características esenciales de la operación</b>		<b>Importes eventualmente devueltos</b>	
0,00		No aplica		No aplica	
<b>Primas de seguros de vida</b>		<b>Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros</b>			
<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>	<b>Ejercicio 2014</b>		<b>Ejercicio 2013</b>	
2	2	No aplica		No aplica	

<b>FRANCISCO VALLEJO VALLEJO</b>					
<b>Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos</b>					
<b>Tipo de interés de la operación</b>		<b>Características esenciales de la operación</b>		<b>Importes eventualmente devueltos</b>	
0,00		No aplica		No aplica	
<b>Primas de seguros de vida</b>		<b>Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros</b>			
<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>	<b>Ejercicio 2014</b>		<b>Ejercicio 2013</b>	
4	3	No aplica		No aplica	

<b>ALBERTO MANZANO MARTOS</b>			
<b>Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos</b>			
<b>Tipo de interés de la operación</b>		<b>Características esenciales de la operación</b>	<b>Importes eventualmente devueltos</b>
0,00		No aplica	No aplica
<b>Primas de seguros de vida</b>		<b>Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros</b>	
<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>	<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>
4	3	No aplica	No aplica

<b>RAFAEL FONTOIRA SURIS</b>			
<b>Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos</b>			
<b>Tipo de interés de la operación</b>		<b>Características esenciales de la operación</b>	<b>Importes eventualmente devueltos</b>
0,00		No aplica	No aplica
<b>Primas de seguros de vida</b>		<b>Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros</b>	
<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>	<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>
3	3	No aplica	No aplica

<b>LUIS HERNANDO DE LARRAMENDI MARTÍNEZ</b>			
<b>Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos</b>			
<b>Tipo de interés de la operación</b>		<b>Características esenciales de la operación</b>	<b>Importes eventualmente devueltos</b>

<b>LUIS HERNANDO DE LARRAMENDI MARTÍNEZ</b>			
0,00		No aplica	No aplica
<b>Primas de seguros de vida</b>		<b>Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros</b>	
<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>	<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>
2	2	No aplica	No aplica

<b>ANTONIO NÚÑEZ TOVAR</b>			
<b>Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos</b>			
<b>Tipo de interés de la operación</b>	<b>Características esenciales de la operación</b>		<b>Importes eventualmente devueltos</b>
0,00	No aplica		No aplica
<b>Primas de seguros de vida</b>		<b>Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros</b>	
<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>	<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>
21	15	No aplica	No aplica

<b>ANTONIO HUERTAS MEJÍAS</b>			
<b>Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos</b>			
<b>Tipo de interés de la operación</b>	<b>Características esenciales de la operación</b>		<b>Importes eventualmente devueltos</b>
0,00	No aplica		No aplica
<b>Primas de seguros de vida</b>		<b>Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros</b>	

<b>ANTONIO HUERTAS MEJÍAS</b>			
<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>	<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>
10	8	No aplica	No aplica

<b>FRANCISCA MARTÍN TABERNO</b>			
<b>Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos</b>			
<b>Tipo de interés de la operación</b>		<b>Características esenciales de la operación</b>	<b>Importes eventualmente devueltos</b>
0,00		No aplica	No aplica
<b>Primas de seguros de vida</b>		<b>Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros</b>	
<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>	<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>
1	2	No aplica	No aplica

<b>ADRIANA CASADEMONT I RUHÍ</b>			
<b>Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos</b>			
<b>Tipo de interés de la operación</b>		<b>Características esenciales de la operación</b>	<b>Importes eventualmente devueltos</b>
0,00		No aplica	No aplica
<b>Primas de seguros de vida</b>		<b>Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros</b>	
<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>	<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>

<b>ADRIANA CASADEMONT I RUHÍ</b>			
1	0	No aplica	No aplica

<b>CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS</b>			
<b>Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos</b>			
<b>Tipo de interés de la operación</b>		<b>Características esenciales de la operación</b>	<b>Importes eventualmente devueltos</b>
0,00		No aplica	No aplica
<b>Primas de seguros de vida</b>		<b>Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros</b>	
<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>	<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>
1	0	No aplica	No aplica

<b>ESTEBAN TEJERA MONTALVO</b>			
<b>Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos</b>			
<b>Tipo de interés de la operación</b>		<b>Características esenciales de la operación</b>	<b>Importes eventualmente devueltos</b>
0,00		No aplica	No aplica
<b>Primas de seguros de vida</b>		<b>Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros</b>	
<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>	<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>
17	13	No aplica	No aplica

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

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

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
LUIS ITURBE SANZ DE MADRID	0	19	0	0	0	0	0	0	19	20
CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	0	20	7	0	0	0	0	0	27	0
ESTEBAN TEJERA MONTALVO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANDRES JIMÉNEZ HERRADÓN	0	111	0	0	0	0	0	3	114	111
RAFAEL MÁRQUEZ OSORIO	0	29	0	0	0	0	0	0	29	30
ANTONIO MIGUEL ROMERO DE OLANO	0	116	26	0	0	0	0	0	142	150
MATÍAS SALVÁ BENNASAR	0	88	29	0	0	0	0	26	143	147
ALFONSO REBUELTA BADÍAS	0	88	32	0	0	0	0	0	120	123
ESTEBAN PEDRAYES LARRAURI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RAFAEL BECA BORREGO	0	29	7	0	0	0	0	0	36	37
FRANCISCO VALLEJO VALLEJO	0	117	62	0	0	0	0	0	179	151
ALBERTO MANZANO MARTOS	0	88	0	0	0	0	0	0	88	90
RAFAEL FONTOIRA SURIS	0	58	3	0	0	0	0	0	61	63
ADRIANA CASADEMONT I RUHÍ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RAFAEL CASAS GUTIÉRREZ	439	0	0	324	0	0	0	7	770	643
IGNACIO BAEZA GÓMEZ	459	0	0	403	0	0	0	7	869	745
LUIS HERNANDO DE LARRAMENDI MARTÍNEZ	0	59	19	0	0	0	0	0	78	90
ANTONIO NÚÑEZ TOVAR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANTONIO HUERTAS MEJÍAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FRANCISCA MARTÍN TABERNEIRO	0	23	3	0	0	0	0	0	26	76

**ii) Sistemas de retribución basados en acciones**

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
ESTEBAN PEDRAYES LARRAURI	0	0	424	414
RAFAEL CASAS GUTIÉRREZ	334	326	1.515	1.142
IGNACIO BAEZA GÓMEZ	412	402	1.737	1.284
ANTONIO HUERTAS MEJÍAS	0	0	620	602

iv) Otros beneficios (en miles de €)

ANDRES JIMÉNEZ HERRADÓN			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No aplica	No aplica
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
1	0	No aplica	No aplica

RAFAEL CASAS GUTIÉRREZ			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No aplica	No aplica
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
22	16	No aplica	No aplica

IGNACIO BAEZA GÓMEZ			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			

<b>IGNACIO BAEZA GÓMEZ</b>			
<b>Tipo de interés de la operación</b>		<b>Características esenciales de la operación</b>	<b>Importes eventualmente devueltos</b>
0,00		No aplica	No aplica
<b>Primas de seguros de vida</b>		<b>Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros</b>	
<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>	<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2013</b>
11	8	No aplica	No aplica

**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.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
LUIS ITURBE SANZ DE MADRID	142	0	0	142	19	0	0	19	161	117	0
CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	94	0	0	94	27	0	0	27	121	8	0
ESTEBAN TEJERA MONTALVO	998	0	0	998	0	0	0	0	998	865	381
ANDRES JIMÉNEZ HERRADÓN	76	0	0	76	114	0	0	114	190	159	0
RAFAEL MÁRQUEZ OSORIO	167	0	0	167	29	0	0	29	196	131	0
ANTONIO MIGUEL ROMERO DE OLANO	83	0	0	83	142	0	0	142	225	234	0
MATÍAS SALVÁ BENNASAR	96	0	0	96	143	0	0	143	239	248	0
ALFONSO REBUELTA BADÍAS	97	0	0	97	120	0	0	120	217	226	0
ESTEBAN PEDRAYES LARRAURI	4.659	0	0	4.659	0	0	0	0	4.659	688	487
RAFAEL BECA BORREGO	58	0	0	58	36	0	0	36	94	98	0
FRANCISCO VALLEJO VALLEJO	163	0	0	163	179	0	0	179	342	322	0
ALBERTO MANZANO MARTOS	77	0	0	77	88	0	0	88	165	169	0
RAFAEL FONTOIRA SURIS	83	0	0	83	61	0	0	61	144	147	0
ADRIANA CASADEMONT I RUHÍ	53	0	0	53	0	0	0	0	53	45	0
RAFAEL CASAS GUTIÉRREZ	5	0	0	5	770	0	0	770	775	690	334
IGNACIO BAEZA GÓMEZ	7	0	0	7	869	0	0	869	876	838	412

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
LUIS HERNANDO DE LARRAMENDI MARTÍNEZ	158	0	0	158	78	0	0	78	236	260	0
ANTONIO NÚÑEZ TOVAR	1.221	0	0	1.221	0	0	0	0	1.221	833	19
ANTONIO HUERTAS MEJÍAS	1.339	0	0	1.339	0	0	0	0	1.339	1.240	476
FRANCISCA MARTÍN TABERNEO	36	0	0	36	26	0	0	26	62	150	0
<b>TOTAL</b>	<b>9.612</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9.612</b>	<b>2.701</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2.701</b>	<b>12.313</b>	<b>7.468</b>	<b>2.109</b>

**D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento 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.**

La retribución variable de los Consejeros Ejecutivos está ligada en todo caso al resultado.

**D.3 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:**

	<b>Número</b>	<b>% sobre el total</b>
<b>Votos emitidos</b>	2.458.816.930	79,85%

	<b>Número</b>	<b>% sobre el total</b>
<b>Votos negativos</b>	187.943.089	6,10%
<b>Votos a favor</b>	2.265.464.715	73,56%
<b>Abstenciones</b>	5.409.126	0,18%

## **E 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.

El presente informe recoge la política retributiva de Mapfre, S.A. ("MAPFRE" o "la Sociedad") para los miembros de su Consejo de Administración, que ha sido elaborado de conformidad con lo previsto en el nuevo artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital introducido por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica aquella para la mejora del gobierno corporativo (LSC), que establece la obligación para sociedades cotizadas de elaborar un Informe anual sobre las remuneraciones de sus consejeros siguiendo los contenidos, formatos y estructura que desarrollan la Orden ECC/461/2013, de 20 de marzo, y la Circular 4/2013 de 12 de junio de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante, CNMV).

El artículo 529 novodecies de la LSC establece que la política de remuneraciones de los consejeros debe aprobarse por la junta general de accionistas al menos cada tres años como punto separado del orden del día. No obstante, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición transitoria de la Ley 31/2014, en caso de que la primera junta general ordinaria de accionistas que se celebre a partir del 1 de enero de 2015 apruebe con carácter consultivo el informe sobre remuneraciones de los consejeros, se entenderá que la política sobre remuneraciones de la sociedad contenida en el mismo ha resultado igualmente aprobada a efectos de lo dispuesto en el artículo 529 novodecies, resultando el citado artículo de aplicación a dicha sociedad desde ese momento.

En aplicación de lo dispuesto en la referida disposición transitoria, este informe ha sido aprobado, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, por el Consejo de Administración de la Sociedad con fecha 10 de febrero de 2015, a los efectos de su sometimiento a votación, con carácter consultivo, por la Junta General de Accionistas de la Sociedad, como punto separado del orden del día, dándose así por cumplido, de aprobarse el presente informe por la Junta General de accionistas, el mandato establecido en el mencionado artículo 529 novodecies de la LSC. La política de remuneraciones incluida en el presente informe mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la junta general.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 10/02/2015.

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

Sí

No