



**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS  
DE MAPFRE, S.A. 2023-2025**

**ÍNDICE**

<b>1.</b>	<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>PRINCIPIOS GENERALES .....</b>	<b>4</b>
<b>3.</b>	<b>REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES .....</b>	<b>5</b>
<b>4.</b>	<b>REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS .....</b>	<b>6</b>
<b>4.1.</b>	<b>Retribución fija .....</b>	<b>6</b>
<b>4.2.</b>	<b>Retribución variable .....</b>	<b>6</b>
<b>4.2.1.</b>	<b>Retribución variable a corto plazo .....</b>	<b>6</b>
<b>4.2.2.</b>	<b>Retribución variable a medio y largo plazo .....</b>	<b>8</b>
<b>4.2.3.</b>	<b>Disposiciones comunes .....</b>	<b>10</b>
<b>4.2.4.</b>	<b>Previsión social y beneficios sociales .....</b>	<b>12</b>
<b>4.2.5.</b>	<b>Proporción relativa de los elementos retributivos .....</b>	<b>12</b>
<b>4.2.6.</b>	<b>Otras condiciones principales de los contratos .....</b>	<b>13</b>
<b>5.</b>	<b>EXCEPCIONES TEMPORALES .....</b>	<b>14</b>
<b>6.</b>	<b>PERÍODO DE VIGENCIA.....</b>	<b>14</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

El artículo 17 de los Estatutos Sociales de MAPFRE, S.A. (en adelante “MAPFRE” o “la Sociedad”) establece el sistema de remuneración de los consejeros, el cual 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.

El artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital (LSC) establece que dicha política se ajustará al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la Junta General de Accionistas, como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un período máximo de tres ejercicios. Adicionalmente, 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, pudiendo la Junta General determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes.

La presente política (en adelante, la “Política de Remuneraciones de los Consejeros” o la “Política”) ha sido elevada por el Consejo de Administración a la Junta General de Accionistas, con el informe previo del Comité de Nombramientos y Retribuciones, con el voto favorable de todos los miembros de ambos órganos de gobierno.

Adicionalmente, la elaboración de la Política ha sido llevada a cabo por los servicios internos responsables en materia retributiva y de gobierno corporativo, servicios de marcado carácter técnico y cuyos máximos responsables no tienen la condición de consejeros.

En dicho proceso, han sido tenidas en consideración no sólo la normativa establecida en la LSC, el Reglamento Delegado 2015/35 de la Comisión Europea por el que se completa la Directiva 2009/138 sobre el acceso a la actividad de seguro y reaseguro y su ejercicio (Solvencia II) y las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sino también las recomendaciones de los organismos supervisores competentes del mercado de valores y de seguros y las prácticas de las sociedades del IBEX 35 y de grupos aseguradores internacionales, así como los resultados de la última votación en la Junta General de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024 y del Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros de 2021, de acuerdo con los cuales las prácticas retributivas de la Sociedad cuentan con la conformidad de una mayoría muy significativa del accionariado.

La presente Política comparte sus principios generales y principales características con las políticas vigentes en ejercicios anteriores, constituyendo sus principales cambios (i) la descripción de las compensaciones no dinerarias que podrán percibir los consejeros en su condición de tales, en línea con la modificación del artículo 17º de los Estatutos Sociales propuesta por el Consejo de Administración a la próxima Junta General; (ii) la descripción del componente adicional de la retribución variable a corto plazo del ejercicio 2023; y (iii) la

descripción del incentivo correspondiente al segundo ciclo solapado (2023-2025) del Plan de Incentivos a Medio y Largo Plazo.

## 2. PRINCIPIOS GENERALES

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

A tal efecto, el sistema de remuneración de los consejeros se regirá por los siguientes principios generales:

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

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

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

### **3. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES**

El artículo 529 septdecies de la LSC establece que la política de remuneraciones de los consejeros se ajustará al sistema de remuneración estatutariamente previsto y a la política de remuneraciones aprobada por la Sociedad que establecerá, cuando menos, el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales y los criterios para su distribución en atención a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos, correspondiendo al Consejo de Administración determinar la remuneración de cada consejero.

De conformidad con el artículo 17 de los Estatutos Sociales, la remuneración de los consejeros por su condición de tales consistirá en asignaciones fijas por pertenencia al Consejo de Administración y, en su caso, a la Comisión y Comités Delegados, que podrán ser superiores para las personas que ocupen cargos en el seno del propio Consejo o desempeñen la Presidencia de la Comisión y Comités Delegados. Los miembros de la Comisión Delegada percibirán además una dieta por asistencia a sus reuniones. Dichas asignaciones se podrán complementar con compensaciones no dinerarias tales como seguros de vida para caso de fallecimiento, seguros de salud, bonificaciones en productos comercializados por empresas del Grupo MAPFRE y otras en línea con las establecidas con carácter general para el personal de la Sociedad.

El importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales se establece en 4 millones de euros brutos.

Con sujeción a dicho límite, el Consejo de Administración determinará anualmente, previo informe del Comité de Nombramientos y Retribuciones, el importe individual de las asignaciones fijas antes indicadas para cada consejero en atención a los cargos desempeñados en el Consejo de Administración y la pertenencia a órganos delegados del mismo

## **4. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS**

El artículo 529 octodecimos de la LSC establece que la remuneración de las funciones ejecutivas de los consejeros se ajustará al sistema de remuneración estatutariamente previsto y a la política de remuneraciones aprobada por la Sociedad, que establecerá cuando menos la cuantía de la retribución fija anual por el desempeño de sus funciones ejecutivas.

De conformidad con lo establecido en el artículo 17 de los Estatutos Sociales, los consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas en la Sociedad o en su Grupo quedarán excluidos del sistema de retribución de los consejeros en su condición de tales y tendrán derecho a percibir retribución únicamente por la prestación de dichas funciones ejecutivas, retribución que podrá incluir la entrega de acciones o derechos de opción sobre las mismas, o cantidades referenciadas al valor de las acciones, con sujeción a los requisitos que se establezcan en la legislación vigente en cada momento.

Dicha retribución se fijará por el Consejo de Administración para cada consejero y se detallará, en todos sus conceptos, en el correspondiente contrato entre la Sociedad y el consejero ejecutivo, que deberá ser aprobado por el Consejo de Administración, previo informe del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

### **4.1 Retribución fija**

La retribución fija de cada uno de los consejeros ejecutivos se establecerá de acuerdo con sus funciones, nivel de responsabilidad y perfil profesional, conforme a los criterios utilizados en relación con el equipo directivo del Grupo MAPFRE.

Para el ejercicio 2023, la retribución fija bruta del conjunto de los consejeros ejecutivos asciende a 2.676.826 euros, correspondiendo 2.241.426 euros a la Sociedad, y 435.400 euros a otras sociedades del Grupo.

El Consejo de Administración, previo informe del Comité de Nombramientos y Retribuciones, determinará anualmente el importe individual de la retribución fija de los consejeros ejecutivos.

### **4.2 Retribución variable**

#### **4.2.1 Retribución variable a corto plazo**

El sistema de retribución variable a corto plazo de los consejeros ejecutivos se basará, principalmente, en un componente anual vinculado al beneficio neto consolidado de la Sociedad y al Return on Equity (ROE) del Grupo.

Esta retribución, de carácter dinerario en su totalidad, puede alcanzar en 2023 un importe total de 3.470.548 euros brutos, correspondiendo 2.830.497 euros a la Sociedad, y 640.051 euros a otras sociedades del Grupo.

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

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

El resultado de la aplicación de dicha escala se ajustará en 5 puntos al alza o a la baja en función del cumplimiento del objetivo vinculado al Return on Equity (ROE).

Adicionalmente a dicho componente principal, podrán establecerse otros componentes de la retribución variable a corto plazo vinculados al cumplimiento de objetivos específicos establecidos por el Consejo de Administración.

Para el ejercicio 2023 se ha establecido un componente vinculado a dos objetivos independientes: (i) Ratio Combinado Autos Global (RCAG) y (ii) porcentajes de crecimiento de primas imputadas y variación de gastos imputados (excluido vida ahorro).

Esta retribución, de carácter dinerario en su totalidad, puede alcanzar en su conjunto un importe total de 318.750 euros brutos, correspondiendo 250.000 euros a la Sociedad, y 68.750 euros a otras sociedades del Grupo.

Este componente de la retribución variable a corto plazo se calculará como la suma ponderada de cumplimiento de los siguientes objetivos, ponderados al 50 por cien cada uno:

- Ratio Combinado Autos Global:
  - Si es menor o igual a la meta establecida, el objetivo se entenderá cumplido al 100 por cien.

- Si es hasta 2,5 puntos porcentuales mayor que la meta, el cumplimiento será de un 50 por cien.
- Si es mayor que la meta en más de 2,5 puntos porcentuales, el cumplimiento será del 0 por cien.
- Objetivo conjunto de porcentaje de crecimiento de primas imputadas y porcentaje de variación de gastos imputados (excluido vida ahorro). El objetivo se entenderá cumplido siempre que exista un crecimiento positivo de primas imputadas y la diferencia entre crecimiento de primas y variación de gastos cumpla con lo establecido a continuación:
  - Si la diferencia en puntos porcentuales entre crecimiento de primas y variación de gastos (excluido vida ahorro) es mayor o igual a la meta, el cumplimiento será del 100 por cien.
  - Si la diferencia en puntos porcentuales entre crecimiento de primas y variación de gastos (excluido vida ahorro) es mayor o igual al 50 por cien de la meta, el cumplimiento será del 50 por cien.
  - En otro caso, el cumplimiento será del 0 por cien.

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

#### **4.2.2 Retribución variable a medio y largo plazo**

El sistema de retribución variable a medio y largo plazo de los consejeros ejecutivos se instrumentará mediante planes de incentivos de carácter plurianual aprobados, en su caso, por el Consejo de Administración, previo informe del Comité de Nombramientos y Retribuciones, en relación con el equipo directivo del Grupo.

El devengo y abono de dichos incentivos estará supeditado, en todo caso, al cumplimiento de objetivos del plan, que serán establecidos en línea con el Plan Estratégico del Grupo, así como a su permanencia en la Sociedad o en el Grupo.

Dichos incentivos se abonarán parcialmente de forma dineraria y parcialmente mediante la entrega de acciones de MAPFRE, S.A. o de derechos de opción sobre las mismas o cantidades referenciadas a su valor, con sujeción a los requisitos establecidos en la legislación vigente. En cuanto a los incentivos a liquidar en acciones, MAPFRE podrá detraer el número de acciones necesarias para realizar el correspondiente ingreso



a cuenta del IRPF, o de cualquier otro impuesto que pudiera resultar de aplicación.

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

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

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

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

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

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

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

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

Los objetivos del primer ciclo solapado (2022-2024) están referidos al (i) Total Shareholder Return (TSR) relativo (comparativa entre el TSR de MAPFRE y el TSR del grupo de empresas que integran el Eurostoxx Insurance en el periodo de medición del Plan), cuya ponderación es de un 40 por cien, al (ii) Return on Equity (ROE) promedio, cuya ponderación es de un 30 por cien, al (iii) Ratio Combinado Global No Vida (promedio),

cuya ponderación es de un 20 por cien y (iv) a cinco objetivos ligados a la sostenibilidad (neutralidad en carbono, empleados con discapacidad, brecha salarial de género, proveedores homologados en sostenibilidad y cartera de inversión calificada con criterios de sostenibilidad), cuya ponderación es de un 10 por cien.

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

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

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

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

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

#### **4.2.3 Disposiciones comunes**

La remuneración variable se establecerá, aplicará y mantendrá en consonancia con la estrategia comercial y de gestión de riesgos de la Sociedad, su perfil de riesgo, sus objetivos, sus prácticas de gestión de riesgos, y el rendimiento y los intereses a corto, medio y largo plazo de MAPFRE en su conjunto, con la finalidad de garantizar la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, y comprenderá medidas dirigidas a evitar los conflictos de intereses.

De conformidad con los principios anteriores, a la fijación de los componentes variables de la remuneración le serán de aplicación los siguientes mecanismos específicos:

**a) Proporción entre componentes fijos y variables.**

Los componentes fijos y variables de la remuneración deben equilibrarse de tal forma que el componente fijo constituya una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que pueda aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, hasta el punto de ser posible no pagar estos últimos. En este sentido, y para evitar una asunción excesiva de riesgos, el porcentaje del componente variable respecto de la remuneración fija tenderá a no superar el 100 por cien.

**b) Componente diferido de la retribución variable.**

El pago de, al menos, el 30 por cien de cualquier componente de la remuneración variable se diferirá durante un mínimo de tres años, adaptándose a la naturaleza y al horizonte temporal del negocio de la Sociedad, sus riesgos y las actividades concretas de cada consejero ejecutivo.

Esta retribución diferida será abonada a lo largo de los años de diferimiento, en proporción al número de los mismos.

**c) Ajustes ex – post (cláusulas *malus* y *clawback*).**

En los contratos a suscribir con los consejeros ejecutivos se establecerán cláusulas *malus* y *clawback* que afectarán hasta al 100 por cien de la remuneración variable total.

**Cláusula *malus***

La retribución variable diferida que se encuentre devengada y pendiente de abono será objeto de reducción, parcial o total, si, con anterioridad a la fecha de abono, concurre alguna de las siguientes circunstancias:

1. Reformulación de las cuentas anuales que no provenga de un cambio normativo y siempre que, de acuerdo con la misma, resulte una retribución variable a liquidar nula o inferior a la inicialmente devengada de acuerdo con el modelo de retribución variable.
2. Salvedades que consten en el informe del auditor de cuentas que minoren los resultados de la Sociedad con los que estuviera relacionada la retribución variable pendiente de pago.
3. El devengo de la retribución variable se alcanzó como consecuencia, directa o indirecta, de:
  - a. Actuaciones fraudulentas por parte del consejero ejecutivo.
  - b. Actuaciones del consejero ejecutivo que causen un daño grave a la Sociedad, interviniendo culpa o negligencia.

- c. Actuaciones del consejero ejecutivo de incumplimiento grave y doloso de normas que le resulten de aplicación.

Los supuestos de aplicación de la cláusula *malus* se podrán modificar, ampliar o adaptar en función de la regulación vigente en cada momento o en caso de que lo estime oportuno el órgano de administración.

#### **Cláusula clawback**

La retribución variable ya satisfecha a los consejeros ejecutivos, haya sido diferida o no, será objeto de recuperación, parcial o total, cuando durante los tres años inmediatamente posteriores a su abono se ponga de manifiesto que el pago no estuvo ajustado, total o parcialmente, a las condiciones establecidas para su devengo o tuvo lugar con base en información cuya falsedad o inexactitud quede acreditada con posterioridad.

La determinación por parte del Consejo de Administración de que han concurrido las circunstancias que deben provocar la aplicación de esta cláusula y el porcentaje que debe ser devuelto a la Sociedad, así como el procedimiento por el cual ésta podrá reclamar la devolución proporcional del importe cobrado o incluso compensarlo contra otras remuneraciones de cualquier naturaleza que el consejero ejecutivo tenga derecho a percibir, así como la obligación por parte de éste de reintegrar a la Sociedad parte o la totalidad de su cuantía, se harán conforme a las normas que se aprueben a tal efecto.

#### **4.2.4 Previsión social y beneficios sociales**

Los consejeros ejecutivos, en su condición de miembros del equipo directivo del Grupo, son beneficiarios de compromisos por pensiones de aportación definida para caso de jubilación, fallecimiento o incapacidad permanente, compromisos exteriorizados a través de seguros colectivos de vida. Las condiciones de aportación y consolidación de los derechos económicos a su favor se detallarán en sus respectivos contratos.

Los compromisos por pensiones con consejeros ejecutivos actualmente vigentes son los siguientes:

- i) Seguro de vida mediante el cual la Sociedad y otras sociedades del Grupo se comprometen a pagar anualmente, en concepto de prima, un porcentaje del 75 por cien (con el límite del 102,5 por cien de la prima del ejercicio anterior), en el caso del Presidente, o del 20 por cien, en el caso del Vicepresidente Tercero y del Consejero Director General Financiero, de la retribución bruta anual.
- ii) Seguro de vida complementario, a favor del Vicepresidente Primero, mediante el cual la Sociedad se compromete a pagar anualmente

una prima fija durante un periodo determinado que finaliza en 2023.

- iii) Seguro de vida complementario, a favor de todos los consejeros ejecutivos, a excepción del Presidente y el Vicepresidente Primero, mediante el cual la Sociedad y otras sociedades del Grupo se comprometen a pagar anualmente una prima periódica constante por cada consejero.

Asimismo, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a los siguientes beneficios sociales y prestaciones establecidas con carácter general para la alta dirección de la Sociedad: (i) seguro de vida complementario, (ii) vehículo de empresa, (iii) seguro de decesos, (iv) seguro de salud y chequeo médico, y (v) programa de becas a hijos.

Adicionalmente, 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, de un seguro de ahorro y un seguro de ahorro mixto y de beneficios sociales y otras prestaciones, cuyas características principales se encuentran recogidas en el [Convenio Colectivo de MAPFRE Grupo Asegurador](#).

#### **4.2.5 Proporción relativa de los elementos retributivos**

El peso de la retribución variable “target” (suma de la retribución variable a corto y medio y largo plazo anualizada y de la parte variable de los sistemas de ahorro a largo plazo) sobre la retribución fija (suma de la retribución fija anual y de la parte fija de los sistemas de ahorro a largo plazo, excluyendo los importes correspondientes a beneficios sociales) del conjunto de los consejeros ejecutivos es de un 80,97 por cien.

#### **4.2.6 Otras condiciones principales de los contratos**

La dedicación deberá ser exclusiva.

No existen condiciones contractuales relativas a pactos o acuerdos de no concurrencia post-contractual y permanencia.

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.

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

La extinción a la fecha de su vencimiento de dicha relación previa no conllevará por sí misma derecho económico alguno, sin perjuicio de la facultad del Consejo de Administración de acordar, a propuesta de su Presidente y del Comité de Nombramientos y Retribuciones, con carácter

extraordinario, gratificaciones con base en el desempeño durante la trayectoria profesional.

La resolución anticipada de la relación previa, salvo que exista causa justificativa de despido procedente, conllevará una indemnización en los términos establecidos por el Estatuto de los Trabajadores en relación con el despido improcedente.

Tanto la relación laboral de alta dirección como la relación laboral común se extinguirán el día uno de enero del año siguiente a aquel en 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 la edad de 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.

## **5. EXCEPCIONES TEMPORALES**

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

Únicamente serán objeto de excepción los componentes retributivos recogidos en el apartado 4 de la Política, evitando, en todo caso, la asignación de retribuciones extraordinarias garantizadas.

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

En todo caso, la Sociedad tendrá en consideración los principios del apartado 2 e informará convenientemente en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros sobre la excepción temporal aprobada y la situación excepcional que la justifique.

## **6. PERÍODO DE VIGENCIA**

La presente política será de aplicación para la remuneración de los consejeros de MAPFRE, S.A. de los ejercicios 2023, 2024 y 2025, salvo adopción de un nuevo acuerdo por la Junta General de Accionistas.