
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2021]

CIF: [A08055741]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

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

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

A.1.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

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

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

- a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

i) Principios y fundamentos generales de la política vigente:

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

El Consejo de Administración ha acordado, en su reunión celebrada el 9 de febrero de 2022, elevar a la Junta General de Accionistas del próximo 11 de marzo propuesta de nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2022-2024, cuyos principios y fundamentos generales son los siguientes:

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

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

- Es transparente en la información de las retribuciones de los consejeros.
- Es incentivador para retribuir su dedicación, cualificación y responsabilidad, sin que constituya un obstáculo para su deber de lealtad.
- Consiste en una asignación fija por pertenencia al Consejo de Administración y, en su caso, a la Comisión y Comités Delegados, pudiendo ser superiores para las personas que ocupen cargos en el seno del propio Consejo o desempeñen la Presidencia de los Comités Delegados. Los miembros de la Comisión Delegada percibirán además una dieta por asistencia a sus reuniones. Esta remuneración se complementa con otras compensaciones no dinerarias que estén establecidas con carácter general para el personal de la Sociedad en el Convenio Colectivo de MAPFRE Grupo Asegurador.
- No incorpora componentes variables o vinculados al valor de la acción.
- Se compensa a los consejeros los gastos de viaje, desplazamiento y otros que realicen para asistir a las reuniones de la Sociedad o para el desempeño de sus funciones.

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

- Relación equilibrada entre los componentes fijos y variables de la remuneración y orientación a la obtención de resultados a largo plazo.
- Retribución variable vinculada a objetivos económico-financieros, de creación de valor para el accionista y ligados a la sostenibilidad, en línea con el Plan Estratégico de MAPFRE.
- Retribución variable a medio y largo plazo mediante planes de incentivos de carácter plurianual, con base en resultados a largo plazo, y parcialmente instrumentada mediante 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).

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

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

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

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

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue

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

Los consejeros ejecutivos cuentan con un sistema de retribución variable a corto plazo basado principalmente en un componente anual vinculado al beneficio neto consolidado de la Sociedad y al Return on Equity (ROE) del Grupo y, adicionalmente, otro componente vinculado al cumplimiento del Ratio Combinado Autos Global (RCAG) y de porcentajes de crecimiento de primas imputadas y variación de gastos imputados (excluido vida ahorro). Además, cuentan con planes de incentivos variables de carácter plurianual vinculados a la obtención de objetivos establecidos en línea con el Plan Estratégico del Grupo.

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

Por otro lado, el personal relevante y aquellas otras personas que desarrollan funciones clave o cuya actividad profesional incide de forma significativa sobre el perfil de riesgo de la Sociedad cuentan con un sistema de retribución variable vinculado al logro de objetivos tanto financieros como no financieros ligados directamente con los planes estratégicos y sujeto, asimismo, a reglas de diferimiento. En particular, los consejeros ejecutivos de la Sociedad forman parte de un Plan de Incentivos a Medio y Largo Plazo de carácter extraordinario, no consolidable y plurianual compuesto por tres ciclos solapados con un periodo de medición de objetivos de tres años de duración cada uno (2022-2024, 2023-2025 y 2024-2026), que se abonará parcialmente de forma dineraria y parcialmente mediante la entrega de acciones de MAPFRE, S.A. Los objetivos del primer ciclo solapado (2022-2024) 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), (ii) al Return on Equity (ROE) promedio, (iii) al Ratio Combinado Global No Vida (promedio) y (iv) a objetivos ligados a la sostenibilidad. Los objetivos anteriores están referidos, en general, a promedios de un periodo de tres años, por lo que sólo es posible obtener dicha remuneración mediante una gestión que genere resultados y modelos de negocio sostenibles en el tiempo.

En el caso de la remuneración variable a medio y largo plazo, el pago del 60 por cien de la misma se diferirá durante un mínimo de tres años. Adicionalmente, 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.

De conformidad con la Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2022-2024, los componentes fijos y variables de la remuneración deben equilibrarse de tal forma que el componente fijo constituya una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que pueda aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, hasta el punto de ser posible no abonar estos últimos. Para evitar una asunción excesiva de riesgos, el porcentaje del componente variable respecto de la remuneración fija tenderá a no superar el 100 por cien.

Para el ejercicio 2022, 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 68,73 por cien.

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

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

- Cláusula de reducción (malus): contempla la reducción parcial o total de las remuneraciones devengadas y pendientes de abono en determinadas circunstancias graves, bien por actuaciones irregulares, o situaciones que afecten a la liquidación realizada.
- Cláusula de recobro (clawback): contempla específicamente la devolución, parcial o total, en el plazo de los tres años siguientes a su abono de las remuneraciones variables satisfechas.

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

A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

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

(i) Asignación fija y dieta por asistencia.

Para el ejercicio 2022 las cantidades correspondientes a dichos conceptos serán las siguientes:

- Pertenencia al Consejo de Administración: 110.000 euros
- Vicepresidencia Consejo de Administración – Consejero Independiente Coordinador: 220.000 euros
- Pertenencia a la Comisión Delegada: 10.000 euros más una dieta por asistencia de 3.000 euros por reunión
- Presidencia del Comité de Auditoría y Cumplimiento: 70.000 euros
- Vocales del Comité de Auditoría y Cumplimiento: 49.000 euros
- Presidencia del Comité de Nombramientos y Retribuciones: 62.000 euros
- Vocales del Comité de Nombramientos y Retribuciones: 40.000 euros
- Presidencia del Comité de Riesgos: 62.000 euros
- Vocales del Comité de Riesgos: 40.000 euros

(ii) Compensaciones no dinerarias.

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

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

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

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

A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

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

Por el desempeño de sus funciones ejecutivas, la retribución fija de los consejeros se determina conforme a la Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2022-2024, y de acuerdo con lo que figura en sus respectivos contratos.

Para el ejercicio 2022 la retribución salarial fija bruta de los cuatro consejeros ejecutivos asciende en conjunto a 2.307.499 euros, correspondiendo a la Sociedad 1.878.241 euros, y a otras sociedades del Grupo 429.258 euros.

A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

Los consejeros externos disfrutan de las siguientes compensaciones no dinerarias que están establecidas con carácter general para el personal de la Sociedad en el Convenio Colectivo de MAPFRE Grupo Asegurador:

- Seguro de vida para caso de muerte con un capital asegurado de 150.253 euros.
- Bonificaciones en productos comercializados por empresas del Grupo MAPFRE.
- Obsequio de Navidad.

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

- Compromisos por pensiones de aportación definida descritos en el apartado A.1.7 siguiente.
- Seguro de Salud específico y chequeo médico.
- Seguro de decesos.

- Seguro de Vida con un capital asegurado para caso de muerte o invalidez absoluta del 400 por cien sobre la remuneración fija, con cláusula de doble capital en caso de fallecimiento accidental.
- El uso particular de vehículo de empresa de acuerdo a las condiciones establecidas en la política de cesión de vehículos de MAPFRE.
- Programa de becas a hijos.

Adicionalmente, los consejeros ejecutivos, al igual que el resto de empleados de la Sociedad, son beneficiarios de otras prestaciones, cuyas características principales se encuentran recogidas en el Convenio Colectivo de MAPFRE Grupo Asegurador.

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

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

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

(i) Retribución variable a corto plazo:

De conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2022-2024, los consejeros ejecutivos del Grupo forman parte del colectivo de altos directivos que tienen establecido un sistema de retribución variable a corto plazo basado principalmente en un componente anual vinculado al beneficio neto consolidado de la Sociedad y al Return on Equity (ROE) del Grupo.

Esta retribución variable a corto plazo puede alcanzar en 2022 un importe total de 3.429.395 euros brutos, correspondiendo a la Sociedad 2.796.933 euros, y a otras sociedades del Grupo 632.462 euros.

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).

Además, la Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2022-2024 prevé expresamente que, adicionalmente, el Consejo de Administración podrá establecer componentes a corto plazo vinculados al cumplimiento de objetivos específicos.

Para el ejercicio 2022 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 puede alcanzar en 2022 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 mayor que la meta pero igual o inferior al 99 por cien, el cumplimiento será de un 50 por cien.
- Si es mayor que el 99 por cien, 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):

- Si se cumplen ambos objetivos, el objetivo se entenderá cumplido al 100 por cien.
- Si el objetivo de porcentaje de crecimiento de primas imputadas es mayor al porcentaje de variación de gastos imputados (excluido vida ahorro) y siempre y cuando (i) se mantenga el diferencial entre ambos establecido y (ii) haya un crecimiento positivo de primas imputadas, el cumplimiento será del 50 por cien.
- En otro caso, el cumplimiento será del 0 por cien.

La retribución variable a corto plazo, que se abona, en todos los casos, en efectivo, es aprobada anualmente por el Consejo de Administración, previo informe del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

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

(ii) Retribución variable a medio y largo plazo:

El Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, ha aprobado 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.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2022-2024 elevada por el Consejo de Administración a la Junta General de Accionistas establece en 2.394.882 el número máximo de acciones a entregar como consecuencia de la ejecución del Plan.

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

- (i) mantener en activo una relación, ya sea laboral o mercantil, con el Grupo MAPFRE, durante la vigencia del Plan, y
- (ii) que la Sociedad no esté en pérdidas conforme a los últimos estados financieros aprobados.

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 a (iv) objetivos ligados a la 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 100, el porcentaje de consecución final será proporcional. El límite máximo es del 135 por cien.

Si se cumplieran las hipótesis de cumplimiento máximo del primer ciclo 2022-2024: (i) el importe en efectivo podría alcanzar un importe total de 1.721.250 euros brutos, correspondiendo a la Sociedad 1.350.000 euros, y a otras sociedades del Grupo 371.250 euros; y (ii) el importe en acciones podría alcanzar un total de 957.953 acciones, correspondiendo a la Sociedad 751.336 acciones, y a otras sociedades del Grupo 206.617 acciones.

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

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

A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

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

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

(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 y del Vicepresidente Primero) o del 20 por cien (en el caso del resto de consejeros ejecutivos) de la retribución bruta anual del consejero, primas que se prevé ascenderán en 2022 a 1.389.886 euros.

Los derechos económicos de todos los consejeros ejecutivos derivados de las pólizas de seguro que instrumentan dichos compromisos están consolidados.

(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 cuyo máximo ascenderá en 2022 a 400.000 euros.

Los derechos económicos de la póliza de seguro sólo tendrán la consideración de derechos consolidados, y por tanto, se considerarán devengados, en caso de ocurrencia de las contingencias cubiertas (jubilación, incapacidad permanente y fallecimiento), así como en caso de despido improcedente o rescisión de la relación por parte de MAPFRE por causa no imputable al asegurado.

(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 que oscila entre 545.298 euros y 600.000 euros, prima que se prevé ascenderá en 2022 a 1.145.298 euros.

Los derechos económicos de la póliza de seguro sólo tendrán la consideración de derechos consolidados en los supuestos indicados en el apartado (ii) anterior.

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 y de un seguro de ahorro y un seguro de ahorro mixto, cuyas características principales se encuentran recogidas en el Convenio Colectivo de MAPFRE Grupo Asegurador.

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

A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no

concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

En el caso de los consejeros externos no existen indemnizaciones pactadas ni pagadas en el caso de terminación de las funciones como consejero en su condición de tal.

En el caso de los consejeros ejecutivos, su cese en el cargo conlleva el levantamiento de la suspensión de la relación previa al nombramiento como tal. La resolución anticipada de la relación previa, conlleva una indemnización en los términos establecidos por el Estatuto de los Trabajadores en relación con el despido improcedente, salvo que exista causa justificada de despido procedente.

A.1.9 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

La dedicación deberá ser exclusiva.

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

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.

A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Los consejeros no perciben retribución alguna por servicios distintos de los inherentes a su cargo de consejero o funciones ejecutivas, en su caso, con excepción de (i) D.ª Rosa María García García que forma parte del Consejo Asesor de Tecnología, Innovación y Transformación de MAPFRE, por lo que percibirá en 2022 una dieta por asistencia de 7.500 euros por reunión; y (ii) D. Alfonso Rebuella Badías que forma parte del Consejo Asesor MAPFRE GLOBAL RISKS, por lo que percibirá en 2022 la cantidad de 35.000 euros.

A.1.11 Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

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

A.1.12 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

No existen otros conceptos retributivos distintos de los anteriores.

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

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

Como se ha indicado en el apartado A.1.1, el Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe favorable del Comité de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado en su reunión celebrada el 9 de febrero de 2022 elevar a la Junta General de Accionistas del próximo 11 de marzo de 2022 una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2022-2024, a efectos de adaptar su contenido a las nuevas previsiones establecidas el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, tras la entrada en vigor de la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas y para la sustitución de los planes de incentivos trienales consecutivos de los consejeros ejecutivos por planes de incentivos trienales solapados, en la línea de las actuales prácticas retributivas de la alta dirección de las sociedades cotizadas y sectoriales.

A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

<https://www.mapfre.com/media/accionistas/2020/10-politica-remuneracion-consejeros-2020-2022.pdf>

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

Según se indica en el apartado B.4, el Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros del ejercicio 2020 fue aprobado con el respaldo del 89,38 por cien de los votos emitidos en la reunión de la Junta General celebrada el 12 de marzo de 2021. Para la elaboración de la Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2022-2024 han sido tenidas en consideración no solo los resultados de la última votación en la Junta General del citado informe y de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2020-2022, si no también la normativa establecida en la Ley de Sociedades de Capital, el Reglamento Delegado 2015/35 de la Comisión Europea por el que se completa la Directiva 2009/138 sobre el acceso a la actividad de seguro y reaseguro y su ejercicio (Solvencia II) y las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, así como 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, de acuerdo con los cuales las prácticas retributivas de la Sociedad cuentan con la conformidad de una mayoría muy significativa del accionariado.

En tal sentido, la Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2022-2024 comparte sus principios generales y principales características con las políticas vigentes en ejercicios anteriores, constituyendo su principal cambio la modificación de la retribución variable a medio largo plazo en los términos descritos en el apartado A.2 anterior.

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

B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel

desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

El Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, aprobó por unanimidad, en su reunión celebrada el 10 de febrero de 2021, los conceptos e importes asignados a cada uno de los consejeros para el ejercicio 2021.

En cuanto a la retribución variable a corto plazo de los consejeros ejecutivos, una vez finalizado el ejercicio 2021 se ha procedido a determinar su cuantía sobre la base del grado de cumplimiento del objetivo de beneficio neto consolidado obtenido por la Sociedad y del objetivo de Return on Equity (ROE) y Ratio Combinado Global del ejercicio 2021.

Por último, para la determinación de la retribución variable a medio plazo, una vez finalizado el ejercicio 2021 se ha procedido a determinar su cuantía sobre la base del grado de cumplimiento del Beneficio por Acción (BPA), el Total Shareholder Return (TSR), el Return on Equity (ROE) y el Índice de Transformación (IT) en el periodo de medición comprendido entre el 1 de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2021.

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

No se ha producido ninguna desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones en el ejercicio 2021.

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

En el ejercicio 2021 no se ha aplicado ninguna excepción temporal a la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

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

De conformidad con la Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2020-2022, vigente en el ejercicio 2021, los componentes fijos y variables (a corto, medio y largo plazo) de la remuneración deben equilibrarse de tal forma que el componente fijo constituya una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que pueda aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, hasta el punto de ser posible no abonar estos últimos. Para evitar una asunción excesiva de riesgos, el porcentaje del componente variable respecto de la remuneración fija tenderá a no superar el 150 por cien.

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

Por otro lado, el personal relevante y aquellas otras personas que desarrollan funciones clave o cuya actividad profesional incide de forma significativa sobre el perfil de riesgo de la Sociedad han contado con un sistema de retribución variable vinculado al logro de objetivos establecidos previamente ligados directamente con los planes estratégicos y sujeto, asimismo, a reglas de diferimiento. En particular, en el ejercicio 2021, los consejeros ejecutivos de la Sociedad formaban parte del Plan de Incentivos a Medio Plazo 2019-2021 de carácter extraordinario, no consolidable y plurianual cuyos objetivos (Beneficio por Acción -BPA-, Total Shareholder Return -TSR-, Return on Equity -ROE- e Índice de Transformación) estaban referidos, en general, a promedios de un periodo de tres años, por lo que sólo es posible obtener dicha remuneración mediante una gestión que genere resultados y modelos de negocio sostenibles en el tiempo.

Por último, durante el ejercicio 2021 han sido de aplicación las reglas de diferimiento de la remuneración variable a corto, medio y largo plazo, las cláusulas de reducción (malus) y recobro (clawback) y las medidas para evitar situaciones de conflicto de intereses en los términos descritos en los apartados A.1.1 y A.1.2 anteriores.

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

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

Como se ha indicado en el apartado B.2 anterior, la Junta General de Accionistas aprobó en su reunión celebrada el 13 de marzo de 2020 la Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2020-2022. Dicha política prevé la existencia de componentes de retribución fijos y, en el caso de los consejeros ejecutivos, de componentes variables a corto, medio y largo plazo, cuyas características están establecidas en la misma.

Todos los conceptos retributivos por los cuales se ha devengado y consolidado remuneración tanto por los consejeros en su condición de tales como por los consejeros ejecutivos durante el ejercicio 2021 se encuentran expresamente previstos en la política, sin que se haya devengado o abonado retribución alguna en el ejercicio por conceptos no previstos en la misma.

Como se ha indicado en el apartado A.1.2, únicamente los consejeros ejecutivos perciben retribución variable.

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

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

A. Ejercicio 2021:

- Resultado después de impuestos y minoritarios de MAPFRE, S.A.: 765.190.656 euros.
- Promedio remuneración variable a corto plazo: 507.808 euros.
- Ratio: 0,066 por cien

B. Ejercicio 2020:

- Resultado después de impuestos y minoritarios de MAPFRE, S.A.: 526.532.677 euros.
- Promedio remuneración variable a corto plazo: 434.678 euros.
- Ratio: 0,083 por cien

C. Ejercicio 2019:

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

Existe una alta correlación entre los resultados ordinarios obtenidos por la Sociedad y el importe del componente principal de la remuneración variable a corto plazo obtenida por el conjunto de consejeros ejecutivos.

En relación al componente adicional de la retribución variable a corto plazo, se ha procedido a su cuantificación en base al cumplimiento del Return on Equity (ROE) y al Ratio Combinado Global del ejercicio 2021. En este caso también existe una alta vinculación de este componente retributivo a la evolución de la Sociedad.

Respecto de las remuneraciones a medio y largo plazo, en el ejercicio 2019 se procedió a la liquidación del Plan de Incentivos a Medio Plazo 2016-2018, cuya descripción puede consultarse en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2019, habiéndose liquidado los importes diferidos de dicho Plan en los términos descritos en el apartado C del presente informe.

Igualmente, se ha procedido a la cuantificación del Plan de Incentivos a Medio Plazo 2019-2021, de carácter extraordinario, no consolidable y plurianual aprobado por el Consejo de Administración de MAPFRE, S.A. en el ejercicio 2019, del que formaban parte los consejeros ejecutivos en su condición de altos directivos, en base al cumplimiento de los objetivos referidos al valor de la acción (TSR -Total Shareholder Return y BPA- Beneficio por Acción), al ROE y al Índice de Transformación (IT) de la entidad, con pesos de entre el 20 por cien y el 30 por cien, lo que supone una alta vinculación de este componente retributivo a la evolución de la Sociedad a largo plazo.

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

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	2.481.958.302	92,79

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	263.305.754	10,61
Votos a favor	2.218.390.443	89,38
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	262.105	0,01

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

Los consejeros externos percibieron en el ejercicio 2021 una asignación fija por pertenencia al Consejo de Administración y, en su caso, a la Comisión y Comités Delegados, siendo superior para las personas que ocupaban cargos en el seno del propio Consejo o desempeñasen la presidencia de los Comités Delegados del Consejo. Dicha remuneración se ha visto complementada con otras compensaciones no dinerarias establecidas con carácter general para el personal de la entidad.

(i) Asignación fija y dieta por asistencia:

Se indican a continuación las cantidades correspondientes a dichos conceptos en los ejercicios 2021 y 2020, las cuales no han sufrido variaciones:

- Pertenencia al Consejo de Administración: 110.000 euros en 2021 y 2020.
- Vicepresidencia del Consejo de Administración – Consejero Coordinador: 220.000 euros en 2021 y 2020.
- Pertenencia a la Comisión Delegada: 10.000 euros más una dieta por asistencia de 3.000 euros por reunión en 2021 y 2020.
- Presidencia del Comité de Auditoría y Cumplimiento: 68.000 euros en 2021 y 2020.
- Vocales del Comité de Auditoría y Cumplimiento: 48.000 euros en 2021 y 2020.
- Presidencia del Comité de Nombramientos y Retribuciones: 60.000 euros en 2021 y 2020.
- Vocales del Comité de Nombramientos y Retribuciones: 39.000 euros en 2021 y 2020.
- Presidencia del Comité de Riesgos: 60.000 euros en 2021 y 2020.
- Vocales del Comité de Riesgos: 39.000 euros en 2021 y 2020.

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

Los consejeros externos han disfrutado de las mismas compensaciones no dinerarias descritas en el apartado A.1.5 anterior.

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

Aquellos consejeros externos que forman parte de Consejos de Administración de entidades filiales perciben, igualmente, una asignación fija por pertenencia a los mismos y, en su caso, a sus Comisiones Directivas, en los mismos términos ya descritos en el apartado A.1.3 anterior.

(iv) Proporción relativa de la remuneración de cada consejero externo sobre la remuneración total de estos en 2021:

- D.ª Catalina Miñarro Brugarolas: 14,12 por cien.

- D. José Antonio Colomer Guiu: 11,41 por cien.
- D.ª Ana Isabel Fernández Álvarez: 10,80 por cien.
- D.ª María Leticia de Freitas Costa: 5,83 por cien.
- D.ª Rosa María García García: 7,44 por cien.
- D. Antonio Gómez Ciria: 8,91 por cien.
- D. Luis Hernando de Larramendi Martínez: 10,14 por cien.
- D. Antonio Miguel-Romero de Olano: 11,72 por cien.
- D.ª Pilar Perales Viscasillas: 9,46 por cien.
- D. Alfonso Rebuelta Badías: 10,18 por cien.

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

Como se indica en el apartado C.1, el sueldo bruto de los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2021 ascendió en conjunto a 2.644.441 euros, correspondiendo a la Sociedad 2.236.401 euros, y a otras sociedades del Grupo 408.040 euros.

Dichos importes se establecieron por el Consejo de Administración en su reunión celebrada el 10 de febrero de 2021, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, teniendo en cuenta los informes externos y conclusiones ejecutivas publicados por las firmas de consultoría EY y KPMG, así como la encuesta salarial de Alta Dirección de Willis Towers Watson.

Se indica a continuación el detalle individual de los sueldos brutos percibidos por las personas que han desempeñado el cargo de consejero ejecutivo en el ejercicio 2021 y su variación con respecto al ejercicio precedente:

- D. Antonio Huertas Mejías: 853.357 euros brutos en 2021 y 844.908 euros brutos en 2020 (incremento del 1 por cien).
- D. Ignacio Baeza Gómez: 547.026 euros brutos en 2021 y 541.610 euros brutos en 2020 (incremento del 1 por cien).
- D. José Manuel Inchausti Pérez: 408.040 euros brutos en 2021 y 404.000 euros brutos en 2020 (incremento del 1 por cien).
- D. Francisco José Marco Orenes: 397.122 euros brutos en 2021 y 393.190 euros brutos en 2020 (incremento del 1 por cien).
- D. Fernando Mata Verdejo: 438.896 euros brutos en 2021 y 434.550 euros brutos en 2020 (incremento del 1 por cien).

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

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

Los consejeros ejecutivos han devengado y consolidado una retribución variable a corto plazo integrada por un componente principal vinculado al beneficio neto consolidado de la entidad y un componente adicional vinculado conjuntamente al Return on Equity (ROE) y al Ratio Combinado Global en el ejercicio 2021. Esta retribución se abona, en todos los casos, en efectivo.

Como se indica en el apartado C.1, la retribución variable a corto plazo devengada y consolidada de los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2021 ascendió en conjunto a 2.754.425 euros brutos, correspondiendo a la Sociedad 2.312.702 euros, y a otras sociedades del Grupo 441.723 euros. Los importes consignados en el apartado C.1 están compuestos por el 70 por cien de la remuneración variable a corto plazo devengada en el ejercicio 2021, por no estar esta parte sujeta a cláusula malus, y por el 10 por ciento de las remuneraciones variables a corto plazo correspondientes a los ejercicios 2017, 2018 y 2019 que estaban diferidas (en este caso únicamente del componente principal de la retribución variable anual) y que han sido abonadas en el ejercicio 2021, tras haber verificado la Sociedad que no correspondía la aplicación de la cláusula malus.

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

La remuneración variable a corto plazo de los consejeros ejecutivos se ha devengado desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2021. Una vez finalizado el ejercicio 2021 y obtenidos los estados financieros anuales de dicho ejercicio, se ha procedido a evaluar el grado efectivo de cumplimiento de los objetivos establecidos para la retribución variable a corto plazo, de conformidad con lo establecido en la documentación contractual suscrita con los consejeros ejecutivos.

La cuantificación del componente principal de la retribución variable a corto plazo a liquidar se ha determinado en atención al grado de consecución del beneficio neto consolidado de la Sociedad presupuestado conforme a la escala de consecución del ejercicio previamente aprobada por el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, en los términos siguientes:

- Si el cumplimiento del resultado después de impuestos y minoritarios es menor al 40 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 40 por cien, el grado de cumplimiento sería 25 por cien.
- Si el cumplimiento del resultado después de impuestos y minoritarios es mayor o igual al 50 por cien, el grado de cumplimiento sería proporcional.
- Si el cumplimiento del resultado después de impuestos y minoritarios es mayor o igual al 100 por cien, el grado de cumplimiento sería 100 por cien.
- Si el cumplimiento del resultado después de impuestos y minoritarios es mayor o igual al 105 por cien, el grado de cumplimiento sería 110 por cien.
- Si el cumplimiento del resultado después de impuestos y minoritarios es mayor o igual al 110 por cien, el grado de cumplimiento sería 120 por cien.
- Si el cumplimiento del resultado después de impuestos y minoritarios es mayor o igual al 115 por cien, el grado de cumplimiento sería 130 por cien.
- Si el cumplimiento del resultado después de impuestos y minoritarios es mayor o igual al 120 por cien, el grado de cumplimiento sería 140 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.

Por su parte, la cuantificación del componente adicional de la retribución variable a corto plazo a liquidar vinculada conjuntamente al Return on Equity (ROE) y al Ratio Combinado Global del ejercicio se ha determinado en atención al grado de consecución de dichos objetivos conforme al cumplimiento de la meta del ejercicio previamente aprobada por el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

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

Además, los contratos de los consejeros ejecutivos incluyen las cláusulas reducción (malus) y recobro (clawback) en los términos descritos en el apartado A.1.2 anterior.

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

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

Los consejeros ejecutivos perciben una retribución variable a medio y largo plazo. Dichos consejeros forman parte del colectivo de beneficiarios del Plan de Incentivos 2019-2021 descrito en el apartado B.3.

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

La cuantificación del incentivo ha dependido del grado de consecución de los objetivos referidos al Beneficio por Acción (BPA), cuya ponderación es de un 30 por cien, Total Shareholder Return (TSR), cuya ponderación es de un 20 por cien, Return on Equity (ROE), cuya ponderación es de un 30 por cien, y al Índice de Transformación (IT), cuya ponderación es de un 20 por cien.

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

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

- Para cualquier porcentaje de cumplimiento de los objetivos entre el 50 por cien y hasta el 80 por cien, el grado de cumplimiento del incentivo sería del 60 por cien.

- Si el cumplimiento de los objetivos fuese igual o superior al 80 por cien y hasta el 100 por cien, el grado de cumplimiento del Incentivo se calcularía de forma proporcional.

- Si el cumplimiento de los objetivos fuese igual o superior al 100 por cien, y con el límite máximo del 150 por cien, el grado de cumplimiento del incentivo se correspondería con un cumplimiento del 100 por cien de los objetivos, y aplicando un coeficiente multiplicador de 2 sobre el exceso de cumplimiento por encima del 100 por cien de los mismos.

- Para cualquier porcentaje de cumplimiento de los objetivos por encima del 150 por cien, el grado de cumplimiento del incentivo sería del 200 por cien.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2019-2021 establecía en 2.586.212 acciones el número máximo de acciones a entregar como consecuencia de su ejecución.

La cuantificación del Plan de Incentivos a Medio Plazo 2019-2021 se ha determinado en atención al grado de consecución de los objetivos del plan, no habiéndose devengado ni consolidado retribución alguna por no haberse alcanzado el grado de consecución mínimo de los mismos.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

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

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

Durante el ejercicio 2021 los consejeros ejecutivos fueron beneficiarios de los mismos sistemas de ahorro a largo plazo vigentes ya descritos en el apartado A.1.7 anterior, salvo por el seguro de vida complementario vigente en 2021, a favor del Presidente, mediante el cual la Sociedad se comprometía a pagar anualmente una prima fija de 300.000 euros brutos más una prima variable de hasta 300.000 euros brutos en función del cumplimiento del resultado consolidado presupuestado. El Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe del Comité de Nombramientos y Retribuciones, acordó la extinción de dicho seguro con fecha 30 de junio de 2021.

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

Con motivo de la terminación del contrato de D. Francisco José Marco Orenes en el ejercicio 2021, se ha devengado un pago a su favor por importe total de 745.748 euros brutos.

Adicionalmente, al amparo de lo establecido en cláusula 4.4 de la Política de Remuneraciones de Consejeros para para el periodo 2020-2022, que prevé, con carácter extraordinario, la posibilidad de conceder gratificaciones con base en el desempeño durante la trayectoria profesional, el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, acordó conceder una gratificación extraordinaria a D. Francisco José Marco Orenes por importe de 375.000 euros brutos.

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

En el ejercicio 2021 se modificó el contrato de D. Antonio Huertas Mejías a efectos de suprimir el compromiso por pensiones descrito en el apartado B.9 anterior y el contrato de D. Ignacio Baeza Gómez para incorporar el seguro de vida complementario descrito en el apartado A.1.7 anterior, mediante el cual la Sociedad se compromete a pagar anualmente una prima fija durante un periodo determinado y cuyo importe máximo ascendió en 2021 a 400.000 euros

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

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

Ningún consejero ha prestado servicios distintos de los inherentes a su cargo de consejero o funciones ejecutivas, en su caso, con excepción de los prestados por (i) D.ª Rosa María García García por su pertenencia al Consejo Asesor de Tecnología, Innovación y Transformación de MAPFRE, por lo que percibió 20.000 euros; y (ii) D. Alfonso Reuelta Badías por su pertenencia al Consejo Asesor MAPFRE GLOBAL RISKS, por lo que percibió 35.000 euros.

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

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

B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

Durante el ejercicio 2021 los consejeros fueron beneficiarios de los beneficios sociales vigentes asimismo para el ejercicio 2022 y en los términos ya descritos en el apartado A.1.5.

B.15. Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

No se han devengado remuneraciones por este concepto durante 2021.

B.16. Explique y detalles los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de "otros conceptos" de la sección C.

En el ejercicio 2021 no han existido otros conceptos retributivos distintos de los anteriores.

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don IGNACIO BAEZA GÓMEZ	Vicepresidente Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	Vicepresidente Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ	Vicepresidente Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña JOSÉ ANTONIO COLOMER GUIU	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña ANA ISABEL FERNÁNDEZ ÁLVAREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña ROSA MARÍA GARCÍA GARCÍA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don MARÍA LETICIA DE FREITAS COSTA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don LUIS HERNANDO DE LARRAMENDI MARTÍNEZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don FRANCISCO JOSÉ MARCO ORENES	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don FERNANDO MATA VERDEJO	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don ANTONIO MIGUEL-ROMERO DE OLANO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don MARÍA DEL PILAR PERALES VISCASILLAS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don ALFONSO REBUelta BADÍAS	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS				853	915			12	1.780	1.698
Don IGNACIO BAEZA GÓMEZ				547	570			71	1.188	1.082
Doña CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	220	12	70					2	304	298
Doña JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ										
Doña JOSÉ ANTONIO COLOMER GUIU	110	12	157					2	281	275
Doña ANA ISABEL FERNÁNDEZ ÁLVAREZ	110		107					1	218	218
Doña ROSA MARÍA GARCÍA GARCÍA	110		39					20	169	150
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	110		39					2	151	151
Don MARÍA LETICIA DE FREITAS COSTA	110								110	110
Don LUIS HERNANDO DE LARRAMENDI MARTÍNEZ	110	12	49					3	174	168
Don FRANCISCO JOSÉ MARCO ORENES				397	415		713	420	1.945	799
Don FERNANDO MATA VERDEJO				439	412			19	870	816
Don ANTONIO MIGUEL-ROMERO DE OLANO	110	12	97					2	221	215
Don MARÍA DEL PILAR PERALES VISCASILLAS	110		48						158	158
Don ALFONSO REBUERTA BADÍAS	110		39					2	151	151

Observaciones

[

]

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS	Plan de Incentivos a Medio Plazo 2019-2021 con entrega de acciones	775.864	775.864					0,00				
Don IGNACIO BAEZA GÓMEZ	Plan de Incentivos a Medio Plazo 2019-2021 con entrega de acciones	560.346	560.346					0,00				
Don FRANCISCO JOSÉ MARCO ORENES	Plan de Incentivos a Medio Plazo 2019-2021 con entrega de acciones	387.932	387.932					0,00				
Don FERNANDO MATA VERDEJO	Plan de Incentivos a Medio Plazo 2019-2021 con entrega de acciones	387.932	387.932					0,00				

Observaciones

Tal y como se ha indicado en el apartado B.7, los anteriores consejeros ejecutivos beneficiarios del Plan de Incentivos a Medio Plazo 2019-2021 con entrega de acciones no han percibido ningún incentivo por no haberse alcanzado el grado de consecución de objetivos previsto en dicho Plan.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS	570
Don IGNACIO BAEZA GÓMEZ	497
Don FRANCISCO JOSÉ MARCO ORENES	4.852
Don FERNANDO MATA VERDEJO	160

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS	570	555	600	1.200	5.785	5.126	8.240	7.540
Don IGNACIO BAEZA GÓMEZ	497	484	400		3.617	3.058	400	
Doña JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ					947	908		
Don FRANCISCO JOSÉ MARCO ORENES	905	145		753	5.037	970		3.157

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don FERNANDO MATA VERDEJO	160	152	545	545	1.173	1.037	2.858	2.290

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS	Primas de seguros de vida	24
Don IGNACIO BAEZA GÓMEZ	Primas de seguros de vida	18
Doña CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	Primas de seguros de vida	1
Doña JOSÉ ANTONIO COLOMER GUIU	Primas de seguros de vida	4
Doña ANA ISABEL FERNÁNDEZ ÁLVAREZ	Primas de seguros de vida	1
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	Primas de seguros de vida	2
Don MARÍA LETICIA DE FREITAS COSTA	Primas de seguros de vida	1
Don LUIS HERNANDO DE LARRAMENDI MARTÍNEZ	Primas de seguros de vida	4
Don FRANCISCO JOSÉ MARCO ORENES	Primas de seguros de vida	17
Don FERNANDO MATA VERDEJO	Primas de seguros de vida	15
Don ANTONIO MIGUEL-ROMERO DE OLANO	Primas de seguros de vida	3

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ALFONSO REBUelta BADÍAS	Primas de seguros de vida	4

Observaciones

[]

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS										
Don IGNACIO BAEZA GÓMEZ										
Doña CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	96		11						107	107
Doña JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ				408	442	45		31	926	865
Doña JOSÉ ANTONIO COLOMER GUIU	48								48	48
Doña ANA ISABEL FERNÁNDEZ ÁLVAREZ	96								96	96
Doña ROSA MARÍA GARCÍA GARCÍA	48								48	48
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	96		11						107	107
Don MARÍA LETICIA DE FREITAS COSTA	59								59	63
Don LUIS HERNANDO DE LARRAMENDI MARTÍNEZ	107		11						118	118
Don FRANCISCO JOSÉ MARCO ORENES										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Don FERNANDO MATA VERDEJO										
Don ANTONIO MIGUEL-ROMERO DE OLANO	96		22						118	118
Don MARÍA DEL PILAR PERALES VISCASILLAS	107		11						118	118
Don ALFONSO REBUELTA BADIÁS	107							35	142	142

Observaciones

[]

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ	Plan de Incentivos a Medio Plazo 2019-2021 con	474.138	474.138					0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
	entrega de acciones											
Doña JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ	Plan de Incentivos a Medio Plazo 2016-2018 con entrega de acciones	41.416	41.416			20.708	20.708	1,71	35		20.708	20.708

Observaciones

Tal y como se ha indicado en el apartado B.7, D. José Manuel Inchausti Pérez, beneficiario del Plan de Incentivos a Medio Plazo 2019-2021 con entrega de acciones no ha percibido ningún incentivo por no haberse alcanzado el grado de consecución de objetivos previsto en dicho Plan.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ	166

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don FRANCISCO JOSÉ MARCO ORENES	314

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS					768	748		
Don IGNACIO BAEZA GÓMEZ					2.055	1.998		
Doña JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ	166	157	600	600	1.124	998	2.896	2.272
Don FRANCISCO JOSÉ MARCO ORENES					1.517	1.153		306
Don FERNANDO MATA VERDEJO					513	494		

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ	Primas de seguros de vida	10

Observaciones

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS	1.780		570	24	2.374						2.374
Don IGNACIO BAEZA CÓMEZ	1.188		497	18	1.703						1.703
Doña CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	304			1	305	107				107	412
Doña JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ						926	35	166	10	1.137	1.137

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Doña JOSÉ ANTONIO COLOMER GUIU	281			4	285	48				48	333
Doña ANA ISABEL FERNÁNDEZ ÁLVAREZ	218			1	219	96				96	315
Doña ROSA MARÍA GARCÍA GARCÍA	169				169	48				48	217
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	151			2	153	107				107	260
Don MARÍA LETICIA DE FREITAS COSTA	110			1	111	59				59	170
Don LUIS HERNANDO DE LARRAMENDI MARTÍNEZ	174			4	178	118				118	296
Don FRANCISCO JOSÉ MARCO ORENES	1.945		4.852	17	6.814			314		314	7.128
Don FERNANDO MATA VERDEJO	870		160	15	1.045						1.045
Don ANTONIO MIGUEL- ROMERO DE OLANO	221			3	224	118				118	342
Don MARÍA DEL PILAR PERALES VISCASILLAS	158				158	118				118	276

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don ALFONSO REBUELTA BADÍAS	151			4	155	142				142	297
TOTAL	7.720		6.079	94	13.893	1.887	35	480	10	2.412	16.305

Observaciones

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Consejeros ejecutivos									
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS	2.374	4,35	2.275	-13,23	2.622	-1,94	2.674	4,01	2.571
Don IGNACIO BAEZA GÓMEZ	1.703	7,65	1.582	-4,18	1.651	4,10	1.586	8,26	1.465
Doña JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ	1.137	7,37	1.059	-22,42	1.365	63,87	833	-	0

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Don FRANCISCO JOSÉ MARCO ORENES	7.128	642,50	960	13,48	846	9,73	771	1,05	763
Don FERNANDO MATA VERDEJO	1.045	6,42	982	10,09	892	3,00	866	14,85	754
Consejeros externos									
Doña CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	412	1,48	406	-1,69	413	3,77	398	3,65	384
Doña JOSÉ ANTONIO COLOMER GUIU	333	2,15	326	1,24	322	7,69	299	22,04	245
Doña ANA ISABEL FERNÁNDEZ ÁLVAREZ	315	0,00	315	4,30	302	7,09	282	19,49	236
Don MARÍA LETICIA DE FREITAS COSTA	170	-2,30	174	-11,22	196	24,05	158	43,64	110
Doña ROSA MARÍA GARCÍA GARCÍA	217	9,60	198	407,69	39	-	0	-	0
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	260	0,00	260	11,11	234	-	0	-	0
Don LUIS HERNANDO DE LARRAMENDI MARTÍNEZ	296	2,42	289	-3,02	298	4,20	286	7,52	266
Don ANTONIO MIGUEL-ROMERO DE OLANO	342	2,09	335	-2,62	344	3,93	331	7,47	308
Don MARÍA DEL PILAR PERALES VISCASILLAS	276	0,00	276	0,00	276	5,34	262	-	0
Don ALFONSO REBUELTA BADÍAS	297	0,34	296	-0,34	297	0,34	296	7,25	276

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Resultados consolidados de la sociedad									
	1.355.100	21,16	1.118.400	-12,57	1.279.200	-3,85	1.330.460	-11,81	1.508.710
Remuneración media de los empleados									
	45	4,65	43	-4,44	45	4,65	43	0,00	43

Observaciones

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

- Dado que el modelo de informe en 2017 era diferente al de los ejercicios consecutivos, como "importe devengado" de dicho ejercicio se ha consignado el importe de "Total del ejercicio 2017" del Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros del año 2017 más las aportaciones a sistemas de ahorro a largo plazo, detrayendo de estas aquellos que no se encontraban consolidados.

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

Por otro lado, en la casilla de "importe devengado" del ejercicio 2021 de D. Francisco José Marco Orenes se ha consignado, entre otros, (i) el importe de los fondos acumulados de los sistemas de ahorro cuyos derechos económicos no estaban consolidados y que se han consolidado en 2021 como consecuencia de su salida de la Sociedad el 31 de diciembre de dicho año; y (ii) los pagos consignados en el apartado B.10 anterior.

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[CONTINUACIÓN APARTADO A.1.1.]

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

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

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

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

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

La Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2022-2024 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.

A los efectos anteriores la Sociedad ha tenido en cuenta los siguientes informes externos:

- Informe de KPMG: "La Remuneración de los Consejeros de las Sociedades Cotizadas- Edición 2021".
- Informe de EY: EY Pay Perspective 2021 "Remuneraciones de los consejeros del IBEX35".
- Encuesta de Alta Dirección- España 2021 "2021 Executive Survey Report- Spain" de Willis Towers Watson.

(iii) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones para aplicar excepciones temporales

La Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2022-2024 prevé que el Consejo de Administración de la Sociedad, previa propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, pueda acordar la aplicación de excepciones temporales a la política que se limitarán, en todo caso, a aquellas situaciones excepcionales en las que la falta de aplicación de la política sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y a la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

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

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

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

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

[09/02/2022]

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

- Si
- No