



**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS
DE MAPFRE, S.A.**

2025-2028

INTRODUCCIÓN

La Ley de Sociedades de Capital¹, en su artículo 529 novodécimas, establece que la política de remuneraciones se ajustará al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la Junta General de Accionistas, como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un período máximo de tres ejercicios. Las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros deberán ser sometidas a aprobación de la Junta General de Accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo la Junta General determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes.

Los Estatutos Sociales de MAPFRE, S.A. (“**MAPFRE**” o la “**Sociedad**”) establecen el sistema de remuneración de los consejeros, el cual se ajustará a lo previsto en la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas, en los términos legalmente establecidos.

De acuerdo con lo anterior, este documento recoge la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad, que ha sido elevada por el Consejo de Administración, previo informe del Comité de Nombramientos y Retribuciones, para su aprobación por la Junta General Ordinaria de Accionistas de MAPFRE de 2025, como punto separado del orden del día (en adelante, la “**Política**” o la “**Política de Remuneraciones de los Consejeros**”).

Esta nueva Política reemplaza a la aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 10 de marzo de 2023 y será de aplicación desde su aprobación durante el periodo restante del ejercicio 2025 y los ejercicios 2026, 2027 y 2028, salvo que la Junta General de Accionistas apruebe una nueva política que la sustituya para alguno de estos ejercicios.

Esta Política ha sido elaborada por los servicios internos de MAPFRE responsables en materia retributiva y de gobierno corporativo, cuyos máximos responsables no tienen la condición de consejeros. En este proceso, la Sociedad ha contado con el asesoramiento experto e independiente de J&A Garrigues, S.L.P. y se ha tenido en consideración lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital, las recomendaciones del Código de Buen Gobierno², la normativa sectorial de aplicación a las entidades aseguradoras y las recomendaciones de los organismos supervisores competentes del mercado de valores y de seguros. Además, en su interés por alinear la Política con las mejores prácticas de mercado y para atender a las inquietudes de todos sus accionistas, MAPFRE ha tenido en cuenta los comentarios de los principales asesores de voto, los resultados de la última votación en la Junta General de Accionistas de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2023-2025 y del Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros de 2023 y las conclusiones del análisis de las mejores prácticas de retribución realizado con el asesoramiento del experto independiente antes mencionado.

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

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

La Junta General Ordinaria de Accionistas que se celebrará el 14 de marzo de 2025 (en primera convocatoria) incluye, entre las propuestas de acuerdo, la aprobación de la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros y la reforma de los Estatutos Sociales de MAPFRE. El texto estatutario propuesto contempla la modificación de la denominación del Comité de Nombramientos y Retribuciones, del Comité de Auditoría y Cumplimiento y del Comité de Riesgos y Sostenibilidad de la Sociedad (que, en su caso, pasarían a denominarse la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la Comisión de Auditoría y la Comisión de Riesgos, Sostenibilidad y Cumplimiento, respectivamente). Por lo tanto, en caso de que la referida Junta General de Accionistas aprobase la reforma estatutaria propuesta, las referencias en esta Política a dichos comités se entenderán realizadas a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, a la Comisión de Auditoría y a la Comisión de Riesgos, Sostenibilidad y Cumplimiento, respectivamente.

El presente documento consta de los siguientes apartados:

1 Novedades de la Política de Remuneraciones	4 Remuneración de los Consejeros Ejecutivos 4.1 Elementos fijos 4.2 Retribución variable 4.3 Otras condiciones principales de los contratos 4.4 Excepciones temporales a la Política
2 Principios generales	5 Proceso de determinación, revisión y aplicación de la Política
3 Remuneración de los Consejeros en su condición de tales	6 Vigencia

1. NOVEDADES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La presente Política es continuista y comparte sus principios con las anteriores políticas de remuneraciones de los consejeros de MAPFRE. No obstante, fruto del proceso de revisión y reflexión de la Política de Remuneraciones llevado a cabo por MAPFRE bajo el impulso y el liderazgo del Comité de Nombramientos y Retribuciones (en el que se han tenido en cuenta los comentarios recabados de los principales asesores de voto), esta Política introduce las siguientes novedades respecto de la anterior:

- Ofrece un mayor detalle sobre la retribución fija anual y variable (a corto, medio y largo plazo) de los consejeros ejecutivos.
- Proporciona mayor información sobre los niveles de consecución de la remuneración variable de los consejeros ejecutivos y su vinculación con los resultados de la Sociedad (*pay for performance*).
- El texto de cada apartado ha sido revisado para asegurar que la Política constituye un marco riguroso y suficientemente flexible que permita alinear las decisiones sobre la Política y su ejecución con la estrategia de la Sociedad y los intereses de los distintos grupos de interés.
- El formato de la Política ha sido revisado para adaptarlo a los estándares de mercado y facilitar su comprensión por los distintos grupos de interés.
- Proporciona mayor información sobre los sistemas de previsión social como parte de la remuneración de los consejeros ejecutivos.

2. PRINCIPIOS GENERALES

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

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

Creación de valor	Prioridad de la creación de valor y la rentabilidad a medio y largo plazo sobre la consecución de resultados a corto plazo.
Proporcionalidad con la situación económica	La retribución será razonable con la importancia y la situación económica de la Sociedad y con los estándares de mercado de empresas comparables.
Consonancia con la estrategia empresarial	Y con la de gestión de riesgos, su perfil de riesgo, sus objetivos y sus prácticas de gestión de riesgos.
Óptima gestión del riesgo	Gestión adecuada y eficaz de los riesgos, sin rebasar los límites establecidos de tolerancia al riesgo.
Talento	Atracción, fidelización y retención del talento.
Compensación apropiada	Compensación adecuada de la dedicación, la cualificación y la responsabilidad.
Adecuada proporción entre los componentes fijos y variables	Que evite una excesiva dependencia de los componentes variables.
Diferimiento	Diferimiento del pago de una parte sustancial de la retribución variable.
Ajustes <i>ex-post</i>	Posibilidad de ajustes <i>ex-post</i> de la retribución variable.
Supervisión	Elusión de conflictos de interés.
Armonización en la remuneración	Alineación del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos con el del conjunto de directivos de la Sociedad.
Igualdad y diversidad	No discriminación por razón de género, raza o ideología, e igualdad de remuneración para puestos de igual valor.

La Política cuenta con las siguientes características y medidas que permiten reducir la exposición excesiva al riesgo y garantizan la coherencia del sistema de remuneración de los consejeros ejecutivos con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y su Grupo (el “Grupo MAPFRE” o el “Grupo”) y con las condiciones retributivas de los directivos y los empleados, en general:

Consejeros ejecutivos	Consejeros no ejecutivos
<ul style="list-style-type: none">• 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 la entrega de acciones de MAPFRE, S.A. sometidas a un periodo de retención.• Retribución variable con diferimiento parcial y posibilidad de reducción (cláusula <i>malus</i>) o de devolución, total o parcial (cláusula <i>clawback</i>).• Participación en sistemas de ahorro a largo plazo que sirvan como mecanismo de retención y motivación de los directivos clave del Grupo.	<ul style="list-style-type: none">• La remuneración se vincula con la dedicación, las cualificaciones y las responsabilidades asumidas en el desarrollo de sus funciones.• No se contempla la participación en fórmulas de remuneraciones o sistemas vinculados a los resultados de la Sociedad o al desempeño individual, ni la participación en sistemas de ahorro a largo plazo.

3. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

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

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

Tal y como se indica en el apartado 4 de la presente Política, los consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas en la Sociedad o en su Grupo quedarán excluidos del sistema de retribución de los consejeros en su condición de tales recogido en este apartado 3.

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

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

Dentro de los límites y condiciones anteriores, los conceptos de remuneración reconocidos a los consejeros en su condición de tales, por su pertenencia al Consejo de Administración, para el ejercicio 2025 son los siguientes:

Concepto	Asignación fija anual
Vicepresidencia del Consejo de Administración	220.000€
Pertenencia al Consejo de Administración	115.000€
Consejero Independiente Coordinador	220.000€
Pertenencia a la Comisión Delegada	10.000€
Presidencia del Comité de Auditoría y Cumplimiento	70.000€
Vocales del Comité de Auditoría y Cumplimiento	50.000€
Presidencia del Comité de Nombramientos y Retribuciones	62.000€
Vocales del Comité de Nombramientos y Retribuciones	41.000€
Presidencia del Comité de Riesgos y Sostenibilidad	70.000€
Vocales del Comité de Riesgos y Sostenibilidad	50.000€

Asimismo, los miembros del Consejo de Administración que pertenezcan a la Comisión Delegada percibirán un importe de 3.000 euros (por cada reunión) en concepto de dieta por asistencia.

El Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, podrá aprobar la modificación de los citados importes en los siguientes ejercicios en los que esté en vigor la Política, siempre dentro del límite máximo de remuneración aprobado para el conjunto de los consejeros.

4. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

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

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

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

A continuación, se detallan los distintos elementos que conforman el sistema de retribución de los consejeros ejecutivos.



4.1 Elementos fijos de la retribución

4.1.1 Retribución fija

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

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

Para el ejercicio 2025, la retribución fija bruta de los consejeros ejecutivos por el año completo asciende a 2.831.152 euros (2.040.048 euros correspondientes a la Sociedad y 791.104 euros a otras sociedades del Grupo) que se distribuyen de la siguiente manera:

Cargo	Retribución fija bruta anual (en €)
Presidente ejecutivo D. Antonio Huertas Mejías	1.070.000 €
Vicepresidente ejecutivo D. José Manuel Inchausti Pérez	524.048 €
Consejera ejecutiva D.ª María Elena Sanz Isla	400.370 €
Consejero ejecutivo D. Eduardo Pérez de Lema Holweg	390.734 €
Consejero ejecutivo D. José Luis Jiménez Guajardo-Fajardo	446.000 €

4.1.2 Previsión social

Para MAPFRE, el fomento en la implantación de modelos de ahorro para la jubilación en las empresas representa uno de los pilares fundamentales del negocio de la Sociedad.

En este sentido, las aportaciones a los distintos esquemas de previsión social para los directivos de MAPFRE representan un componente relevante del modelo de compensación de la alta dirección del Grupo.

De esta forma, como parte de la estrategia retributiva de MAPFRE, que apuesta por un modelo de desvinculación ligado al acceso a la jubilación, los consejeros ejecutivos son beneficiarios de distintas fórmulas de previsión social, en los términos que se detallan a continuación en este apartado.

Estas fórmulas presentan las siguientes características fundamentales:

- Están alineadas con la política retributiva general del Grupo, sirviendo como mecanismo de retención y motivación de sus directivos clave, entre los que se encuentran los consejeros ejecutivos.
- Ante determinados supuestos de cese, los consejeros ejecutivos, como el resto de los beneficiarios, no podrán consolidar los derechos económicos sobre los fondos acumulados en algunos de los instrumentos de ahorro para la jubilación.

En este sentido, los consejeros ejecutivos no tienen reconocidos derechos indemnizatorios distintos de los derivados de sus relaciones laborales que se encuentran en suspenso, por lo que parte de las aportaciones constituyen meras expectativas de derecho que no se consolidarían si se dieran determinados supuestos de cese.

Los consejeros ejecutivos son beneficiarios de los siguientes sistemas de previsión social:

- (i) Al igual que el resto de los empleados de la Sociedad, son beneficiarios del plan de pensiones del sistema de empleo de MAPFRE, de un seguro de ahorro y de un seguro de ahorro mixto, cuyas características principales se encuentran recogidas en el Convenio Colectivo de MAPFRE³.
- (ii) La Sociedad y otras sociedades del Grupo se comprometen a pagar anualmente, en concepto de prima de seguro de vida, un 20 por cien de la retribución fija y de la retribución variable anual a corto plazo de los consejeros ejecutivos, a excepción del Presidente, para cubrir las contingencias de jubilación, incapacidad permanente y fallecimiento. Los derechos económicos derivados de estas pólizas de seguro están consolidados.
- (iii) La Sociedad se compromete a pagar anualmente, en concepto de prima de seguro de vida, un 35 por cien de la retribución fija del Presidente, para cubrir las contingencias de jubilación, incapacidad permanente y fallecimiento. Los derechos económicos de esta póliza tendrán el carácter de derechos económicos consolidados, una vez hayan transcurrido tres años desde la fecha de concesión del compromiso por pensiones.

³ Resolución de 31 de agosto de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Mapfre Grupo Asegurador (el “**Convenio Colectivo de MAPFRE**”).

- (iv) Seguro de vida complementario para las contingencias de jubilación, incapacidad permanente y fallecimiento, a favor de todos los consejeros ejecutivos, a excepción del Presidente, mediante el cual la Sociedad y otras sociedades del Grupo se comprometen a pagar anualmente una prima periódica constante por cada consejero ejecutivo que oscila entre 125.000 euros y 800.000 euros anuales. Los derechos económicos derivados de estas pólizas solamente se consolidan en el caso de ocurrencia de las contingencias cubiertas o en el caso de despido improcedente o rescisión de la relación por parte de la Sociedad por causa no imputable al consejero ejecutivo.

Asimismo, para el Presidente y el Vicepresidente Primero, los compromisos anteriormente indicados se complementarán con aportaciones para mantener las condiciones previas de sus sistemas de previsión social como directivos.

El importe de las primas anuales será objeto de reporte en el Informe Anual de Remuneraciones.

4.1.3 Beneficios sociales

Los consejeros ejecutivos tendrán 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.
- Vehículo de empresa de acuerdo con las condiciones establecidas en la política de cesión de vehículos de MAPFRE.
- Seguro de decesos.
- Seguro de vida.
- Seguro de salud y chequeo médico.
- Programa de becas a hijos.
- Obsequio de Navidad y otros beneficios sociales que estén reflejados en el convenio colectivo de aplicación de MAPFRE, incluida la concesión de anticipos, en los términos establecidos en dicho convenio.

Adicionalmente, tal y como se ha descrito en el apartado 4.1.2 anterior, los consejeros ejecutivos, al igual que el resto de los empleados de la Sociedad, son beneficiarios del Plan de Pensiones del Sistema de Empleo de MAPFRE, de un seguro de ahorro y un seguro de ahorro mixto y de beneficios sociales y otras prestaciones, cuyas características principales se encuentran recogidas en el Convenio Colectivo de MAPFRE.

Los importes brutos anuales correspondientes a estos conceptos quedarán recogidos en el Informe Anual de Remuneraciones.

4.2 Retribución variable

4.2.1 Retribución variable a corto plazo

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

Esta retribución, de carácter dinerario en su totalidad, puede alcanzar, en términos anuales, para los consejeros ejecutivos, en 2025 un importe total de 3.720.452 euros brutos, correspondiendo 2.563.774 euros a la Sociedad, y 1.156.678 euros a otras sociedades del Grupo.

A continuación, se indica el desglose del incentivo *target* (100 por cien de consecución de objetivos), en términos anuales, para cada uno de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2025:

Cargo	Incentivo <i>target</i> en metálico (euros)
Presidente ejecutivo D. Antonio Huertas Mejías	825.000 €
Vicepresidente ejecutivo D. José Manuel Inchausti Pérez	507.048 €
Consejera ejecutiva D.ª María Elena Sanz Isla	374.153 €
Consejero ejecutivo D. Eduardo Pérez de Lema Holweg	372.091 €
Consejero ejecutivo D. José Luis Jiménez Guajardo-Fajardo	322.000 €

Este componente de la retribución variable a corto plazo para el ejercicio 2025 dependerá del grado de consecución del objetivo de beneficio neto consolidado anual de la Sociedad, conforme a la siguiente escala:

OBJETIVO RESULTADO DESPUÉS DE IMPUESTOS Y MINORITARIOS DE MAPFRE, S.A.	
% CUMPLIMIENTO (REAL SOBRE PRESUPUESTO)	% LIQUIDACION INCENTIVO
<50%	0%
≥ 50%	50%
≥ 80%	Proporcional
> 100%	100% + (2 x Exceso 100%)
≥ 125%	150%

El resultado de la aplicación de esta escala se ajustará en cinco puntos, al alza o a la baja, en caso de un cumplimiento mayor o igual a 0,25 puntos por encima o por debajo del objetivo establecido para el *Return on Equity* (ROE) de MAPFRE, S.A. El cumplimiento menor a 0,25 puntos por encima o por debajo de la meta de ROE tendrá efecto neutro en la liquidación final.

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

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

4.2.2 Retribución variable a medio y largo plazo

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

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

Dichos incentivos se abonarán parcialmente de forma dineraria y parcialmente mediante la entrega de acciones de MAPFRE, S.A., con sujeción a los requisitos establecidos en la legislación vigente. En cuanto a los incentivos a liquidar en acciones, MAPFRE podrá detraer el número de acciones necesarias para realizar el correspondiente ingreso a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (“IRPF”) o de cualquier otro impuesto que pudiera resultar de aplicación.

Plan de Incentivos a Medio y Largo Plazo (ILP 2022-2026)

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

El propósito del Plan de Incentivos 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 los 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 del periodo de medición de cada uno de los ciclos. Asimismo, para tener derecho al abono del incentivo será necesario permanecer en la compañía, como mínimo, el primer año completo en el periodo de medición de cada ciclo.

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 de al menos el 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 éstas.

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

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

Los objetivos del segundo ciclo (2023-2025) del Plan fueron aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, y están referidos a:

TSR	30%	<i>Total Shareholder Return (TSR) relativo (comparativa entre el TSR de MAPFRE y el TSR del Grupo de empresas que integran el Eurostoxx Insurance).</i>
ROE	30%	<i>Return on Equity (ROE) promedio.</i>
Ratio Combinado Global No Vida	20%	Ratio Combinado Global No Vida (promedio).
CSM	5%	Creación de valor Neto (CSM) según la normativa IFRS 17.
Objetivos ligados a la sostenibilidad	15%⁴	Cinco objetivos ligados a la sostenibilidad: (i) reducción huella de carbono, (ii) empleados con discapacidad, (iii) brecha salarial de género, (iv) proveedores homologados en sostenibilidad y (v) cartera de inversión calificada con criterios de sostenibilidad.

El importe máximo que podrán percibir los consejeros ejecutivos para el segundo ciclo (2023-2025) del Plan es de un 140 por cien del incentivo *target* (100% de consecución de objetivos).

⁴ La ponderación es la misma para cada objetivo y en su conjunto es del 15%.

El incentivo *target* en efectivo y el número *target* de acciones a entregar a cada uno de los consejeros ejecutivos por el ciclo completo y para una consecución del 100 por cien del incentivo para el segundo ciclo (2023-2025) del Plan es el siguiente:

Cargo	Incentivo <i>target</i> en metálico (euros)	Incentivo <i>target</i> en acciones de MAPFRE (número de acciones)
Presidente ejecutivo D. Antonio Huertas Mejías	337.500 €	186.981
Vicepresidente ejecutivo D. José Manuel Inchausti Pérez	206.250 €	114.266
Consejera ejecutiva D.ª María Elena Sanz Isla	131.250 €	72.715
Consejero ejecutivo D. Eduardo Pérez de Lema Holweg	150.000 €	83.102
Consejero ejecutivo D. José Luis Jiménez Guajardo-Fajardo	131.250 €	72.715

A continuación, se detallan las escalas de logro de cada uno de los objetivos correspondientes al segundo ciclo 2023-2025:

Métrica	Ponderación	Escala de consecución
TSR	30%	<ul style="list-style-type: none"> Si el cumplimiento es inferior a 40 puntos porcentuales a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 0 por cien. Si el cumplimiento es superior o igual a 40 puntos porcentuales a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 50 por cien. Si el cumplimiento es superior o igual a 20 puntos porcentuales a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 60 por cien. Si el cumplimiento es superior o igual a 10 puntos porcentuales a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 80 por cien. Si el cumplimiento es superior o igual a la meta, el grado de cumplimiento será del 100 por cien. Si el TSR de MAPFRE mejora o iguala el comportamiento de <i>Eurostoxx Insurance</i>, el grado de cumplimiento será del 150 por cien.
ROE	30%	<ul style="list-style-type: none"> Si el cumplimiento es inferior a 1 punto porcentual a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 0 por cien. Si el cumplimiento es superior o igual a 1 punto porcentual a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 30 por cien. Si el cumplimiento es superior o igual a 0,5 puntos porcentuales a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 50 por cien. Si el cumplimiento es superior o igual a la meta, el grado de cumplimiento será del 100 por cien. Si el cumplimiento es superior o igual a 0,5 puntos porcentuales al alza de la meta, el grado de cumplimiento será del 120 por cien. Si el cumplimiento es superior o igual a 1 punto porcentual al alza de la meta, el grado de cumplimiento será del 150 por cien.
Ratio Combinado Global No Vida	20%	<ul style="list-style-type: none"> Si el cumplimiento es superior a 0,5 puntos porcentuales al alza de la meta, el grado de cumplimiento será del 0 por cien. Si el cumplimiento es inferior o igual a 0,5 puntos porcentuales al alza de la meta, el grado de cumplimiento será del 50 por cien. Si el cumplimiento es inferior o igual a la meta, el grado de cumplimiento será del 100 por cien. Si el cumplimiento es inferior o igual a 0,5 puntos porcentuales a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 120 por cien. Si el cumplimiento es inferior o igual a 1 punto porcentual a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 150 por cien.
CSM	5%	En caso de cumplirse o superarse el objetivo, el grado de consecución será de un 100 por cien. En caso contrario, no se liquidará la parte del incentivo correspondiente a este objetivo.
Reducción huella de carbono	3%	<ul style="list-style-type: none"> Si el cumplimiento es superior o igual al 80 por cien de la meta, el grado de cumplimiento es proporcional con un límite del 100 por cien. Si el cumplimiento es inferior que el 80 por cien de la meta no se liquidará la parte del incentivo correspondiente a este objetivo.
Empleados con discapacidad	3%	En caso de cumplirse el objetivo, el grado de consecución será de un 100 por cien. En caso contrario, no se liquidará la parte del incentivo correspondiente a este objetivo.
Brecha salarial de género	3%	En caso de cumplirse el objetivo, con un valor de tolerancia de un punto porcentual, el grado de consecución será de un 100 por cien. En caso contrario, no se liquidará la parte del incentivo correspondiente a este objetivo.
Proveedores homologados en sostenibilidad	3%	El objetivo se entenderá cumplido de acuerdo con la siguiente escala: menos de 90 por cien, 0 por cien; mayor o igual a 90 por cien, proporcional, con un límite del 100 por cien.
Cartera de inversión calificada con criterios de sostenibilidad	3%	El objetivo se medirá teniendo en cuenta la siguiente escala: menos de 90 por cien de la cartera, 0 por cien; mayor o igual a 90 por cien de la cartera, mismo porcentaje de cumplimiento; mayor o igual a 95 por cien, cumplimiento del 100 por cien.
	100%	

Los objetivos del tercer ciclo (2024-2026) del Plan fueron aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, y están referidos a:

TSR	30%	<i>Total Shareholder Return (TSR) relativo (comparativa entre el TSR de MAPFRE y el TSR del Grupo de empresas que integran el Eurostoxx Insurance).</i>
ROE	25%	<i>Return on Equity (ROE) promedio.</i>
Ratio Combinado Global No Vida	25%	Ratio Combinado Global No Vida (promedio).
CSM	5%	Creación de valor Neto (CSM) según la normativa IFRS 17.
Objetivos ligados a la sostenibilidad	15%⁵	Cinco objetivos ligados a la sostenibilidad: (i) reducción huella de carbono, (ii) brecha salarial de género, (iii) proveedores homologados en sostenibilidad, (iv) cartera de inversión calificada con criterios de sostenibilidad y (v) mejora en la puntuación de los principales índices de sostenibilidad.

El importe máximo que podrán percibir los consejeros ejecutivos para el tercer ciclo (2024-2026) del Plan es de un 140 por cien del incentivo *target* (100% de consecución de objetivos).

A continuación, se indica el incentivo *target* en efectivo y el número *target* de acciones a entregar a cada uno de los consejeros ejecutivos por el ciclo completo, para una consecución del 100 por cien del incentivo correspondiente al tercer ciclo 2024-2026:

Cargo	Incentivo <i>target</i> en metálico (euros)	Incentivo <i>target</i> en acciones de MAPFRE (número de acciones)
Presidente ejecutivo D. Antonio Huertas Mejías	337.500 €	170.567
Vicepresidente ejecutivo D. José Manuel Inchausti Pérez	243.750 €	123.187
Consejera ejecutiva D.ª María Elena Sanz Isla	168.750 €	85.283
Consejero ejecutivo D. Eduardo Pérez de Lema Holweg	168.750 €	85.283
Consejero ejecutivo D. José Luis Jiménez Guajardo-Fajardo	150.000 €	75.807

⁵ La ponderación es la misma para cada objetivo y en su conjunto es del 15%.

A continuación, se detallan las escalas de logro de cada uno de los objetivos correspondientes al tercer ciclo 2024-2026:

Métrica	Ponderación	Escala de consecución
TSR	30%	<ul style="list-style-type: none"> Si el cumplimiento es inferior a 40 puntos porcentuales a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 0 por cien. Si el cumplimiento es superior o igual a 40 puntos porcentuales a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 50 por cien. Si el cumplimiento es superior o igual a 20 puntos porcentuales a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 60 por cien. Si el cumplimiento es superior o igual a 10 puntos porcentuales a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 80 por cien. Si el cumplimiento es superior o igual a la meta, el grado de cumplimiento será del 100 por cien. Si el TSR de MAPFRE mejora o iguala el comportamiento de <i>Eurostoxx Insurance</i>, el grado de cumplimiento será del 150 por cien.
ROE	25%	<ul style="list-style-type: none"> Si el cumplimiento es inferior a 1 punto porcentual a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 0 por cien. Si el cumplimiento es superior o igual a 1 punto porcentual a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 30 por cien. Si el cumplimiento es superior o igual a 0,5 puntos porcentuales a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 50 por cien. Si el cumplimiento es superior o igual a la meta, el grado de cumplimiento será del 100 por cien. Si el cumplimiento es superior o igual a 0,5 puntos porcentuales al alza de la meta, el grado de cumplimiento será del 120 por cien. Si el cumplimiento es superior o igual a 1 punto porcentual al alza de la meta, el grado de cumplimiento será del 150 por cien.
Ratio Combinado Global No Vida	25%	<ul style="list-style-type: none"> Si el cumplimiento es superior a 0,5 puntos porcentuales al alza de la meta, el grado de cumplimiento será del 0 por cien. Si el cumplimiento es inferior o igual a 0,5 puntos porcentuales al alza de la meta, el grado de cumplimiento será del 50 por cien. Si el cumplimiento es inferior o igual a la meta, el grado de cumplimiento será del 100 por cien. Si el cumplimiento es inferior o igual a 0,5 puntos porcentuales a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 120 por cien. Si el cumplimiento es inferior o igual a 1 punto porcentual a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 150 por cien.
CSM	5%	En caso de cumplirse o superarse el objetivo, el grado de consecución será de un 100 por cien. En caso contrario, no se liquidará la parte del incentivo correspondiente a este objetivo.
Reducción en huella de carbono	3%	<ul style="list-style-type: none"> Si el cumplimiento es superior o igual al 80 por cien de la meta, el grado de cumplimiento es proporcional con un límite del 100 por cien. Si el cumplimiento es inferior que el 80 por cien de la meta no se liquidará la parte del incentivo correspondiente a este objetivo.
Brecha salarial de género	3%	En caso de cumplirse el objetivo, con un valor de tolerancia de un 1 punto porcentual, el grado de consecución será de un 100 por cien. En caso contrario, no se liquidará la parte del incentivo correspondiente a este objetivo.
Proveedores homologados en sostenibilidad	3%	El objetivo se entenderá cumplido de acuerdo con la siguiente escala: menos de 90 por cien, 0 por cien; mayor o igual a 90 por cien, proporcional, con un límite del 100 por cien.
Cartera de inversión calificada con criterios de sostenibilidad	3%	El objetivo se medirá teniendo en cuenta la siguiente escala: menos de 90 por cien de la cartera, 0 por cien; mayor o igual a 90 por cien de la cartera, mismo porcentaje de cumplimiento; mayor o igual a 95 por cien, cumplimiento del 100 por cien.
Mejora en la puntuación de los principales índices de sostenibilidad	3%	Cuando el resultado sea igual al objetivo, el grado de consecución será de un 100 por cien. Si el resultado supone dos tercios del objetivo, el grado de consecución será del 70 por cien. Si el resultado supone un tercio del objetivo, el grado de consecución será del 30 por cien.
	100%	

Plan de Incentivos a Largo Plazo (ILP 2025-2029)

El Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, ha aprobado el 11 de febrero de 2025 un plan de incentivos a largo plazo de carácter extraordinario, no consolidable y plurianual, en el que participan los directivos clave del Grupo MAPFRE, incluidos los consejeros ejecutivos. El propósito del ILP 2025-2029 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 ILP 2025-2029 está compuesto por tres ciclos solapados con un periodo de medición de objetivos de tres años de duración cada uno: 2025-2027, 2026-2028 y 2027-2029.

La percepción del incentivo está vinculada 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 del periodo de medición de cada uno de los ciclos. Asimismo, para tener derecho al abono del incentivo será necesario permanecer en la compañía, como mínimo, el primer año completo en el periodo de medición del ciclo.

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 de, al menos, el 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 éstas.

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

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

Los objetivos del primer ciclo (2025-2027) están referidos a:

TSR	30%	<i>Total Shareholder Return (TSR) relativo (comparativa entre el TSR de MAPFRE y el TSR del Grupo de empresas que integran el Eurostoxx Insurance.</i>
ROE	25%	<i>Return on Equity (ROE) promedio.</i>
Ratio Combinado Global No Vida	25%	Ratio Combinado Global No Vida (promedio).
CSM	5%	Creación de valor Neto (CSM) según la normativa IFRS 17.
Objetivos ligados a la sostenibilidad	15%⁶	Tres objetivos ligados a la sostenibilidad: (i) reducción huella de carbono, (ii) representación de mujeres en el nivel de dirección y (iii) cartera de inversión calificada con criterios de sostenibilidad.

⁶ La ponderación es la misma para cada objetivo y en su conjunto es del 15%.

El importe máximo que podrán percibir los consejeros ejecutivos es de un 140 por cien del incentivo *target* (100 % de consecución de objetivos).

El incentivo *target* en efectivo y el número de acciones *target* a entregar a cada uno de los consejeros ejecutivos para una consecución del 100 por cien del ILP 2025-2029 para el primer ciclo 2025-2027 es el siguiente:

Cargo	Incentivo <i>target</i> en metálico (euros)	Incentivo <i>target</i> en acciones de MAPFRE (número de acciones)
Presidente ejecutivo D. Antonio Huertas Mejías	281.250 €	114.097
Vicepresidente ejecutivo D. José Manuel Inchausti Pérez	184.375 €	74.797
Consejera ejecutiva D.ª María Elena Sanz Isla	131.250 €	53.245
Consejero ejecutivo D. Eduardo Pérez de Lema Holweg	131.250 €	53.245
Consejero ejecutivo D. José Luis Jiménez Guajardo-Fajardo	131.250 €	53.245

A continuación, se detallan las escalas de logro de cada uno de los objetivos correspondientes al primer ciclo 2025-2027:

Métrica	Ponderación	Escala de consecución
TSR	30%	<ul style="list-style-type: none"> Si el cumplimiento es inferior a 30 puntos porcentuales a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 0 por cien. Si el cumplimiento es superior o igual a 30 puntos porcentuales a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 50 por cien. Si el cumplimiento es superior o igual a 20 puntos porcentuales a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 60 por cien. Si el cumplimiento es superior o igual a 10 puntos porcentuales a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 80 por cien. Si el cumplimiento es superior o igual a la meta, el grado de cumplimiento será del 100 por cien. Si el TSR de MAPFRE mejora o iguala el comportamiento de <i>Eurostoxx Insurance</i>, el grado de cumplimiento será del 150 por cien.
ROE	25%	<ul style="list-style-type: none"> Si el cumplimiento es inferior a 1 punto porcentual a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 0 por cien. Si el cumplimiento es superior o igual a 1 punto porcentual a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 50 por cien. Si el cumplimiento es superior o igual a 0,5 puntos porcentuales a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 75 por cien. Si el cumplimiento es superior o igual a la meta, el grado de cumplimiento será del 100 por cien. Si el cumplimiento es superior o igual a 0,5 puntos porcentuales al alza de la meta, el grado de cumplimiento será del 120 por cien. Si el cumplimiento es superior o igual a 1 punto porcentual al alza de la meta, el grado de cumplimiento será del 150 por cien.

Métrica	Ponderación	Escala de consecución
Ratio Combinado Global No Vida	25%	<ul style="list-style-type: none"> • Si el cumplimiento es superior a 0,5 puntos porcentuales al alza de la meta, el grado de cumplimiento será del 0 por cien. • Si el cumplimiento es inferior o igual a 0,5 puntos porcentuales al alza de la meta, el grado de cumplimiento será del 50 por cien. • Si el cumplimiento es inferior o igual a la meta, el grado de cumplimiento será del 100 por cien. • Si el cumplimiento es inferior o igual a 0,5 puntos porcentuales a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 120 por cien. • Si el cumplimiento es inferior o igual a 1 punto porcentual a la baja de la meta, el grado de cumplimiento será del 150 por cien.
CSM	5%	En caso de cumplirse o superarse el objetivo, el grado de consecución será de un 100 por cien. En caso contrario, no se liquidará la parte del incentivo correspondiente a este objetivo.
Reducción huella de carbono	5%	<ul style="list-style-type: none"> • Si el cumplimiento es superior o igual al 80 por cien de la meta, el grado de cumplimiento es proporcional con un límite del 100 por cien. • Si el cumplimiento es inferior que el 80 por cien de la meta no se liquidará la parte del incentivo correspondiente a este objetivo.
Representación de mujeres en el nivel de dirección	5%	<ul style="list-style-type: none"> • Para un cumplimiento, aproximadamente, inferior al 95 por cien del objetivo, no se liquidará la parte del incentivo correspondiente a este objetivo. • Para un cumplimiento, aproximadamente, superior o igual al 95 por cien del objetivo, el grado de cumplimiento será del 50 por cien. • Para un cumplimiento, aproximadamente, superior o igual al 98 por cien del objetivo, el grado de cumplimiento será del 75 por cien. • Para un cumplimiento, superior o igual al 100 por cien del objetivo, el grado de cumplimiento será del 100 por cien.
Cartera de inversión calificada con criterios de sostenibilidad	5%	El objetivo se medirá teniendo en cuenta la siguiente escala: menos de 90 por cien de la cartera, 0 por cien; mayor o igual a 90 por cien de la cartera, mismo porcentaje de cumplimiento; mayor o igual a 95 por cien, cumplimiento del 100 por cien.
	100%	

En un supuesto de cumplimiento máximo de los objetivos del primer ciclo 2025-2027: (i) el importe en efectivo podría alcanzar un importe total de 1.203.125 euros brutos, de los cuales 835.625 euros corresponden a la Sociedad y 367.500 euros a otras sociedades del Grupo; y (ii) el número de acciones a entregar a los consejeros ejecutivos podría alcanzar un total de 488.081 acciones, de las cuales 338.995 acciones corresponden a la Sociedad y 149.086 acciones a otras sociedades del Grupo.

4.2.3 Disposiciones comunes

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

De conformidad con los principios enunciados en esta Política, se aplicarán los siguientes mecanismos para la fijación de los componentes variables de la remuneración:

a) Proporción entre componentes fijos y variables

Los componentes fijos y variables de la remuneración deben equilibrarse de tal forma que el componente fijo constituya una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que pueda aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, hasta el punto de ser posible no pagar estos últimos.

Para evitar una asunción excesiva de riesgos, de acuerdo con la normativa sectorial de aplicación a las entidades aseguradoras, el porcentaje del componente variable respecto de la remuneración fija tenderá a no superar el 100 por cien.

b) Componente diferido de la retribución variable

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

Durante el periodo de diferimiento la remuneración diferida se percibirá de manera proporcional.

c) Ajustes *ex-post* sobre la retribución variable

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

Cláusulas de reducción (“*malus*”)

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

1. Una reformulación de las cuentas anuales que no provenga de un cambio normativo y siempre que, de acuerdo con la misma, resulte una retribución variable a liquidar nula o inferior a la inicialmente devengada de acuerdo con el modelo de retribución variable. A este respecto, se entenderá que ha ocurrido esta circunstancia cuando el auditor de cuentas de la Sociedad introduzca salvedades en su informe que minoren los resultados con los que estuviera relacionada la retribución variable pendiente de pago.
2. El devengo de la retribución variable se alcanzó como consecuencia, directa o indirecta, de:
 - a) Actuaciones fraudulentas por parte del consejero ejecutivo.
 - b) Actuaciones del consejero ejecutivo que causen un daño grave a la Sociedad, interviniendo culpa o negligencia.
 - c) Actuaciones del consejero ejecutivo de incumplimiento grave y doloso de normas que le resulten de aplicación.

Los supuestos de aplicación de la cláusula *malus* se podrán modificar, ampliar o adaptar en función de la regulación vigente en cada momento o en caso de que lo estime oportuno el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

Cláusulas de recuperación (“clawback”)

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

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

4.2.4 Proporción relativa de los elementos retributivos

La retribución de los consejeros ejecutivos guarda una proporción entre la remuneración fija y la variable acorde con los principios establecidos en la normativa de aplicación a las entidades aseguradoras.

Los consejeros ejecutivos pueden no percibir algunos componentes de la retribución variable en caso de que no se alcancen los umbrales mínimos de cumplimiento de los objetivos establecidos.

El peso de la retribución variable “*target*” (suma de (i) la retribución variable a corto plazo, (ii) la retribución variable a medio y largo plazo anualizada y (iii) la parte variable de los sistemas de ahorro a largo plazo) sobre 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) de los consejeros ejecutivos en 2025 es el siguiente:

Cargo	% retribución variable/ retribución fija
Presidente ejecutivo D. Antonio Huertas Mejías	99,83%
Vicepresidente ejecutivo D. José Manuel Inchausti Pérez	71,09%
Consejera ejecutiva D.ª María Elena Sanz Isla	74,41%
Consejero ejecutivo D. Eduardo Pérez de Lema Holweg	76,32%
Consejero ejecutivo D. José Luis Jiménez Guajardo-Fajardo	98,93%

4.3 Otras condiciones principales de los contratos

A continuación, se describen de forma resumida las principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos:

Duración	<p>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 la reanudación de la relación contractual previa al nombramiento como tal, en suspenso.</p> <p>A excepción del contrato del consejero ejecutivo D. José Luis Jiménez Guajardo-Fajardo, los contratos que regulan la relación previa entre los consejeros ejecutivos y la Sociedad establecen la finalización de la misma el día 1 de enero del año siguiente a aquel en el que el consejero ejecutivo cumpla la edad de 60 años, salvo prórrogas anuales a iniciativa de la empresa hasta, como máximo, la fecha en la que el directivo cumpla, conforme a la legislación laboral, la edad de acceso a la jubilación.</p>
Exclusividad	La dedicación deberá ser exclusiva.
Pacto de no competencia post-contractual	No existen condiciones contractuales relativas a pactos o acuerdos de no concurrencia post-contractual y permanencia.
Indemnizaciones	<p>En el supuesto de cese de la condición de consejero, una vez reanudada la relación laboral especial de alta dirección, si 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.</p> <p>La extinción 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.</p> <p>La resolución 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.</p> <p>La extinción de la relación previa no conllevará por sí misma derecho económico alguno, salvo que la empresa optase por no prorrogar el contrato antes de que el directivo cumpla, conforme a la legislación laboral, la edad de acceso a la jubilación. En ese caso el directivo percibiría una indemnización de hasta una mensualidad por el número de meses que resten hasta la fecha en la que cumpla 65 años de edad. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para D. José Luis Jiménez Guajardo-Fajardo.</p>

5. EXCEPCIONES TEMPORALES A LA POLÍTICA

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

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

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

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

6. PROCESO DE REVISIÓN, DETERMINACIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

6.1 Consejo de Administración

El Consejo de Administración se encuentra facultado para adoptar las decisiones relativas a las remuneraciones de los consejeros, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas.

Partiendo de la cantidad máxima anual fijada y aprobada por la Junta General de Accionistas en concepto de retribución de los consejeros en su condición de tales, corresponde al Consejo de Administración la fijación individual de la remuneración, previo informe del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

Asimismo, corresponde al Consejo de Administración la determinación individual de la remuneración de cada consejero por el desempeño de las funciones ejecutivas que tenga atribuidas, de conformidad con lo previsto en su contrato y en la Política de Remuneraciones, previo informe del Comité de Nombramientos y Retribuciones, así como la aprobación de sus contratos con la Sociedad.

Sin perjuicio de lo anterior, el Consejo de Administración tendrá, en todo caso, las competencias relativas a la Política de Remuneraciones de los Consejeros que le atribuyen la Ley de Sociedades de Capital, los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración.

6.2 Comité de Nombramientos y Retribuciones

El Comité de Nombramientos y Retribuciones tiene la responsabilidad de proponer al Consejo de Administración, para su aprobación, la retribución individual de los consejeros, así como el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones, que el Consejo de Administración someterá a votación de la Junta General de Accionistas, con carácter consultivo.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones elabora el informe previo para la aprobación por el Consejo de Administración de la retribución variable a corto plazo de cada consejero ejecutivo y evalúa al término del ejercicio el grado de cumplimiento de los objetivos.

Asimismo, el Comité de Nombramientos y Retribuciones propone al Consejo de Administración, para su aprobación, la retribución individual de los consejeros ejecutivos y, en su caso, de los externos, por el desempeño de funciones distintas a las de mero consejero y demás condiciones de sus contratos.

Adicionalmente, el Comité de Nombramientos y Retribuciones propone al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Consejeros (para su elevación, en su caso, a la Junta General de Accionistas, que es el órgano encargado de su aprobación), así como la retribución individual y las demás condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

6.3 Otras áreas de la Sociedad

Las siguientes áreas de la Sociedad participan en el proceso de determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros:

- El área de Auditoría Interna participa en el control y el seguimiento de la Política.
- El área de Personas y Organización y Secretaría General participan en el diseño de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, asesoran sobre los requerimientos normativos y regulatorios y sobre la gestión de eventuales conflictos de interés que puedan surgir, y proponen la Política al Comité de Nombramientos y Retribuciones, así como sus modificaciones posteriores.

7. VIGENCIA

Esta Política entrará en vigor en la fecha en que se apruebe por la Junta General de Accionistas, y se aplicará desde su aprobación en 2025 y durante los ejercicios 2026, 2027 y 2028. Cualquier modificación o sustitución de la Política durante su vigencia requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme a lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital.

En todo caso, esta Política se entenderá sin perjuicio de cualesquiera pagos que reciban los consejeros durante la vigencia de esta Política y que se correspondan con (i) cantidades derivadas de la retribución variable devengada en ejercicios anteriores o (ii) pagos pendientes de abono en supuestos de cese o de no renovación en el cargo de un consejero ejecutivo.

ANEXO

Acuerdo sobre entrega de acciones

De conformidad con lo indicado en el punto 4.2.2 de la presente Política, el Consejo de Administración, en su reunión del 11 de febrero de 2025, acordó aprobar, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, un Plan de Incentivos a Largo Plazo de carácter extraordinario, no consolidable y plurianual del que forman parte los directivos clave del Grupo MAPFRE, incluidos los consejeros ejecutivos (ILP 2025-2029).

Para permitir su aplicación, se solicita expresamente a la Junta General de Accionistas autorización para entregar acciones de la compañía a los beneficiarios de dicho plan, de las que hasta un máximo de 1.464.243 acciones podrán ser entregadas a los consejeros ejecutivos. La Sociedad podrá destinar a la cobertura de las acciones indicadas aquellas que componen o compongan su autocartera o bien recurrir a otro sistema financiero adecuado que determine la Sociedad.