

Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros

2025

El presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros (el "Informe") incluye la descripción de los distintos componentes retributivos percibidos en 2025 por los consejeros de MAPFRE, S.A. ("Mapfre", la "Sociedad", o la "Compañía" indistintamente) así como los que percibirán durante el ejercicio 2026, todo ello en el marco de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2028 de la sociedad aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 14 de marzo de 2025.

El Informe ha sido elaborado en formato de libre diseño, de acuerdo con la habilitación normativa comprendida en la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV, si bien su contenido respeta el mínimo establecido en la normativa de aplicación, y se acompaña del Anexo estadístico normalizado.

El Consejo de Administración de Mapfre ha aprobado, en su sesión de 11 de febrero de 2026, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la "Comisión de Nombramientos y Retribuciones", la "Comisión", o la "CNR", indistintamente), el presente Informe correspondiente al ejercicio 2025. Está previsto que este Informe se someta al voto consultivo de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas como punto separado del orden del día.

ÍNDICE:

Apartados	Página
1. Carta de la Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones	2
2. Resumen de la Remuneración	3
3. Política de Remuneraciones en 2026	9
4. Política de Remuneraciones en 2025	17
5. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones en 2025	22
6. Procedimientos y órganos de la Compañía involucrados en la política de remuneraciones y sus condiciones	25
7. Coherencia con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Compañía	26
8. Anexo estadístico - Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV	27

1. CARTA DE LA PRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

Como Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Mapfre, es un honor para mí presentar el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros ("IAR") correspondiente al ejercicio 2025.

Compromiso renovado con la transparencia

Este año marca un hito significativo en el compromiso de Mapfre con la transparencia y el buen gobierno corporativo. Por primera vez, se presenta este informe en formato libre, lo que permite ofrecer una visión más clara, accesible y completa de la política y prácticas retributivas de Mapfre. Este avance en transparencia refleja la voluntad de facilitar la comprensión y el escrutinio de las decisiones en materia de remuneración.

Asimismo, se ha reforzado sustancialmente la información sobre la retribución variable, tanto en su vertiente ex-ante —los criterios, métricas y objetivos establecidos al inicio del ejercicio— como en los importes devengados durante el año. La CNR cree firmemente que esta mayor granularidad informativa fortalece la confianza con sus accionistas y el resto de grupos de interés.

Cómo hemos definido nuestra Política de Remuneraciones

La estrategia retributiva, reflejada en este informe, está alineada con los objetivos a largo plazo de Mapfre y con los más exigentes estándares regulatorios y de gobierno corporativo. De esta forma, la Política de Remuneraciones de los Consejeros en vigor, aprobada por la Junta General de Accionistas de 2025, cuenta con las siguientes características fundamentales:

- Fomento de una gestión prudente de los riesgos:** A través del cumplimiento riguroso del marco regulatorio, la Política de Remuneraciones incorpora medidas que permiten reducir la exposición excesiva al riesgo, en línea con los requerimientos establecidos tanto por la *European Insurance and Occupational Pensions Authority* ("EIOPA") como por la Dirección General de Seguros ("normativa sectorial en material de remuneraciones"). Entre las medidas de ajuste al riesgo implementadas, se encuentran las siguientes:
 - Equilibrio prudente entre la parte fija y variable de la remuneración, que promueve una gestión responsable y sostenible del negocio asegurador.
 - Retribuciones variables con diferimiento parcial.
 - Cláusulas de ajuste ex-post (*malus* y *clawback*) aplicables a la remuneración variable.
 - Entrega en acciones de Mapfre, S.A. de una parte de la retribución variable a medio y largo plazo, sometidas a un periodo de retención.
- Alineación con la creación de valor sostenible:** Los sistemas de incentivos están diseñados para recompensar el desempeño que genera valor para los accionistas, clientes y demás grupos de interés, evitando comportamientos cortoplacistas o asunción de riesgos excesivos.
- Compromiso y permanencia:** Los sistemas de ahorro a largo plazo constituyen un componente significativo de la retribución total de los consejeros ejecutivos y han sido específicamente diseñados para fomentar la permanencia y el compromiso a largo plazo. En este sentido, gran parte de los derechos económicos de los consejeros ejecutivos están sujetos a que estos permanezcan en la Compañía hasta la fecha de jubilación. Además, estos sistemas de ahorro se instrumentan a través de pólizas de seguros gestionadas por el Grupo. Esta particularidad no solo refuerza la alineación estratégica, sino que también refleja la confianza de los consejeros ejecutivos en los productos y servicios que Mapfre ofrece a sus clientes.
- Opinión de nuestros accionistas:** Mapfre atribuye especial relevancia a los comentarios, recomendaciones y sugerencias formulados por sus accionistas, inversores institucionales y asesores de voto (*proxy advisors*). En el marco de su compromiso de escucha activa y permanente, la CNR mantiene con dichos grupos un diálogo continuo, estructurado y transparente, orientado, entre otros aspectos, a recabar su valoración sobre la política retributiva y a analizar, en su caso, las modificaciones que resulten oportunas.
- Alineación con las condiciones retributivas de nuestros directivos y empleados:** Las estructuras retributivas de los consejeros ejecutivos se encuentran alineadas con las del resto de empleados, tanto en la forma en que se siguen los principios retributivos, como en la mecánica del proceso de revisión salarial y diseño de los incentivos.
- Comparativa con la práctica de mercado:** La CNR, dentro de sus funciones de revisión de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, lleva a cabo análisis retributivos de competitividad externa para comprobar que los niveles retributivos de los consejeros se encuentran alineados con el mercado. Para la realización de este análisis se cuenta con asesoramiento externo de expertos en la materia.

Finalmente, quiero concluir agradeciendo a los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones por su compromiso constante, y muy especialmente a Dña. Catalina Miñarro Brugarolas, por su destacada labor y su firme compromiso con el buen gobierno y la mejora continua de las prácticas retributivas de Mapfre durante sus años como Presidenta de esta Comisión.

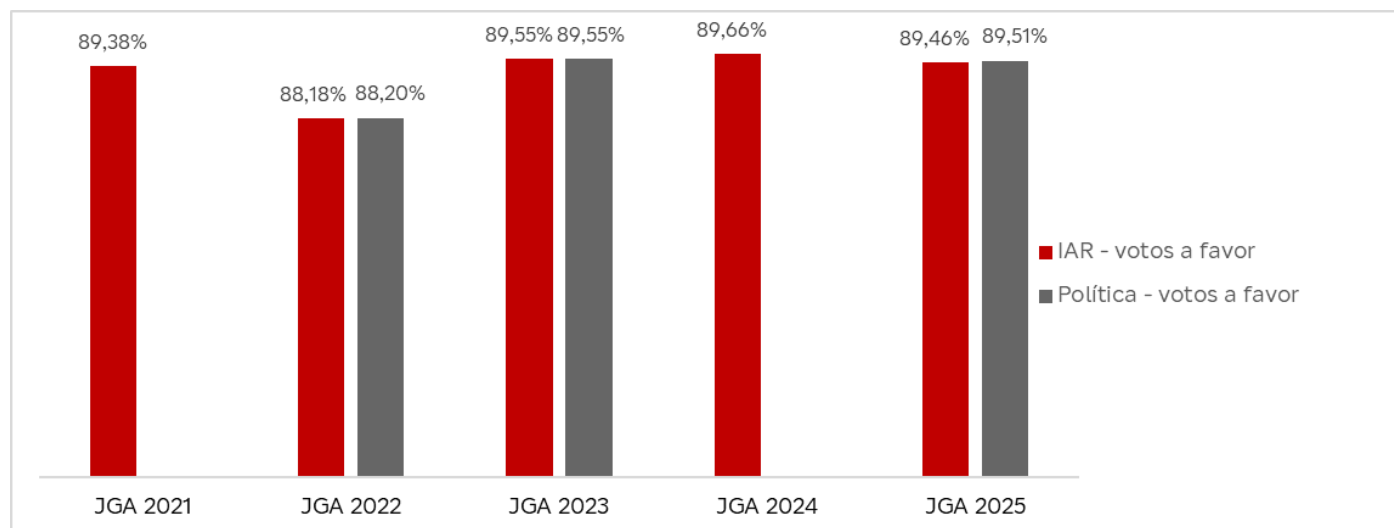


Ana Isabel Fernández Álvarez

2. RESUMEN DE LA REMUNERACIÓN

2.1. PROCESO DE DETERMINACIÓN DE LA POLÍTICA Y DIÁLOGO CON ACCIONISTAS

La Junta General de Accionistas de 2025 aprobó el IAR correspondiente al ejercicio 2024 (voto consultivo) y la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2028 con un 89,46% y 89,51% de votos a favor, respectivamente. En los últimos cinco años, los niveles de aprobación de estos documentos han sido los siguientes¹:



Con estos resultados, a lo largo del segundo semestre de 2025 y el primer mes de 2026 la CNR realizó un análisis en profundidad de todos los elementos retributivos de los consejeros ejecutivos y no ejecutivos, con el fin de dar respuesta a los comentarios recibidos en relación con el IAR y la Política. Para ello, se ha mantenido un diálogo constructivo y permanente con los accionistas, inversores institucionales y asesores de voto (*proxy advisors*).

Este proceso de escucha activa es un pilar fundamental del modelo de gobierno corporativo de Mapfre y, durante 2025, ha permitido identificar áreas de mejora y adoptar medidas concretas en respuesta a las inquietudes planteadas.

A continuación, se detallan los principales puntos de mejora identificados y las acciones implementadas por la Compañía, reflejadas a lo largo de este informe:

	Feedback recibido	Medidas adoptadas por Mapfre
Justificación de actualizaciones retributivas.	Necesidad de mayor justificación de la última actualización retributiva.	Este informe incluye un resumen del benchmarking realizado por la Compañía, que contextualiza el posicionamiento competitivo del paquete retributivo.
Transparencia sobre la determinación de la retribución variable devengada.	Insuficiente información sobre cómo se determina la remuneración variable devengada durante el ejercicio.	Se ha incrementado la información sobre el nivel de pago de los objetivos, los importes a devengar en el ejercicio, los importes devengados y consolidados que se incorporan en el Anexo estadístico, así como el detalle de las métricas y su ponderación.
Aportaciones a sistemas de ahorro a largo plazo.	Preocupación por el nivel de aportaciones a sistemas de ahorro.	A lo largo de este informe se desarrolla la filosofía retributiva de Mapfre, evidenciando que el nivel de Retribución Total Target es conservador.
Cláusula de circunstancias excepcionales temporales.	Preocupación por el alcance de la cláusula de excepciones temporales de la Política.	En el presente informe se incluye más información y contexto sobre en qué escenarios se podría aplicar dicha cláusula, sobre qué elementos retributivos y cuál sería el procedimiento de aprobación y supervisión a seguir.

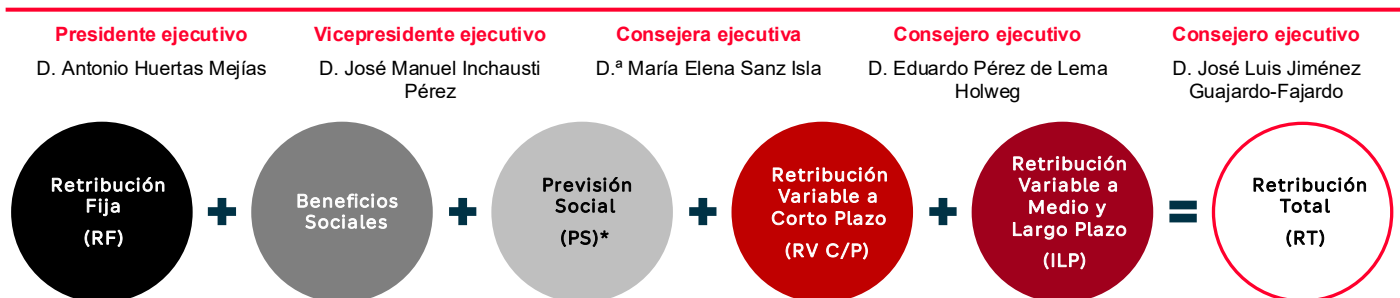
¹ El cálculo de los porcentajes de voto se ha llevado a cabo sobre el total de las acciones presentes y representadas en la Junta sin considerar la autocartera. Asimismo, en 2021 y 2024 no se informa de los votos en relación con la Política porque esta no se sometió a la Junta en dichos años.

2.2. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

I. POLÍTICA DE REMUNERACIONES APLICABLE EN 2026

Retribución Total Target anualizada (RTT) y *mix* retributivo 2026

Mapfre cuenta con 5 consejeros ejecutivos, que son beneficiarios de los siguientes elementos contemplados en la Política de Remuneraciones 2025-2028:

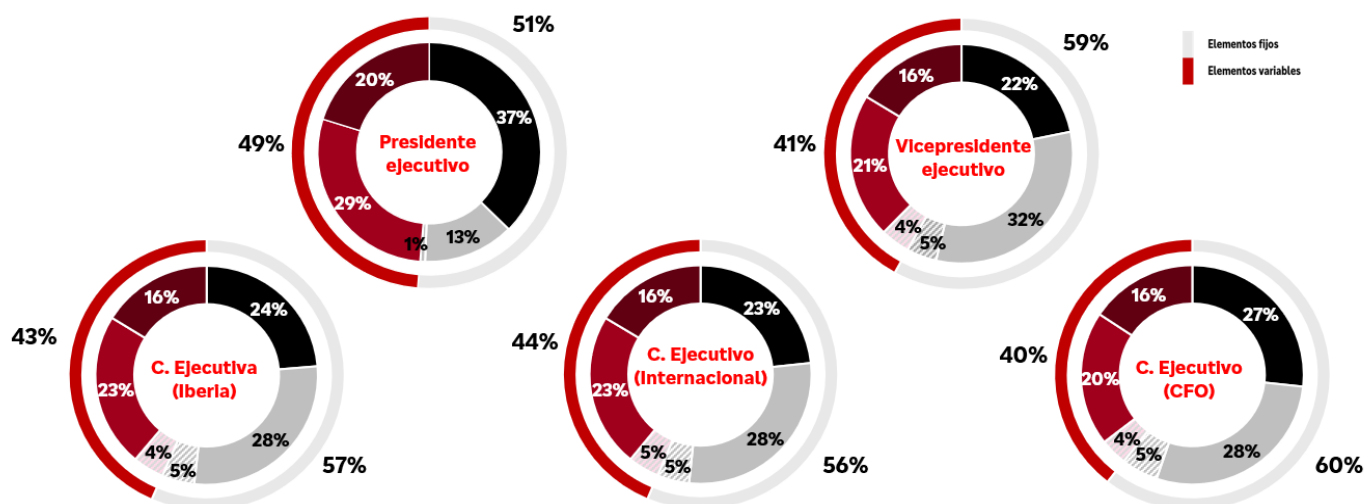


* Incluye las aportaciones con derechos económicos consolidados y no consolidados (desarrollo en la pág. 10).

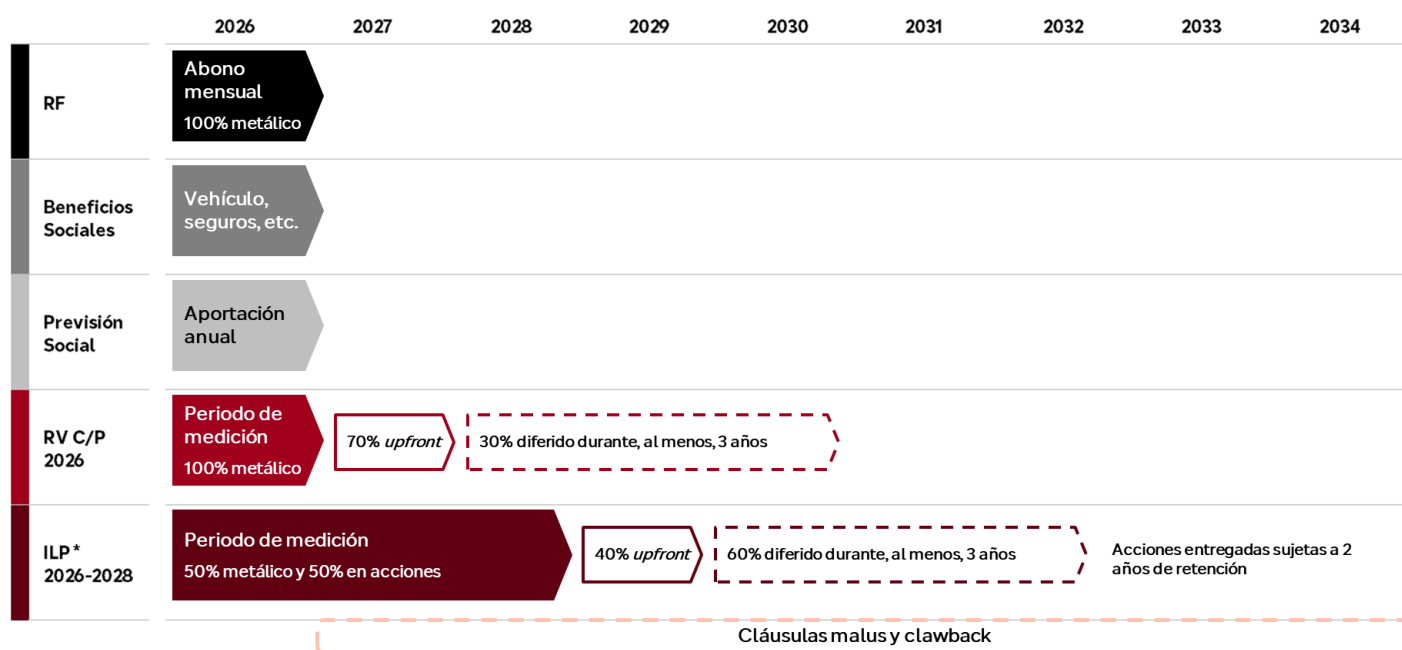
Miles de euros			Presidente ejecutivo	Vicepresidente Ejecutivo	C. Ejecutiva (Iberia)	C. Ejecutivo (Internacional)	C. Ejecutivo (CFO)
RF			1.114	546	421	411	469
Previsión Social	No consolidado	% RF	35%	146%	119%	122%	107%
		€	394	800	500	500	500
	Consolidado	% RF	2%	44%	41%	41%	36%
		€	22	238	172	170	171
RV C/P 2026	% RF	76%	98%	96%	98%	74%	
	€	850	537	404	402	348	
ILP Valor anualizado (ciclos en curso: 2024-2026, 2025-2027 y 2026-2028)	% RF	54%	75%	68%	70%	59%	
	€	600	408	288	288	275	
Retribución Total Target	Consolidado	€	2.585	1.731	1.285	1.270	1.263
	Total (*)		2.979	2.531	1.785	1.770	1.763

No se incluyen en la tabla y gráficos los beneficios sociales, dado su reducido importe y peso respecto de la Retribución Total Target. (desarrollo en la pág. 11).

(*) El total reflejado incluye los importes consolidados y no consolidados.



Esquema de devengo y abono de la retribución de los consejeros ejecutivos



(*) En esta tabla se refleja información sobre el ILP 2026-2028, pero conviene señalar que la retribución de los consejeros ejecutivos recoge también otros ciclos de ILP en vigor en el ejercicio 2026.

Principales características de los sistemas de retribución variable

RETRIBUCIÓN VARIABLE A CORTO PLAZO

Métricas 2026:

- 100% Beneficio Neto Consolidado anual.
- Modificador (+/-5 puntos porcentuales) vinculado al *Return on Equity* (ROE). No obstante, no supondrán ajustes las diferencias de cumplimiento al alza o a la baja menores a 0,25 puntos de la meta del ROE.

Funcionamiento:

- Nivel máximo: 155% del incentivo target.
- Concesión y entrega: 100% en metálico.
- Calendario de abono:
 - El 70% *upfront*, tras el cierre del ejercicio a cuyos resultados está vinculada.
 - Al menos, el 30% diferido durante un periodo mínimo de tres años, percibiéndose por tercios de forma proporcional.
 - Aplicación de cláusulas *malus* y *clawback* (ajustes ex-post).

INCENTIVO A MEDIO Y LARGO PLAZO

Métricas 2026-2028:

- 30% TSR relativo (Mapfre vs. *Eurostoxx Insurance*).
- 25% *Return on Equity* (ROE) promedio.
- 25% Ratio Combinado Global No Vida (promedio).
- 5% Creación de valor Neto (CSM) según la normativa IFRS 17.
- 15% Objetivos ligados a la sostenibilidad:
 - 5% reducción huella de carbono.
 - 5% representación de mujeres en el nivel de dirección.
 - 5% cartera de inversión calificada con criterios de ESG.

Funcionamiento:

- Nivel máximo: 140% del incentivo target.
- Periodo de medición de 3 años.
- Concesión y entrega: 50% en metálico y 50% en acciones
- Calendario de abono:
 - El 40% *upfront*, tras el cierre del ejercicio a cuyos resultados está vinculada.
 - Al menos el 60% diferido durante un periodo de tres años, percibiéndose por tercios de forma proporcional.
 - Aplicación de cláusulas *malus* y *clawback*.
 - Periodo de retención de acciones de 2 años desde la entrega.

II. REMUNERACIÓN DEVENGADA EN 2025

Desempeño de Mapfre en 2025

Los resultados obtenidos por Mapfre en 2025, con avances sólidos en las principales magnitudes financieras, creación de valor para el accionista y sostenibilidad, suponen una consolidación tras los excelentes resultados de 2024, y confirman el despliegue satisfactorio del Plan Estratégico 2024-2026.

A nivel financiero

El resultado de 2025, que ha mejorado respecto a 2024, se ha beneficiado de un aumento del resultado técnico de No Vida como consecuencia de las medidas técnicas implementadas, la buena marcha del negocio de Vida en las regiones más relevantes y una sólida aportación del resultado financiero.

Creación de valor para el accionista

Durante el año 2025 Mapfre ha seguido creando valor para sus accionistas. La cotización de la acción de Mapfre se incrementó un 75,1% mientras que los índices *Eurostoxx Insurance* e *IBEX 35* se revalorizaron un 26,7% y un 49,3%, respectivamente. El dividendo complementario de 2025 supone un nuevo incremento de la retribución a nuestros accionistas por quinta vez consecutiva en los últimos tres años, alcanzando un nuevo máximo histórico.

En materia de sostenibilidad

Mapfre ha mantenido sus niveles de excelencia, siendo reconocida por su compromiso con la sostenibilidad por las principales agencias de rating, entre las que destaca S&P, que incluye a Mapfre por séptimo año consecutivo en su prestigiosa publicación *Sustainability Yearbook*, y la serie de índices FTSE4Good.

Corporate Sustainability Assessment (S&P)

88/100

Entre las 10 mejores aseguradoras del mundo

FTSE4Good

4/5

Media de las empresas del sector asegurador analizadas: 3,2/5

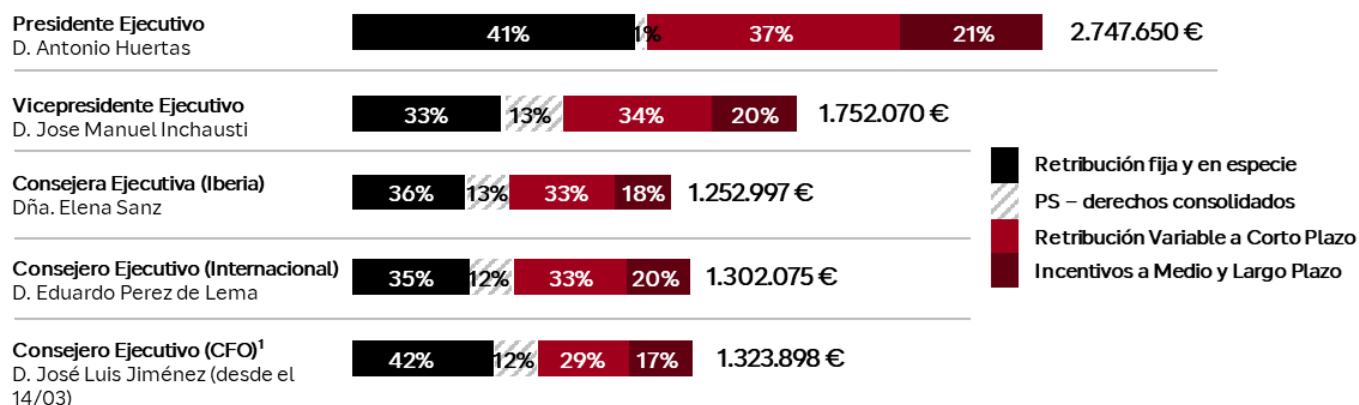
Nivel de pago por la consecución de los objetivos de la retribución variable en 2025

Con base en los resultados anteriores, el nivel de pago asociado a la consecución de los objetivos vinculados a la retribución variable por los consejeros ejecutivos en 2025 ha sido el siguiente:

	OBJETIVO	PESO	NIVEL DE PAGO		% PAGO PONDERADO
			Min. 0%	Target 100%	
RV C/P 2025	Resultado después de impuestos y minoritarios	100%		125,14%	125,14%
	ROE (modificador)	± 5pp		+5 pp	+5pp
					130,14%
ILP 2023-2025	TSR relativo	30%		150%	45%
	ROE (promedio)	30%		150%	45%
	Ratio Combinado Global No Vida (promedio)	20%		100%	20%
	CSM	5%		100%	5%
	Reducción huella de carbono	3%		100%	3%
	Empleados con discapacidad	3%		100%	3%
	Brecha salarial de género	3%		100%	3%
	Proveedores homologados en sostenibilidad	3%		100%	3%
	Cartera de inversión con criterios ESG	3%		100%	3%

Remuneración devengada y consolidada por los consejeros ejecutivos en 2025

A continuación, se muestra la Remuneración total devengada y consolidada en el ejercicio 2025 por los consejeros que a 31/12/2025 desarrollaban funciones ejecutivas, de acuerdo con las instrucciones de la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV:



¹ Retribución devengada y consolidada en el año completo 2025, incluida la devengada como directivo con carácter previo a su nombramiento como consejero el 14 de marzo de 2025 (desarrollo en la pág. 17). Se incluyen también retribuciones variables diferidas de años anteriores.

De acuerdo con el criterio de la CNMV, no se incluyen en el gráfico anterior las aportaciones a los planes de previsión social con derechos económicos no consolidados.

En relación con D. Fernando Mata Verdejo, que cesó como vicepresidente ejecutivo (CFO) el 14 de marzo de 2025, el apartado 4.1. y el Anexo Estadístico incluyen la remuneración devengada por este en el año 2025, incluyendo la indemnización por cese y la consolidación de los derechos de determinados sistemas de previsión social con motivo de la extinción de su relación.

2.3 REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS NO EJECUTIVOS

I. POLÍTICA DE REMUNERACIONES APLICABLE EN 2026

REMUNERACIÓN POR PERTENENCIA AL CONSEJO



Retribución Fija (€)	Presidente	Vocal	Vicepresidente - Consejera Independiente Coordinadora
Consejo de Administración	--	115.000	220.000
Comisión de Auditoría	70.000	50.000	--
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	65.000	43.000	--
Comisión de Riesgos, Sostenibilidad y Cumplimiento	73.000	52.000	--
Comisión Delegada*	--	10.000	--

*Adicionalmente, los miembros de la Comisión Delegada perciben 3.000 euros en concepto de dieta por asistencia a cada reunión.

Los consejeros con funciones ejecutivas no perciben retribución alguna por pertenencia al Consejo.

Por último, 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 las comisiones de sus respectivos Consejos de Administración. En el Informe Anual de Gobierno Corporativo puede encontrarse el detalle de la presencia de cada consejero de Mapfre, S.A. en consejos de filiales.

II. REMUNERACIÓN DEVENGADA EN 2025

Los importes efectivamente satisfechos en 2025 se incluyen en el Anexo Estadístico de este Informe.

2.4 ANÁLISIS DE LA COMPETITIVIDAD EXTERNA

I. CONSEJEROS EJECUTIVOS

Durante el ejercicio 2025, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha llevado a cabo un análisis de competitividad externa de la remuneración de los consejeros ejecutivos, contando para ello con la asistencia de Towers Watson (WTW). Para garantizar la comparabilidad y relevancia de este estudio, se han seleccionado como referencia (1) un conjunto de compañías cotizadas del IBEX-35 en las que, en términos de dimensión, Mapfre se sitúa entre la mediana y el percentil 75 y (2) un grupo de comparación europeo del sector asegurador en el que Mapfre se sitúa entre el percentil 25 y la mediana.



ibex-35

- Acciona
- Acciona Energía
- Acerinox
- Amadeus
- Banco Sabadell
- Banco Santander
- Bankinter
- BBVA
- Caixabank
- Cellnex
- Colonial SFL
- Enagás
- Endesa
- Ferrovial
- Fluidra
- Grifols
- IAG
- Iberdrola
- Indra
- Logista
- Merlin Properties
- Puig
- Redeia
- Repsol
- Sacyr
- Telefónica



Aseguradoras europeas

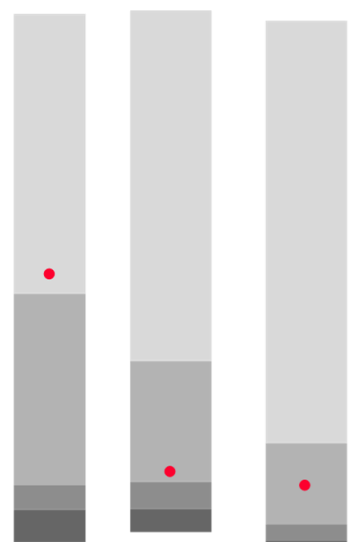
- Allianz
- Aviva
- AXA Group
- BUPA
- Direct Line Group
- Helvetia Versicherungen
- Munich Re Group
- Santalucia Seguros
- SCOR SE
- Swiss Reinsurance
- VidaCaixa
- Zurich Insurance Group

A continuación, se muestra el resultado del estudio realizado para el **Presidente Ejecutivo**.

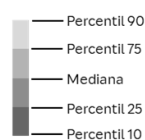


ibex-35

Dimensión de Mapfre vs grupo de comparación



Facturación Cap. Bursátil Total Activos

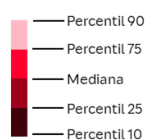


● Posicionamiento Mapfre

Benchmarking Presidente Ejecutivo



Retribución Total Target (RTT)

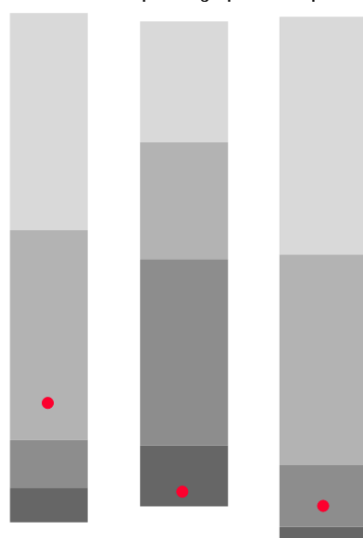


○ RTT del Presidente Ejecutivo

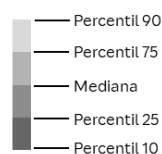


Aseguradoras europeas

Dimensión de Mapfre vs grupo de comparación



Facturación Cap. Bursátil Total Activos

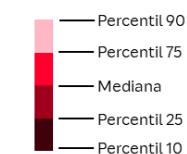


● Posicionamiento Mapfre

Benchmarking Presidente Ejecutivo



Retribución Total Target (RTT)



○ RTT del Presidente Ejecutivo

Los resultados del benchmarking confirman que la Retribución Total Target de los consejeros ejecutivos se posiciona alrededor de la mediana de los mercados de referencia. En algunos casos, como en el del Presidente, esta se sitúa sensiblemente por debajo de la mediana, lo que evidencia el compromiso de Mapfre con una retribución responsable y proporcionada.

Es importante destacar que, al considerar que una parte relevante de la Retribución Total Target se concede mediante aportaciones a sistemas de ahorro a largo plazo no consolidados —es decir, sujetos a pérdida en caso de no cumplirse las condiciones de permanencia—, se puede afirmar que la remuneración de los consejeros ejecutivos es competitiva pero ajustada. Este enfoque equilibra la necesidad de atraer y retener talento directivo de primer nivel con la responsabilidad fiduciaria hacia los accionistas y la prudencia que caracteriza la gestión en Mapfre.

II. CONSEJEROS NO EJECUTIVOS

El análisis de competitividad externa también se realizó respecto de la remuneración de los consejeros no ejecutivos. Las conclusiones de este estudio indican que la política de remuneraciones de Mapfre está alineada con los niveles observados en los grupos de comparación.

3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN 2026

3.1 NUESTRA FILOSOFÍA RETRIBUTIVA EN 2026

La Política de Remuneraciones 2025-2028, aprobada por la Junta General de accionistas en su reunión celebrada del 14 de marzo de 2025, contribuye a la estrategia empresarial, a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, creando 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.

En concreto, el sistema de remuneración de los consejeros se rige 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 gestión de riesgos, su perfil de riesgo, sus objetivos y sus prácticas de gestión de riesgos.
Óptima gestión del riesgo	La retribución estará alineada con una 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 ex-post	Posibilidad de ajustes ex-post 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 retributiva para puestos de igual valor.

En cumplimiento de la normativa aplicable en materia de remuneraciones a las entidades aseguradoras, así como a las mejores prácticas y recomendaciones en materia de gobierno corporativo, la Política cuenta con características y medidas concretas 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 y con las condiciones retributivas de los directivos y los empleados:

- El porcentaje del componente variable respecto de la remuneración fija tenderá a no superar el 100%, en línea con lo establecido por la normativa aplicable a las entidades aseguradoras y a las recomendaciones tanto de la EIOPA como de la Dirección General de Seguros.
- El pago de, al menos, el 30% de cualquier componente de la remuneración variable se diferirá durante un mínimo de tres años. La remuneración diferida se percibirá de manera proporcional. En la retribución a largo plazo, el diferimiento es de, al menos, un 60% durante tres años, y adicionalmente, 2 años de retención de las acciones desde su entrega.
- El 50% del Incentivo a Largo Plazo se concede y entrega en acciones de Mapfre, S.A.
- Las acciones entregadas a los consejeros ejecutivos derivadas de planes de Incentivo a Largo Plazo están sujetas a un periodo de retención de 2 años desde su entrega.
- El 100% de la retribución variable de los consejeros ejecutivos se encuentra sujeta a cláusulas de reducción (*malus*) y recuperación (*clawback*).
- En relación con las situaciones en las que pueda entrar en conflicto el interés de Mapfre y el interés personal de las personas sujetas a la Política de Remuneraciones, la política de gestión de conflictos de interés con altos cargos de representación y dirección de Mapfre establece que la persona afectada por una situación de conflicto de interés informará de ello al Consejo de Administración de Mapfre a través de su Secretario. El Consejo de Administración determinará la concurrencia, o no, del conflicto, y en caso afirmativo establecerá las medidas de protección del interés social que aconsejen las circunstancias, que deberán ser acatadas por los afectados.

3.2 POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS EN 2026

I. ELEMENTOS FIJOS

Retribución Fija 2026

Propósito	Establecer una remuneración base 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.				
Funcionamiento	La Retribución Fija bruta anual se abona mensualmente en metálico. Los consejeros ejecutivos no percibirán ninguna remuneración específica por su pertenencia al Consejo de Administración y/u otros Consejos de la Sociedad o a sus Comisiones, según se ha explicado y justificado anteriormente.				
Importes (€)	Presidente ejecutivo	Vicepresidente ejecutivo	Consejera ejecutiva (Iberia)	Consejero ejecutivo (Internacional)	Consejero ejecutivo (CFO)
	1.113.742	546.384	421.295	411.156	469.233
<p>La suma de estos importes supone un incremento del 4,62% respecto de la Retribución Fija abonada a estos consejeros ejecutivos en 2025. Este incremento responde a una combinación equilibrada de factores internos y externos. En primer lugar, el desempeño sostenido de Mapfre y de sus distintas unidades de negocio avala una actualización retributiva que reconozca la contribución continuada de los consejeros ejecutivos a estos resultados y el desarrollo en las responsabilidades asumidas en los respectivos puestos. En segundo lugar, el ajuste incorpora el impacto de la inflación en el periodo, garantizando que los niveles salariales mantengan su competitividad. Asimismo, el incremento se sitúa en línea con las referencias de mercado identificadas en el ejercicio de benchmarking, asegurando la alineación con las prácticas del sector asegurador.</p> <p>Adicionalmente, en línea con lo acordado con el resto de la plantilla, en 2026 se va a aplicar una regularización del 1,25% de la Retribución Fija correspondiente a 2025. Tal y como señala la Política de Remuneraciones, el Consejo de Administración, previa propuesta de la CNR, determina anualmente el importe individual de la retribución fija de los consejeros ejecutivos.</p>					

Plan de Previsión Social 2026

Propósito	Fomentar la implantación de modelos de ahorro para la jubilación, uno de los pilares fundamentales del negocio de la Sociedad.
Funcionamiento	<p>Los consejeros ejecutivos son beneficiarios de distintas fórmulas de Previsión Social, con las siguientes características fundamentales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 finalización de sus funciones, 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. <p>En este sentido, los consejeros ejecutivos no tienen reconocidos derechos indemnizatorios distintos de los derivados de sus relacionales 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.</p>
Importes	<p>Los consejeros ejecutivos son beneficiarios de los siguientes sistemas de previsión social:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 Mapfre ¹. 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. 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. 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. La concesión o revocación debe ser aprobada conforme a lo establecido en el Procedimiento aprobado al efecto por el Consejo de Administración, determinándose las aportaciones en función de los criterios de concesión aplicables, de las responsabilidades asumidas, o de lo previsto respecto de condiciones concedidas con anterioridad a la entrada en vigor del mentado procedimiento. 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. <p>En el caso del 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.</p>

1. 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").

Beneficios Sociales 2026

Propósito	Proporcionar beneficios competitivos establecidos con carácter general para la alta dirección de la Sociedad.
Funcionamiento	Los consejeros ejecutivos tienen derecho a los siguientes beneficios sociales y prestaciones establecidas con carácter general para la alta dirección de la Sociedad: (i) Compromisos por pensiones de aportación definida, (ii) vehículo de empresa de acuerdo con las condiciones establecidas en la práctica general de cesión de vehículos de Mapfre, (iii) seguro de decesos, (iv) seguro de vida, (v) seguro de salud y chequeo médico, (vi) programa de becas a hijos, (vii) obsequio de Navidad y otros beneficios recogidos en el convenio colectivo de aplicación de Mapfre, incluida la concesión de anticipos, en los términos establecidos en dicho convenio.
Importes	Está previsto que el importe máximo para los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2026 sea similar a la devengada en el ejercicio 2025.
Métricas	No aplica.

II. ELEMENTOS VARIABLES

Retribución Variable a Corto Plazo 2026

Propósito	Incentivar la consecución de objetivos anuales coherentes con la estrategia y alineados con los intereses de los accionistas.						
Funcionamiento	<p>El Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, estableció con fecha 11 de febrero de 2026 los objetivos aplicables a los consejeros ejecutivos para la Retribución Variable a Corto Plazo 2026, que se detallan más abajo.</p> <p>La Retribución Variable a Corto Plazo que corresponda se abonará íntegramente en metálico, conforme al siguiente calendario:</p> <ol style="list-style-type: none"> El 70% <i>upfront</i>, tras la finalización del cierre del ejercicio a cuyos resultados está vinculada. Al menos, el 30% diferido durante un periodo mínimo de tres años, percibiéndose por tercios. <p>El Consejo, a propuesta de la CNR, tendrá la facultad de acordar la cancelación (<i>malus</i>) o recuperación (<i>clawback</i>) total o parcial de la Retribución Variable a Corto Plazo si se produce alguna de las circunstancias que se recogen en la Política de Remuneraciones.</p> <p>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.</p> <p>La liquidación del importe <i>upfront</i> que corresponda se realizará, con carácter general, en el primer trimestre de 2027.</p>						
Importes		Presidente ejecutivo	Vicepresidente ejecutivo	Consejera ejecutiva (Iberia)	Consejero ejecutivo (Internacional)	Consejero ejecutivo (CFO)	
	Target	% RF	76%	98%	96%	98%	74%
		Euros	849.750	537.471	404.085	401.858	347.760
	Máximo	El importe máximo que podrán percibir los consejeros ejecutivos es de un 155% del importe Target.					
Métricas y escalas de logro	Peso	Métricas	Nivel de cumplimiento		% pago		
	100%	Beneficio Neto Consolidado anual	<50%		0%		
			≥50%		50%		
			≥80%		Proporcional		
			>100%		100% + (2 x Exceso 100%)		
			≥125%		150%		
	Modificador (+-5 pp)	Return on Equity (ROE)	Nivel de cumplimiento		% pago		
			≤ (objetivo ROE - 0,25 pp)		-5 pp		
			objetivo ROE + / - 0,25 pp		0 pp		
			≥ (objetivo ROE + 0,25 pp)		+5 pp		

Plan de Incentivos a Medio y Largo Plazo (ILP 2026-2028)

Propósito	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.																		
Funcionamiento	<p>Condiciones para percibir el incentivo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Con carácter general y salvo supuestos especiales de desvinculación del beneficiario con el Grupo expresamente establecidos, mantenimiento en activo de una relación con el Grupo Mapfre hasta la fecha de finalización del Periodo de Medición del Plan de cada uno de los ciclos. 2. Permanecer en una entidad del Grupo Mapfre como mínimo el primer año completo del periodo de medición de cada ciclo. 3. Que a la fecha de liquidación del Plan de Incentivos la Sociedad no esté en pérdidas conforme a los últimos estados financieros aprobados. 4. El cumplimiento de los objetivos cuantitativos y cualitativos del Plan en la fecha de finalización del periodo medición, en los términos descritos a continuación. <p>Instrumento de concesión y pago: El ILP 2026-2028 se concede y se abonará en metálico (50%) y en acciones (50%).</p> <p>Periodo de medición de los objetivos: Tres años, desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2028.</p> <p>Calendario de determinación, abono y periodo de retención:</p> <p>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 (esto es, en la Junta 2029 respecto de las cuentas anuales de 2028).</p> <ul style="list-style-type: none"> • El 40% <i>upfront</i>, tras la finalización del cierre del ejercicio a cuyos resultados está vinculada. • Al menos, el 60% diferido durante un periodo de tres años, percibiéndose por tercios. <p>Las acciones que sean entregadas a los consejeros ejecutivos en virtud de este plan estarán sujetas un periodo de retención de al menos 2 años, contados desde la fecha de entrega de las mismas.</p>																		
Importe			Presidente ejecutivo	Vicepresidente ejecutivo	Consejera ejecutiva (Iberia)	Consejero ejecutivo (Internacional)	Consejero ejecutivo (CFO)												
		% RF 2026*	51%	67%	62%	64%	56%												
	Target	metálico	281.250 €	184.375 €	131.250 €	131.250 €	131.250 €												
		acciones	67.624	44.332	31.558	31.558	31.558												
		Máximo	El importe máximo que podrán percibir los consejeros ejecutivos es de un 140% del incentivo target.																
Métricas	<p>*Estos porcentajes no coinciden con los incluidos en la tabla resumen del apartado 2.2. Esta tabla hace referencia exclusivamente al ILP 2026-2028, mientras que el apartado 2.2 calcula la suma anualizada de los ILP en curso (ILP 2024-2026, 2025-2027 y 2026-2028).</p> <p>El Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, estableció con fecha 11 de febrero de 2026 los objetivos aplicables a los consejeros ejecutivos para el ILP 2026-2028 que se detallan más abajo.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Peso</th> <th>Métricas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>30%</td> <td><i>Total Shareholder Return (TSR)</i> relativo (comparativa entre el TSR de Mapfre y el TSR del Grupo de compañías que integran el <i>Eurostoxx Insurance</i>).</td> </tr> <tr> <td>25%</td> <td><i>Return on Equity (ROE)</i> promedio.</td> </tr> <tr> <td>25%</td> <td>Ratio Combinado Global No Vida (promedio).</td> </tr> <tr> <td>5%</td> <td>Creación de valor Neto (CSM) según la normativa IFRS 17.</td> </tr> <tr> <td>15%</td> <td>Tres objetivos ligados a la sostenibilidad: (i) Reducción huella de carbono. (ii) Representación de mujeres en el nivel de dirección. (iii) Cartera de inversión calificada con criterios ESG</td> </tr> </tbody> </table>							Peso	Métricas	30%	<i>Total Shareholder Return (TSR)</i> relativo (comparativa entre el TSR de Mapfre y el TSR del Grupo de compañías que integran el <i>Eurostoxx Insurance</i>).	25%	<i>Return on Equity (ROE)</i> promedio.	25%	Ratio Combinado Global No Vida (promedio).	5%	Creación de valor Neto (CSM) según la normativa IFRS 17.	15%	Tres objetivos ligados a la sostenibilidad: (i) Reducción huella de carbono. (ii) Representación de mujeres en el nivel de dirección. (iii) Cartera de inversión calificada con criterios ESG
Peso	Métricas																		
30%	<i>Total Shareholder Return (TSR)</i> relativo (comparativa entre el TSR de Mapfre y el TSR del Grupo de compañías que integran el <i>Eurostoxx Insurance</i>).																		
25%	<i>Return on Equity (ROE)</i> promedio.																		
25%	Ratio Combinado Global No Vida (promedio).																		
5%	Creación de valor Neto (CSM) según la normativa IFRS 17.																		
15%	Tres objetivos ligados a la sostenibilidad: (i) Reducción huella de carbono. (ii) Representación de mujeres en el nivel de dirección. (iii) Cartera de inversión calificada con criterios ESG																		

Las escalas de logro son similares a las establecidas para el ILP 2025-2027, las cuales vienen recogidas en la Política de Remuneraciones 2025-2028. A continuación, se incluye un resumen de las mismas aplicables a este incentivo:

Escalas de logro

Métrica	Nivel de cumplimiento	% pago	Métrica	Nivel de cumplimiento	% pago
TSR (30%)	<objetivo TSR-30 _{pp}	0%	ROE (25%)	<objetivo ROE-1 _{pp}	0%
	≥objetivo TSR-30 _{pp} – <objetivo TSR-20 _{pp}	50%		≥objetivo ROE-1 _{pp} – <objetivo ROE-0,5 _{pp}	50%
	≥objetivo TSR-20 _{pp} – <objetivo TSR-10 _{pp}	60%		≥objetivo ROE-0,5 _{pp} – <objetivo ROE	75%
	≥objetivo TSR-10 _{pp} – <objetivo TSR	80%		≥objetivo ROE – <objetivo ROE+0,5 _{pp}	100%
	≥objetivo TSR	100%		≥objetivo ROE+0,5 _{pp} – <objetivo ROE+1 _{pp}	120%
	≥Eurostoxx Insurance	150%		≥objetivo ROE+1 _{pp}	150%

Métrica	Nivel de cumplimiento	% pago
Ratio Combinado Global No Vida (25%)	>objetivo Ratio No Vida+0,5 _{pp}	0%
	≤objetivo Ratio No vida+0,5 _{pp} – >objetivo Ratio No Vida	50%
	≤objetivo Ratio No vida – >objetivo Ratio No vida-0,5 _{pp}	100%
	≤objetivo Ratio No vida-0,5 _{pp} – >objetivo Ratio No vida-1 _{pp}	120%
	≤objetivo Ratio No vida-1 _{pp}	150%

Métrica	Nivel de cumplimiento	% pago	Métrica	Nivel de cumplimiento	% pago
CSM (5%)	<objetivo CSM	0%	Cartera de inversión calificada con criterios ESG (5%)	<90%	0%
	≥objetivo CSM	100%		≥90%	Proporcional
				≥95%	100%

Métrica	Nivel de cumplimiento	% pago	Métrica	Nivel de cumplimiento	% pago
Rep. de mujeres en la dirección (5%)	<95% objetivo	0%	Reducción huella de carbono (5%)	<80% objetivo	0%
	≥95% objetivo	50%		≥80% objetivo	Proporcional
	≥98% objetivo	75%		≥100% objetivo	100%
	≥100% objetivo	100%			

Otros ciclos de ILP en vigor en el ejercicio 2026

Plan de Incentivos a Medio y Largo Plazo (ILP 2025-2027)

- Este ciclo es el primero de los 3 ciclos del Plan de Incentivos a Largo Plazo (ILP 2025-2029). Sus características son similares a las descritas en el ciclo 2026-2028. Los términos y condiciones concretos se pueden consultar en la Política de Remuneraciones 2025-2028. En la siguiente tabla se muestran los importes target y máximos:

	Presidente ejecutivo	Vicepresidente ejecutivo	Consejera ejecutiva (Iberia)	Consejero ejecutivo (Internacional)	Consejero ejecutivo (CFO)
Target (metálico)	281.250 €	184.375 €	131.250 €	131.250 €	131.250 €
Target (acciones)	114.097	74.797	53.245	53.245	53.245
Máximo	El importe máximo que podrán percibir los consejeros ejecutivos es de un 140% del incentivo target.				

Plan de Incentivos a Medio y Largo Plazo (ILP 2024 - 2026)

- Se trata del tercer ciclo del Plan de Incentivos a Largo Plazo (ILP 2022-2026). Sus características son similares a las que se describen más adelante en el ciclo 2023-2025. Los términos y condiciones concretos se pueden consultar en la Política de Remuneraciones 2025-2028. En la siguiente tabla se muestran los importes target y máximos:

	Presidente ejecutivo	Vicepresidente ejecutivo	Consejera ejecutiva (Iberia)	Consejero ejecutivo (Internacional)	Consejero ejecutivo (CFO)
Target (metálico)	337.500 €	243.750 €	168.750 €	168.750 €	150.000 €
Target (acciones)	170.567	123.187	85.283	85.283	75.807
Máximo	El importe máximo que podrán percibir los consejeros ejecutivos es de un 140% del incentivo target.				

III. CLÁUSULAS DE CANCELACIÓN (“MALUS”) Y RECUPERACIÓN (“CLAWBACK”)

Hasta al 100% de la remuneración variable de los consejeros ejecutivos queda sujeta a la aplicación de cláusulas *malus* y *clawback* en las siguientes circunstancias:

<i>Malus</i>	<i>Clawback</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Reformulación de las cuentas anuales que no provenga de un cambio normativo y siempre que, de acuerdo con la misma, resulte en 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. • El devengo de la retribución variable se alcanzó como consecuencia, directa o indirecta, de: <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>Estos supuestos 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 de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>

IV. TÉRMINOS Y CONDICIONES PRINCIPALES 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 el levantamiento de la suspensión de la relación previa al nombramiento como tal, en suspenso.</p> <p>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 (salvo en relación con D. José Luis Jiménez Guajardo-Fajardo, cuyo contrato no contempla los términos que se indican en este párrafo).</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 ni cláusulas relativas a primas de contratación.
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. La resolución de la relación laboral, ordinaria o de alta dirección previa, conlleva 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>

V. OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

No está previsto que los consejeros ejecutivos de Mapfre devenguen otras remuneraciones suplementarias por la prestación de servicios distintos a los inherentes a su cargo; ni otras remuneraciones distintas de las recogidas en la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros, sin perjuicio de la facultad del Consejo de Administración de acordar, a propuesta de su Presidente y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con carácter extraordinario, gratificaciones con base en su desempeño a lo largo de su trayectoria profesional.

VI. EXCEPCIONES TEMPORALES A LA POLÍTICA

La Política prevé que el Consejo de Administración de Mapfre, previa propuesta de la CNR, pueda 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.

En este sentido, el Consejo de Administración ha aprobado un Procedimiento general sobre la aplicación de excepciones temporales a la política de remuneraciones de los consejeros de MAPFRE, S.A. (el “Procedimiento”), que forma parte de su sistema de gobierno corporativo. Este Procedimiento: (i) aclara qué situaciones justifican la aplicación de excepciones temporales a dicha Política; (ii) determina qué elementos retributivos son susceptibles de excepción; y (iii) desarrolla el procedimiento que deberá seguirse para la aplicación de excepciones.

CONCEPTO DE SITUACIONES EXCEPCIONALES

Son “situaciones excepcionales” a los efectos de la *Política* y del presente *Procedimiento* aquellas situaciones extraordinarias, imprevisibles o no, contempladas específicamente en la *Política* que, por su naturaleza y magnitud, requieran una respuesta inmediata y adaptada para:

a) Preservar los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Compañía, incluyendo las siguientes situaciones:	b) Garantizar la viabilidad de la Compañía, incluyendo:	c) Responder a situaciones de fuerza mayor, tales como:
<ul style="list-style-type: none"> Transformación estratégica profunda del modelo de negocio. Cambios regulatorios o normativos significativos que afecten sustancialmente a la actividad. Crisis sectoriales o macroeconómicas de magnitud excepcional. Cambios súbitos en el entorno geopolítico que afecten materialmente a las operaciones. Necesidad de retener o atraer talento crítico ante situaciones competitivas excepcionales en el mercado laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> Situaciones de reestructuración o planes de recuperación empresarial. Operaciones corporativas significativas (tales como fusiones, adquisiciones, desinversiones y escisiones) que requieran ajustes retributivos para asegurar su éxito. Circunstancias que pongan en riesgo la continuidad operativa o la posición competitiva de la Sociedad. 	<ul style="list-style-type: none"> Pandemias u otras emergencias sanitarias de alcance global o regional. Catástrofes naturales de impacto significativo en las operaciones. Cambios súbitos en el entorno geopolítico que afecten materialmente a las operaciones.

En cualquier caso, las siguientes situaciones no se considerarán “situaciones excepcionales” a los efectos de la Política y del Procedimiento:

- La evolución ordinaria del mercado laboral o retributivo.
- El desempeño individual positivo de los consejeros ejecutivos en el curso normal de sus funciones.
- La variación habitual de los resultados empresariales dentro de rangos previsibles.
- La rotación ordinaria de consejeros ejecutivos prevista en los planes de sucesión.

ELEMENTOS RETRIBUTIVOS SUSCEPTIBLES DE EXCEPCIÓN

La aplicación de excepciones temporales a la Política de Remuneraciones únicamente podrá afectar a los siguientes elementos retributivos:

- Retribución Fija: se podrán realizar incrementos fuera del calendario ordinario.
- Retribución Variable a Corto Plazo e Incentivo a Largo Plazo: se podrá modificar temporalmente las métricas, objetivos o ponderaciones establecidos al inicio del ejercicio. También se podrán ajustar los rangos de consecución (umbral, objetivo y máximo) o modificar el calendario de evaluación o abono.

Por otro lado, se podrán realizar ajustes al alza o la baja en el porcentaje de pago, con objeto de reflejar correctamente el desempeño del consejero en alguna de las situaciones excepcionales descritas anteriormente.

- Plan de previsión social: se podrán modificar las condiciones de consolidación.

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN DE LA EXCEPCIÓN TEMPORAL

La aplicación de excepciones temporales a la Política, está sujeta a la aprobación previa del Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y debe seguir el procedimiento que se describe a continuación:

- a) Propuesta motivada de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones deberá verificar la concurrencia de alguna de las situaciones excepcionales mencionadas en el apartado anterior. A tal efecto: (i) realizará un análisis detallado de la situación y su impacto en la Sociedad; (ii) evaluará las alternativas disponibles en el marco de la Política; y, en su caso, (iii) justificará la necesidad de aplicar la excepción en una propuesta motivada dirigida al Consejo de Administración, que incluirá:

- una descripción precisa de las situaciones excepcionales que justifican la aplicación de una excepción temporal a la Política;
- los elementos retributivos a los que afectaría la excepción;
- su alcance temporal (que deberá ser lo más limitado posible);
- el impacto económico estimado;

- v. la justificación de cómo la excepción sirve a los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad; y
- vi. un análisis de proporcionalidad y razonabilidad y de su alineación con los intereses con los accionistas.

Cuando proceda, la CNR podrá consultar con otros órganos, como la Comisión de Auditoría (por ejemplo, si afecta a determinados resultados financieros) o la Comisión de Riesgos, Sostenibilidad y Cumplimiento (por ejemplo, si afecta a riesgos y/u objetivos ASG), sobre la aplicación de excepciones temporales a la Política.

Si se considera necesario, la CNR podrá solicitar la opinión de asesores externos independientes sobre la razonabilidad de la medida propuesta, el posicionamiento competitivo resultante y la conformidad con las mejores prácticas de gobierno corporativo.

b) Aprobación por el Consejo de Administración:

El Consejo de Administración examinará la propuesta motivada de la CNR, valorará el cumplimiento de los requisitos recogidos en este Procedimiento para la aplicación de la excepción temporal y deliberará sobre su procedencia y proporcionalidad.

La aprobación de excepciones temporales a la Política requiere el voto favorable de, al menos, dos tercios de los consejeros. El acuerdo del Consejo de Administración deberá estar motivado e incluir la identificación precisa de las circunstancias excepcionales, los elementos de la Política objeto de excepción, el alcance temporal de la medida, la justificación de su necesidad, proporcionalidad y alineación con los intereses de largo plazo, así como el procedimiento de seguimiento y revisión.

c) Publicidad:

La Sociedad informará en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones sobre la excepción temporal aprobada y la situación excepcional que la ha justificado.

3.3 POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS NO EJECUTIVOS EN 2026

Los consejeros en su condición de tales son recompensados en función de su dedicación efectiva, cualificación y responsabilidad. Así, los importes de la remuneración de los consejeros en su condición de tales se calculan para incentivar la dedicación, sin comprometer su independencia de criterio.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital y en los Estatutos Sociales de Mapfre, la remuneración de los consejeros por su condición de tales consistirá en asignaciones fijas anuales por su pertenencia al Consejo de Administración y, en su caso, a la Comisión Delegada y las Comisiones 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 Comisiones. Además, los miembros de la Comisión Delegada percibirán una dieta por la asistencia a sus reuniones.

La distribución de la remuneración por pertenencia al Consejo de Administración y sus Comisiones para el ejercicio 2026, según lo acordado por el Consejo de Administración, es la siguiente:

Retribución Fija (€)	Presidente	Vocal	Vicepresidenta - Consejera Independiente Coordinadora
Consejo de Administración	--	115.000	220.000
Comisión de Auditoría	70.000	50.000	--
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	65.000	43.000	--
Comisión de Riesgos, Sostenibilidad y Cumplimiento	73.000	52.000	--
Comisión Delegada*	--	10.000	

*Adicionalmente, los miembros de la Comisión Delegada perciben 3.000 euros en concepto de dieta por asistencia a cada reunión.

Estas 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.

Para los consejeros en su condición de tales, no existen indemnizaciones pactadas en el caso de terminación de sus funciones como consejeros.

Por su parte, 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.

Por último, aquellos consejeros 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 las comisiones de sus respectivos Consejos de Administración. En el Informe Anual de Gobierno Corporativo puede encontrarse el detalle de la presencia de cada consejero de Mapfre, S.A. en consejos de filiales.

4. POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN 2025

4.1 REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS EN 2025

Durante el ejercicio 2025 hay que distinguir dos momentos temporales en lo que se refiere a la aplicación de la Política de Remuneraciones:

- Hasta el 14 de marzo, estuvo en vigor la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2023-2025, aprobada por la Junta General de Accionistas de 10 de marzo de 2023.
- Desde el 15 de marzo se encuentra en vigor la Política de Remuneraciones 2025-2028, aprobada por la Junta General de Accionistas de 14 de marzo de 2025 con un 89,51% de votos a favor.

No se han producido desviaciones del procedimiento establecido para la aplicación de la Política de Remuneraciones, no se han excedido los límites aplicables ni se han aplicado excepciones temporales a la vigente Política de Remuneraciones.

A lo largo del ejercicio 2025, Mapfre ha contado con 6 consejeros ejecutivos. 4 de ellos (el Presidente ejecutivo, el Vicepresidente ejecutivo, la Consejera ejecutiva (Iberia), y el Consejero ejecutivo (Internacional), han permanecido en el cargo durante todo el ejercicio 2025.

Por su parte, el Vicepresidente ejecutivo (CFO), D. Fernando Mata Verdejo, cesó como miembro del Consejo de Administración de Mapfre el 14 de marzo de 2025, y como director financiero del Grupo el 31 de marzo de 2025¹. En la misma sesión de 14 de marzo se produjo el nombramiento de D. José Luis Jiménez Guajardo- Fajardo, quien fue nombrado CFO del Grupo con efecto 1 de abril de 2025.²

I. ELEMENTOS FIJOS

Retribución Fija 2025

La retribución fija de los consejeros ejecutivos en 2025 ha sido la siguiente:

En euros	Presidente ejecutivo	Vicepresidente ejecutivo	Consejera ejecutiva (Iberia)	Consejero ejecutivo (Internacional)	Vicepresidente ejecutivo (CFO) hasta 14/03	Consejero ejecutivo (CFO) desde 14/03
	1.070.000	524.048	400.370	390.734	132.127	446.000

Plan de Previsión Social 2025

El importe de las aportaciones realizadas a favor de los consejeros ejecutivos en 2025 ha sido la siguiente:

En euros	Presidente ejecutivo	Vicepresidente ejecutivo	Consejera ejecutiva (Iberia)	Consejero ejecutivo (Internacional)	Vicepresidente ejecutivo (CFO) hasta 14/03*	Consejero ejecutivo (CFO) desde 14/03
Derechos económicos consolidados	20.532	225.762	161.794	159.460	224.256	160.048
Derechos económicos no consolidados	374.500	800.000	500.000	500.000	0	250.000

*D. Fernando Mata Verdejo ha consolidado en 2025 los sistemas de previsión social que, hasta la fecha de extinción de su relación con Mapfre, no estaban consolidados. El importe de la remuneración por consolidación de derechos de sistemas de ahorro en 2025 y que incluye las aportaciones correspondientes a 2025 por importe de 224.256 euros, asciende a 4.997.418 euros, y se refleja en el Anexo estadístico como mayor remuneración devengada en el ejercicio.

¹ A lo largo de esta sección se reporta la retribución generada desde el 1 de enero hasta el 31 de marzo de 2025, fecha en la que se produce su desvinculación de Mapfre.

² A lo largo de esta sección se reporta la retribución generada en el año completo 2025. También se incluye la retribución generada como directivo con carácter previo a su nombramiento como consejero y que se ha consolidado en el año 2025.

II. ELEMENTOS VARIABLES

Retribución Variable a Corto Plazo 2025

En 2025 los consejeros ejecutivos han tenido asignada la siguiente Retribución Variable a Corto Plazo en caso de cumplimiento al 100% de los objetivos fijados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión:

Consejeros ejecutivos	RV C/P 2025 target	
	euros	% retribución fija
Presidente ejecutivo	825.000	77%
Vicepresidente ejecutivo	507.048	97%
Consejera ejecutiva (Iberia)	374.153	93%
Consejero ejecutivo (Internacional)	372.091	95%
Vicepresidente ejecutivo (CFO), hasta el 14/03	118.969	90%
Consejero ejecutivo (CFO), desde el 14/03	322.000	72%

La Comisión, en su reunión del 3 de febrero de 2025, informó favorablemente las métricas, sus ponderaciones y escalas de logro para el ejercicio 2025, que se elevaron al Consejo de Administración para la determinación de la retribución variable a corto plazo de los consejeros ejecutivos en dicho periodo.

La siguiente tabla detalla las métricas, sus ponderaciones, los resultados alcanzados y el nivel de cumplimiento y pago, tras la evaluación realizada por la Comisión en su sesión del 6 de febrero de 2026, para determinar la cuantía de la retribución variable a corto plazo a abonar:

Tipo de objetivos	Peso	Métricas	Resultado alcanzado	Nivel de cumplimiento	Nivel de pago	Nivel de pago ponderado
Económico-financieros	100%	Beneficio neto consolidado anual de la Sociedad - % cumplimiento (real sobre presupuesto)	1.078.777.547 €	112,57%	125,14%	125,14%
Modificador	(± 5pp)	Return on Equity (ROE) - % cumplimiento	12,35%	100%	+5pp	+5pp
Nivel de pago ponderado final (como % del target)						130,14%

Con base en todo lo anterior, la Comisión ha considerado un nivel de pago ponderado de la totalidad de los objetivos del 130,14% del target. Este pago es el resultado de aplicar las métricas, ponderaciones y escalas de logro acordadas al inicio del ejercicio 2025, sin aplicar ajustes.

En consecuencia, el Consejo de Administración, tras el informe favorable de la Comisión, ha considerado un nivel de pago ponderado del 130,14% del target. Los importes que correspondan a cada consejero ejecutivo se abonarán en metálico, un 70% en el primer trimestre de 2026 y el 30% se abonará por tercios en el primer trimestre de los ejercicios 2027, 2028, y 2029. El abono está sujeto a la verificación por parte de la Sociedad de que no corresponda la aplicación de la cláusula *malus* y *clawback* para el resto de año.

A continuación, se muestra una tabla con el calendario de consolidación y abono de la Retribución Variable a Corto Plazo 2025:

-----RV C/P 2025 diferida y sujeta a *malus*-----

Consejeros ejecutivos	RV C/P 2025(*)	Abono inmediato 2026 (70%)	Abono y consolidación 2027 (10%)	Abono y consolidación 2028 (10%)	Abono y consolidación 2029 (10%)
Presidente ejecutivo	1.073.655 €	751.557 €	107.366 €	107.366 €	107.366 €
Vicepresidente ejecutivo	659.872 €	461.911 €	65.987 €	65.987 €	65.987 €
Consejera ejecutiva (Iberia)	486.923 €	340.847 €	48.692 €	48.692 €	48.692 €
Consejero ejecutivo (Internacional)	484.239 €	338.967 €	48.424 €	48.424 €	48.424 €
Vicepresidente ejecutivo (CFO), hasta el 14/03	154.826 €	108.377 €	15.483 €	15.483 €	15.483 €
Consejero ejecutivo (CFO), desde el 14/03	419.051 €	293.336 €	41.905 €	41.905 €	41.905 €

De acuerdo con las instrucciones de la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV, los importes consignados en el apartado C.1. del Anexo Estadístico son el resultado de sumar los siguientes elementos abonados tanto por Mapfre como por determinadas sociedades filiales:

- El 70% de la remuneración variable a corto plazo correspondiente al ejercicio 2025, abonada *upfront* y no sujeta a *malus*.
- El 10% de la remuneración variable a corto plazo correspondiente al ejercicio 2023 que, tras un año de diferimiento (desde febrero de 2024 a febrero de 2025), se verificó que no correspondía la aplicación de la cláusula *malus*.
- El 10% de la remuneración variable a corto plazo correspondiente al ejercicio 2022 que, tras dos años de diferimiento (desde febrero de 2023 a febrero de 2025), se verificó que no correspondía la aplicación de la cláusula *malus*.
- El 10% de la remuneración variable a corto plazo correspondiente al ejercicio 2021 que, tras tres años de diferimiento (desde febrero de 2022 a febrero de 2025), se verificó que no correspondía la aplicación de la cláusula *malus*.

Adicionalmente, las cláusulas *clawback* contemplan específicamente la posibilidad de devolución, parcial o total, en el plazo de los tres años siguientes a su abono de las remuneraciones variables satisfechas, en caso de que se produzcan los eventos descritos en el apartado 3.2.(iii).

Consejeros ejecutivos	RV C/P 2025 (70%)	RV C/P 2023 (10%)	RV C/P 2022 (10%)	RV C/P 2021 (10%)	Bonus extraord. 2021, 2022, 2023 (*)	TOTAL RV C/P consolidada 2025	Abono Mapfre, S.A. (C.1.a) i)
							Abono filiales (C.1.b) i)
Presidente ejecutivo	751.557 €	83.254 €	69.563 €	84.518 €	23.627 €	1.012.519 €	1.012.519 €
							0 €
Vicepresidente ejecutivo	461.911 €	39.229 €	32.778 €	39.825 €	14.437 €	588.180 €	461.911 €
							126.269 €
Consejera ejecutiva (Iberia)	340.847 €	25.283 €	20.778 €	21.959 €	9.187 €	418.054 €	77.207 €
							340.847 €
Consejero ejecutivo (Internacional)	338.967 €	28.486 €	22.604 €	28.151 €	10.500 €	428.708 €	0 €
							428.708 €
Vicepresidente ejecutivo (CFO), hasta el 14/03	108.377 €	37.751 €	31.543 €	37.870 €	11.813 €	227.354 €	227.354 €
							0 €
Consejero ejecutivo (CFO), desde el 14/03	293.336 €	26.834 €	21.925 €	25.787 €	9.187 €	377.069 €	377.069 €
							0 €

(*) Importes diferidos de los bonus extraordinarios concedidos en los años 2021, 2022 y 2023. Para más información, consultar los Informes Anuales de Remuneraciones correspondientes a dichos ejercicios.

El Consejo de Administración no ha acordado la aplicación de las cláusulas *malus* y/o *clawback* al considerar que no existen circunstancias que lo justificasen.

Plan de Incentivos a Medio y Largo Plazo (ILP 2023-2025)

Durante el ejercicio 2025 finalizó el ciclo 2023-2025 del Plan de Incentivos a Largo Plazo aprobado por la Junta General de Accionistas de 10 de marzo de 2023. Este ciclo consistió en la concesión de un incentivo target en metálico y un incentivo target en acciones, cuya entrega estaba condicionada al cumplimiento de un conjunto de objetivos y a la permanencia durante el periodo de medición de estos objetivos.

La Comisión, en su sesión del 2 de febrero de 2023, acordó elevar al Consejo de Administración las métricas, sus ponderaciones y escalas de logro, que determinarían el Incentivo a Largo Plazo de los consejeros ejecutivos en dicho periodo.

El Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión, tiene la facultad de ajustar el nivel de pago del Incentivo a Largo Plazo para garantizar que el resultado es justo y equilibrado, a la luz de los resultados globales de la Compañía y la experiencia para los accionistas.

El grado de consecución del incentivo (efectivo y acciones), dependerá del grado de cumplimiento de los objetivos ponderados en su conjunto, según los porcentajes de ponderación de cada uno de ellos. Cada objetivo dispone de un umbral mínimo de cumplimiento. El grado de cumplimiento máximo del incentivo será del 140%.

La siguiente tabla detalla las métricas, sus ponderaciones y el nivel de consecución y pago, tras la evaluación realizada por la Comisión, para determinar la cuantía del Incentivo a Largo Plazo a abonar:

Ciclo	Peso	Métricas	Nivel de pago	Nivel de pago ponderado
2023-2025	30%	Total Shareholder Return (TSR) relativo (comparativa entre el TSR de Mapfre y el TSR del Grupo de empresas que integran el Eurostoxx Insurance).	150%	45%
	30%	Return on Equity (ROE) promedio.	150%	45%
	20%	Ratio Combinado Global No Vida (promedio).	100%	20%
	5%	Creación de valor Neto (CSM) según la normativa IFRS 17.	100%	5%
	15%	Reducción huella de carbono	100%	3%
		Empleados con discapacidad	100%	3%
		Brecha salarial de género	100%	3%
		Proveedores homologados en sostenibilidad	100%	3%
		Cartera de inversión calificada con criterios de sostenibilidad	100%	3%
	Nivel de pago ponderado final (como % del target)			

El Consejo de Administración, tras la recomendación favorable de la Comisión, ha considerado un nivel de pago ponderado de la totalidad de los objetivos del 130% del target, lo que se traduce en los niveles de incentivo para cada uno de los consejeros ejecutivos que se indican más adelante.

Consejeros ejecutivos	ILP 2023-2025 (target)		Nivel de pago ponderado	ILP 2023-2025 (total devengado)	
	Metálico (50%)	Acciones (50%)		Metálico (50%)	Acciones (50%)
Presidente ejecutivo	337.500 €	186.981	130%	438.750 €	243.075
Vicepresidente ejecutivo	206.250 €	114.266		268.125 €	148.546
Consejera ejecutiva (Iberia)	131.250 €	72.715		170.625 €	94.530
Consejero ejecutivo (Internacional)	150.000 €	83.102		195.000 €	108.033
Vicepresidente ejecutivo (CFO), hasta el 14/03	126.563 €	70.118		164.531 €	91.153
Consejero ejecutivo (CFO), desde el 14/03	131.250 €	72.715		170.625 €	94.530

El 40% del ILP 2023-2025 devengado se abona *upfront* en el primer trimestre de 2026. De acuerdo con las instrucciones de la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV, estos son los importes consignados en el apartado C.1. del Anexo Estadístico, conforme al siguiente detalle:

Consejeros ejecutivos	ILP 2023-2025 (40%)			ILP en metálico	Abono Mapfre, S.A. (C.1.a) i)	Beneficio bruto de las acciones consolidadas	Abono Mapfre, S.A. (C.1.a) ii) ²
	Metálico	Nº acciones	Precio acción ¹		Abono filiales (C.1.b) i)		Abono filiales (C.1.b) ii) ²
Presidente ejecutivo	175.500 €	97.230	4,159 €	175.500 €	175.500 €	404.380 €	404.380 €
					0 €		0 €
Vicepresidente ejecutivo	107.250 €	59.418	4,159 €	107.250 €	71.500 €	247.119€	164.746 €
					35.750 €		82.373 €
Consejera ejecutiva (Iberia)	68.250 €	37.812	4,159 €	68.250 €	22.750 €	157.260 €	52.420 €
					45.500 €		104.840 €
Consejero ejecutivo (Internacional)	78.000 €	43.213	4,159 €	78.000 €	0 €	179.723 €	0 €
					78.000 €		179.723 €
Vicepresidente ejecutivo (CFO), hasta el 14/03	65.813 €	36.461	4,159 €	65.813 €	65.813 €	151.641 €	151.641 €
					0 €		0 €
Consejero ejecutivo (CFO), desde el 14/03	68.250 €	37.812	4,159 €	68.250 €	68.250 €	157.260 €	157.260 €
					0 €		0 €

1 La fecha de entrega de acciones del segundo ciclo (2023-2025) del Plan de Incentivos a Medio y Largo Plazo (2022-2026) tendrá lugar en marzo de 2026, utilizándose el precio de la acción de Mapfre, S.A. en el momento de la entrega para la determinación de la retribución en especie. Para el cálculo estimado del beneficio bruto derivado de las acciones consolidadas, se ha utilizado un precio de 4,159 € por acción (equivalente al precio medio de la acción de Mapfre, S.A. en el mes de diciembre de 2025).

2 Las acciones entregadas a los consejeros ejecutivos están sujetas un periodo de retención de 2 años, contados desde la fecha de entrega de estas.

El 60% restante se difiere durante 3 años y se abonará por tercios en el primer trimestre de los ejercicios 2027, 2028, y 2029. El abono está sujeto a la verificación por parte de la Sociedad de que no corresponda la aplicación de la cláusula *malus*. El número de estas acciones diferidas se encuentra detallado en los apartados C.1.a) i), C.1.a) ii), C.1.b) i) y C.1.b) ii) del Anexo. Todos los importes satisfechos están sujetos a las cláusulas *clawback* descritas en apartado 3.2.(iii) anterior.

Por otro lado, en 2025 no se han consolidado importes diferidos de ciclos de incentivos a largo plazo devengados en años anteriores.

III. INDEMNIZACIONES POR CESE

Con motivo de la extinción de la relación laboral que se encontraba en suspenso con Mapfre, D. Fernando Mata Verdejo ha percibido en el ejercicio 2025 una indemnización por importe de 976.863 euros.

IV. OTRA INFORMACIÓN ADICIONAL

No se han aplicado cláusulas *malus* o *clawback* durante el ejercicio 2025. Los consejeros ejecutivos no han percibido retribuciones derivadas de la concesión de anticipos, créditos o garantías. Las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos en 2025 han sido idénticas a las descritas en el apartado 3.2.IV anterior.

4.2 REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS NO EJECUTIVOS EN 2025

Las remuneraciones devengadas por los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad en el ejercicio 2025, en miles de euros, individualizadas por consejero, son las siguientes (no se incluye en esta tabla a los Consejeros Ejecutivos quienes están excluidos del sistema de retribución de los consejeros en su condición de tales).

Nombre	Cargo y categoría	Consejo de Administración	Comisiones del Consejo				Periodo	Remuneración (miles de €) ² (C.1.a.i)
			Auditoría	Nombramientos y Retribuciones	Riesgos, Sostenibilidad y Cumplimiento	Delegada		
Dña. Ana Isabel Fernández Álvarez	Vicepresidenta y Consejera independiente Coordinadora (desde 30/10/25)	VP (desde 30/10/2025)	V	P (desde 30/10/25)	V (hasta 26/11/25)	VP (desde 30/10/25)	01/01/2025 – 31/12/2025	296
Dña. María Leticia de Freitas Costa	Consejera independiente	V					01/01/2025 – 31/12/2025	115
Dña. Rosa María García García	Consejera independiente	V		V			01/01/2025 – 31/12/2025	195
D. Antonio Gómez Ciría	Consejero independiente	V	V		P	V	01/01/2025 – 31/12/2025	259
Dña. María Amparo Jiménez Urgal	Consejera independiente	V		V			01/01/2025 – 31/12/2025	156
D. Francisco José Marco Orenes	Consejero dominical	V		V (desde 30/10/25)	V	V	01/01/2025 – 31/12/2025	194
Dña. María del Pilar Perales Viscasillas	Consejera independiente	V	V	V (hasta 26/11/25)	V	V (desde 30/10/25)	01/01/2025 – 31/12/2025	256
D. José Luis Perelli Alonso	Consejero independiente	V	V		V		01/01/2025 – 31/12/2025	215
D. Francesco Paolo Vanni d'Archirafi	Consejero independiente	V	P				01/01/2025 – 31/12/2025	185
Dña. María de los Ángeles Santamaría Martín	Consejera independiente	V (desde 30/10/25)		V (desde 26/11/25)	V (desde 26/11/25)		30/10/2025 – 31/12/2025	29
Dña. Catalina Miñarro Brugarolas	Vicepresidenta independiente ¹ (hasta 30/10/25)	VP (hasta 30/10/25)		P (hasta 30/10/25)		VP (hasta 30/10/25)	01/01/2025 – 30/10/2025	257
Remuneración total								2.157

¹ Dña. Catalina Miñarro Brugarolas cesó como consejera en esta fecha por alcanzar el límite máximo de permanencia en el Consejo de Administración, previsto en el artículo 37º.5 de los Estatutos Sociales.

² La remuneración también incluye las compensaciones no dinerarias y las dietas. Adicionalmente, en el caso de Dña. Rosa María García García, incluye su remuneración como Presidenta del Consejo Asesor de Tecnología, Innovación y Transformación de Mapfre (CATIT).

Adicionalmente, 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 delegadas. Estos importes se incluyen en el apartado C.1.b.i) del Anexo Estadístico.





No existe ninguna retribución suplementaria devengada a favor de los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo, ni concepto retributivo adicional a los explicados en los anteriores apartados.

5. LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES EN 2025

5.1 COMPOSICIÓN Y EXPERIENCIA DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN EN 2025

A 31 de diciembre de 2025 y a fecha de aprobación de este Informe, la CNR está integrada por 5 miembros.

Todos los miembros de la Comisión son consejeros no ejecutivos, en su mayoría independientes. La Comisión está presidida por una Consejera independiente, Dña. Ana Isabel Fernández Álvarez, cumpliendo de esta manera con lo dispuesto en los Estatutos Sociales y del Reglamento del Consejo de Administración. La experiencia de los miembros de la CNR de la Sociedad es la siguiente:

Nombre	Perfil	Experiencia
<p>Dña. Ana Isabel Fernández Álvarez Presidenta</p> 	<p>Categoría: Independiente</p> <hr/> <p>Nacionalidad: Española</p> <hr/> <p>Año de nacimiento: 1959</p> <hr/> <p>Edad: 66 años</p> <hr/> <p>Género: Femenino</p> <hr/> <p>Asistencia 2025: 100%</p>	<p>Formación</p> <ul style="list-style-type: none"> Licenciada y doctora en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Oviedo. <p>Cargos en la Sociedad</p> <ul style="list-style-type: none"> Consejera desde julio 2016. Consejera coordinadora y vicepresidenta segunda desde octubre 2025. Vicepresidenta segunda de la Comisión Delegada desde octubre 2025 (habiendo sido vocal de esta Comisión desde octubre 2022). Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones desde octubre 2025 (habiendo sido vocal de esta Comisión desde enero 2025). Vocal de la Comisión de Auditoría desde octubre 2018. <p>Otros cargos en el Grupo Mapfre</p> <ul style="list-style-type: none"> Consejera de MAPFRE ESPAÑA, S.A. desde enero 2025. Consejera de MAPFRE VIDA, S.A. desde enero 2025. Consejera de MAPFRE RE, COMPANIA DE REASEGUROS, S.A. desde enero 2018. Vocal de la Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento de MAPFRE RE, COMPANIA DE REASEGUROS, S.A. desde julio 2025. <p>Cargos en otras entidades</p> <ul style="list-style-type: none"> Directora General y Rectora de CUNEF, S.L. Presidenta del Patronato de Fundación Princesa de Asturias. Presidenta del Comité de Auditoría y vocal del Comité de Retribuciones de SOCIEDAD DE GESTIÓN DE LOS SISTEMAS DE REGISTRO, COMPENSACION Y LIQUIDACIÓN DE VALORES, S.A. (Sociedad Unipersonal) (IBERCLEAR). Miembro del Consejo de Patrimonio Nacional.
<p>Dña. Rosa María García García Vocal</p> 	<p>Categoría: Independiente</p> <hr/> <p>Nacionalidad: Española</p> <hr/> <p>Año de nacimiento: 1965</p> <hr/> <p>Edad: 61 años</p> <hr/> <p>Género: Femenino</p> <hr/> <p>Asistencia 2025: 100%</p>	<p>Formación</p> <ul style="list-style-type: none"> Licenciada en Matemáticas por la Universidad Autónoma de Madrid. <p>Cargos en la Sociedad</p> <ul style="list-style-type: none"> Consejera desde septiembre 2019. Presidenta del Consejo Asesor de Tecnología, Innovación y Transformación desde enero 2022. Vocal de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones desde febrero 2020. <p>Otros cargos en el Grupo Mapfre</p> <ul style="list-style-type: none"> Consejera de MAPFRE INTERNACIONAL, S.A. desde julio 2025. Consejera de MAPFRE VIDA, S.A. desde mayo 2020. Consejera de MAPFRE España, S.A. desde octubre 2019. <p>Cargos en otras entidades</p> <ul style="list-style-type: none"> Consejera independiente de SENER GRUPO DE INGENIERIA, S.A y presidenta de su Comisión de Auditoría. Consejera independiente de EDP RENOVAVEIS, S.A., presidenta de su Comisión de ESG y vocal de su Comisión de Nombramientos y de su Comisión de Auditoría.
<p>Dña. María Amparo Jiménez Urgal Vocal</p> 	<p>Categoría: Independiente</p> <hr/> <p>Nacionalidad: Española</p> <hr/> <p>Año de nacimiento: 1966</p> <hr/> <p>Edad: 59 años</p> <hr/> <p>Género: Femenino</p> <hr/> <p>Asistencia 2025: 100%</p>	<p>Formación</p> <ul style="list-style-type: none"> Licenciada en Farmacia y Tesina Doctoral por la Universidad de Salamanca. <p>Cargos en la Sociedad</p> <ul style="list-style-type: none"> Consejera desde octubre 2022. Vocal de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones desde octubre 2022. <p>Otros cargos en el Grupo Mapfre</p> <ul style="list-style-type: none"> Consejera de MAPFRE ASISTENCIA, COMPANIA INTERNACIONAL DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A. desde enero 2021. <p>Cargos en otras entidades</p> <ul style="list-style-type: none"> Presidenta europea de MERCK BIOPHARMA. Presidenta del clúster de empresas CLOSINGAP. Miembro del Patient Access Committee (PAC) de EFPIA (Farmaindustria Europea). Miembro de la Junta Directiva de Asociación Española de Directivos (AED).
<p>D. Francisco José Marco Orenes Vocal</p> 	<p>Categoría: Dominical</p> <hr/> <p>Nacionalidad: Española</p> <hr/> <p>Año de nacimiento: 1957</p> <hr/> <p>Edad: 68 años</p> <hr/> <p>Género: Masculino</p> <hr/> <p>Asistencia 2025: 100%</p>	<p>Formación</p> <ul style="list-style-type: none"> Licenciado en Medicina y Cirugía por la Universidad de Murcia. Especialista en Geriátrica por la Universidad de Murcia y en Nutrición por la Universidad de Granada. Máster en Dirección y Administración de Empresas por el IDAE. <p>Cargos en la Sociedad</p> <ul style="list-style-type: none"> Consejero desde marzo 2017. Vocal de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones desde octubre 2025. Vocal de la Comisión Delegada desde enero 2024. Vocal de la Comisión de Riesgos, Sostenibilidad y Cumplimiento desde octubre 2022. <p>Otros cargos en el Grupo Mapfre</p> <ul style="list-style-type: none"> Consejero de MAPFRE GLOBAL RISKS. AGENCIA DE SUSCRIPCIÓN. S.A.U. desde febrero 2019. Vicepresidente del Consejo Asesor de MAPFRE GLOBAL RISKS, AGENCIA DE SUSCRIPCIÓN, S.A.U. desde enero 2023. Representante persona física del consejero MAPFRE ESPAÑA, S.A. en FUNESPAÑA. S.A. desde junio 2016. <p>Cargos en otras entidades</p> <ul style="list-style-type: none"> Vicepresidente segundo externo del Patronato de Fundación Mapfre desde julio 2025 (habiendo sido patrono desde enero 2017)

**Dña. María de los
Ángeles Santamaría
Martín
Vocal**



Categoría: Independiente

Nacionalidad: Española

Año de nacimiento: 1961

Edad: 64 años

Género: Femenino

Asistencia 2025: 100%

Formación

- Licenciada en ingeniería Superior Industrial por la Universidad Pontificia de Comillas (ICAI). Ha cursado el Programa de Dirección General (PDG) de IESE-Universidad de Navarra y el programa para consejeros de ESADE-PwC.

Cargos en la Sociedad

- Consejera desde octubre 2025. Vocal de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones desde noviembre 2025. Vocal de la Comisión de Riesgos, Sostenibilidad y Cumplimiento desde noviembre 2025.

Otros cargos en el Grupo Mapfre

- Consejera de MAPFRE GLOBAL RISKS, AGENCIA DE SUSCRIPCIÓN, S.A.U. y presidenta de su Consejo de Asesor desde enero 2025. Consejera de MAPFRE ASISTENCIA, COMPAÑÍA INTERNACIONAL DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A. desde enero 2025.

Cargos en otras entidades

- Consejera de FCC SERVICIOS MEDIO AMBIENTE HOLDING, S.A. (FCC ENVIRO) desde abril 2024. Miembro del World Advisory Board de OPmobility desde octubre 2023. Miembro del Consejo Asesor Editorial de El Economista desde enero 2023. Miembro del Consejo Científico del Real Instituto Elcano desde diciembre 2022. Patrono honorífica de Fundación Complutense desde julio 2022. Miembro del Consejo Asesor Económico de la Universidad Pontificia de Comillas desde julio 2021. Miembro del Consejo Asesor Económico de Fundación de Ayuda contra la Drogadicción (FAD) desde enero 2020.

5.2 PRINCIPALES ACTIVIDADES EN MATERIA RETRIBUTIVA REALIZADAS POR LA COMISIÓN

Durante 2025 y hasta la fecha de aprobación del presente Informe, la CNR se ha reunido en seis ocasiones. Las actuaciones más relevantes realizadas por la Comisión en materia de remuneraciones han sido las siguientes:

Materia	Actividades
Designación de consejeros, de cargos y de miembros de las comisiones del Consejo de Administración	<p>La CNR informó favorablemente y propuso al Consejo de Administración los nombramientos, reelecciones y ratificaciones de nombramientos de consejeros y de cargos, tanto del Consejo de Administración de la Sociedad como de sus respectivas comisiones, verificando la concurrencia de los requisitos de aptitud y honorabilidad establecidos en la normativa vigente. En dichos procesos, se aplicó y tuvo en consideración como norma de referencia la Política de selección de consejeros y de diversidad en el Consejo de Administración.</p> <p>Asimismo, en el marco de la revisión del sistema de gobierno corporativo, la Comisión informó favorablemente al Consejo de Administración la modificación de la mencionada Política de selección de consejeros y de diversidad en el Consejo de Administración con el objetivo de incorporar en la misma: (i) el compromiso de que los consejeros independientes representen más de la mitad de los miembros del Consejo de Administración, como ya ocurre en la práctica; así como (ii) el compromiso de que el sexo menos representado alcance el 40% de los miembros del Consejo de Administración, en línea con la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.</p>
Remuneraciones de los consejeros	<p>La Comisión de Nombramientos y Retribuciones sometió al Consejo de Administración la propuesta de Política de remuneraciones de los consejeros para el período 2025-2028 para su elevación a la Junta General de Accionistas del 14 de marzo, formulando el correspondiente informe motivado y le informó favorablemente el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2024.</p> <p>Asimismo, ha sido informada del plan de comunicación con los asesores de voto (<i>proxy advisors</i>) e inversores institucionales en relación con el sistema retributivo de los miembros del Consejo de Administración.</p>
Personal directivo	<p>La CNR emitió informes favorables en relación con las siguientes propuestas: (i) el nombramiento y cese de miembros del Comité Ejecutivo; (ii) la designación de altos directivos de la Sociedad, verificando la concurrencia de los requisitos de aptitud y honorabilidad establecidos en la normativa vigente; (iii) las retribuciones y los objetivos para el año 2025 de los altos cargos de dirección y las condiciones de sus contratos; y (iv) el Plan de Incentivos a Largo Plazo 2025-2029 y modificación de los objetivos del Plan de Incentivos a Medio y Largo Plazo 2022-2026.</p> <p>Asimismo, la Comisión elevó al Consejo de Administración la propuesta de nueva Política corporativa sobre criterios de selección, nombramiento, desarrollo profesional y retribución del personal directivo del Grupo Mapfre, que establece una serie de principios básicos en estos ámbitos y regula el procedimiento de nombramiento y fijación de la retribución del personal directivo del Grupo Mapfre, asegurando que la composición y la retribución de los equipos directivos contribuya a la implementación de su estrategia. Asimismo, regula la composición, el funcionamiento y las competencias del Comité de Personas de la Sociedad.</p>
Funcionamiento de la Comisión y el proceso de evaluación	<p>La CNR formuló y elevó al Consejo de Administración tanto el informe sobre su composición y funcionamiento en el ejercicio 2024 como el informe del desempeño de su presidente durante el ejercicio 2024 en el marco del proceso de evaluación de dicho ejercicio, e informó favorablemente a dicho órgano la contratación del consultor externo independiente para apoyar en la evaluación del Consejo de Administración, de su presidente y de sus comisiones correspondiente al ejercicio 2025. Asimismo, se le presentó el informe elaborado por aquel relativo a su propia evaluación y a la del Consejo de Administración correspondiente al ejercicio 2025.</p>

Administradores de las demás sociedades del Grupo y los patronos de Fundación Mapfre

La CNR informó favorablemente al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento, reelección y cese de administradores en las demás sociedades del Grupo, y le propuso los candidatos para el nombramiento de los patronos de Fundación Mapfre cuya designación correspondía a la Sociedad.

5.3 ASESORES EXTERNOS DURANTE 2025

El Reglamento del Consejo de Administración prevé que los consejeros y los miembros pertenecientes a sus Comisiones, para el mejor cumplimiento de sus funciones, puedan solicitar asesoramiento externo en las materias que consideren necesarias. En este sentido, para la revisión de la política retributiva y para la elaboración de este Informe la Comisión ha contado con el asesoramiento de Towers Watson (WTW) y de Sodali.

6. PROCEDIMIENTOS Y ÓRGANOS DE LA COMPAÑÍA INVOLUCRADOS EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES Y SUS CONDICIONES

A continuación, se describen los procedimientos y los órganos de la Sociedad competentes en relación con la determinación, aprobación y revisión de la Política de Remuneraciones y sus condiciones. Las competencias en materia de remuneraciones de la CNR y del Consejo de Administración vienen recogidas, respectivamente, en los artículos 38.7.j) y 6.4.(v)d) del Reglamento del Consejo de Administración de Mapfre, sin perjuicio de las competencias que la Ley de Sociedades de Capital asigna a dichos órganos y a la Junta General de Accionistas.

	Comisión de Nombramientos y Retribuciones	Consejo de Administración	Junta General de Accionistas
Determinación de la Política y sus elementos retributivos	Propone al Consejo la Política.	Somete la Política a votación de la Junta General.	Aprueba la Política al menos cada tres años. Aprueba cualquier modificación o sustitución de la Política.
	Propone al Consejo el importe anual máximo a satisfacer a los consejeros en su condición de tales y la remuneración de cada consejero.	Propone a la Junta General el importe anual máximo a satisfacer a los consejeros en su condición de tales. Determina la remuneración de cada Consejero.	Con la aprobación de la Política, aprueba el importe anual máximo de la remuneración del conjunto de los consejeros en su condición de tales.
	Propone al Consejo la retribución de los consejeros ejecutivos y los términos y condiciones de su contrato.	Fija la retribución de los consejeros ejecutivos y los términos y condiciones de su contrato.	Con la aprobación de la Política, aprueba los sistemas de remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.
	Propone al Consejo la aprobación de sistemas retributivos que incluyan la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones.	Aprueba las condiciones de estos sistemas, las cuales forman parte de la Política.	Autoriza el número máximo de acciones a entregar a los consejeros ejecutivos al amparo de sistemas retributivos que contemplen la entrega de acciones.
Aplicación de la Política	Propone la cuantía de la retribución fija anual para los consejeros ejecutivos y su variación anual. Propone los parámetros para la fijación de los componentes variables y los evalúa a efectos del pago. Propone, en su caso, la aplicación de casos <i>malus</i> y <i>clawback</i> .	Evalúa y, en su caso, aprueba las propuestas de la CNR en relación con la aplicación de la Política.	
Revisión de la Política	Comprueba la observancia de la Política y revisa periódicamente su aplicación.		

Transparencia de la Política	<p>Eleva al Consejo de Administración para su aprobación el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros y verifica la información sobre remuneraciones de los consejeros contenida en los documentos corporativos.</p> <p>Elabora el informe justificativo de la aprobación o modificación de la Política de Remuneraciones.</p>	<p>Aprueba el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros para su sometimiento con carácter consultivo a la Junta General.</p>	<p>Refrenda, en su caso, con carácter consultivo el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.</p>
-------------------------------------	---	---	---

7. COHERENCIA CON LA ESTRATEGIA, LOS INTERESES Y LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA COMPAÑÍA

A continuación, se detallan las características de la Política de Remuneraciones que garantizan la coherencia con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Compañía, al tiempo que fomentan una asunción de riesgos prudente:

- La retribución total target de los consejeros ejecutivos se compone principalmente de los siguientes elementos retributivos: retribución fija, previsión social, beneficios sociales, retribución variable a corto plazo y retribución variable a medio y largo plazo.
- Existe un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, de forma que, con carácter general, el porcentaje del componente variable respecto de la retribución fija tenderá a no superar el 100%.
- El sistema de retribución variable de los consejeros ejecutivos es plenamente flexible y permite que pueda no percibirse importe alguno por este concepto en caso de que no se alcancen los umbrales mínimos de cumplimiento en cada objetivo.
- El pago de cualquier componente de remuneración variable se difiere en un determinado porcentaje que siempre debe al menos de un 30% (actualmente, 30% para la retribución variable a corto plazo y 60% para el incentivo a medio y largo plazo) durante un mínimo de tres años. La remuneración diferida se percibe de manera proporcional.
- El Incentivo a Largo Plazo se inscribe en un marco plurianual, para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tienen en cuenta el ciclo económico subyacente de la Compañía. Esta retribución se estructura en ciclos solapados que, como norma general, se encadenan de manera indefinida manteniendo un foco permanente en el concepto de largo plazo en todas las decisiones
- El 50% del Incentivo a Medio y Largo Plazo se concede y se abona en forma de acciones sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses de los consejeros ejecutivos estén alineados con los de los accionistas.
- Las métricas establecidas en el conjunto del sistema de retribución variable se vinculan a la consecución de una combinación de objetivos financieros y no financieros, que reflejan las prioridades estratégicas de la Compañía en cada momento.
- Las acciones entregadas a los consejeros ejecutivos están sujetas un periodo de retención de 2 años, contados desde la fecha de entrega de las mismas.
- No existen remuneraciones variables garantizadas.
- Existe la prohibición de realizar cualquier cobertura, pignoración, ventas al descubierto o contratos de derivados sobre el valor de las acciones recibidas durante el periodo de retención.
- El 100% de la retribución variable de los consejeros ejecutivos se encuentra sujeta a cláusulas de reducción (*malus*) y recuperación (*clawback*).

8. ANEXO ESTADÍSTICO – CIRCULAR 3/2021, DE 28 DE SEPTIEMBRE, DE LA CNMV

ANEXO - OBSERVACIONES AL INFORME ESTADÍSTICO DE LA CNMV (APARTADO C)

Apartados C.1. a. ii) y C.1. b. ii) “Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados”

- La fecha de entrega de acciones del segundo ciclo (2023-2025) del Plan de incentivos a Medio y Largo Plazo (2022-2026) tendrá lugar en marzo de 2026, utilizándose el precio de la acción de Mapfre, S.A. en el momento de la entrega para la determinación de la retribución en especie. Para el cálculo estimado del beneficio bruto derivado de las acciones consolidadas objeto de este informe, se ha utilizado el precio de 4,159 euros por acción (equivalente al promedio del precio de la acción de Mapfre en el mes de diciembre de 2025).

Apartado 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”.

- Para la elaboración del cuadro se han seguido los siguientes criterios:
 - Respecto a los “Resultados consolidados de la Sociedad”, se hace constar que con fecha 1 de enero de 2023, entró en vigor la normativa NIIF-UE 17 de “Contratos de Seguro”, que sustituye a la NIIF-UE 4 y la NIIF-UE 9 “Instrumentos Financieros” que sustituye a la NIC-UE 39. Ambas normas son de aplicación sobre las cuentas consolidadas del Grupo Mapfre de los ejercicios 2023, 2024 y 2025, por lo que tienen efecto en la comparabilidad del resultado de dichos ejercicios con el de ejercicios anteriores.
 - 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 (entre ellos a D. Fernando Mata Verdejo); y (ii) la información contable, incluyendo los conceptos de retribuciones fijas y variables y acción social.

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2025]

CIF: [A08055741]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

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

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

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	2.539.865.570	99,54

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	263.327.420	10,37
Votos a favor	2.272.213.686	89,46
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	4.324.464	0,17

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Don FERNANDO MATA VERDEJO	Vicepresidente Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 14/03/2025
Don JOSÉ LUIS PERELLI ALONSO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	Vicepresidente Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 30/10/2025
Doña ROSA MARÍA GARCÍA GARCÍA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña MARÍA DEL PILAR PERALES VISCASILLAS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ	Vicepresidente Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don EDUARDO PÉREZ DE LEMA HOLWEG	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña MARÍA AMPARO JIMÉNEZ URGAL	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña MARÍA ELENA SANZ ISLA	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña ANA ISABEL FERNÁNDEZ ÁLVAREZ	Vicepresidente Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don FRANCISCO JOSÉ MARCO ORENES	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don FRANCESCO PAOLO VANNI D'ARCHIRAFI	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña MARÍA LETICIA DE FREITAS COSTA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JOSÉ LUIS JIMÉNEZ GUAJARDO-FAJARDO	Consejero Ejecutivo	Desde 14/03/2025 hasta 31/12/2025
Doña MARÍA DE LOS ÁNGELES SANTAMARÍA MARTÍN	Consejero Independiente	Desde 30/10/2025 hasta 31/12/2025

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 2025	Total ejercicio 2024
Don FERNANDO MATA VERDEJO				132	227	66	977	19	1.421	1.138
Don JOSÉ LUIS PERELLI ALONSO	115		100						215	79
Doña CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	183	12	60					2	257	300
Doña ROSA MARÍA GARCÍA GARCÍA	115		41					38	194	188
Doña MARÍA DEL PILAR PERALES VISCASILLAS	115		139					2	256	248
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ				524	462	71		37	1.094	1.003
Don EDUARDO PÉREZ DE LEMA HOLWEG										
Doña MARÍA AMPARO JIMÉNEZ URGAL	115		41						156	151
Doña MARÍA ELENA SANZ ISLA					77	23			100	117
Doña ANA ISABEL FERNÁNDEZ ÁLVAREZ	133	12	150					1	296	223
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	115	12	130					2	259	227
Don FRANCISCO JOSÉ MARCO ORENES	115	12	67						194	187
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS				1.070	1.013	175		16	2.274	2.169
Don FRANCESCO PAOLO VANNI D'ARCHIRAFI	115		70						185	180
Doña MARÍA LETICIA DE FREITAS COSTA	115								115	110
Don JOSÉ LUIS JIMÉNEZ GUAJARDO-FAJARDO				446	377	68		103	994	
Doña MARÍA DE LOS ÁNGELES SANTAMARÍA MARTÍN	20		9						29	

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 FERNANDO MATA VERDEJO	ILP - ciclo 2022-2024	73.631	73.631					0,00			73.631	73.631
Don FERNANDO MATA VERDEJO	ILP - ciclo 2024-2026	145.929	145.929					0,00		85.125	60.804	60.804
Don FERNANDO MATA VERDEJO	ILP - ciclo 2023-2025	130.886	130.886			36.461	36.461	4,16	152	39.733	54.692	54.692
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ	ILP - ciclo 2022-2024	30.052	30.052					0,00			30.052	30.052
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ	ILP - ciclo 2024-2026	172.462	172.462					0,00			172.462	172.462
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ	ILP - ciclo 2025-2027			104.716	104.716			0,00			104.716	104.716
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ	ILP - ciclo 2023-2025	106.697	106.697			39.612	39.612	4,16	165	7.667	59.418	59.418
Doña MARÍA ELENA SANZ ISLA	ILP - ciclo 2022-2024	38.144	38.144					0,00			38.144	38.144
Doña MARÍA ELENA SANZ ISLA	ILP - ciclo 2023-2025	33.903	33.903			12.604	12.604	4,16	52	2.393	18.906	18.906
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS	ILP - ciclo 2022-2024	147.262	147.262					0,00			147.262	147.262
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS	ILP - ciclo 2024-2026	238.794	238.794					0,00			238.794	238.794
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS	ILP - ciclo 2025-2027			159.736	159.736			0,00			159.736	159.736

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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	ILP - ciclo 2023-2025	261.773	261.773			97.230	97.230	4,16	404	18.698	145.845	145.845
Don JOSÉ LUIS JIMÉNEZ GUAJARDO-FAJARDO	ILP - ciclo 2022-2024	57.267	57.267					0,00			57.267	57.267
Don JOSÉ LUIS JIMÉNEZ GUAJARDO-FAJARDO	ILP - ciclo 2024-2026	106.130	106.130					0,00			106.130	106.130
Don JOSÉ LUIS JIMÉNEZ GUAJARDO-FAJARDO	ILP - ciclo 2025-2027			74.543	74.543			0,00			74.543	74.543
Don JOSÉ LUIS JIMÉNEZ GUAJARDO-FAJARDO	ILP - ciclo 2023-2025	101.801	101.801			37.812	37.812	4,16	157	7.271	56.718	56.718

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don FERNANDO MATA VERDEJO	4.997
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ	226
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS	21

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ LUIS JIMÉNEZ GUAJARDO-FAJARDO	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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don FERNANDO MATA VERDEJO	224	196		600	6.887	1.784		4.699
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ	226	212	800	800	1.774	1.409	1.661	819
Don EDUARDO PÉREZ DE LEMA HOLWEG								
Doña MARÍA ELENA SANZ ISLA					1.084	1.059	1.068	1.051
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS	21	617	374		8.520	8.168	9.293	8.681
Don JOSÉ LUIS JIMÉNEZ GUAJARDO-FAJARDO	160	148	250	125	1.320	888	784	765

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don FERNANDO MATA VERDEJO	Primas de seguros de vida	1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	Primas de seguros de vida	2
Doña ROSA MARÍA GARCÍA GARCÍA	Primas de seguros de vida	2
Doña MARÍA DEL PILAR PERALES VISCASILLAS	Primas de seguros de vida	1
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ	Primas de seguros de vida	23
Doña MARÍA AMPARO JIMÉNEZ URGAL	Primas de seguros de vida	2
Doña ANA ISABEL FERNÁNDEZ ÁLVAREZ	Primas de seguros de vida	3
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	Primas de seguros de vida	10
Don FRANCISCO JOSÉ MARCO ORENES	Primas de seguros de vida	8
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS	Primas de seguros de vida	49
Doña MARÍA LETICIA DE FREITAS COSTA	Primas de seguros de vida	3
Don JOSÉ LUIS JIMÉNEZ GUAJARDO-FAJARDO	Primas de seguros de vida	13

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 2025	Total ejercicio 2024
Don FERNANDO MATA VERDEJO										
Don JOSÉ LUIS PERELLI ALONSO	110		24					2	136	106
Doña CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	110		26						136	116
Doña ROSA MARÍA GARCÍA GARCÍA	83								83	52

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 2025	Total ejercicio 2024
Doña MARÍA DEL PILAR PERALES VISCASILLAS	115		31						146	123
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ					126	36			162	195
Don EDUARDO PÉREZ DE LEMA HOLWEG				391	428	78		52	949	907
Doña MARÍA AMPARO JIMÉNEZ URGAL	55								55	52
Doña MARÍA ELENA SANZ ISLA				400	341	46		42	829	772
Doña ANA ISABEL FERNÁNDEZ ÁLVAREZ	110		13						123	104
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	110		26						136	116
Don FRANCISCO JOSÉ MARCO ORENES	83								83	80
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS										
Don FRANCESCO PAOLO VANNI D'ARCHIRAFI	115		6						121	117
Doña MARÍA LETICIA DE FREITAS COSTA	79								79	85
Don JOSÉ LUIS JIMÉNEZ GUAJARDO-FAJARDO										
Doña MARÍA DE LOS ÁNGELES SANTAMARÍA MARTÍN	115							39	154	

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ	ILP - ciclo 2022-2024	59.941	59.941					0,00			59.941	59.941
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ	ILP - ciclo 2023-2025	53.275	53.275			19.806	19.806	4,16	82	3.760	29.709	29.709
Don EDUARDO PÉREZ DE LEMA HOLWEG	ILP - ciclo 2022-2024	65.450	65.450					0,00			65.450	65.450
Don EDUARDO PÉREZ DE LEMA HOLWEG	ILP - ciclo 2024-2026	119.396	119.396					0,00			119.396	119.396
Don EDUARDO PÉREZ DE LEMA HOLWEG	ILP - ciclo 2025-2027			74.543	74.543			0,00			74.543	74.543
Don EDUARDO PÉREZ DE LEMA HOLWEG	ILP - ciclo 2023-2025	116.343	116.343			43.213	43.213	4,16	180	8.310	64.820	64.820

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 MARÍA ELENA SANZ ISLA	ILP - ciclo 2022-2024	19.124	19.124					0,00			19.124	19.124
Doña MARÍA ELENA SANZ ISLA	ILP - ciclo 2024-2026	119.396	119.396					0,00			119.396	119.396
Doña MARÍA ELENA SANZ ISLA	ILP - ciclo 2025-2027			74.543	74.543			0,00			74.543	74.543
Doña MARÍA ELENA SANZ ISLA	ILP - ciclo 2023-2025	67.898	67.898			25.208	25.208	4,16	105	4.878	37.812	37.812

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don EDUARDO PÉREZ DE LEMA HOLWEG	159
Doña MARÍA ELENA SANZ ISLA	162

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don FERNANDO MATA VERDEJO					600	577		
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ					1.436	1.415	4.303	4.244
Don EDUARDO PÉREZ DE LEMA HOLWEG	159	147	500	500	1.527	1.291	1.971	1.431
Doña MARÍA ELENA SANZ ISLA	162	147	500	500	454	243	1.038	512
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS					864	837		
Don JOSÉ LUIS JIMÉNEZ GUAJARDO-FAJARDO								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ LUIS PERELLI ALONSO	Primas de seguros de vida	7
Don EDUARDO PÉREZ DE LEMA HOLWEG	Primas de seguros de vida	14
Doña MARÍA ELENA SANZ ISLA	Primas de seguros de vida	5
Don FRANCESCO PAOLO VANNI D'ARCHIRAFI	Primas de seguros de vida	7

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña MARÍA DE LOS ÁNGELES SANTAMARÍA MARTÍN	Primas de seguros de vida	2

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 2025 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 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Don FERNANDO MATA VERDEJO	1.421	152	4.997	1	6.571						6.571
Don JOSÉ LUIS PERELLI ALONSO	215				215	136			7	143	358
Doña CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	257			2	259	136				136	395
Doña ROSA MARÍA GARCÍA GARCÍA	194			2	196	83				83	279
Doña MARÍA DEL PILAR PERALES VISCASILLAS	256			1	257	146				146	403
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ	1.094	165	226	23	1.508	162	82			244	1.752

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 2025 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 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Don EDUARDO PÉREZ DE LEMA HOLWEG						949	180	159	14	1.302	1.302
Doña MARÍA AMPARO JIMÉNEZ URGAL	156			2	158	55				55	213
Doña MARÍA ELENA SANZ ISLA	100	52			152	829	105	162	5	1.101	1.253
Doña ANA ISABEL FERNÁNDEZ ÁLVAREZ	296			3	299	123				123	422
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	259			10	269	136				136	405
Don FRANCISCO JOSÉ MARCO ORENES	194			8	202	83				83	285
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS	2.274	404	21	49	2.748						2.748
Don FRANCESCO PAOLO VANNI D'ARCHIRAFI	185				185	121			7	128	313
Doña MARÍA LETICIA DE FREITAS COSTA	115			3	118	79				79	197
Don JOSÉ LUIS JIMÉNEZ GUAJARDO-FAJARDO	994	157	160	13	1.324						1.324

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 2025 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 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Doña MARÍA DE LOS ÁNGELES SANTAMARÍA MARTÍN	29				29	154			2	156	185
TOTAL	8.039	930	5.404	117	14.490	3.192	367	321	35	3.915	18.405

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 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros ejecutivos									
Don ANTONIO HUERTAS MEJÍAS	2.748	-10,14	3.058	24,11	2.464	10,54	2.229	-6,11	2.374
Don JOSÉ MANUEL INCHAUSTI PÉREZ	1.752	10,40	1.587	44,93	1.095	1,11	1.083	-4,75	1.137
Don FERNANDO MATA VERDEJO	6.571	344,89	1.477	42,43	1.037	1,37	1.023	-2,11	1.045
Don JOSÉ LUIS JIMÉNEZ GUAJARDO-FAJARDO	1.324	-	0	-	0	-	0	-	0

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Don EDUARDO PÉREZ DE LEMA HOLWEG	1.302	10,90	1.174	-	0	-	0	-	0
Doña MARÍA ELENA SANZ ISLA	1.253	10,20	1.137	58,36	718	-	0	-	0
Consejeros externos									
Doña ANA ISABEL FERNÁNDEZ ÁLVAREZ	422	27,88	330	-2,65	339	6,27	319	1,27	315
Doña CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	395	-5,50	418	0,48	416	1,22	411	-0,24	412
Doña MARÍA LETICIA DE FREITAS COSTA	197	0,00	197	-3,90	205	0,00	205	20,59	170
Doña ROSA MARÍA GARCÍA GARCÍA	279	15,29	242	2,11	237	3,95	228	5,07	217
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	405	15,06	352	2,33	344	25,09	275	5,77	260
Doña MARÍA AMPARO JIMÉNEZ URGAL	213	3,90	205	1,99	201	168,00	75	56,25	48
Don FRANCISCO JOSÉ MARCO ORENES	285	3,64	275	5,36	261	2,76	254	-96,44	7.128
Doña MARÍA DEL PILAR PERALES VISCASILLAS	403	8,33	372	13,41	328	3,47	317	14,86	276
Don JOSÉ LUIS PERELLI ALONSO	358	87,43	191	-	0	-	0	-	0
Doña MARÍA DE LOS ÁNGELES SANTAMARÍA MARTÍN	185	-	0	-	0	-	0	-	0

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Don FRANCESCO PAOLO VANNI D ARCHIRAFI	313	2,96	304	58,33	192	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	2.524.732	20,24	2.099.824	27,44	1.647.730	17,90	1.397.614	3,14	1.355.100
Remuneración media de los empleados									
	57	5,56	54	5,88	51	8,51	47	4,44	45

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[11/02/2026]

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

- Si
 No