

CUANTAS ACCIONES ESTÉN ADMITIDAS EN LA UNIÓN EUROPEA, A SUS ADMINISTRADORES O A SUS DIRECTIVOS

PERSONA OBLIGADA A ESTA COMUNICACIÓN

DNI/NIF/OTROS	APELLIDOS Y NOMBRE / DENOMINACIÓN SOCIAL MAPFRE, S.A. (ALTOS DIRECTIVOS)	Tipo Persona
---------------	---	--------------

DIRECCIÓN

NÚMERO

REPRESENTANTE DE LA PERSONA OBLIGADA A ESTA COMUNICACIÓN

DNI/NIF/OTROS	APELLIDOS Y NOMBRE / DENOMINACIÓN SOCIAL DÁVILA BERMEJO, ÁNGEL LUIS
---------------	--

DIRECCIÓN

NÚMERO

TIPO DE COMUNICACIÓN

- Primera comunicación del sistema retributivo Liquidación de sistema retributivo ya comunicado
 Modificación del sistema retributivo ya comunicado Otras causas:

TIPO DE SISTEMA RETRIBUTIVO

Indíquese si el sistema retributivo conlleva la entrega de acciones de la sociedad en la que la persona obligada a esta comunicación ejerce su cargo o de derechos de opción sobre éstas:

- SI.** Cumplimentese tanto la información requerida en esta hoja como la hoja complementaria
 NO. Cumplimentese solo la información requerida en esta hoja

DENOMINACIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA RETRIBUTIVO OBJETO DE ESTA COMUNICACIÓN:

(En todo caso, se facilitará información adecuada sobre la fecha de inicio u otorgamiento y liquidación del sistema, los términos y condiciones para que el beneficiario del sistema retributivo que se comunica o sea acreedor o participe final en el mismo y el porcentaje de su participación en el conjunto o total de dicho sistema)

DENOMINACIÓN: PLAN DE INCENTIVOS A MEDIO PLAZO CON ENTREGA DE ACCIONES
DESCRIPCIÓN: VER ANEXO EXPLICATIVO ADJUNTO

COMUNICACIÓN DE SISTEMAS FINANCIEROS PARA UN EMISOR
CUYAS ACCIONES ESTÉN ADMITIDAS A NEGOCIACIÓN EN UN MERCADO REGULADO
DOMICILIADO EN LA UNIÓN EUROPEA, A SUS ADMINISTRADORES O A SUS DIRECTIVOS

Apellidos y nombre de la persona que firma esta comunicación:

DÁVILA BERMEJO, ÁNGEL LUIS

En MADRID a 30 de marzo de 2016

MAPFRE
CUYAS ACCIONES ESTÉN ADMITIDAS A NEGOCIACIÓN EN UN MERCADO REGULADO DOMICILIADO EN LA UNIÓN EUROPEA, A SUS ADMINISTRADORES O A SUS DIRECTIVOS

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA DE UN SISTEMA RETRIBUTIVO QUE CONLLEVE LA ENTREGA DE ACCIONES DE LA SOCIEDAD EN LA QUE LA PERSONA OBLIGADA EJERZA SU CARGO O DE DERECHOS DE OPCIÓN SOBRE DICHAS ACCIONES

NATURALEZA, TIPO Y CLASE DE LOS VALORES - ACCIONES O DERECHOS DE OPCIÓN SOBRE ÉSTAS - A ENTREGAR O YA ENTREGADAS POR LA SOCIEDAD AL BENEFICIARIO DEL SISTEMA

Acciones de la Sociedad	<input checked="" type="radio"/> Con voto <input type="radio"/> Sin voto	OTROS valores cuyo ejercicio da acceso o está vinculado a acciones de la Sociedad	<input type="radio"/> Warrant <input type="radio"/> Valores convertibles/canjeables <input type="radio"/> Opciones <input type="radio"/> Otros
-------------------------	---	---	---

1. Descripción (Clase/Tipo de Acciones o Naturaleza/Tipos de los Otros Valores y régimen de transmisión establecido para los valores a entregar:

ACCIONES ORDINARIAS DE MAPFRE, S.A.

CONDICIONES ECONÓMICO-FINANCIERAS ESTABLECIDAS EN SU CASO, PARA RECIBIR DE LAS ACCIONES O DE DERECHOS DE OPCIÓN SOBRE ÉSTAS

Precio a pagar por el beneficiario del sistema retributivo por las acciones o derechos de opción sobre estas a recibir:

Determinado Importe:

 Por determinar

Precio de mercado o valor estimado (a la fecha) de las acciones o derechos de opción sobre éstas a recibir por el beneficiario del sistema retributivo:

Determinado
 Por determinar 3. Descripción:

VALOR DE MERCADO DE LAS ACCIONES DE MAPFRE, S.A. EN LA FECHA DE SU ENTREGA

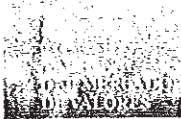
Plazo para la entrega de las acciones o de derechos de opción sobre éstas al beneficiario del sistema retributivo

Cierto Condicionado

4. Descripción plazo

VER ANEXO EXPLICATIVO ADJUNTO

5. Descripción de las financiaciones para la adquisición de las opciones concedidas por la entidad emisora, así como, en su caso, cualquier garantía o cobertura a favor del tenedor de las opciones que eventualmente le hubiera sido otorgada por esa entidad en relación con el ejercicio o cancelación de esas opciones (conforme al artículo 31.3 g) del RD 1362/2007) :



CUYAS ACCIONES ESTÉN ADMITIDAS Y NEGOCIADAS EN EL MERCADO REGULADO
DOMICILIADO EN LA UNIÓN EUROPEA, A SUS ADMINISTRADORES O A SUS DIRECTIVOS

NÚMERO DE DERECHOS DE VOTO O DERECHOS DE OPCIÓN SOBRE LOS MISMOS A ENTREGAR O YA ENTREGADAS POR LA SOCIEDAD AL BENEFICIARIO DEL SISTEMA

Cuando su número está determinado				Cuando su número está por determinar				
Tipo de Valor	Número de derechos de Voto	% derechos de Voto	Marcar lo que proceda	Tipo de Valor	Nº Estimado Máximo de derechos de Voto con los datos disponibles a la fecha	% derechos de Voto	Nº Estimado Mínimo de derechos de Voto con los datos disponibles a la fecha	% derechos de Voto
			A Entregar	ACCIONES DE MAPFRE				

Apellidos y nombre de la persona que firma esta comunicación:

DÁVILA BERMEJO, ÁNGEL LUIS

En MADRID a 30 de marzo de 2016

ANEXO EXPLICATIVO

PLAN DE INCENTIVOS A MEDIO PLAZO CON ENTREGA DE ACCIONES PARA LOS ALTOS DIRECTIVOS

De conformidad con lo establecido en el punto 4.2.2 de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de MAPFRE, S.A. (en adelante, "MAPFRE" o la "Sociedad"), aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad el 11 de marzo de 2016 en el punto 10º de su Orden del Día, que fue comunicada a la CNMV mediante el correspondiente hecho relevante, el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, ha aprobado un plan de incentivos a medio plazo de carácter extraordinario, no consolidable y plurianual que se extiende desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de marzo de 2019 (el "Plan de Incentivos"), del que forman parte los altos directivos del Grupo MAPFRE (los "Altos Directivos"), incluidos los consejeros ejecutivos (en adelante, el "Colectivo Beneficiario").

El Plan de Incentivos permitirá al Colectivo Beneficiario devengar y percibir en el periodo 2019-2022 un incentivo (en adelante, el "Incentivo Total"), compuesto por un importe bruto en metálico (el "Incentivo en Metálico") y un determinado número de acciones de MAPFRE (el "Incentivo en Acciones"), vinculados al cumplimiento de objetivos corporativos y específicos de cada beneficiario, así como a su permanencia en la Sociedad o en el Grupo.

El sistema de liquidación y pago del Incentivo Total, de acuerdo con el Plan de Incentivos, tendrá para los Altos Directivos las siguientes reglas:

1. Estructura del Incentivo Total

El Incentivo Total será satisfecho a cada beneficiario parcialmente (50 por 100) en efectivo y parcialmente (50 por 100) en acciones de MAPFRE.

La concesión del Incentivo en Acciones no atribuye al beneficiario la condición de accionista de la Sociedad ni, por tanto, los derechos políticos y económicos inherentes a dicha condición hasta la entrega de las mismas.

2. Reglas de diferimiento del Incentivo Total

El abono del Incentivo Total para los Altos Directivos se llevará a cabo conforme al siguiente esquema:

- (i) El 30 por 100 del Incentivo Total se diferirá durante un periodo de tres años, por tercios, a partir del 31 de marzo de 2019, es decir, dentro del periodo 2020-2022.
- (ii) El 50 por 100 de la parte diferida corresponderá al Incentivo en Metálico, y el 50 por 100 restante al Incentivo en Acciones.

El Incentivo Total estará sujeto a cláusulas ex-post de las remuneraciones, tal y como se indica en el apartado 5 siguiente.

3. Objetivos del Incentivo Total y requisitos para su devengo y abono

La cuantificación del Incentivo Total a liquidar dependerá del grado de consecución de los objetivos corporativos y específicos de cada beneficiario, que han sido establecidos en línea con el Plan Estratégico del Grupo. Las métricas configuradoras de los objetivos corporativos están referidas al Total Shareholder Return (TSR) y al Return on Equity (ROE), y a objetivos específicos individuales relacionados con las métricas e indicadores financieros del Balanced Scorecard del Grupo MAPFRE, ratios técnicos (ratio de gastos, ratio combinado neto, etc.) y rentabilidad sobre primas emitidas (en adelante, los "Objetivos").

Las normas de cálculo para determinar el Incentivo Total son las siguientes:

- (i) El cumplimiento de los Objetivos ponderados en su conjunto debe alcanzar una media del 50 por 100; en caso contrario no se generará derecho alguno a la percepción del Incentivo Total.
- (ii) En el caso de que el cumplimiento de los Objetivos alcanzase un porcentaje entre el 50 por 100 y el 80 por 100, el Incentivo Total se abonaría en un 60 por 100.
- (iii) Si el cumplimiento de los Objetivos fuese superior al 80 por 100 y hasta el 100 por 100, el Incentivo Total se abonaría de forma proporcional.
- (iv) Si el cumplimiento de los Objetivos fuese superior al 100 por 100, y con el límite máximo del 150 por 100, el Incentivo Total se abonaría de forma proporcional al cumplimiento del 100 por 100 de los Objetivos, y aplicando un coeficiente multiplicador de 2 sobre el exceso de cumplimiento por encima del 100 por 100 de los mismos.

La evaluación del grado de cumplimiento de los Objetivos se medirá entre el 1 de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2018. El abono del Incentivo Total se llevará a cabo no más tarde del 31 de marzo de 2019 y estará supeditado al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- (i) alcanzar el umbral mínimo de cumplimiento de Objetivos señalado en el punto (i) anterior;
- (ii) mantener en activo una relación, ya sea laboral o mercantil, con el Grupo MAPFRE, durante la vigencia del Plan de Incentivos, y
- (iii) que a 31 de marzo de 2019 la Sociedad no esté en pérdidas conforme a los últimos estados financieros aprobados, y que el resultado promedio antes de impuestos, minoritarios y actividades interrumpidas del periodo 2016-2018 de la Sociedad no sea inferior al 75% de los presupuestos aprobados año a año.

Los Objetivos para el Incentivo Total de los Altos Directivos serán los siguientes:

Objetivo	Ponderación
TSR	18%
ROE	42%
Objetivo Individual	40%

4. Reglas de actualización del Incentivo Total

En el supuesto de que durante el periodo de vigencia del Plan de Incentivos se dieran circunstancias especiales que pudieran influir de forma sustancial y significativa en el cumplimiento de los Objetivos, el Consejo de Administración de MAPFRE, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, podrá acordar la modificación de los mismos atendiendo a las circunstancias particulares del momento.

Asimismo, en el supuesto de que durante el periodo de vigencia del Plan de Incentivos se produjera alguna circunstancia que aconseje la modificación o ajuste de alguna de las variables fijadas inicialmente para determinar el cumplimiento de los Objetivos, el Comité de Nombramientos y Retribuciones, encargado del seguimiento del Plan de Incentivos, podrá acordar la modificación de dichas variables iniciales, atendiendo a las circunstancias particulares del momento. En tal caso, el Comité de Nombramientos y Retribuciones informará oportunamente al Consejo de Administración para su aprobación.

5. Supuestos que pueden impedir o limitar el pago del Incentivo Total

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

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

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

6. Régimen de indisponibilidad de las acciones

MAPFRE podrá exigir a un determinado miembro del Colectivo Beneficiario el mantenimiento de la totalidad o de parte de las acciones derivadas del Incentivo en Acciones durante un periodo de un máximo de dos años desde su abono, lo cual se comunicará, en su caso, a los beneficiarios en la carta de invitación al Plan de Incentivos.

7. Supuestos especiales de liquidación del Incentivo Total

En el supuesto de que se produzca una toma o cambio de control en la Sociedad, o un evento u operación societaria que, en opinión de la Sociedad, afectase de forma significativa al Plan de Incentivos, se procederá a la liquidación anticipada del mismo entendiéndose alcanzado un grado de consecución del Incentivo Total del 100 por 100.

A los efectos de esta Comunicación, los beneficiarios del Plan de Incentivos son:

D. Ángel Luis Dávila Bermejo

D. José Luis Jiménez Guajardo-Fajardo

D. Francisco José Marco Orenes

D. Fernando Mata Verdejo

D. José Manuel Muries Navarro

D.^a María Elena Sanz Isla

D. Rafael Senén García



Documento recibido en el Registro Electrónico

Nº DE REGISTRO: 2016034888