

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2015

C.I.F.

A-04128732

DENOMINACIÓN SOCIAL

FUNESPAÑA, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

SUFLI, S/N (ROTONDA CUESTA LOS CALLEJONES) ALMERIA

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

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

En la Junta General Ordinaria de Accionistas de Funespaña, S.A., celebrada el 16 de Junio de 2.015, se aprobó la modificación y posterior refundición de los Estatutos de la Sociedad, entre ellos, el artículo que regulaba las remuneraciones de los Consejeros, el artículo 17, cuyo tenor literal es el siguiente:

“El cargo de Consejero es retribuido.

La remuneración de los Consejeros por su condición de tales, consistirá en una asignación fija por pertenencia al Consejo de Administración y, en su caso, a las Comisiones Delegadas del Consejo de Administración, que podrán ser superiores para las personas que ocupen cargos en el seno del propio Consejo o desempeñen la Presidencia de las Comisiones Delegadas del Consejo. Esta remuneración se complementará con otras compensaciones no dinerarias que estén establecidos con carácter general para el personal de la Sociedad.

El importe máximo de la remuneración anual de los Consejeros por su condición de tales será fijado por la Junta General y será distribuido por el Consejo de Administración de la manera que éste decida, teniendo en cuenta los criterios señalados en el párrafo anterior.

Los Consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas en la Sociedad o en su Grupo quedarán excluidos del sistema de retribución establecido en el párrafo anterior, y tendrán derecho a percibir retribución únicamente por la prestación de dichas funciones ejecutivas. Dicha retribución se fijará por el Consejo de Administración y se detallará, en todos sus conceptos, en el correspondiente contrato entre la Sociedad y los Consejeros Ejecutivos, que deberá ser aprobado por el Consejo de Administración.

La retribución de los Consejeros que tengan funciones ejecutivas podrá incluir la entrega de acciones, o de derechos de opción sobre las mismas o cantidades referenciadas al valor de las acciones con sujeción a los requisitos que se establezcan en la legislación vigente en cada momento.

Con independencia de las remuneraciones establecidas en los párrafos precedentes, se compensará a todos los Consejeros los gastos de viaje, desplazamientos y otros que realicen para asistir a las reuniones de la Sociedad o para el desempeño de sus funciones.

En todo caso, la remuneración de los Consejeros se ajustará a lo previsto en la política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General, en los términos legalmente establecidos.”

Los principios y fundamentos generales del sistema de remuneración establecido para los Consejeros de Funespaña pretenden que su remuneración guarde una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables.

De este modo, podemos indicar que como principios y fundamentos generales destacan:

- Proporcionalidad razonable con la situación económica de la empresa y con los estándares de mercado de empresas comparables.
- Atracción y retención del talento.
- Compensación adecuada de la dedicación, cualificación y responsabilidad.
- Adecuada proporción de los componentes fijos y variables, que evite una excesiva dependencia de los componentes variables.

En aplicación de dichos principios, el sistema de remuneración de los Consejeros en su condición de tales reúne las siguientes características:

- Los Consejeros por su condición de tales, perciben una retribución fija por pertenencia al Consejo de Administración y, en su caso, a las Comisiones Delegadas del Consejo de Administración (Comisión Ejecutiva, Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y Comisión de Auditoría y Control), que podrán ser superiores para las personas que ocupen cargos en el seno del propio Consejo o desempeñen la Presidencia de las Comisiones Delegadas del Consejo. Esta remuneración se complementará con otras compensaciones no dinerarias que estén establecidos con carácter general para el personal de la Sociedad.

- Exclusión de los consejeros no ejecutivos de la remuneración variable, ligada al rendimiento de la sociedad, para evitar conflictos de intereses.

El sistema de remuneración de los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas en la Sociedad se rige por los siguientes criterios:

- Las retribuciones por el desempeño de funciones ejecutivas se establecen de conformidad con las funciones, nivel de responsabilidad y perfil profesional.

- Los consejeros ejecutivos no pueden percibir las retribuciones asignadas a los consejeros en su condición de tales.

- Dichas retribuciones presentan una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables, constituyendo la retribución fija una parte suficientemente elevada de la remuneración total.

- El sistema retributivo es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo y con la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo de la sociedad, sin que la remuneración variable amenace la capacidad de la Sociedad para mantener una adecuada base de capital.

Durante el ejercicio 2.015, y concretamente, en la Junta General Ordinaria de Accionistas de Funespaña, S.A. celebrada el 16 de Junio de 2.015, se sometió a votación consultiva el Informe de Retribuciones de los Consejeros, donde se contemplaba la Política de Retribuciones para ese año en curso, así como la previsibilidad para los años futuros. Dicho Informe fue aprobado por el Consejo de Administración de 26 de Febrero de 2.015, previo Informe Favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Para el presente ejercicio 2.016, se ha aprobado por el Consejo de Administración de fecha 28 de Enero de 2.016, previo Informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una nueva Política de Retribuciones de los Consejeros, en base a la modificación del artículo 17 de los Estatutos de la Sociedad, aprobados en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 16 de Junio de 2.015.

En cuanto a los criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los Consejeros, en el caso de los Consejeros Externos el objetivo es remunerarles, mediante una asignación fija, de acuerdo con su valía profesional, dedicación al cargo y responsabilidad asumida por el mismo, sin que su objetividad en la defensa de los intereses sociales pueda verse afectada por la retribución percibida. En cuanto al Consejero Ejecutivo, el objetivo es configurar un paquete retributivo (integrado por una asignación fija, por el desempeño de su cargo de Consejero en la Sociedad; y una asignación variable que va vinculada al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Compañía) que permitan atraer y retener a los profesionales más destacados, al tiempo que conseguir establecer un vínculo estable y con vocación de permanencia en el tiempo entre la remuneración, los resultados y los riesgos asumidos.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

Conforme a las buenas prácticas de Gobierno Corporativo, el Reglamento del Consejo de Administración regula, en su artículo 44, la existencia de una Comisión de Nombramientos y Retribuciones, cuyas funciones, entre otras, son las siguientes:

"(...)

Proponer al Consejo la política de retribución de los Consejeros y Altos Directivos.

Proponer al Consejo la retribución individual de los Consejeros Ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos.

Proponer al Consejo la retribución individual de los contratos de los Altos Directivos.

Proponer al Consejo las condiciones básicas de los contratos de los Altos Directivos.

Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad."

Dicha Comisión está integrada por 3 Consejeros. El Consejo de Administración designa a los miembros de la Comisión teniendo presente los conocimientos, aptitudes y experiencia de los Consejeros, y los cometidos de la Comisión.

Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, a la fecha de elaboración del presente Informe, son los siguientes:

Presidente: D. Carlos Rodulfo Lavilla (Independiente).

Vocal: D^a. María Victoria Hidalgo Castaño (Independiente).

Vocal: MAPFRE CONSULTORES DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A., representada por D. Javier del Río Martín (Externo Dominical).

Esta Comisión se reúne cada vez que es necesario para el adecuado desarrollo de sus funciones, habiéndose celebrado, en el ejercicio 2.015, una (1) reunión, tal y como figura en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

El artículo 33 del Reglamento del Consejo de Administración establece que el Consejo de Administración elaborará el Informe Anual sobre las Remuneraciones de sus Consejeros, que se someterá a votación de la Junta General de Accionistas como punto separado del Orden del Día y con carácter consultivo. Asimismo, el Consejo informará sobre el papel desempeñado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en la elaboración de la política de retribuciones. La Sociedad no ha contado durante el ejercicio 2.015 con asesoramiento externo para definir la Política de Retribuciones.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

Tal y como se ha indicado en el apartado A.1., la Sociedad cuenta con un sistema retributivo que diferencia entre consejeros externos y consejeros ejecutivos, explicándose a continuación los componentes de su retribución de forma diferenciada.

A) Retribuciones de los Consejeros No Ejecutivos:

La retribución básica de los Consejeros que no son Ejecutivos consiste en una asignación fija anual por pertenencia al Consejo de Administración, cuyo importe asciende a un total de 25.750,00€, a excepción de los Consejeros no Ejecutivos que, a su vez, desempeñan el cargo de Presidente de alguna de las Comisiones Delegadas, como lo son:

1. D. Francisco J. Marco Orenes, en representación de MAPFRE ESPAÑA COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A., Presidente de la Comisión Ejecutiva.
2. D. Carlos Rodolfo Lavilla, Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
3. D^a. María Victoria Hidalgo Castaño, Presidenta de la Comisión de Auditoría y Control, quienes perciben una asignación fija anual que asciende a un total de 36.050,00€.

B) Retribuciones de los Consejeros Ejecutivos:

La retribución fija del Consejero Ejecutivo es la que se detalla a continuación:

D. Alberto Ortiz Jover: 150.951,00€

Aquellos Consejeros que sean miembros del Consejo de Administración de las Empresas Mixtas de Servicios Funerarios de Madrid y de Tarragona percibirán, igualmente, unas dietas por asistencia a esos Consejos, que se detallan individualmente en el apartado D del presente Informe.

Para el ejercicio 2.016, se estima que la retribución fija anual para el Consejero Ejecutivo y los no Ejecutivos, por el desempeño de su cargo en el Consejo de Administración de la Sociedad, ascenderá a un total de 403.156,00€.

El Consejero Ejecutivo D. Alberto Ortiz Jover ha percibido en el ejercicio 2.015, un total de 14.400,00 €, en concepto de subvención de vehículo propio, por el uso del mismo en beneficio de la Sociedad, que se computa dentro del concepto de Sueldo, del apartado D del presente Informe.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una

estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.

- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

Como decíamos en el apartado anterior, únicamente el Consejero Ejecutivo percibe retribución variable, vinculada al cumplimiento de los objetivos estratégicos:

INDICADOR % SOBRE RETRIBUCIÓN TOTAL

1. Beneficio antes de impuestos (1) 50%
2. Porcentaje de gastos sobre ingresos (1) 30%
3. Reordenación societaria (reducción del número de sociedades) (2) 20%

(1) Objetivos referenciados sobre presupuesto aprobado en Consejo de Administración con la necesaria adaptación al cambio de Sistema de la Contabilización de las Empresas Mixtas.

(2) El porcentaje objetivo de reducción societaria es 15%

La retribución variable se liquida según la siguiente escala de liquidación:

% Cumplimiento < 92%
% Variable 85%

% Cumplimiento 92%-95%
% Variable 90%

% Cumplimiento 95%-97%
% Variable 95%

% Cumplimiento 98%-100%
% Variable 100%

Para el ejercicio 2.016, se estima que dicha remuneración variable puede alcanzar un importe ascendente a 78.155,00€.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

No existen sistemas de ahorro a largo plazo, ni tampoco aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida.

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

No existen indemnizaciones pactadas ni pagadas en el caso de terminación de las funciones como consejero.

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración,

los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

No existen en la Sociedad contratos de alta dirección, así como tampoco existen cláusulas de blindaje.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

No se ha remunerado a ningún Consejero por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

Durante el ejercicio 2.015 se ha remunerado, como anticipo, a D. Alberto Ortiz Jover, Consejero Ejecutivo de la compañía, parte del importe correspondiente a la retribución variable por cumplimiento de objetivos estratégicos, aprobada por la Sociedad, es decir, 45.000,00 €, tal y como queda detallado en el apartado D de este Informe, que ha sido eventualmente devuelto.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

No se ha percibido ninguna remuneración en especie por ningún Consejero de Funespaña.

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

No se han realizado pagos de esta naturaleza.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

No existen otros conceptos retributivos distintos a los anteriormente mencionados.

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden

a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique los acciones adoptadas para reducir los riesgos

La actual retribución variable, como declarábamos en el apartado A.4, está vinculada al cumplimiento de objetivos estratégicos.

Durante el ejercicio 2.015, se ha percibido la totalidad de la retribución variable aprobada para el ejercicio, en tanto que se ha cumplido con lo previsto en el Plan Estratégico de la Compañía.

En relación con las potenciales situaciones de conflicto de intereses, el Código de Buen Gobierno establece que serán puestas en conocimiento del Órgano de Administración, a través de la Secretaría del Consejo de Administración, por los propios afectados. El Órgano de Administración determinará la concurrencia o no del conflicto y, en caso afirmativo, establecerán las medidas de protección del interés social, que aconsejen las circunstancias, que deberán ser acatadas por los afectados.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

LOS PRINCIPALES CONCEPTOS RETRIBUTIVOS SON LOS SIGUIENTES:

SUELDO: IMPORTE PERCIBIDO POR EL CONSEJERO COMO RETRIBUCIÓN, QUE NO TIENE CARÁCTER DE VARIABLE, Y QUE HA DEVENGADO POR SUS LABORES EJECUTIVAS.

RETRIBUCIÓN FIJA: ASIGNACIÓN FIJA ANUAL POR EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA SOCIEDAD.

RETRIBUCIÓN VARIABLE: ASIGNACIÓN VARIABLE PERCIBIDA POR LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS, LIGADA AL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA COMPAÑÍA.

REMUNERACIÓN POR PERTENENCIA A COMISIONES DEL CONSEJO: IMPORTE PERCIBIDO POR AQUELLOS CONSEJEROS DE LA SOCIEDAD QUE OSTENTAN EL CARGO DE PRESIDENTE EN ALGUNA COMISIÓN DELEGADA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.

DIETAS: IMPORTE PERCIBIDO POR CONSEJEROS POR ASISTENCIA A OTROS CONSEJOS DE OTRAS SOCIEDADES QUE PERTENECEN AL GRUPO.

OTROS CONCEPTOS: IMPORTE TOTAL DE LAS RESTANTES RETRIBUCIONES DEVENGADAS EN EL EJERCICIO POR EL CONSEJERO, INCLUYENDO LAS RETRIBUCIONES EN ESPECIE PERCIBIDAS.

LOS IMPORTES INDIVIDUALIZADOS PERCIBIDOS POR LOS DISTINTOS CONSEJEROS FIGURAN EN EL APARTADO D DEL PRESENTE INFORME.

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2015
ALBERTO ORTIZ JOVER	Ejecutivo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
MARÍA VICTORIA HIDALGO CASTAÑO	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
CARLOS RODULFO LAVILLA	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
MAPFRE AUTOMOCIÓN, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
MAPFRE ESPAÑA, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
MAPFRE CONSULTORES DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.

D.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 devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2015	Total año 2014
MAPFRE ESPAÑA, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.	0	25	0	0	0	10	0	0	35	35
ALBERTO ORTIZ JOVER	163	0	0	0	77	0	0	0	240	240
CARLOS RODULFO LAVILLA	0	25	0	0	0	10	0	0	35	35
MARÍA VICTORIA HIDALGO CASTAÑO	0	25	0	0	0	10	0	0	35	35
MAPFRE AUTOMOCIÓN, S.A.	0	25	0	0	0	0	0	0	25	4
MAPFRE CONSULTORES DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.	0	25	0	0	0	0	0	0	25	4

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

iv) Otros beneficios (en miles de €)

ALBERTO ORTIZ JOVER			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		ANTICIPO	45000
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
0	0	0,00	0,00

b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2015	Total año 2014
ALBERTO ORTIZ JOVER	0	0	9	0	0	0	0	0	9	6
CARLOS RODULFO LAVILLA	0	0	4	0	0	0	0	0	4	3

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 grupo	Total ejercicio 2015	Total ejercicio 2014	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
MAPFRE ESPAÑA, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.	35	0	0	35	0	0	0	0	35	35	0
ALBERTO ORTIZ JOVER	240	0	0	240	9	0	0	9	249	246	0
CARLOS RODULFO LAVILLA	35	0	0	35	4	0	0	4	39	38	0
MARÍA VICTORIA HIDALGO CASTAÑO	35	0	0	35	0	0	0	0	35	35	0
MAPFRE AUTOMOCIÓN, S.A.	25	0	0	25	0	0	0	0	25	4	0
MAPFRE CONSULTORES DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.	25	0	0	25	0	0	0	0	25	4	0
TOTAL	395	0	0	395	13	0	0	13	408	362	0

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

Como se ha indicado en los apartados A.1 y A.4 del presente Informe, la retribución variable del Consejero Ejecutivo está vinculada al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la compañía.

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	17.661.374	96,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	0	0,00%
Votos a favor	14.950.778	81,27%
Abstenciones	2.710.596	14,73%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 31/03/2016.

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

Sí

No