

**ANEXO A LA CONVOCATORIA DE LA ASAMBLEA GENERAL DE  
MUTUALISTAS, CON EL CARÁCTER DE ORDINARIA Y EXTRAORDINARIA  
CONVOCADA PARA EL DÍA 9 DE MARZO DE 2017**

---

**PUNTO OCTAVO DEL ORDEN DEL DÍA SESIÓN ORDINARIA**

**Propuesta sistema de remuneración de los Consejeros e importe máximo a percibir en 2017 (Artículo 25-g de los Estatutos).**

Pelayo considera la política de retribución de los Consejeros como un elemento clave para la creación de valor, debiendo estar alineada con los intereses de los Mutualistas. El sistema retributivo recoge los estándares y principios de las mejores prácticas, generalmente aceptadas, en materia de buen gobierno de las sociedades, los cuales han sido adaptados a la naturaleza, estructura y evolución de la Entidad. Este sistema de retribución tiene en cuenta los siguientes principios:

- ⇒ Moderación
- ⇒ Creación de valor a largo plazo.
- ⇒ Vinculación a la consecución de resultados y objetivos basados en una asunción prudente y responsable de los riesgos.
- ⇒ Recompensar el nivel de responsabilidad y trayectoria profesional.
- ⇒ Velar por la equidad interna y la competitividad externa.
- ⇒ Asegurar la transparencia de su política retributiva.

El Consejo de Administración de Pelayo se compone de Consejeros Ejecutivos y Consejeros no Ejecutivos, de acuerdo al artículo 24 de los estatutos sociales. En este sentido, el sistema retributivo que corresponde a los Consejeros no Ejecutivos, no solo está fundado en la adecuada remuneración por dietas de asistencia a las reuniones, sino que persigue remunerar a los Consejeros de forma adecuada a la dedicación y responsabilidad asumidas, inherentes al cargo que desempeñan, tratando de evitar que la retribución pueda comprometer su independencia. En cuanto a los Consejeros Ejecutivos, que desarrollan funciones de alta dirección y están vinculados laboralmente con la Entidad, el criterio que fundamenta la política de retribución de la Mutua es el de configurar una retribución que tiene en cuenta el nivel de responsabilidad de estas funciones, velando por que sea prudente y adecuada, y esté en línea con funciones equivalentes en el conjunto de Entidades similares en el sector asegurador.

En el contexto descrito, se definió el sistema de remuneración por el que opta el Consejo para la retribución de los Consejeros para el trienio 2016-2018, aprobado por la Asamblea General de Mutualistas el 15 de marzo de 2016.

Como consecuencia de la aplicación del sistema de remuneración descrito, los Consejeros no Ejecutivos percibirán dietas por asistencia al Consejo de Administración, así como dietas en el caso de que formen parte de las Comisiones Delegadas del Consejo. Los importes anuales de las dietas estarán vinculadas por los principios que rigen el sistema de retribución detallados en el primer párrafo.

Los Consejeros Ejecutivos tendrán un sistema de remuneración integrado por los siguientes conceptos: retribución fija percibida al amparo de la relación laboral que les une con la empresa y retribución variable que en todo caso deberá respetar la Política

de Remuneraciones de aplicación en la empresa, aprobada por el Consejo de Administración.

Adicionalmente existirá una aportación anual a un Plan de Pensiones, para todos los miembros del Consejo.

La Comisión de Retribuciones y Nombramientos, con estos antecedentes y valorando las medidas de reducción de costes aplicadas por la Entidad, ha analizado el esquema retributivo del Consejo de Administración para el ejercicio 2017, que deberá alinearse con el mismo criterio aplicado a toda la plantilla de la Entidad, proponiendo un incremento para los Consejeros no Ejecutivos de un 1,5% de las cuantías retributivas en todos los conceptos respecto a las cantidades percibidas en el ejercicio 2016 y para los Consejeros Ejecutivos un incremento salarial que se aplique con los mismos criterios que afectan al resto de la plantilla.

Asimismo y atendiendo al sistema de remuneración descrito, dentro de la retribución ordinaria anual del Consejo, los Consejeros Ejecutivos perciben retribución variable. Dicha retribución variable, representa entre un 10% y un 13% de su retribución total bruta anual y respeta los criterios del Procedimiento de Retribución Variable 2017 desarrollado a tal efecto.

Asimismo, en cuanto a la aportación anual al Plan de Pensiones, para todos los miembros del Consejo se propone un importe de 4.866,95 euros brutos, para cada Consejero, que resulta de incrementar en un 1,5% la aportación realizada en 2016.

La propuesta de retribución total de los 9 Consejeros, tanto Ejecutivos como no Ejecutivos, incluidas las que corresponden como miembros de las diferentes Comisiones y la aportación al Plan de Pensiones referida anteriormente, considerada de forma anualizada, ascenderá como máximo a 865 miles de euros para el ejercicio 2017, constatando que estas retribuciones son moderadas y prudentes y alineadas con el sector.

La remuneración para 2017 aquí descrita, fue propuesta por la Comisión de Retribuciones y Nombramientos de fecha 6 de febrero. Asimismo el Consejo de Administración, en su reunión de fecha 7 de febrero de 2017, aprobó someterla a la aprobación de la Asamblea General de 9 de marzo de 2017.

Madrid, 8 de Febrero de 2017  
Fdo: D<sup>a</sup>. Paloma Beamonte Puga  
Presidenta Comisión Retribuciones y Nombramientos