

# Convocatoria de la Asamblea General Ordinaria y Extraordinaria de Mutualistas, convocada para el día 11 de marzo de 2021

## Punto Octavo del Orden del Día de la Convocatoria

### ➤ Propuesta de aprobación de:

**Punto 8** Sistema de remuneración de los Consejeros e importe máximo a percibir en 2021.

El presente informe ha sido formulado por la Comisión de Retribuciones y Nombramientos, en su reunión del día 28 de enero de 2021 y aprobado por el Consejo de Administración de Pelayo Mutua de Seguros y Reaseguros a Prima Fija, en su reunión del día 8 de febrero de 2021.

Madrid, 10 de febrero de 2021  
Fdo: Francisco Hernando Díaz-Ambrona  
Secretario del Consejo de Administración

**Asamblea general de Mutualistas**

11 de marzo de 2021



# Informe sobre el Sistema de Remuneración de los Consejeros e Importe máximo a percibir en 2021

**Asamblea general de Mutualistas**

11 de marzo de 2021

## **Informe sistema de remuneración de los Consejeros e importe máximo a percibir en 2021**

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 ejecutivas o de dirección en 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 porque 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, define el sistema de remuneración por el que optó el ejercicio anterior el Consejo de Administración para la retribución de los Consejeros en el trienio en el que nos encontramos, y que fue aprobado por la Asamblea General para los años 2020, 2021 y 2020.

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 mercantil que mantienen 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.

### **Asamblea general de Mutualistas**

11 de marzo de 2021

Adicionalmente, existirá una aportación anual a un Plan de Pensiones y/o producto asimilable, para todos los miembros del Consejo.

La Comisión de Retribuciones y Nombramientos, con estos antecedentes y valorando las medidas de contención de costes aplicadas por la Entidad, ha analizado el esquema retributivo del Consejo de Administración para el ejercicio 2021, que deberá alinearse con los criterios aplicados a toda la plantilla de la Entidad, proponiendo un incremento global máximo del 5% respecto a las cantidades percibidas en el ejercicio 2020, atendiendo además a los cambios que se han de producir en la composición del Consejo con el relevo de los actuales Consejeros Ejecutivos.

Se deberá atender, además, a los cambios que se han de producir en la composición del Consejo con el relevo de los actuales Consejeros Ejecutivos que exigirá una revisión del sistema, conceptos y valores que hasta el ejercicio 2020 se han venido contemplando, debiendo prever y fija la Asamblea en su decisión estas necesidades. Éstas deberán tener en cuenta, además la indemnización por cese de un máximo de dos anualidades, en función de la antigüedad en la empresa del Consejero Ejecutivo, la indemnización máxima de dos anualidades en función de la edad y la antigüedad en la Mutua en el supuesto de que acontezca una toma de control de la Entidad por un tercero. La concreción de la remuneración y de las indemnizaciones, se fijará por acuerdo del Consejo de Administración de conformidad con la decisión que adopte la Asamblea General, y será recogida en los contratos que se suscriban con los Consejeros Ejecutivos.

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 respeta los criterios del Protocolo de Retribución Variable 2021 desarrollado a tal efecto.

En cuanto a la aportación anual al Plan de Pensiones y/o producto asimilable, para todos los miembros del Consejo, se propone un importe de 5.127,42 euros brutos, para cada Consejero, que resulta de incrementar en un 1% la aportación realizada en 2020.

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 815 miles de euros (ochocientos quince mil euros) para el ejercicio 2021, constatando que estas retribuciones son moderadas y prudentes y alineadas con el sector.

El desglose de dicha retribución entre Consejeros Ejecutivos y No ejecutivos, así como su evolución en los tres últimos ejercicios, se muestra en el siguiente cuadro:

CONCEPTOS	Propuesta Retributiva 2021		Incremento sobre 2020	Retribuciones 2020		Incremento sobre 2019	Retribuciones 2019	
	EJECUTIVOS	NO EJECUTIVOS		EJECUTIVOS	NO EJECUTIVOS		EJECUTIVOS	NO EJECUTIVOS
Retribución fija	416.792,0			388.582,5			387.458,7	
Retribución variable	57.000,0			48.500,0			48.500,0	
Retribución en especie	9.321,0			9.082,7			8.567,5	
Dietas Consejo		185.880,3			184.039,9			161.530,4
Dietas comisiones		81.468,3			83.045,1			68.898,0
Dietas Sociedades Grupo	0,0	0,0		0,0	0,0		0,0	0,0
Aportaciones Plan de Pensiones	10.254,9	35.892,3		10.153,4	35.536,9		10.003,3	30.426,8
Primas de seguros de vida	601,3	1.236,4		592,4	1.218,2		569,1	890,5
Primas de seguros de salud	3.060,0	7.616,0		2.448,0	6.120,0		2.967,1	1.483,6
Otros								
Accidentes	25,3	88,5		25,3	88,5		28,6	57,2
Ayuda escolar	960,0	2.220,0		480,0	2.220,0		480,0	480,0
Seguro vida escolar	15,2	44,3			44,3		4,5	17,6
<b>TOTAL</b>	<b>498.029,7</b>	<b>314.446,1</b>		<b>459.864,3</b>	<b>312.312,9</b>		<b>458.578,8</b>	<b>263.784,1</b>
<b>TOTAL CONSEJO</b>	<b>812.475,8</b>		<b>0,05</b>	<b>772.177,2</b>		<b>0,07</b>	<b>722.362,9</b>	

(Datos en euros)

La remuneración para 2021 aquí descrita, fue propuesta por la Comisión de Retribuciones y Nombramientos de fecha 28 de enero. Asimismo, el Consejo de Administración, en su reunión de fecha 8 de febrero de 2021, aprobó someterla a la aprobación de la Asamblea General de 11 de marzo de 2021.

Madrid, 8 de febrero de 2021

Fdo.: Severino Martínez Izquierdo  
Presidente Comisión Retribuciones y Nombramientos