Informe que formula la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo de Línea Directa Aseguradora, S.A. Compañía de Seguros y Reaseguros relativo a la propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros, que se somete a aprobación en el punto Séptimo del Orden del Día de la Junta General Ordinaria de Accionistas a celebrar el 24 de marzo de 2022, en primera convocatoria, o el 25 de marzo de 2022, en segunda convocatoria.

El presente documento se redacta conforme a lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital[1], que establece, como obligación de la Junta General de Accionistas, la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros, que deberá incluir tanto la relativa a consejeros no ejecutivos como el régimen retributivo de los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas.

La Ley 5/2021[2] ha dado nueva redacción al artículo 529 novodecies de la LSC, relativo a la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros. El régimen vigente tras dicha modificación, si bien mantiene la obligatoriedad de que la Junta General de Accionistas de una sociedad cotizada apruebe una política de remuneraciones de consejeros, amplía el contenido obligatorio de la misma.

Sigue siendo de obligado cumplimiento que la política de remuneraciones deba someterse a la aprobación de la Junta General de Accionistas, como punto separado del Orden del Día, para su aplicación durante un período máximo de tres ejercicios.

El citado artículo 529 novodecies prevé que la propuesta de la política de remuneraciones de los consejeros será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la comisión de nombramientos y retribuciones, debiendo publicarse ambos documentos en la página web corporativa desde la convocatoria de la Junta General.

Por otro lado, la disposición transitoria primera de la citada Ley 5/2021 establece que las sociedades cotizadas deberán someter a aprobación de la primera Junta General de Accionistas que se celebre tras la entrada en vigor de dicha Ley una nueva política de remuneraciones de consejeros, adaptada a los nuevos requisitos establecidos en la Ley 5/2021.

---

1 Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital ("**Ley de Sociedades de Capital**" o "**LSC**").

2 Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas ("**Ley 5/2021**").

En cumplimiento de dichos preceptos legales, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo ("**CNRGC**" o la "**Comisión**") del Consejo de Administración de Línea Directa Aseguradora, S.A. Compañía de Seguros y Reaseguros ("**Línea Directa**" o la **"Sociedad**") ha procedido a elaborar, para su propuesta al Consejo en pleno y posterior elevación a la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2022, el presente informe legal motivado justificativo (el "**Informe"**) de la propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros (la "**Política de Remuneraciones"**), aplicable desde la fecha en que se apruebe por la Junta General de Accionistas de 2022, hasta el 31 de diciembre de 2025, que sustituirá en su integridad y dejará sin efecto a la aprobada por la Junta General de Accionistas de Línea Directa de 18 de marzo de 2021, sin perjuicio de los efectos producidos y consolidados bajo su vigencia.

I. Motivo de la aprobación de una nueva Política de Remuneraciones

La Junta General Ordinaria de Accionistas de Línea Directa celebrada el 18 de marzo de 2021 acordó aprobar una política de remuneraciones de los consejeros cuya vigencia comprendía desde la fecha en que se produjera el registro del folleto de admisión a cotización de las acciones de la Sociedad en las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia, hasta el 31 de diciembre de 2023 ("**política de remuneraciones de los consejeros 2021-2023**").

Conforme a lo establecido en el artículo 34 del Reglamento del Consejo de Administración, la CNRGC tiene atribuidas, entre otras, la responsabilidad de proponer al Consejo de Administración la política de remuneración de los consejeros.

La CNRGC, como parte del proceso de toma de decisiones, ha realizado una revisión de dicha política de remuneraciones con un enfoque global y riguroso.

La propuesta de una nueva Política de Remuneraciones, que sustituirá, en su caso, a la aprobada el 18 de marzo de 2021 por la Junta General de Accionistas, viene justificada por los siguientes motivos:

(i) adaptación completa de la redacción de la Política de Remuneraciones a la vigente Ley de Sociedades de Capital, tras las modificaciones introducidas por la Ley 5/2021, de acuerdo, asimismo, con las mejores prácticas de mercado y las últimas recomendaciones de buen gobierno corporativo en materia de retribución de consejeros;

(ii) como consecuencia de la terminación de la relación con el Consejero Delegado de Línea Directa con fecha de 17 de febrero de 2022, fijación de las condiciones retributivas de un nuevo Consejero Delegado a partir de su fecha de nombramiento en 2022, así como de los términos y condiciones principales de su contrato, de conformidad con lo previsto en el mismo; y

(iii) eliminación de las referencias a planes finalizados del que era beneficiario el anterior Consejero Delegado (i.e. Incentivo a Largo Plazo 2019-2021).

Además, se introducen otras modificaciones formales (i.e. fechas, ejercicios) para actualizar la Política de Remuneraciones a las modificaciones anteriormente enumeradas.

Por último, con la aprobación de la Política de Remuneraciones por parte de la Junta General de Accionistas de 2022, se estaría dando cumplimiento a la Ley 5/2021, que establece que las sociedades cotizadas deberán someter a aprobación de la Junta General de Accionistas la política de remuneraciones de consejeros.

II. Principales normas aplicables a la remuneración de los consejeros

Las principales normas aplicables a la remuneración de los consejeros de Línea Directa son las siguientes:

1. Ley de Sociedades de Capital

La LSC establece el carácter necesariamente remunerado del cargo de consejero de una sociedad cotizada, a no ser que los estatutos sociales establezcan lo contrario. Los Estatutos Sociales de Línea Directa confirman el carácter retribuido del cargo, al tiempo que establecen el sistema de retribución aplicable a los consejeros en su condición de tales y regulan la retribución para aquellos consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas. La remuneración de los consejeros, ya sea en su condición de tales como por el desempeño de funciones ejecutivas, debe ajustarse a lo establecido en la Política de Remuneraciones, correspondiendo al Consejo de Administración la fijación o determinación individual de la remuneración de cada consejero, ya sea en su condición de tal, o por el desempeño de las funciones ejecutivas.

La remuneración de los consejeros en su condición de tales ("**Consejeros en su condición de tales**"), por el mero ejercicio de sus funciones como miembros del Consejo de Administración, responde a la estructura establecida en el artículo 31 de los Estatutos Sociales de Línea Directa. La Política de Remuneraciones debe determinar su retribución dentro del sistema previsto estatutariamente, e incluir necesariamente el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de ellos por su mera condición de consejeros y los criterios para su distribución en atención a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos.

El límite máximo de la retribución anual de los consejeros en su condición de tales será el que esté aprobado por la Junta General de Accionistas en cada momento.

En relación con los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas (en la actualidad, esta sección de la Política se refiere únicamente al nuevo Consejero Delegado, el "**Consejero Delegado**"), de conformidad con los Estatutos Sociales, tendrá derecho a percibir las remuneraciones que se hubieren pactado por el desempeño de dichas funciones, incluyendo la participación en los sistemas de incentivos que, en su caso, se establezcan con carácter general para la alta dirección de la Sociedad y en los sistemas de previsión y seguro oportunos, y, asimismo, en caso de cese en dichas funciones podrá tener derecho, en los términos y condiciones que apruebe el Consejo de Administración, a una compensación económica adecuada.

En este sentido, el citado artículo 31 de los Estatutos Sociales prevé que la Política de Remuneraciones se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración previsto en dicho artículo.

Cualquier remuneración que perciban los consejeros por ejercicio o terminación de su cargo y por el desempeño de funciones ejecutivas ha de ser acorde con la Política de Remuneraciones vigente en cada momento, salvo las remuneraciones que expresamente apruebe la Junta General de Accionistas.

2. Estatutos sociales y normativa interna de Línea Directa

La regulación de la remuneración de los consejeros de Línea Directa se contiene en el artículo 31 de los Estatutos Sociales, y es desarrollada en el Reglamento del Consejo de Administración de Línea Directa. Estos textos regulan a su vez la composición, el funcionamiento y las funciones de la CNRGC, todo ello de forma consistente con los preceptos de la LSC.

III. Justificación de las novedades introducidas respecto a la política de remuneraciones de los consejeros 2021-2023

Los elementos esenciales de la nueva Política de Remuneraciones propuesta, que es continuista con la política de remuneraciones de los consejeros 2021-2023, se describen a continuación:

a) En relación con los principios de la Política de Remuneraciones

Se han añadido dos matizaciones consistentes en:

- La inclusión de los riesgos de sostenibilidad dentro de la gestión prudente y eficaz de los riesgos.

- En el principio de igualdad y diversidad, una mención a la igualdad de remuneración por puestos de igual valor.

b) En relación con la remuneración de los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas

Se ha incluido el nuevo régimen retributivo del nuevo Consejero Delegado consistente en los siguientes conceptos:

- Retribución fija:

  La Retribución Fija bruta anual del Consejero Delegado asciende a 300.000 euros, a abonar en doce (12) mensualidades.

  De acuerdo con los estudios y análisis de mercados elaborados por terceros externos y los incrementos medios de la retribución de la Alta dirección de Línea Directa, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, acordará la actualización de los importes de retribución fija, con la finalidad de establecer una compensación adecuada a las funciones del Consejero Delegado, de forma que resulte competitiva en el mercado y se encuentre alineada con la de las entidades comparables a Línea Directa.

- Beneficios sociales:

  El Consejero Delegado tendrá derecho a que se le apliquen y se le dé acceso al conjunto de beneficios sociales dispuestos para el equipo de dirección de la Sociedad, y a aquellos que están recogidos en el Convenio Colectivo aplicable para el conjunto de empleados de Línea Directa o que puedan estarlo en un futuro en las normas colectivas o en acuerdos específicos convencionales a nivel empresa, como por ejemplo seguro de salud, seguro de vida o derecho a vehículo, incluyendo los gastos derivados del mismo.

  Por último, la Sociedad mantiene una póliza de seguro de responsabilidad civil que cubre las contingencias contractuales que pueda contraer el Consejero Delegado como consecuencia de las actividades propias de sus funciones.

- Sistemas de previsión social:

  El Consejero Delegado mantiene los derechos que tiene reconocidos en una póliza de seguro colectivo de vida de la modalidad unit linked colectivo, suscrito por Línea Directa, mediante la que se instrumentan los compromisos por pensiones de la Sociedad.

  Se trata de un sistema de aportación definida en el que la Sociedad aporta cada año un 30% de la retribución fija del Consejero Delegado.

En el supuesto de que el Consejero Delegado continuara prestando sus servicios en Línea Directa llegada la edad ordinaria de jubilación, los fondos acumulados se reducirían un 1% de manera mensual por cada año adicional de prestación de servicios, salvo pacto expreso en contrario.

- Retribución variable:

  La retribución variable anual se abonará el 50% en metálico y el 50% en acciones, en función del cumplimiento de unos objetivos predeterminados con anterioridad, vinculada al grado de consecución de los objetivos estratégicos establecidos en cada momento por parte de la Sociedad.

  En todo caso el 50% de la retribución variable anual a entregar en acciones está condicionada a su aprobación por la Junta General de Accionistas de Línea Directa, en los términos previstos por el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital.

  Las acciones se entregarán una vez se haya producido la citada aprobación por parte de la Junta General de Accionistas.

  El modelo instaurado parte de la premisa de establecer una relación directa entre los resultados de la Sociedad y la cuantía de la retribución variable, teniendo en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos.

  Esta retribución variable anual representará un 40% de la retribución fija del Consejero Delegado (suponiendo un escenario de cumplimiento del 100% de los objetivos).

  Con el fin de alcanzar los mejores resultados para la Compañía, la consecución de la retribución variable estará vinculada a objetivos financieros y de negocio con un peso del 70% y objetivos no financieros con un peso del 30%.

  En cada uno de los objetivos existirá un umbral mínimo de cumplimiento, por debajo del cual no se devengará derecho a percibir la retribución variable, así como la posibilidad de sobrecumplimiento de cada uno de los objetivos de hasta un 140%.

  La CNRGC propone al Consejo de Administración la fijación y aprobación de la retribución variable anual para el Consejero Delegado, cuya liquidación se realizará anualmente, sin perjuicio de los ajustes que en cada caso puedan resultar de aplicación (entre otros, el diferimiento en el abono de la retribución variable).

  El abono de esta retribución variable vendrá determinado por el cumplimiento de los objetivos marcados por la Sociedad para el periodo de

que se trate. En cualquier caso, el cumplimiento de los objetivos dependerá de diferentes indicadores, siempre vinculados a la mejora de la gestión, de la rentabilidad y del crecimiento de la Sociedad; y nunca supondrán o serán generadores de situaciones que den lugar a un incremento del perfil de riesgo de la Sociedad.

El sistema de retribución variable anual se revisará con carácter periódico por parte de la CNRGC, que determinará si es el adecuado para medir la contribución a los resultados de la Sociedad.

Asimismo, el Consejero Delegado podrá participar en todos aquellos planes de incentivos plurianuales que se aprueben por el Consejo de Administración y, en su caso, por la Junta General de Accionistas, durante la vigencia de la Política de Remuneraciones mediante los que se concedan cualesquier tipo de derechos a percibir un determinado número de acciones o un importe en metálico, incluyendo, entre otros, sistemas de opciones sobre acciones, derechos sobre la revalorización de la acción de Línea Directa, entrega gratuita de acciones, o bonus plurinuales.

En cualquier caso, la retribución variable del Consejero Delegado, como personal cuyas actividades profesionales inciden en el perfil de riesgo de la Sociedad (colectivo identificado), estará sujeta a los ajustes previstos en la normativa en materia de remuneraciones aplicable a las entidades aseguradoras (i.e. entre otros, diferimiento, cláusulas de reducción, "malus", y recuperación, "clawback").

- Plan de retribución variable extraordinario en acciones ligado a la admisión a cotización en Bolsa de las acciones de Línea Directa:

  El Consejero Delegado participa en el plan de remuneración variable extraordinario en acciones (el "**Plan**") objeto de implantación para los miembros del equipo directivo de la Sociedad, como consecuencia de la admisión a cotización en Bolsa de las acciones de Línea Directa, que le fue concedido en su condición de directivo de Línea Directa en la fecha de aprobación de dicho Plan.

c) En relación con el Plan de retribución variable extraordinario en acciones ligado a la admisión a cotización en Bolsa de las acciones de Línea Directa

Se ha incluido un mayor detalle de los términos del Plan de retribución variable extraordinario en acciones.

d) En relación con las condiciones del contrato del nuevo Consejero Delegado

Se han incluido los principales términos y condiciones del nuevo contrato firmado entre la Sociedad y el nuevo Consejero Delegado.

En particular, (i) la duración, (ii) la obligación de confidencialidad, (iii) la exclusividad, (iv) las causas de terminación e indemnizaciones, (v) el pacto de no competencia post-contractual y de no contratación de directivos, y (vi) la tenencia permanente de acciones.

e) En relación con la contribución de la Política de Remuneraciones a la estrategia, a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad

Se han incluido las funciones desarrolladas por la CNRGC en relación con la sostenibilidad y se ha previsto expresamente la inclusión de objetivos no financieros en la retribución variable anual.

IV. Vigencia

La Política de Remuneraciones de los Consejeros tendrá vigencia, en caso de aprobación por la Junta General de Accionistas, desde dicha fecha de aprobación hasta el 31 de diciembre de 2025, sin perjuicio de las adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, lleve a cabo el Consejo de Administración conforme a lo previsto en ella, y las modificaciones que en cada momento puedan ser aprobadas por la Junta General de Accionistas de Línea Directa.

V. Conclusión

De conformidad con lo expuesto en este Informe, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo de Línea Directa, considera que la Política de Remuneraciones contiene las menciones exigidas por la normativa aplicable, que su contenido se adapta a la normativa de aplicación, se ajusta a las últimas recomendaciones y prácticas en materia retributiva y se encuentra alineada con los intereses de los accionistas.

Todo lo anterior, según el criterio de la CNRGC, permite a Línea Directa disponer de una política retributiva adecuada para los próximos años, alineada con los intereses de los accionistas y que promueva la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

Y a los efectos legales oportunos, se hace constar que la CNRGC formula el presente Informe a la propuesta de "Política de Remuneraciones de los Consejeros de Línea Directa Aseguradora, S.A." en su reunión de 15 de febrero de 2022.

ANEXO

PROPUESTA DE ACUERDO

Se propone al Consejo de Administración la aprobación del siguiente acuerdo que será sometido a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas:

Punto Séptimo del Orden del Día.- "Aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Línea Directa Aseguradora, S.A."

De conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, aprobar la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Línea Directa, cuyo periodo de vigencia abarcara desde la fecha de aprobación por la Junta General de Accionistas de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2025, cuyo texto íntegro ha estado a disposición de los accionistas, junto con el resto de documentación relativa a esta Junta General, desde la fecha de su convocatoria (la "Nueva Política de Remuneraciones").

En consecuencia, se acuerda que la Nueva Política de Remuneraciones sustituya, a todos los efectos, a la política de remuneraciones que fue acordada por la Junta General de la Sociedad el 18 de marzo de 2021 (cuya vigencia quedó inicialmente prevista hasta el 31 de diciembre de 2023).

Mas información acerca de nuestras políticas
de certificación en www.smartrading.es