



Política de Remuneraciones de los consejeros de Línea Directa Aseguradora, S.A.

INTRODUCCIÓN

Este documento recoge la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Línea Directa Aseguradora, S.A. Compañía de Seguros y Reaseguros (“**Línea Directa**”, la “**Compañía**”, la “**Sociedad**” o la “**Entidad**”), sometida a aprobación en la Junta General de Accionistas de 2025 como punto separado del orden del día (en adelante, la “**Política**” o la “**Política de Remuneraciones**”), y reemplaza la aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 24 de marzo de 2022.

Esta nueva Política de los Consejeros tendrá vigencia, en caso de aprobación por la Junta General de Accionistas, desde dicha fecha de aprobación, y tendrá efectos para la determinación de la remuneración anual de 2025, y los tres ejercicios siguientes, 2026, 2027 y 2028, 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.

Esta Política, cuyas líneas generales son continuistas con la anterior, tiene como principal objetivo la alineación de la remuneración de los consejeros con los intereses de la Compañía fomentando los valores y la cultura corporativa. En este sentido, el sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Entidad, recompensar los comportamientos y actitudes acordes con la cultura y los valores, e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

La Política ha sido elaborada teniendo en cuenta, además de lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital¹, las recomendaciones del Código de Buen Gobierno², y la normativa sectorial de aplicación a las entidades aseguradoras

La Política y los resultados de la votación estarán disponibles en la página web de Línea Directa de forma gratuita mientras esté en vigor.

El presente documento cuenta con los apartados que se indican a continuación:

1

Novedades de la Política de Remuneraciones

2

Nuestros principios y prácticas de remuneraciones

3

Política de Remuneraciones

- 3.1.** Componentes de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales
- 3.2.** Sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos por el ejercicio de sus funciones ejecutivas
- 3.3.** Términos y condiciones principales del contrato de la Consejera Ejecutiva
- 3.4.** Excepciones temporales a la Política

4

Consideraciones al determinar la Política de Remuneraciones

- 4.1.** Proceso de determinación
- 4.2.** Relación de la Política de Remuneraciones con las condiciones de los empleados de la entidad
- 4.3.** Contribución de la Política de Remuneraciones a la estrategia, a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la entidad

5

Vigencia

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 (la “**Ley de Sociedades de Capital**”).

2 Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas revisado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores en junio de 2020 (el “**Código de Buen Gobierno**”).

1. NOVEDADES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Resumen de los principales cambios

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo (“**CNRGC**”) ha considerado llevar a cabo una reflexión sobre ciertos aspectos de la Política, para lo que ha tenido en cuenta, entre otros, las opiniones de los asesores de voto y de los accionistas, las recomendaciones de Código de Buen Gobierno, y las mejores prácticas de mercado.

La nueva Política de Remuneraciones cuenta con las siguientes características:

- Es continuista con la aprobada en la Junta General del 24 de marzo de 2022.
- Actualiza los importes previstos como remuneración anual de los consejeros en su condición de tales, en un porcentaje de un 3% alineado con el dato registrado como incremento del Índice de Precios de Consumo (IPC) de 2024, tras 4 años sin que se haya realizado actualización de los mismos.
- También actualiza el importe previsto como retribución fija anual por funciones ejecutivas de la Consejera Ejecutiva³, sobre la base del informe de comparables elaborado por el asesor externo WTW, que situaba su actual retribución en un percentil del 25% del grupo de comparables considerado.
- Incorpora ajustes a otras condiciones retributivas de la Consejera Delegada, entre otras, la referencia al indicador modulador de la retribución variable anual y la revisión del número máximo de acciones a percibir por la Consejera Delegada por la retribución variable anual, durante el periodo de vigencia de la nueva Política.
- Incluye referencias aplicables a las entidades aseguradoras y reaseguradoras, sobre la base de la Guía de EIOPA en esta materia.
- Elimina las referencias a planes finalizados (Plan extraordinario de Retribución en acciones 2021-2023 vinculado a la salida a Bolsa).
- Esta Política presenta un formato más accesible y comprensible para los grupos de interés de la Sociedad.

³ A la fecha de entrada en vigor de la presente Política, únicamente existe un consejero ejecutivo (la “**Consejera Ejecutiva**” o la “**Consejera Delegada**”).

2. NUESTROS PRINCIPIOS Y PRÁCTICAS DE REMUNERACIONES

El sistema de remuneración establecido en la Política está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Entidad, recompensar los comportamientos y actitudes acordes con la cultura y los valores, e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

Los principios generales que rigen la Política de Remuneraciones de Línea Directa son los siguientes:

		Consejera Ejecutiva	Consejeros no ejecutivos
Gestión prudente y eficaz de los riesgos	La Política fomentará una gestión de riesgos adecuada y eficaz y no alentará un nivel de asunción de riesgos que rebase los límites de tolerancia al riesgo de la Entidad, incluyendo los riesgos de sostenibilidad.	●	●
Alineación con los intereses a largo plazo	La retribución se configurará con una visión a medio y largo plazo e incluirá medidas para evitar los conflictos de interés.	●	●
Vinculación con la estrategia empresarial y la sostenibilidad a largo plazo	La Política contribuirá a la estrategia empresarial y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, tomando la prudencia necesaria para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables	●	●
Adecuada proporción entre los componentes fijos y variables	La retribución variable de los consejeros ejecutivos en relación con la retribución fija no adquirirá, por regla general, una proporción significativa, para evitar la asunción excesiva de riesgos. En ningún caso se considerará que existe una retribución variable garantizada.	●	
Equidad interna y externa	La Política recompensará el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional de los consejeros de la Entidad, velando por la equidad interna y competitividad externa.	●	●
Supervisión y efectividad	El Consejo de Administración de la Entidad, en su función de supervisión, adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la Política de Remuneraciones y será responsable de la supervisión de su aplicación garantizando su efectiva y correcta aplicación.	●	●
Garantizar la independencia de criterio	Las remuneraciones se estructurarán de tal forma que no se comprometa la independencia de criterio de los consejeros externos.		●

		Consejera Ejecutiva	Consejeros no ejecutivos
Igualdad y diversidad	La Política evitará cualquier tipo de discriminación por sexo, raza, religión o discapacidad, reconociendo la igualdad de remuneración por puestos de igual valor.	●	●
Flexibilidad	Las reglas para la gestión retributiva de los consejeros incorporarán mecanismos que permitan el tratamiento de situaciones excepcionales de acuerdo con las necesidades que surjan en cada momento.	●	●
Sencillez y transparencia	Las normas de gestión retributiva estarán redactadas de forma clara y concisa, simplificando al máximo tanto la descripción de las mismas como los métodos de cálculo y las condiciones aplicables para su consecución. Dichas normas serán explícitas y conocidas por los consejeros de la Entidad, primando siempre la transparencia en términos retributivos.	●	●
Relación con las condiciones de los empleados	Las condiciones de los empleados de la Sociedad se tomarán en consideración para la determinación de la Política de Remuneraciones aplicable a los consejeros ejecutivos.	●	



Estos principios se traducen en una Política de Remuneraciones alineada con sólidas prácticas en materia de buen gobierno:

Consejera Ejecutiva	Consejeros no ejecutivos
• Se vincula una parte relevante de la retribución con la estrategia empresarial y con los intereses y la sostenibilidad a largo plazo (“<i>pay for performance</i>”). • Una parte relevante de la remuneración se entrega en acciones de Línea Directa. • Al menos el 40% de la retribución variable se abona de forma diferida durante un periodo no inferior a 3 años. • La retribución variable, en relación con la retribución fija, no adquiere una proporción significativa, para evitar la asunción excesiva de riesgos. • Para la retribución variable se definen métricas relacionadas con la sostenibilidad. • Se aplican ajustes de reducción (<i>malus</i>) y recuperación (<i>clawback</i>) sobre cualquier elemento de la retribución variable. • La CNRGC tiene en cuenta la información retributiva del mercado para diseñar, revisar y aplicar la Política periódicamente, alineando la retribución total con la de compañías comparables. • Se evita la asignación de retribuciones extraordinarias garantizadas.	• La remuneración se vincula con la dedicación, cualificaciones y responsabilidades asumidas en el desarrollo de sus funciones. • No se contempla la participación en fórmulas de remuneraciones o sistemas vinculados a los resultados de la Compañía o al desempeño individual, ni la participación en sistemas de ahorro a largo plazo.

3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES

3.1 COMPONENTES DE LA REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

Tal y como se regula en los Estatutos Sociales, el cargo de consejero es retribuido. La Política de Remuneraciones pretende retribuir a los miembros del Consejo de Administración por su condición de tales, es decir, por la realización de las tareas de supervisión y de toma de decisiones colegiadas en el seno del Consejo de Administración y de las Comisiones de las que formen parte, de modo adecuado y suficiente por su dedicación, cualificaciones y responsabilidades, sin que ello implique comprometer su independencia de criterio.

El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los administradores en su condición de tales no podrá superar 1.500.000 euros y permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación por la Junta General. Salvo que la Junta General determine otra cosa, la distribución de la retribución entre los consejeros se establecerá, tomando en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, en los términos establecidos en la presente Política.

Dentro del importe máximo que en cada momento decida la Junta General de Accionistas, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, determinará el importe que corresponda a cada uno de los consejeros, la periodicidad y la forma de pago de su retribución, de acuerdo con esta Política de Remuneraciones.

La remuneración de los administradores deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables.

El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de Línea Directa e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

Las retribuciones devengadas por los miembros del Consejo de Administración por sus funciones de supervisión y decisión colegiada consistirán en una cantidad fija anual y en dietas por asistencia a cada sesión del Consejo de Administración y de sus Comisiones.

Dentro de los límites y condiciones anteriores, los conceptos de remuneración reconocidos a los consejeros en su condición de tales por su pertenencia al Consejo de Administración son los siguientes:

Cargo	Asignación fija anual	Dietas por asistencia al Consejo de Administración (por cada reunión)
Presidente	123.600 €	3.090 €
Consejera Ejecutiva	92.700 €	2.317,50 €
Vocal del Consejo	61.800 €	1.545 €

Asimismo, los miembros del Consejo que pertenezcan a Comisiones en el seno del mismo tendrán derecho a las siguientes remuneraciones:

Cargo	Dietas por asistencia a cada Comisión (por cada reunión)
Presidente de una Comisión	2.060 €
Vocal de una Comisión	1.030 €

Estos importes podrán ser actualizados por el Consejo de Administración, siempre que la retribución total por el ejercicio de sus funciones de supervisión y decisión colegiada expresados en este apartado no sobrepase el límite máximo anual previsto en esta Política.

Además, los consejeros no ejecutivos de Línea Directa que sean miembros de los órganos de administración de otras sociedades del grupo (el “**Grupo**”) podrán percibir las remuneraciones estatutarias que les correspondan por la pertenencia a dichos órganos.

En los Informes Anuales sobre Remuneraciones de los Consejeros que se presentan a votación consultiva de la Junta General de Accionistas, se detallarán las cantidades que han devengado los consejeros por estos conceptos durante el ejercicio anterior, así como el detalle de las cantidades asignadas para el ejercicio en curso. Igualmente, en dichos informes se dará cuenta de las actualizaciones de las cantidades asignadas a los consejeros por estos conceptos.

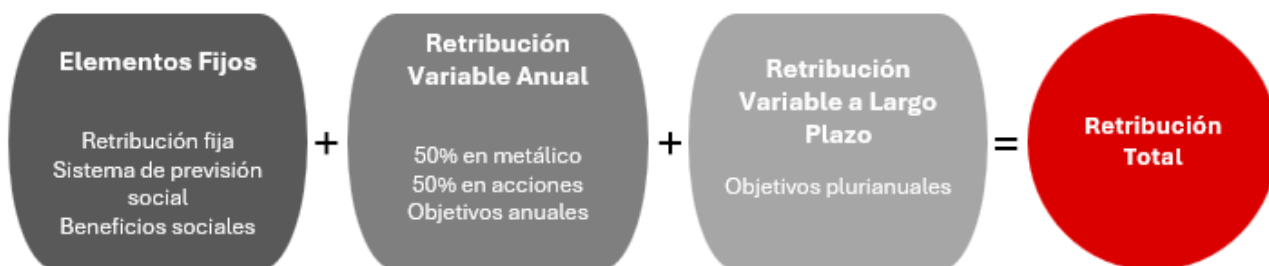
Este mismo sistema retributivo será aplicable a cualquier nuevo consejero que se incorpore al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política.

3.2 SISTEMA RETRIBUTIVO DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS POR EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES EJECUTIVAS

Con carácter adicional, la Consejera Ejecutiva tendrá derecho a percibir por el ejercicio de sus facultades ejecutivas y en el marco del contrato mercantil de administración que le une a la Entidad, una remuneración anual que tiene una parte fija y otra variable en función del cumplimiento de objetivos previamente establecidos, alineados con una gestión prudente de riesgos y ajustados a los intereses a largo plazo de la Entidad. Asimismo, la Consejera Ejecutiva tiene derecho a participar en los sistemas de retribución variable a corto y largo plazo que la Entidad decida implantar en cada momento.

La Consejera Ejecutiva podrá percibir por sus funciones ejecutivas, remuneraciones en metálico, acciones u opciones sobre acciones cuando la Sociedad considere que es necesario premiar e incentivar su desempeño en determinadas operaciones o circunstancias excepcionales, sujeto a su aprobación de conformidad con la legislación aplicable, y bajo una propuesta debidamente motivada por parte de la CNRGC. Estos incentivos excepcionales serán, en su caso, adicionales a los conceptos e importes descritos en el presente apartado. En caso de que se concediera un incentivo en acciones o referenciado al valor de la acción, su aplicación deberá ser acordada por la Junta General en el marco de lo establecido en la normativa que resulte de aplicación.

A continuación, se detallan los distintos elementos que conforman el sistema de retribución de la Consejera Ejecutiva, que será de aplicación tanto para ésta como para aquellos consejeros ejecutivos que puedan ser designados a lo largo del período de vigencia de la presente Política.



3.2.1. Elementos fijos de la retribución

3.2.1.1. Retribución fija

Importe	Funcionamiento
La retribución fija bruta anual de la Consejera Ejecutiva asciende a 396.864 euros, a abonar en doce (12) mensualidades.	Esta cantidad se entenderá referida al periodo del año natural completo, por lo que, si la Consejera Ejecutiva causara baja en la empresa en fecha distinta a la terminación del año natural, percibirá las cantidades efectivamente devengadas, proporcionalmente al tiempo trabajado en el mencionado año. De acuerdo con los estudios y análisis de mercado elaborados atendiendo a la información pública disponible 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 de la Consejera Ejecutiva, de forma que resulte competitiva en el mercado y se encuentre alineada con la de las entidades comparables a Línea Directa, dando cuenta de estas actualizaciones en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se someterá a votación consultiva por la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

3.2.1.2. Sistemas de previsión social

Importe	Funcionamiento
30% de la retribución fija de la Consejera Ejecutiva.	La Consejera Ejecutiva mantiene los derechos que tiene reconocidos en una póliza de seguro colectivo de vida de aportación definida de la modalidad <i>unit linked</i> colectivo, suscrito por Línea Directa, mediante la que se instrumentan los compromisos por pensiones de la Entidad. Los derechos derivados del citado seguro a favor de la Consejera Ejecutiva no se encuentran consolidados, dependiendo dicha consolidación de determinadas circunstancias, entre las que se incluye la baja voluntaria, salvo pacto expreso y escrito en contrario o incumplimiento del pacto de no competencia y no contratación de directivos. En el supuesto de que la Consejera Ejecutiva 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.

3.2.1.3. Otros conceptos retributivos

Importe

La cuantía correspondiente a cada uno de los conceptos será objeto de reporte en el Informe Anual de Remuneraciones.

Funcionamiento

La Consejera Ejecutiva tendrá derecho al conjunto de beneficios sociales propuestos para el equipo de dirección de la Entidad 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.

Asimismo, la Sociedad mantiene una póliza de seguro de responsabilidad civil que cubre las contingencias contractuales que pueda contraer la Consejera Ejecutiva como consecuencia de las actividades propias de sus funciones.

Por otra parte, si la Consejera Ejecutiva solicitase algún tipo de financiación para la compra de acciones de Línea Directa, la Sociedad podrá compensar a la Consejera Ejecutiva del perjuicio económico que pudiera ocasionarle la disminución del valor de las acciones, si éstas se constituyeran en garantía de la financiación que en su caso solicite, hasta un límite de 300.000 euros.



3.2.2. Retribución variable

El principal objetivo de la remuneración variable es incentivar el desempeño orientándolo a los objetivos marcados por la Entidad, al tiempo que se promueve una gestión del riesgo adecuada y eficaz que evite que la retribución variable pueda crear incentivos a comportamientos individuales de asunción excesiva de riesgos, y alinear de forma eficaz las remuneraciones de los consejeros ejecutivos con los intereses a largo plazo de la Entidad y de sus grupos de interés.

La Consejera Ejecutiva es beneficiaria de planes de retribución vinculados a componentes variables. En concreto, según la política general de remuneraciones de Línea Directa, para la fijación de los componentes variables de la remuneración de la Consejera Ejecutiva se atenderá a los siguientes principios:

1. Se contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Entidad, mediante el establecimiento de una relación directa entre los resultados de la Entidad y la cuantía de la retribución variable, teniendo en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos.
2. La consecución de la retribución variable está vinculada al trabajo a nivel individual, a la consecución de unos objetivos corporativos, del área, o del departamento, en niveles óptimos, incluyendo tanto objetivos financieros como no financieros. Estos criterios deberán estar debidamente equilibrados.
3. La retribución variable fomentará una gestión de riesgos adecuada y eficaz y no supondrá o será generadora de situaciones que den lugar a un incremento del perfil de riesgo de la Entidad.
4. La política de incentivos será completamente flexible, incluyendo la posibilidad de no abonar ningún componente variable.
5. En la remuneración total, los componentes fijos y variables se equilibrarán de tal forma que el componente fijo represente una proporción suficientemente alta de la remuneración total, a fin de evitar que los empleados dependan excesivamente de los componentes variables y de permitir a la empresa utilizar una política de incentivos completamente flexible, que incluya la posibilidad de no abonar ningún componente variable. Se considerará que existe un equilibrio adecuado entre la remuneración fija y variable siempre que el componente variable no supere al 100% del componente fijo de la remuneración total, o aquel que el Supervisor prevea en cada momento. La Sociedad realizará sus mayores esfuerzos para que se mantenga un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración total de la Consejera Ejecutiva.

La retribución variable de la Consejera Ejecutiva podrá abonarse parcialmente o, en su totalidad, en acciones de acuerdo con las mejores prácticas de mercado, sometida a su previa aprobación por parte de la Junta General de Accionistas, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 219 de la LSC.

3.2.2.1 Retribución variable anual

Importe máximo	Métricas	Funcionamiento
40% de la retribución fija de la Consejera Ejecutiva (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%. Con la finalidad de incrementar la alineación de su retribución con las prioridades estratégicas de Línea Directa y las de sus accionistas en la consecución de resultados del Grupo, el Consejo de Administración podrá incluir, a propuesta motivada de la CNRGC, un indicador que module el grado de cumplimiento de los objetivos financieros y no financieros establecidos anualmente, multiplicando el grado de cumplimiento de dichos objetivos entre un 0,5 y un 1,5 en función de una escala de cumplimiento que será aprobada por el Consejo de Administración a propuesta de la CNRGC. El abono de esta retribución variable vendrá determinado por el cumplimiento de los objetivos marcados por la Compañía 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 Entidad. Estos objetivos nunca supondrán o serán generadores de situaciones que den lugar a un incremento del perfil de riesgo de la Entidad.	La retribución variable anual se abonará el 50% en metálico y el 50% en acciones⁴, en función del cumplimiento de unos objetivos predeterminados con anterioridad, vinculada al grado de consecución de los objetivos estratégicos establecidos en cada momento por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC. El modelo instaurado parte de la premisa de establecer una relación directa entre los resultados de la Compañía y la cuantía de la retribución variable, teniendo en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos. Será la CNRGC quien proponga al Consejo de Administración la fijación y aprobación de la retribución variable anual para la Consejera Ejecutiva, cuya liquidación se realizará anualmente, sin perjuicio de los ajustes que en cada caso puedan resultar de aplicación. 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.

⁴ Sujeto a aprobación por la Junta General de Accionistas de acuerdo con lo establecido en el artículo 219 de la LSC.

3.2.2.1 Retribución variable anual

Importe máximo	Métricas	Funcionamiento
	La Sociedad dará cumplida información sobre el sistema de retribución variable anual establecido para cada ejercicio y de las ponderaciones de cada indicador en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.	El número máximo de acciones de Línea Directa Aseguradora a entregar a la Consejera Delegada, tanto para la parte diferida, como la no diferida, en relación con la retribución variable anual de cada ejercicio, se calculará, salvo que la Junta General de Accionistas establezca otra referencia, atendiendo al precio medio de cotización de la acción de Línea Directa Aseguradora al cierre de las sesiones bursátiles entre el 1 y el 31 de enero, ambas inclusive, del año siguiente al que se refiera la retribución variable correspondiente. En concreto, respecto a la retribución variable anual del periodo 2026 - 2028, el número máximo de acciones que podrá recibir la Consejera Delegada será de 600.000 acciones, esto es, 200.000 acciones anuales. Del número máximo de acciones de Línea Directa Aseguradora a entregar a la Consejera Delegada, la Entidad podrá detraer el número de acciones necesarias para realizar el correspondiente ingreso a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas ("IRPF"), o de cualquier otro impuesto que pudiera resultar de aplicación, así como las correspondientes cotizaciones a la Seguridad Social.

3.2.2.2. Retribución variable a largo plazo

La Consejera Ejecutiva podrá participar en todos aquellos planes de incentivos plurianuales que se aprueben por la Junta General de Accionistas durante la vigencia de esta Política mediante los que se concedan cualesquiera tipos 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 plurianuales.

Dichos sistemas de remuneración podrán cubrir cualquiera de los siguientes objetivos:

1. Retener e incentivar a la plantilla clave de la Entidad.
2. Mejorar la cuenta de resultados de la Entidad en el medio plazo.
3. Mejorar la sostenibilidad de la Compañía.

Las condiciones específicas del plan de incentivos plurianual que se implante, en su caso, (incluidas las relativas a posibles ajustes, como calendario de pago o cláusulas de reducción, "*malus*", y de recuperación, "*clawback*") serán las establecidas por el Consejo de Administración previa propuesta de la CNRGC, conforme a los principios de la presente Política, y siendo objeto de aprobación por la Junta General de Línea Directa en aquellos casos en los que resultara necesario.

La Consejera Delegada participa, junto con los miembros del equipo de dirección y determinados empleados clave, en el plan de remuneración variable a largo plazo 2023-2025 (el "**Plan**") que permitirá a sus beneficiarios percibir, transcurrido un determinado periodo de tiempo y siempre que se cumplan ciertos requisitos y objetivos estratégicos de la Sociedad, en los términos aprobados por la Junta General de Accionistas el 30 de marzo de 2023, una remuneración que se liquidará, por partes iguales, en un número determinado de acciones ordinarias de Línea Directa Aseguradora y un determinado importe en metálico. Dentro del número máximo de acciones a entregar que contempla el Plan, la Consejera Delegada podrá recibir un máximo de 355.083 acciones.

3.2.2.3. Disposiciones comunes a la retribución variable

La remuneración variable estará en consonancia con la estrategia comercial y de gestión de riesgos de la Sociedad, su perfil de riesgo, sus objetivos, su sostenibilidad a largo plazo, sus prácticas de gestión de riesgos, y el rendimiento y sus intereses a corto, medio y largo plazo, y comprenderá medidas dirigidas a evitar los conflictos de intereses.

En consecuencia, serán de aplicación los siguientes mecanismos específicos:

a) Proporción entre componentes fijos y variables

La retribución variable, en relación con la retribución, fija no adquirirá una proporción significativa, para evitar la asunción excesiva de riesgos. En ningún caso se considerará que existe una retribución variable garantizada.

b) Componente diferido de la retribución variable

Al menos el 40% de la retribución variable se abonará de forma diferida durante un periodo no inferior a 3 años y deberá tener en cuenta la naturaleza y el horizonte temporal de las actividades de la Sociedad. Durante el periodo de diferimiento la remuneración diferida se percibirá de manera proporcional. El diferimiento estará en todo caso sujeto a los criterios y límites recomendados por EIOPA en su Opinión sobre los principios retributivos en el sector asegurador.

c) Ajustes ex-post sobre la retribución variable

La retribución variable se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de Línea Directa en su conjunto y si se justifica en función de los resultados individuales o de la Entidad.

Cláusulas de reducción (“malus”)

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

- Una reformulación de cuentas anuales que no provenga de un cambio normativo y siempre que, de acuerdo con la citada reformulación, resultase una retribución variable a liquidar inferior a la inicialmente devengada o no hubiera procedido el pago de retribución alguna de acuerdo con el sistema de retribución variable de Línea Directa. A estos efectos, se entenderá que ha concurrido esta circunstancia cuando el auditor externo de la Sociedad introduzca salvedades en su informe que minoren los resultados tomados en consideración para determinar el importe de la retribución variable a abonar.
- Cuando esté en vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente a la Entidad de restringir su política de distribución de dividendos.
- Si la Consejera Ejecutiva ha contribuido significativamente a la obtención de resultados financieros deficientes de la Entidad o de la unidad de negocio de la cual forme parte.
- El nivel de solvencia o de liquidez, o ambos, se sitúan o se prevé que se sitúen por debajo del límite fijado en la normativa de Solvencia II.
- Que la Consejera Ejecutiva haya causado un daño grave a la Entidad, interviniendo culpa o negligencia.
- Que la Consejera Ejecutiva haya sido sancionada por un incumplimiento grave y doloso de alguna de las normas internas de Línea Directa que, en su caso, le resulten de aplicación.
- Cuando se produzcan sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al personal responsable de aquellos hechos o conductas. Asimismo, cuando se produzca un incumplimiento de códigos de conducta internos de la Entidad por parte de la Consejera Ejecutiva.

Los supuestos de aplicación de la cláusula “malus” se podrán modificar, ampliar o adaptar en función de la regulación vigente en cada momento o en caso de que lo estime oportuno el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC.

Cláusulas de recuperación (“clawback”)

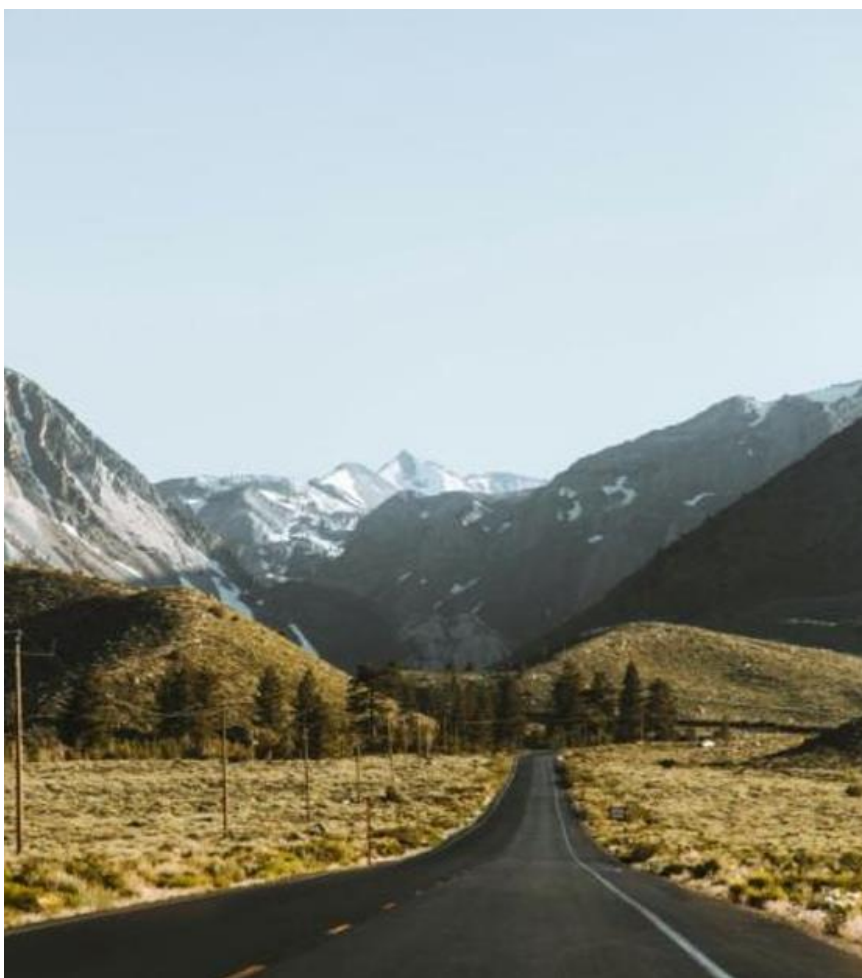
La retribución variable ya satisfecha a la Consejera Ejecutiva, haya sido diferida o no, será objeto de recuperación, parcial o total, por parte de Línea Directa cuando durante los dos años inmediatamente posteriores a su abono se ponga de manifiesto que el cobro se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada, a posteriori, de forma manifiesta, o afloren riesgos asumidos durante el periodo condicionado, u otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Entidad que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los ejercicios en los que es de aplicación y, en todo caso, cuando se dé, durante el referido periodo de dos años, alguna situación de las descritas en los supuestos de cláusulas de reducción (“*malus*”) que, de haberse producido, hubiera generado la aplicación de la citada cláusula “*malus*”.

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, será responsable de determinar o de proponer, según proceda, la aplicación de la reducción o la pérdida del derecho de cobro de los importes diferidos, o de su recuperación total o parcial, en función de las características y circunstancias de cada caso en particular.

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, será responsable de determinar o de proponer, según proceda, la aplicación de la reducción o la pérdida del derecho de cobro de los importes diferidos, o de su recuperación total o parcial, en función de las características y circunstancias de cada caso en particular.

d) Prohibición de estrategias personales de cobertura

No se podrán utilizar estrategias de cobertura personal ni ningún seguro relacionado con la remuneración y la responsabilidad que menoscabe los efectos de adaptación al riesgo implícitos en su sistema remunerativo.



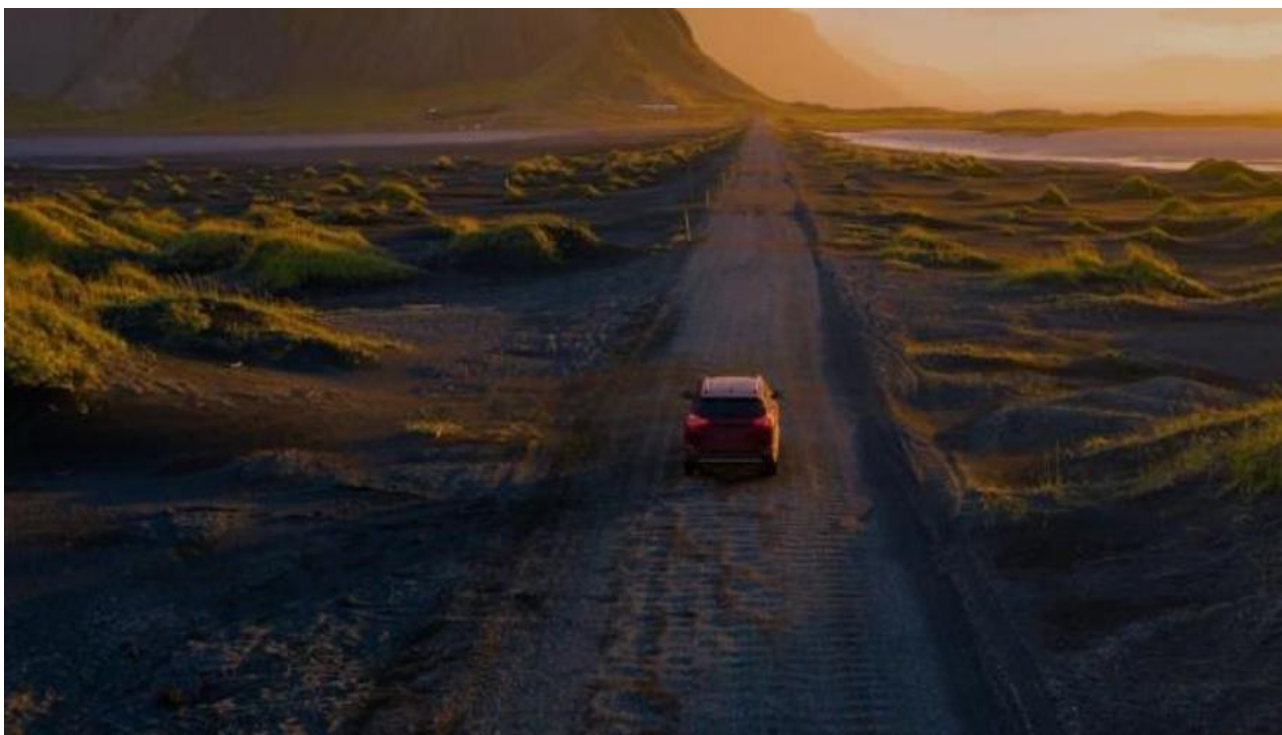
3.2.2.4 Mix retributivo de la Consejera Ejecutiva

La Consejera Ejecutiva cuenta con un sistema de retribución variable plenamente flexible que responde de forma apropiada a los resultados alcanzados. La importancia relativa de la retribución variable de la Consejera Ejecutiva deviene en que, combinadas la retribución variable anual y, en su caso, retribución variable a largo plazo, en función del desempeño personal de la Consejera Ejecutiva y del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos para su devengo, exista un equilibrio entre los componentes fijos y variables de la retribución, sin provocar una elevada dependencia de la retribución variable.

En este sentido, la retribución variable “target” anual de la Consejera Ejecutiva a corto plazo representa actualmente aproximadamente un 29% de la retribución total anual (suma de la Retribución Fija y Retribución Variable Anual “target”).

En el caso de incluir el importe del plan de remuneración variable a largo plazo anualizado, la retribución variable anual “target” representaría aproximadamente un 25% y el plan de remuneración variable a largo plazo 2023-2025 anualizado también un 25% sobre la retribución total anual (suma de la retribución fija, la retribución variable anual “target” y el plan de remuneración variable a largo plazo⁵ anualizado).

Los pesos concretos de cada elemento del mix retributivo para cada ejercicio se identificarán en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.



⁵ Vigente a la aprobación de esta Política y que finaliza en 2025.

3.2.2.5 Tenencia permanente de acciones

En caso de que parte de la retribución variable de la Consejera Ejecutiva se abonara en acciones, la Consejera Ejecutiva no podrá transferir su titularidad hasta transcurrido un plazo de al menos tres años.

Se exceptúa el caso en el que la Consejera Ejecutiva mantenga, en el momento de la transmisión, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos dos veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones, opciones u otros instrumentos financieros.

Lo anterior no será de aplicación a las acciones que la Consejera Ejecutiva necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la CNRGC, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

El mantenimiento de las acciones establecido en los párrafos anteriores se corresponde con el seguimiento de la recomendación 62 del Código de Buen Gobierno.

3.2.2.6 Incorporación de nuevos consejeros ejecutivos

En principio, el sistema retributivo y las condiciones básicas contractuales descritas en esta Política serán igualmente de aplicación a cualquier nuevo consejero ejecutivo que se incorpore al Consejo de Administración durante la vigencia de esta Política, considerando, en particular, las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas y su experiencia profesional.

Se establecerá por acuerdo del Consejo de Administración una retribución fija adecuada a dichas características, en línea con las retribuciones fijas de la actual Consejera Ejecutiva y considerando el entorno competitivo y las comparables del mercado, aplicándose asimismo el sistema de retribución variable recogido en la presente Política.

3.3 TÉRMINOS Y CONDICIONES PRINCIPALES DEL CONTRATO DE LA CONSEJERA EJECUTIVA

Los términos y condiciones esenciales del contrato de la Consejera Ejecutiva son los que se indican a continuación:

	Características
Duración	Vigencia del nombramiento como Consejera Delegada con funciones ejecutivas de Línea Directa.
Confidencialidad	Se establece un riguroso deber de confidencialidad durante la vigencia de la relación y también tras su terminación.
Exclusividad	La Consejera Ejecutiva se obliga a no celebrar otros contratos ni prestar servicios laborales, mercantiles o civiles ni de ninguna otra naturaleza con otras personas, sociedades, organismos o entidades para ninguna persona física, jurídica ni entidad, siempre que aquéllos se dediquen a actividades que supongan concurrencia o competencia con cualquiera de las actividades a que se dedique Línea Directa o cualquier otra sociedad del Grupo, salvo previo y expreso permiso del Consejo de Administración de la Sociedad.
Indemnizaciones	La terminación del contrato de la Consejera Ejecutiva por voluntad unilateral de la Sociedad y en determinados supuestos por voluntad de la Consejera Ejecutiva dará derecho a la Consejera Ejecutiva a percibir una indemnización calculada conforme a las reglas previstas en el Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos, para el cálculo de esta indemnización se tendrá en consideración la antigüedad de la Consejera Ejecutiva desde el 11 de marzo de 2003 hasta la fecha de cese como Consejera Delegada y la retribución fija, la retribución variable anual, la retribución variable a medio/largo plazo y/o los sistemas de remuneración extraordinarios ligados a hitos o eventos estratégicos para la Sociedad, que estuviera percibiendo en la fecha de extinción de la relación laboral. En todo caso, los pagos por resolución o extinción del contrato no podrán superar un importe equivalente a dos años de la retribución total anual de la Consejera Ejecutiva en el momento de la extinción del contrato, y no se abonarán hasta que la Sociedad haya podido comprobar que la Consejera Ejecutiva ha cumplido con los criterios o condiciones establecidos para su percepción. Todo ello, sin perjuicio de la indemnización a la que tenga derecho la Consejera Ejecutiva por la terminación de la relación laboral que mantiene en suspenso. Entre los pagos por resolución o extinción contractual se considerarán cualesquiera abonos cuyo devengo u obligación de pago surja como consecuencia o con ocasión de la extinción de la relación contractual que vincula a la Consejera Ejecutiva de la Sociedad, incluidos los importes no previamente consolidados de sistemas de ahorro a largo plazo y las cantidades que se abonen en virtud del pacto de no competencia.
Pacto de no competencia post-contratual y de no contratación de directivos	El pacto de no competencia post-contratual supone que, una vez extinguido el contrato y durante un plazo de 18 meses tras la finalización del mismo por cualquier causa, la Consejera Ejecutiva se compromete a (i) no realizar actividades laborales o prestar servicios profesionales, por cuenta propia o ajena (incluyendo dentro de estas últimas las que pueda realizar, en su caso, a través de familiares directos o mediante personales o entidades interpuestas) que concurren con las de la Entidad o entidades de su Grupo, y (ii) a no promover activamente la contratación por su parte o por parte de terceras empresas o personas, de cualquier directivo de la Compañía o de otras sociedades o entidades del Grupo sin la previa autorización expresa de la Sociedad. Como compensación de las citadas obligaciones, la Consejera Ejecutiva percibirá una compensación equivalente al 50% del total de la última retribución fija anual acordada para el año en curso que se abonará una vez haya transcurrido el periodo de 18 meses.

3.4 EXCEPCIONES TEMPORALES A LA POLÍTICA

El Consejo de Administración de Línea Directa, a propuesta de la CNRGC, podrá aprobar la aplicación de excepciones temporales a la Política de Remuneraciones que quedarán, en todo caso, limitadas a aquellas situaciones excepcionales en las que la falta de aplicación de la Política sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y a la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

Únicamente serán objeto de excepción los componentes retributivos recogidos en el apartado 3.2 de la Política de Remuneraciones, evitando la asignación de retribuciones extraordinarias garantizadas.

El procedimiento a seguir en caso de producirse alguna circunstancia que justifique la aplicación de dichas excepciones temporales será el siguiente:

- La CNRGC emitirá un informe valorando las circunstancias y las remuneraciones específicas, dentro de las previstas en el apartado 3.2, que serían objeto de modificación.
- Para la elaboración del informe, la CNRGC podrá valerse de la opinión de un tercero externo.
- Atendiendo a las conclusiones del informe, la CNRGC formularía, en su caso, la propuesta de aplicación excepcional al Consejo de Administración.

En todo caso, la Sociedad tendrá en consideración los principios del apartado 2 e informará convenientemente en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros sobre la situación excepcional que haya llevado al Consejo de Administración a la aprobación de la aplicación de la excepción temporal, así como el componente o componentes objeto de dicha excepción.



4. CONSIDERACIONES AL DETERMINAR LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

4.1 PROCESO DE DETERMINACIÓN

4.1.1 Consejo de Administración

De conformidad con lo establecido en el Reglamento del Consejo de Administración, el Consejo está facultado para adoptar las decisiones relativas a las remuneraciones de los consejeros, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General.

Partiendo de la cantidad máxima anual fijada y aprobada por la Junta General en concepto de retribución de los consejeros en su condición de tales, corresponde al Consejo de Administración la fijación individual de la remuneración, periodicidad y forma de pago de cada consejero, previo informe de la CNRGC. A tal efecto, tendrá en cuenta los cargos desempeñados por cada consejero en el propio órgano colegiado, su pertenencia y asistencia a las distintas comisiones (las “**Comisiones**”) y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

Asimismo, corresponde al Consejo de Administración la determinación individual de la remuneración de cada consejero por el desempeño de las funciones ejecutivas que tenga atribuidas, de conformidad con lo previsto en su contrato y en la Política de Remuneraciones, previo informe de la CNRGC, así como la aprobación de sus contratos con la Sociedad.

Sin perjuicio de lo anterior, el Consejo de Administración intervendrá, en todo caso, en las competencias sobre la Política de Remuneraciones que le atribuye la LSC, los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración.

4.1.2 Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo

De conformidad con lo establecido en el Reglamento del Consejo de Administración, la CNRGC tiene la responsabilidad básica de proponer al Consejo, para su aprobación la política retributiva de los consejeros y su retribución individual, así como el correspondiente informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, que el Consejo someterá a votación de la Junta General, con carácter consultivo.

Asimismo, la CNRGC propone al Consejo, para su aprobación, la retribución individual de los consejeros ejecutivos y, en su caso, de los externos, por el desempeño de funciones distintas a las de mero consejero y demás condiciones de sus contratos.

Adicionalmente, la CNRGC propone la Política de Remuneraciones de la alta dirección, entre ellos los

directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo de Administración, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones básicas de sus contratos, y la retribución de los miembros que, no perteneciendo a la alta dirección, desarrollen actividades profesionales que puedan tener un impacto relevante en la asunción de riesgos por parte de la Sociedad.

4.1.3 Otras áreas de la Entidad

Las siguientes áreas de la Entidad participan en el proceso de determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones:

- El área de Auditoría interna participa en el control y seguimiento de la Política.
- El departamento de Gobierno Corporativo participa en el diseño de la Política de Remuneraciones y asesora a la Entidad sobre los requerimientos normativos y regulatorios y sobre la gestión de eventuales conflictos de interés que puedan surgir en el ejercicio de la actividad de dicha área.

El departamento de Gobierno Corporativo propone la Política a la CNRGC, así como sus modificaciones posteriores.



4.1.4 Medidas destinadas a evitar o gestionar los conflictos de intereses

El artículo 25º.2 de los Estatutos Sociales de Línea Directa, establece que el Reglamento del Consejo de Administración desarrollará las obligaciones específicas de los consejeros derivadas de los deberes de diligencia y lealtad, prestando particular atención a las situaciones de conflicto de interés.

En este sentido, el Reglamento del Consejo de Administración establece que se considerará que existe conflicto de interés con el consejero en aquellas situaciones en las que entren en colisión, de forma directa o indirecta, el interés de la Sociedad o de las sociedades integradas en su grupo y el interés personal del consejero. Existirá interés personal del consejero cuando el asunto le afecte a él o a una persona vinculada con él o, en el caso de un consejero dominical, al accionista o accionistas que propusieron o efectuaron su nombramiento o a personas vinculadas con aquellos.

Asimismo, el Reglamento del Consejo de Administración dispone que el consejero deberá comunicar al Consejo de Administración, a través del Presidente o del Secretario del mismo, cualquier situación de conflicto de interés, directo o indirecto, en que se encuentre.

Además, no podrán ser nombrados consejeros las personas que directamente o a través de una persona vinculada se hallen incurso en situación de conflicto de interés estructural y permanente con la Sociedad o que sean propuestas por uno o varios accionistas en los cuales concurra el referido conflicto de interés.



4.2 RELACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES CON LAS CONDICIONES DE LOS EMPLEADOS DE LA ENTIDAD

Para el establecimiento de las condiciones retributivas de la Consejera Ejecutiva descritas en la presente Política de Remuneraciones de los consejeros, se ha tenido en cuenta la política de remuneraciones aplicable a los empleados de la Sociedad.

El sistema retributivo de la Consejera Ejecutiva se encuentra alineado con el del resto de empleados de la Sociedad, en la medida en que busca retribuir el valor que éstos aportan a la Entidad, compartiendo los siguientes principios:

- El paquete retributivo que ofrece Línea Directa puede estar compuesto por componentes fijos, variables a corto y largo plazo, así como otros beneficios sociales.
- Una parte de la retribución total tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos individuales y corporativos alineados con la estrategia de la Sociedad.
- Se garantiza la no discriminación por razones de género, raza, religión o discapacidad a la hora de aplicar las prácticas y políticas retributivas. A este respecto, los profesionales son remunerados de forma coherente con el nivel de responsabilidad, liderazgo y nivel de desempeño dentro de la organización, favoreciendo la atracción del talento y la fidelización de profesionales clave.

4.3 CONTRIBUCIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES A LA ESTRATEGIA, A LOS INTERESES Y A LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA ENTIDAD

Línea Directa tiene como misión aportar su experiencia en respuesta directa y ponerla al servicio de sus grupos de interés, entre otros, clientes, empleados, accionistas, proveedores y, por extensión, a toda la Sociedad, generando riqueza, seguridad y un entorno de vida más responsable y sostenible para las personas. En este sentido, su visión es ser la aseguradora de referencia por su respeto a los colectivos con los que se relaciona, especialmente clientes, empleados y proveedores y ser la vanguardia de la innovación en el sector asegurador fomentando valores asociados a la seguridad vial, la seguridad en el hogar, la salud, el medioambiente y la sostenibilidad.

De acuerdo con la citada misión y visión, los principales valores de Línea Directa son (i) el respeto a las personas; (ii) el espíritu de superación; (iii) el entusiasmo; (iv) la orientación a resultados y (v) la claridad; con actividades dirigidas a la defensa de los Derechos Humanos y de los derechos laborales, el respeto al medioambiente y la lucha contra la corrupción. Estos valores se reflejan de manera expresa en el Código Ético de la Entidad, que desarrolla las normas de conducta necesarias para su adecuado cumplimiento e implantación, y que es de aplicación a todo el personal de Línea Directa o de cualquiera de sus filiales, incluyendo a sus administradores.

En este sentido, el objetivo último de esta Política de Remuneraciones es contribuir al desarrollo de la

misión, visión y valores de Línea Directa, de forma que la retribución de los consejeros de la Sociedad esté en línea con la dedicación, el esfuerzo y la responsabilidad asumidos. Considerando que sus consejeros y empleados son el activo más valioso de Línea Directa, las políticas retributivas tienen como eje principal la atracción, fidelización y motivación del mejor talento.

Asimismo, conforme a la creciente importancia de la integración de la sostenibilidad en las estrategias de las compañías, la CNRGC, entre sus funciones, lleva a cabo el seguimiento de la estrategia, prácticas y objetivos de sostenibilidad de la Sociedad, la evaluación de su grado de cumplimiento y la revisión de sus políticas de sostenibilidad, velando porque estén orientadas a la creación de valor.

Con el fin de reforzar la estrategia global de los negocios y obtener ventajas competitivas en aspectos concretos de la gestión en los que la Sociedad trabajará en los próximos años, Línea Directa ofrece a sus consejeros y a su plantilla un paquete de compensación justo y competitivo.

En línea con todo lo anterior, la presente Política de Remuneraciones constituye una herramienta que contribuye a la consecución de los objetivos de su estrategia empresarial, teniendo en cuenta en todo momento los principios contemplados en el apartado 2.

5. VIGENCIA

Esta Política de Remuneraciones tendrá vigencia, en caso de aprobación por la Junta General de Accionistas, desde dicha fecha de aprobación, y tendrá efectos para la determinación de la remuneración anual de 2025, y los tres ejercicios siguientes, 2026, 2027 y 2028, 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. Cualquier modificación o sustitución de la Política durante su vigencia requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme a lo establecido en la LSC.

En todo caso, esta Política se entenderá sin perjuicio de cualesquiera pagos que corresponda realizar a los consejeros durante estos años, correspondientes a las cantidades de la retribución variable devengada en ejercicios anteriores, así como a los pagos pendientes de abono en supuestos de cese de un consejero ejecutivo.