
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2021]

CIF: [A80871031]

Denominación Social:

[**LINEA DIRECTA ASEGURADORA, S.A., COMPAÑIA DE SEGUROS Y REASEGUROS**]

Domicilio social:

[ISAAC NEWTON, 7 (TRES CANTOS) MADRID]

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

En su sesión celebrada el 17 de febrero de 2022, el Consejo de Administración de Línea Directa Aseguradora, S.A. Compañía de Seguros y Reaseguros ("Línea Directa", la "Sociedad" o la "Entidad") ha propuesto someter a la próxima Junta General de Accionistas la aprobación de una nueva política de remuneraciones de los consejeros, que en caso de aprobación, sería la política vigente para el ejercicio en curso, desde la fecha de aprobación por la Junta General, y los tres siguientes (esto es 2023, 2024 y 2025), (la "Política" o la "Política de remuneraciones"). Hasta la celebración de la Junta General permanecerá en vigor la política de remuneraciones de los consejeros aprobada el 18 de marzo de 2021.

La Política de remuneraciones que se somete a aprobación de la Junta General de 2022, cuyo texto está publicado en la página web corporativa www.lineadirectaaseguradora.com, junto con el resto de documentación disponible para la Junta General, es continuista con la política de remuneraciones anterior aprobada el 18 de marzo de 2021 (en vigor desde el 15 de abril de 2021, con ocasión del registro por la CNMV del folleto de salida a Bolsa de la Sociedad). Dicha Política regula los siguientes aspectos:

- Principios generales en los que se basa la Política.
- Proceso de determinación, revisión y aplicación de la Política.
- Sistema retributivo de los consejeros en su condición de tales.
- Sistema retributivo del consejero ejecutivo por sus funciones ejecutivas.
- Términos y condiciones principales del contrato del consejero ejecutivo.
- Relación de la Política con las condiciones retributivas de los empleados.
- Contribución de la Política a la estrategia, a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo.
- Excepciones temporales.
- Vigencia.

Como se detallará en el apartado A.2, los principales ajustes de la Política para el ejercicio en curso que se propone a aprobación de la próxima Junta General son:

- Adaptación completa a la vigente LSC tras las modificaciones introducidas por la Ley 5/2021.
- Eliminación de las referencias al Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2021 debido a su finalización.
- Fijación de las condiciones retributivas de la nueva consejera ejecutiva y Consejera Delegada, doña Patricia Ayuela de Rueda, a partir de su nombramiento el 17 de febrero de 2022.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo (la "CNRGC"), en su sesión de 15 de febrero de 2022, ha emitido un informe favorable a dicha aprobación, con el detalle de las modificaciones, que se ha publicado en la página web corporativa junto con los documentos relacionados con el orden del día de la próxima Junta General. En caso de aprobación por la Junta General, la nueva política entrará en vigor en la fecha de aprobación hasta el 31 de diciembre de 2025, dejando sin efecto la política actualmente vigente.

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones:

Conforme al 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 de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.

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

Corresponde al Consejo 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, a propuesta y previo informe de la CNRGC, así como la aprobación de sus contratos con la Sociedad.

Corresponde a la CNRGC supervisar el grado de aplicación de la política retributiva en general durante el ejercicio, y velar por su observancia.

- Información sobre si ha participado algún asesor externo:

En la determinación de la política de remuneraciones de los consejeros ha participado la firma J&A Garrigues como asesor externo independiente.

- Indique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad

Se han tenido en cuenta los datos publicados por el regulador en sus informes anuales relativos a la retribución media de los consejeros de las sociedades cotizadas, atendiendo en especial a los datos de las otras dos compañías aseguradoras que cotizan en el mercado español, así como al promedio de retribución de consejeros de sociedades comparables por capitalización bursátil.

- Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales:

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, podrá aprobar la aplicación de excepciones temporales a la Política, que quedarán 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 4 de la Política, evitando la asignación de retribuciones extraordinarias garantizadas.

La Sociedad tendrá en consideración los principios del apartado 1 de la Política e informará convenientemente en el correspondiente IARC sobre la situación excepcional que haya llevado al Consejo a la aprobación de la aplicación de la excepción temporal, y los componentes objeto de excepción.

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale 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, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

-Equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración:

De acuerdo con la Política de Remuneraciones de los consejeros, las retribuciones devengadas por los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales (esto es, 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. Por lo tanto, los consejeros en su condición de tales no perciben retribución variable.

El Consejero Ejecutivo, además de las retribuciones mencionadas en el párrafo anterior, 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, el Consejero Ejecutivo tiene derecho a participar en los sistemas de retribución variable a largo plazo que la Sociedad decida implantar en cada momento.

Por lo tanto, las referencias al mix retributivo en este informe se hacen en relación con la retribución del consejero ejecutivo, cuyo sistema retributivo se compone de elementos fijos y variables. El detalle particular de los planes de incentivos a corto y a largo plazo, vigentes en el ejercicio en curso, se describe en los siguientes apartados de este Informe.

Uno de los principios en los que se sustenta la Política de remuneraciones de los consejeros es la adecuada proporción entre los componentes fijos y variables, estableciendo expresamente que, para evitar la asunción excesiva de riesgos, la retribución variable en relación con la retribución fija no adquirirá por regla general una proporción significativa sin que en ningún caso exista una retribución variable garantizada. Sobre esa base, para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración del consejero ejecutivo, la política de remuneraciones de los consejeros se ha basado en el sistema retributivo en general, que establece un sistema por el que la retribución fija sea suficiente y adecuada para retribuir las funciones desempeñadas sin depender excesivamente de los componentes variables, ya que estos últimos se basan en una política de incentivos completamente flexible, que incluye la posibilidad de no abonar ningún componente variable. En esta línea, en la Política de remuneraciones de los consejeros se establece que se considerará que existe un equilibrio adecuado entre la remuneración fija y variable siempre que el componente variable no supere el 100% del componente fijo de la remuneración total, o aquel que el Supervisor prevea en cada momento. En este sentido, Línea Directa realizará sus mayores esfuerzos para que se mantenga un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración total del consejero ejecutivo.

Sobre la base de lo anterior, la importancia relativa de la retribución variable del Consejero Ejecutivo deviene en que, combinadas la retribución variable anual y, en su caso, retribución variable a largo plazo, en función del desempeño personal del Consejero Ejecutivo 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.

Así, la retribución variable "target" anual del Consejero Ejecutivo a corto plazo representa 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 retribución variable extraordinario anualizado, la Retribución Variable Anual "target" representaría aproximadamente un 27% y el Plan de retribución variable extraordinario anualizado un 7% sobre la retribución total anual (suma de la Retribución Fija, la Retribución Variable Anual "target" y el Plan de retribución variable extraordinario anualizado).

- Acciones adoptadas para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los intereses a largo plazo de la Sociedad:

En cuanto a las acciones adoptadas para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los intereses a largo plazo de la sociedad, la Política fija como principios el fomento de una gestión de riesgos adecuada y eficaz, de forma que no alentará un nivel de asunción de riesgos que rebase los límites de tolerancia al riesgo de la Entidad, incluyendo los riesgos de sostenibilidad, y su alineación con los intereses a medio y largo plazo de la compañía. En este sentido, tal y como se detallará más adelante, los parámetros que sirven para fijar la remuneración variable del consejero ejecutivo están vinculados a la rentabilidad, la mejora de la gestión y los resultados financieros, comerciales y de calidad de Línea Directa; están predeterminados, y son cuantificables y medibles. Constituyen medidores fundamentales de los indicadores de valor de la Compañía, y nunca supondrán o serán generadores de situaciones que den lugar a un incremento del perfil de riesgo de la Entidad. Por tanto, se encuentran totalmente alineados con el crecimiento sostenido de la Sociedad y sus intereses a medio y largo plazo. Asimismo, se ha previsto que en el caso de que no se alcancen los objetivos mínimos fijados, no se devengará dicha retribución variable, lo que la vincula por completo a los intereses de la sociedad.

De esta forma, tal y como señala la propia Política de remuneraciones, su objetivo último es contribuir al desarrollo de la misión, visión y valores de Línea Directa, constituyendo una herramienta que contribuye a la consecución de los objetivos de su estrategia empresarial.

- Medidas previstas para evitar conflictos de intereses:

En cuanto a las medidas previstas para evitar conflictos de intereses, la Política de remuneraciones establece 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. Se define el conflicto de interés en el artículo 17º del Reglamento del Consejo de Administración, como 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.

- Medidas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad:

En la medida en que Línea Directa es una sociedad aseguradora sujeta a la normativa aplicable en materia de remuneraciones a entidades aseguradoras y reaseguradoras, la Entidad ha definido a aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la Sociedad (el "Colectivo Identificado"), encontrándose, entre los profesionales identificados a todos los consejeros en su condición de tales, y al consejero ejecutivo.

A estos efectos, la remuneración de los consejeros en su condición de tales se compone únicamente de elementos de naturaleza fija, sin contar con componentes variables.

En relación con el consejero ejecutivo, en la medida en que su retribución está compuesta, entre otros, por componentes variables, la Sociedad aplica distintos ajustes sobre la misma.

- En relación con los periodos de devengo, la retribución variable anual se devenga únicamente tras la comprobación efectiva del nivel de cumplimiento de los objetivos previamente establecidos. Respecto del plan de retribución variable extraordinaria en acciones, que otorga la posibilidad de percibir un número determinado de acciones de Línea Directa de manera progresiva, a lo largo de los tres años siguientes a la fecha de admisión a cotización de la Sociedad, su calendario de devengo, así como el resto de sus características, se encuentra detallado en el apartado A.1.6 de este Informe.

- En cuanto a los periodos de diferimiento, de acuerdo con la Política y la normativa aplicable a las entidades aseguradoras, al menos el 40% de la retribución variable se abonará de forma diferida durante un periodo no inferior a 3 años. Durante el periodo de diferimiento la remuneración diferida se percibirá de manera proporcional.

- Finalmente, 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 de la Entidad. En este sentido, la Política de remuneraciones de los consejeros prevé las siguientes cláusulas de reducción ("malus") y de recuperación ("clawback").

Cláusula de reducción ("malus"): La retribución variable diferida que se encuentre pendiente de abono podrá reducirse hasta el 100% de la misma si, durante el periodo de consolidación, 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 el Consejero Ejecutivo 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 el Consejero Ejecutivo haya causado un daño grave a la Entidad, interviniendo culpa o negligencia.
- Que el Consejero Ejecutivo haya sido sancionado 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, así como incumplimiento de códigos de conducta internos de la Entidad.

Cláusula de recuperación ("clawback"): La retribución variable ya satisfecha al Consejero Ejecutivo, haya sido diferida o no, será objeto de recuperación, parcial o total, por parte de Línea Directa cuando durante los 2 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 afloran 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".

A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

Conforme a la Política de remuneraciones de los consejeros, 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 del importe máximo que en cada momento decida la Junta General de accionistas, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, mediante la emisión de un informe, 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, e incluso determinará que solo perciban retribuciones alguno de ellos.

De acuerdo con la Política, los importes previstos en ella podrán ser actualizados por el Consejo de Administración, siempre que la retribución total por el ejercicio de sus funciones de supervisión y decisión colegiada no sobrepasen el límite máximo anual previsto. Según lo acordado por la Junta General, el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los administradores en su condición de tales no podrá superar 1.500.000 euros.

Dentro de los límites y condiciones anteriores, los conceptos de remuneración reconocidos a los consejeros en su condición de tales para el ejercicio en curso son los siguientes:

- Asignación fija anual:
 - o Consejero Ejecutivo: 90.000 euros.
 - o Presidente: 120.000 euros.
 - o Vocal del consejo: 60.000 euros.
- Dietas de asistencia, a abonar por la asistencia a cada reunión del Consejo o de sus Comisiones:
 - o Consejo de Administración: 3.000 euros por reunión al Presidente del Consejo, 2.250 euros al Consejero Ejecutivo y 1.500 euros por reunión a los vocales.

o Comisiones: 2.000 euros por reunión al Presidente de la Comisión y 1.000 euros por reunión a los vocales.

A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

A la fecha del presente Informe, el único consejero ejecutivo de la Sociedad es doña Patricia Ayuela de Rueda, Consejera Delegada de la Sociedad desde su nombramiento por cooptación por el Consejo de Administración de 17 de febrero de 2022. A este respecto, Don Miguel Ángel Merino González ha desempeñado el cargo de Consejero Delegado hasta dicha fecha, en que se produce la extinción de mutuo acuerdo de la relación mercantil de administración y cese como Consejero Delegado y miembro del órgano de administración de Línea Directa.

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 CNRCC, acordará la actualización de los importes de retribución fija, con la finalidad de establecer una compensación adecuada a las funciones del Consejero Ejecutivo, de forma que resulte competitiva en el mercado y se encuentre alineada con la de las entidades comparables a Línea Directa.

De acuerdo con lo previsto en la Política de remuneraciones y en su contrato mercantil, la Retribución Fija bruta anual de la nueva Consejera Ejecutiva, por sus funciones ejecutivas, asciende a 300.000 euros, a abonar en doce mensualidades.

Conforme a la Política, dicha cantidad se entenderá referida al periodo del año natural completo, por lo que, si el Consejero Ejecutivo 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.

En concepto de retribución fija, en 2022 Don Miguel Ángel Merino González ha percibido 50.734 euros, que se corresponde con la parte proporcional de la retribución fija prevista en su contrato y en la Política de Remuneraciones vigente hasta la celebración de la Junta General de Accionistas de 2022, desde el 1 de enero de 2022 hasta el 17 de febrero de 2022.

A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

Conforme a lo previsto en la Política de Remuneraciones de los consejeros, el Consejero Ejecutivo 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 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.

A este respecto, la nueva Consejera Delegada devengará la siguiente retribución en especie, (no se incluyen aquí los sistemas de previsión social que se detallan en el apartado A.1.7):

- 1.- Un Seguro de Vida con la aportación de una prima.
- 2.- Seguro de Salud: La compañía asume la prima para la Consejera Delegada y su unidad familiar de un seguro médico de reembolso.
- 3.- Vehículo de renting más los gastos derivados de su uso.

Por último, 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.

Don Miguel Ángel Merino González, cuya retribución en especie se detalla en el apartado B de este informe, en 2022 ha percibido 12.849 euros, que se corresponde con la parte proporcional de la retribución en especie y beneficios sociales previstos en su contrato y en la Política de Remuneraciones vigente hasta la celebración de la Junta General de Accionistas de 2022, desde el 1 de enero de 2022 hasta el 17 de febrero de 2022.

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

Como se ha señalado con anterioridad, los consejeros en su condición de tales no perciben retribuciones basadas en componentes variables.

La consejera ejecutiva, por su parte, es beneficiaria de planes de retribución vinculados a componentes variables de acuerdo con lo previsto en la Política de remuneraciones y en su contrato mercantil.

En particular, conforme a la Política 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 Entidad.

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 Compañía 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 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%.

En particular, las métricas prefijadas por la CNRGC y el Consejo para la remuneración variable anual de 2022 de la consejera ejecutiva son las siguientes:

- BAI consolidado del Grupo, con un peso del 40%
- Prima Emitida, con un peso del 30%
- Cumplimiento del Plan de Sostenibilidad, con un peso del 15%
- NPS - Net Promoter Score (Indicador de calidad), con un peso del 15%

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 Entidad; y nunca supondrán o serán generadores de situaciones que den lugar a un incremento del perfil de riesgo de la Entidad.

En cuanto a la retribución a largo plazo, en 2022 se produciría la liquidación del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2021 (el "ILP 2019-2021"), cuyo periodo de devengo se inició el 1 de enero de 2019 y que finaliza el 31 de diciembre de 2021 (se puede consultar el detalle de este plan en el apartado B.7 de este informe). No obstante, tras la evaluación del cumplimiento de los objetivos realizada por la CNRGC, se ha concluido que no se ha alcanzado el objetivo final, basado en la facturación en Primas Emitidas Netas de Anulaciones en 2021. En consecuencia, en 2022 no se producirá el cobro de este incentivo.

Adicionalmente, la Consejera Ejecutiva participa en el Plan Extraordinario de Retribución Variable en acciones (el "Plan"), aprobado por la Junta General el 18 de marzo de 2021, que le fue concedido bajo su condición de directivo de la Sociedad en la fecha de admisión a cotización de en Bolsa de las acciones de Línea Directa, acordándose expresamente el mantenimiento íntegro de esos derechos en su nueva condición de Consejero Delegado.

El Plan se basa en la entrega de un determinado número de acciones de Línea Directa, en las fechas y en las condiciones que se indican a continuación, ligada a la adquisición por la Sociedad de la condición de entidad cotizada el 29 de abril de 2021, vinculándose la entrega a los sucesivos aniversarios de dicho evento durante el plazo de 3 años.

La finalidad principal del Plan es reconocer el esfuerzo realizado por el equipo directivo con motivo de la salida a bolsa de la Compañía, retener el talento directivo de la Sociedad y motivar a los beneficiarios con ocasión de la admisión a cotización de las acciones de Línea Directa, así como comprometer a los primeros niveles de dirección con los intereses de los accionistas.

Son beneficiarios del Plan los miembros del equipo directivo de la Sociedad a fecha de admisión a cotización de la Sociedad, incluyendo al Consejero Delegado de la Sociedad. No existirá derecho al cobro del Plan en el caso de que se produzca la extinción de la relación laboral o mercantil durante el plazo de duración del Plan, sin perjuicio del mantenimiento de las acciones ya percibidas, salvo que corresponda su devolución en aplicación de la cláusula "clawback"

El número total de acciones de Línea Directa Aseguradora a entregar al Consejero Delegado es de 61.350 acciones. Dicha cifra resulta de dividir 100.000 euros entre el precio medio ponderado de cotización de las acciones de Línea Directa Aseguradora en los treinta (30) días hábiles

bursátiles posteriores a la fecha de admisión a cotización de dichas acciones. Dicho precio medio ponderado de cotización de las acciones ha sido de 1,63 €/acción.

Las fechas de devengo y entrega previstas son las siguientes:

- El derecho a percibir un 33 por ciento de las acciones será exigible en la fecha del primer aniversario de la admisión a cotización de las acciones de Línea Directa (29 de abril de 2022). Las acciones se entregarán en los siguientes cinco días hábiles a la citada fecha.
 - El derecho a percibir un 33 por ciento de las acciones será exigible en la fecha del segundo aniversario de la admisión a cotización de las acciones de Línea Directa (29 de abril de 2023). Las acciones se entregarán en los siguientes cinco días hábiles a la citada fecha.
 - El derecho a percibir un 34 por ciento de las acciones será exigible en la fecha del tercer aniversario de la admisión a cotización de las acciones de Línea Directa (29 de abril de 2024). Las acciones se entregarán en los siguientes cinco días hábiles a la citada fecha.
- Esta remuneración variable a largo plazo en acciones también se encuentra sujeta a las cláusulas "malus" y "clawback", así como a la obligación de mantenimiento de las acciones por parte del Consejero Delegado, que no podrá transferir su titularidad hasta transcurrido un plazo de al menos tres años.

Don Miguel Ángel Merino González, anterior consejero delegado, percibirá 97.928 euros brutos por la retribución variable devengada durante el ejercicio 2021. El 60% se abonará en 2022, quedando el 40% restante diferido, abonándose en terceras partes en los años 2023, 2024 y 2025. Dicha retribución variable quedará sujeta a las cláusulas "malus" y "clawback" previstas en la Política de Remuneraciones.

Asimismo, Don Miguel Ángel Merino, como beneficiario del Plan extraordinario en acciones, percibirá 20.245 acciones el 29 de abril de 2022, y mantendrá su derecho a percibir el resto de acciones pendientes de entrega del Plan.

A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

De acuerdo con la Política, la Consejera Ejecutiva 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 Entidad. Los derechos derivados del citado seguro a favor del Consejero Ejecutivo 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.

Se trata de un sistema de aportación definida en el que la Compañía aporta cada año un 30% de la retribución fija de la Consejera Ejecutiva.

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.

Además de la jubilación total, se encuentran cubiertas por este Sistema las contingencias de fallecimiento por cualquier causa, y las situaciones de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, por cualquier causa.

Los casos de pérdida de los derechos sobre este Sistema, salvo pacto expreso y escrito en contrario son:

- En caso de cese, por voluntad propia de la consejera o por voluntad unilateral de la sociedad por causas justificadas, éste no tendrá derecho alguno derivado de este sistema de previsión, y quedará sin efecto la designación de beneficiario prevista en la póliza que da cobertura al sistema.
- En caso de no cumplir los pactos de no competencia y de no contratación de directivos, tampoco tendrá derecho alguno derivado de este sistema de previsión, y quedará sin efecto la designación de beneficiario prevista en la póliza que da cobertura al sistema.

En esos casos, Línea Directa podrá disponer a su favor del importe o saldo acumulado ejercitando el derecho al rescate sobre su totalidad, afectando al fondo total acumulado que incluye tanto la aportación realizada en el Sistema anterior, como las siguientes del nuevo Sistema.

Salvo en los casos indicados, se le reconocerá la titularidad irrevocable sobre los derechos económicos, y se mantendrán los mismos hasta que se produzca alguna de las contingencias aseguradas. La consejera ejecutiva no tendrá derecho a disponer anticipadamente de los fondos acumulados hasta ese momento.

En relación con el Sr. Merino, anterior consejero delegado, en el apartado B se detallan las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo aplicables.

A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

En relación con la nueva Consejera Delegada, se detallan los pactos correspondientes incluidos en la Política y en su contrato en el siguiente apartado A.1.9.

Don Miguel Ángel Merino González ha desempeñado el cargo de Consejero Delegado hasta el 17 de febrero de 2022, fecha en que se produce la extinción de mutuo acuerdo de la relación mercantil de administración y cese como Consejero Delegado y miembro del órgano de administración de Línea Directa. En compensación por la extinción de mutuo acuerdo de la relación contractual, Línea Directa abonará una cuantía total bruta de 675.699 euros. El 60% se abonará en 2022, quedando el 40% restante diferido, abonándose en terceras partes en los años 2023, 2024 y 2025. Esta compensación no supera la que correspondería como consecuencia de la extinción de la relación contractual como Consejero Delegado por decisión unilateral de la Compañía prevista en el contrato.

Adicionalmente, Don Miguel Ángel Merino González percibirá el 50% de su retribución fija anual a la fecha de extinción de su relación en concepto de pacto de no competencia post contractual y no contratación de directivos, una vez transcurrido el plazo de 18 meses de no competencia y no contratación de directivos.

Por último, percibirá 37.572,32 euros brutos, en concepto de liquidación de haberes y derechos derivados de su prestación de servicios.

A.1.9 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, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

Como ya se ha indicado en este informe, a fecha del presente el único consejero ejecutivo de la Sociedad es la Consejera Delegada, doña Patricia Ayuela de Rueda.

De acuerdo con lo previsto en la Política, el contrato del Consejero Ejecutivo puede terminarse por mutuo acuerdo entre las partes, voluntad del consejero o voluntad unilateral de la Sociedad.

La terminación del contrato del Consejero Ejecutivo por voluntad unilateral de la Sociedad y en determinados supuestos por voluntad del Consejero Ejecutivo dará derecho al consejero 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 del Consejero Ejecutivo desde el 11 de marzo de 2003 hasta la fecha de cese como Consejero Ejecutivo, y las retribuciones previstas en el apartado 4.1 y 4.4 de la presente Política que el Consejero Ejecutivo 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 del Consejero Ejecutivo en el momento de la extinción del contrato, y no se abonarán hasta que la Sociedad haya podido comprobar que el Consejero Ejecutivo ha cumplido con los criterios o condiciones establecidos para su percepción. Todo ello, sin perjuicio de la indemnización a la que tenga derecho el Consejero Ejecutivo 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 al Consejero Ejecutivo con 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.

Asimismo, se prevé un pacto de no competencia post-contractual que supone que, una vez extinguido el contrato y durante un plazo de 18 meses tras la finalización del mismo por cualquier causa, el Consejero Ejecutivo se compromete a (i) no realizar actividades laborales o prestar servicios profesionales, por cuenta propia o ajena 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 Entidad o de otras sociedades o entidades del Grupo. Como compensación de las citadas obligaciones, el Consejero Ejecutivo 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.

Adicionalmente las principales condiciones contractuales previstas para el consejero ejecutivo son las siguientes:

- Duración: vigencia del nombramiento como Consejera Delegada con funciones ejecutivas de Línea Directa.

- Obligación de confidencialidad: se establece un riguroso deber de confidencialidad durante la vigencia de la relación y también tras su terminación.

- Exclusividad: el Consejero Ejecutivo se obliga a no celebrar otros contratos laborales, mercantiles o civiles ni de ninguna otra naturaleza con otras personas, sociedades, organismos o entidades, ni por sí, ni por personas interpuestas, familiares o no, ni a través de personas jurídicas o entidades u organismos, ni prestar servicios laborales, mercantiles o civiles ni de ninguna otra naturaleza 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 empresa del Grupo, salvo previo y expreso permiso por escrito del Consejo de Administración de la Sociedad, que lo otorgará o no con total discrecionalidad, quedando en todo caso sujeto a lo que establezca el Reglamento del Consejo de Administración.

- Tenencia permanente de acciones: en caso de que parte de la retribución variable del Consejero Ejecutivo se abonara en acciones, el Consejero Ejecutivo no podrá transferir su titularidad hasta transcurrido un plazo de al menos tres años.

Se exceptúa el caso en el que el Consejero Ejecutivo 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 el Consejero Ejecutivo 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.

A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No se prevé que en 2022 se produzca el devengo de remuneraciones suplementarias para los consejeros por servicios prestados distintos a los inherentes a su cargo.

A.1.11 Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

No se prevé que en 2022 se produzca la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

A.1.12 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

No se prevé que en 2022 se produzca el devengo de remuneraciones suplementarias no incluidas en los apartados anteriores.

A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- b) Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- c) Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

Como se ha adelantado al inicio de este Informe, el consejo de administración celebrado el 17 de febrero de 2022 ha propuesto, previo informe favorable de la CNRGC, someter a aprobación de la junta general una nueva Política de remuneraciones de los consejeros que sustituye a la aprobada el 18 de marzo de 2021 con ocasión de la salida a Bolsa de la compañía.

Sin perjuicio de que la Política sigue una línea continuista con la anterior, y cumple con la normativa aseguradora y societaria aplicable, la Sociedad ha considerado conveniente realizar determinadas modificaciones y aclaraciones a la misma con motivo de la progresiva adaptación de Línea Directa Aseguradora a las mejores prácticas de las sociedades cotizadas y sobre la base de las recomendaciones de EIOPA y la reciente modificación de la Ley de Sociedades de Capital.

Por último, como consecuencia de la terminación de la relación con el anterior Consejero Delegado de Línea Directa con fecha de 17 de febrero de 2022, se han fijado las condiciones retributivas de la nueva Consejera Delegada a partir de su fecha de nombramiento en 2022, así como los términos y condiciones principales de su contrato, de conformidad con lo previsto en el mismo.

Tanto el informe de la CNRGC, como el texto de la modificación propuesta, se encuentran disponibles en la página web corporativa desde la convocatoria de la Junta General.

Los principales cambios que se proponen son los siguientes:

- Principios de la Política de Remuneraciones: Se han añadido dos matizaciones consistentes en (i) la inclusión de los riesgos de sostenibilidad dentro de la gestión prudente y eficaz de los riesgos y, (ii) en el principio de igualdad y diversidad, una mención a la igualdad de remuneración por puesto de igual valor.
- Se ha incluido el nuevo régimen retributivo de la nueva Consejera Ejecutiva, consistente en los siguientes conceptos: (i) retribución fija, (ii) beneficios sociales, (iii) sistemas de previsión social, y (iv) retribución variable.
- Se ha incluido un 30% de objetivos no financieros en la retribución variable anual de la Consejera Ejecutiva.
- Se ha incluido las condiciones del contrato de la nueva Consejera Ejecutiva. 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.

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.

A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

El enlace directo de la página web corporativa al documento en el que figura la Política de remuneraciones vigente a esta fecha es el siguiente:

<https://www.lineadirectaaseguradora.com/gobierno-corporativo/remuneraciones>

A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

Dado que la salida a Bolsa de la Sociedad se ha producido en el ejercicio 2021, la primera votación consultiva del informe anual de remuneraciones por los accionistas se producirá en 2022.

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

B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

El proceso que se ha seguido para determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C se corresponde con las funciones asignadas en los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo y la Política de remuneraciones a los distintos órganos sociales en materia de retribuciones.

En particular, la CNRGC, en sus sesiones de 13 de enero, 7 de febrero y 15 de febrero de 2022, ha informado y propuesto al Consejo para su aprobación, o en su caso para que se someta a la Junta General:

- (i) La determinación específica de los componentes de la retribución fija devengados en 2021 por los consejeros, de acuerdo con los importes previstos en la Política, y su actualización para el ejercicio 2022, igualmente conforme a lo previsto en la Política.
- (ii) El examen del nivel de cumplimiento de los parámetros en los que se basa el devengo de la retribución variable anual del consejero ejecutivo, y la determinación específica de dicha remuneración para 2021.
- (iii) El examen del nivel de cumplimiento de los parámetros en los que se basa el devengo de la retribución variable a largo plazo del consejero ejecutivo (ILP 2019-2021), y la determinación específica de dicha remuneración para 2021.
- (iv) La determinación de los parámetros financieros y no financieros a los que quedará vinculada la retribución variable del consejero ejecutivo que se devengue, en su caso, en 2022.
- (v) La modificación de la Política de remuneraciones de los consejeros.

El Consejo de administración, revisó y aprobó los informes y propuestas de la CNRGC en su sesión de 17 de febrero de 2022, proponiendo los acuerdos correspondientes en la convocatoria de la Junta General.

Teniendo en cuenta que la retribución variable a percibir por el consejero ejecutivo está vinculada, en gran medida, a los resultados financieros ordinarios de la Sociedad, la Comisión contó con la colaboración de la Dirección de Recursos Humanos de la Sociedad y su Dirección Financiera, que proporcionaron los elementos cualitativos y cuantitativos necesarios para que la Comisión pudiera valorar el cumplimiento de los parámetros y desarrollar el resto de sus funciones en esta materia.

La Sociedad ha contado con la colaboración de la firma externa J&A Garrigues, que ha asesorado a la Sociedad en la aplicación de la política retributiva al ejercicio cerrado.

B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

No se ha producido ninguna desviación en el procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones.

B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

No se ha aplicado ninguna excepción temporal a la política de remuneraciones.

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Las acciones adoptadas por la Sociedad en relación con el sistema de remuneración son las que se han detallado hasta ahora en el apartado A.1.2 de este Informe, destacando la aplicación estricta de la normativa que la Sociedad se ha dotado internamente en relación con las remuneraciones de consejeros desde su salida a Bolsa en el ejercicio 2021.

En particular, en lo que se refiere a las medidas que contribuyen a reducir la exposición a riesgos excesivos y al ajuste del sistema retributivo de los consejeros a los valores e intereses a largo plazo de la Sociedad, cabe destacar que:

- Los consejeros perciben una retribución fija en su condición de tales que se encuentra determinada en la Política de remuneraciones, y aprobada por tanto por los accionistas. Esta retribución fija se considera adecuada para la retribución de las funciones propias del consejero, teniendo en cuenta, entre otras cuestiones, las responsabilidades que desempeñan en interés de la compañía, el tamaño de la Sociedad, las características propias del sector asegurador al que pertenece y la práctica de las empresas comparables y del mercado.

- El consejero ejecutivo percibe adicionalmente una retribución fija por sus funciones ejecutivas que igualmente se encuentra determinada en la Política de remuneraciones, y en consecuencia es aprobada por los accionistas. Esta remuneración también se ha fijado atendiendo a las funciones propias que el consejero delegado está llamado a desempeñar en beneficio de los intereses sociales y considerando asimismo las empresas comparables en cuanto a tamaño, sector y actividad.

- En cuanto a la retribución variable del consejero ejecutivo, como ya se ha adelantado, los parámetros fijados están vinculados a la rentabilidad, la mejora de la gestión y los resultados financieros, comerciales y de calidad de Línea Directa; están predeterminados, y son cuantificables y medibles. Constituyen medidores fundamentales de los indicadores de valor de la Compañía, atendiendo a su solvencia y posicionamiento, y por tanto, se encuentran totalmente alineados con el crecimiento sostenido de la Sociedad y sus intereses a medio y largo plazo.

De esta forma, el objetivo último de las medidas adoptadas en materia retributiva es contribuir al desarrollo de la misión, visión y valores de Línea Directa, constituyendo la Política una herramienta que contribuye a la consecución de los objetivos de su estrategia empresarial. Al mismo tiempo, se ha determinado expresamente en la Política que los parámetros fijados nunca supondrán o serán generadores de situaciones que den lugar a un incremento del perfil de riesgo de la Entidad.

- Por otro lado, conforme a lo previsto en el Reglamento del Consejo, la CNRGC asume la función de valorar, informar y proponer a aprobación del Consejo la retribución de las categorías de personal que desarrollen actividades profesionales que puedan tener un impacto relevante en la asunción de riesgos por parte la Sociedad, esto es, el Colectivo Identificado, encontrándose, entre los profesionales identificados a todos los consejeros en su condición de tales, y el Consejero Ejecutivo.

- En relación con el Consejero ejecutivo, en la medida en que su retribución está compuesta, entre otros, por componentes variables, la Sociedad aplica distintos ajustes sobre la misma. Así, además de la adecuada fijación de los objetivos y parámetros que determinan la retribución, se han introducido otros elementos en el sistema retributivo que previenen la asunción excesiva de riesgos, como el diferimiento del 40% de la retribución variable devengada durante 3 años, así como la inclusión de cláusulas malus y clawback.

- Asimismo, la Política asume como uno de sus principios la adecuada proporción entre los componentes fijos y variables, de forma que la retribución variable 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. Se prevé expresamente que existirá 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.

Asimismo, en la Política de Remuneraciones se ha previsto que 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, el consejero deberá comunicarlo al Consejo de Administración, a través de su Presidente o del Secretario. Los supuestos de conflictos de interés se recogen con más detalle en el apartado A.1.2. de este Informe.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, 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, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

La remuneración devengada cumple de forma estricta con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

Como se explica a lo largo de este informe, los importes que se muestran en el apartado C son el resultado de los importes aprobados por la Junta y establecidos en la Política, así como los parámetros y objetivos determinados conforme a lo previsto en la Política. Asimismo en ningún caso se han superado los umbrales máximos fijados por la Junta General de Accionistas.

Como también se ha expuesto con anterioridad, los objetivos fijados para el devengo de la retribución variable del consejero ejecutivo se encuentran totalmente vinculados con los resultados y el rendimiento de la Compañía, y por tanto con su crecimiento sostenido en interés de los accionistas y del resto de grupos de interés.

A este respecto, los siguientes factores permiten comprobar como la remuneración de los consejeros devengada se encuentra vinculada con los resultados y el rendimiento de la Compañía, y por tanto con su crecimiento sostenido en interés de los accionistas y del resto de grupos de interés:

• La retribución variable anual se encuentra vinculada, entre otros objetivos, a beneficio antes de impuestos, existiendo umbrales mínimos de cumplimiento por debajo de los cuales no se abona el incentivo.

• La retribución variable a largo plazo del Plan de Incentivo 2019-2021 que se encontraba vinculada al objetivo final basado en la facturación en Primas Emitidas Netas de Anulaciones en 2021 no se ha devengado como consecuencia de no haber alcanzado dicho objetivo.

- La retribución variable del Consejero Ejecutivo no se abona hasta que los objetivos son aprobados por la CNRGC y el Consejo de Administración y en todo caso después de la formulación de las Cuentas Anuales.
- Existe un Plan Extraordinario de Retribución Variable en acciones que vincula al Consejero Ejecutivo con los intereses de los accionistas, al realizarse el pago en acciones de Línea Directa. Sobre dichas acciones el Consejero Ejecutivo tiene un periodo de mantenimiento de las mismas.
- Sobre la retribución variable del Consejero Ejecutivo se aplican ajustes, incluyendo el diferimiento por un periodo de tres años y la posible aplicación de cláusulas de reducción ("malus") y de recuperación ("clawback") bajo determinados supuestos vinculados, entre otros, a los resultados de la Compañía.

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos		0,00

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos		0,00
Votos a favor		0,00
Votos en blanco		0,00
Abstenciones		0,00

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, su proporción relativa para cada consejero y cómo han variado respecto al año anterior.

Conforme a la Política de remuneraciones de los consejeros, las retribuciones devengadas por los miembros del Consejo de Administración por sus funciones de supervisión y decisión colegiada consisten en una cantidad fija anual y en dietas por asistencia a cada sesión del Consejo de Administración y de sus comisiones.

Dentro del importe máximo decidido por la Junta General de accionistas, el Consejo de Administración de 18 de marzo de 2021, a propuesta de la CNRGC, determinó el importe que corresponde a cada uno de los consejeros, la periodicidad y la forma de pago de su retribución, de acuerdo con la Política de Remuneraciones.

Los conceptos de remuneración devengados por los consejeros en su condición de tales en el ejercicio cerrado 2021 han sido los siguientes:

· Asignación fija anual:

- o Consejero Ejecutivo: 90.000 euros.
- o Presidente: 120.000 euros.
- o Vocal del consejo: 60.000 euros.

· Dietas de asistencia, a abonar por la asistencia a cada reunión del Consejo o de sus Comisiones:

- o Consejo de Administración: 3.000 euros por reunión al Presidente del consejo, 2.250 euros al Consejero Ejecutivo y 1.500 euros por reunión a los vocales.
- o Comisiones: 2.000 euros por reunión al Presidente de la Comisión y 1.000 euros por reunión a los vocales.

En ningún caso se supera el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los administradores en su condición de tales, fijado por la Junta General en 1.500.000 euros.

- B.6.** Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

Desde la salida a Bolsa de la Sociedad y hasta el 17 de febrero de 2022, el único consejero ejecutivo y consejero delegado de la Sociedad ha sido Don Miguel Ángel Merino González.

De acuerdo con lo previsto en la Política de remuneraciones y en su contrato mercantil, la Retribución Fija bruta anual del Consejero Ejecutivo, por sus funciones ejecutivas, asciende a 388.602 euros, a abonar en doce mensualidades.

Dicho importe es un 1,6% superior con respecto a su sueldo fijo del ejercicio 2020.

- B.7.** Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.
- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (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.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

Como ya se ha señalado, los consejeros en su condición de tales no perciben retribuciones basadas en componentes variables.

El consejero ejecutivo a cierre de ejercicio, por su parte, sí es beneficiario de planes de retribución vinculados a componentes variables de acuerdo con lo previsto en la política de remuneraciones de 2021 y en su contrato mercantil. A este respecto, la Retribución Variable Anual target que podía percibir el anterior Consejero Delegado es del 36% de su retribución fija anual (suponiendo un escenario de cumplimiento del 100% de los objetivos).

Esta Retribución Variable Anual se abona en metálico y está vinculada al grado de consecución de los objetivos estratégicos preestablecidos por la Sociedad.

En particular, con el fin de alcanzar los mejores resultados para la Compañía, la consecución de la retribución variable de 2021 está vinculada a un objetivo de negocio (i.e. primas emitidas netas de la actividad aseguradora 2021) con un peso del 40% y a un objetivo financiero (i.e. Beneficio Antes de Impuestos 2021) con un peso del 60%.

En ambos objetivos, existirá la posibilidad de sobrecumplimiento que en consecuencia produciría que el incentivo resultante se incrementará en un 10%.

En 2021, el nivel de cumplimiento global de ambos objetivos ha sido del 70%, resultando un importe de 98 miles de euros.

Este importe se ha devengado tras la comprobación por la CNRGC del cumplimiento de los objetivos y las condiciones aplicables, que han sido detalladas en este Informe, y su posterior aprobación por el Consejo de Administración.

Sin perjuicio de ello, como se ha explicado con anterioridad, el pago del 40% de la retribución variable total devengada se diferirá en un periodo de 3 años, por tercios iguales.

Asimismo, la remuneración variable devengada se encuentra sujeta a las cláusulas "malus" y "clawback" también descritas anteriormente.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

Como se ha explicado anteriormente, el consejero ejecutivo a cierre de ejercicio es beneficiario de un Plan de Incentivo a Largo Plazo que abarca el periodo 2019-2021, aprobado por el Consejo de Administración de 10 de mayo de 2019, pagadero en el caso de cumplimiento de los objetivos prefijados, en 2022. Dicho Plan tiene las siguientes características principales para el Consejero Delegado:

- El importe target (100% del incentivo) consiste en 2 veces la retribución fija de diciembre de 2018.
- El importe máximo (150% del incentivo) consiste en 3 veces el salario fijo de diciembre de 2018.
- Se establecen dos objetivos estratégicos para el periodo 2019-2021, con un peso del 50% cada uno:

(i) Ratio Combinado del Grupo: Conseguir cada año el objetivo de Ratio Combinado según escala de consecución del 0% al 100%.

(ii) Crecimiento del Grupo en Primas por encima del promedio del sector: Que el crecimiento, respecto al año anterior, en Primas Emitidas Netas de Anulaciones del Grupo sea superior al promedio del crecimiento de Primas Emitidas de las 20 primeras entidades No Vida del sector. Este objetivo no tiene escala de consecución, por lo que se cumple al 100% o al 0%.

El importe que en su caso se genere del cumplimiento de los objetivos anteriores no se consolidará, ni se tendrá derecho a cobro, en el caso de que no se alcance un "objetivo final" basado en la facturación en Primas Emitidas Netas de Anulaciones en 2021. Se define una escala de consecución de 0% (966 MM€) a 150% (1.016MM€) que corrige la cantidad acumulada en los tres años, según cumplimiento de los objetivos anuales. En consecuencia, en el supuesto de que no se supere una facturación mínima de 966 MM€ no se cobrará el incentivo.

La liquidación del ILP 2019-2021 se efectúa, una vez se haya producido la medición y comprobación de los objetivos, tras su oportuna comprobación por la CNRGC y posteriormente por el Consejo de Administración, en febrero de 2022.

Como ya se ha adelantado, la evaluación del cumplimiento realizada por parte de la CNRGC ha resultado en que no se ha alcanzado el objetivo final. Por lo tanto, no se liquidará ningún importe derivado de este ILP 2019-2021.

En cuanto al Plan Extraordinario de Retribución Variable en acciones del que el consejero ejecutivo es beneficiario, nos remitimos a los términos detallados en la sección A.1.6 de este informe, no habiéndose producido en 2021 aún la primera fecha de devengo.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

En el ejercicio cerrado no se ha procedido a reducir o reclamar la devolución de importes dado que no se ha producido ninguna de las circunstancias previstas en las cláusulas malus y clawback.

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, 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.

De acuerdo con la Política aprobada en 2021, el Consejero Ejecutivo 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 Entidad.

Se trata de un sistema de aportación definida. Conforme a la Política, en 2021 la aportación anual es del 40% de la retribución fija del consejero ejecutivo. A estos efectos se tendrá en cuenta el salario bruto del 1 de enero del año en curso tras el proceso de revisión salarial anual.

Este Sistema de Previsión Social tiene como objeto mejorar las prestaciones de jubilación, en cualquiera de sus modalidades (ordinaria o anticipada) siempre que sea jubilación total.

A partir del momento en que se alcance la edad legal de jubilación, aun cuando ésta no se produzca, dejarán de realizarse aportaciones sucesivas a este Sistema. En el supuesto de que el Consejero Ejecutivo continuara prestando sus servicios llegada la edad ordinaria de jubilación, los fondos acumulados se reducirían un 1% de manera mensual por cada año adicional de prestación de servicios.

Además de la jubilación total, se encuentran cubiertas por este Sistema las contingencias de fallecimiento por cualquier causa, y las situaciones de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, por cualquier causa.

Los derechos derivados del citado seguro a favor del Consejero Ejecutivo no se encuentran consolidados ya que existen determinadas circunstancias identificadas como casos de pérdida de los derechos sobre este Sistema, salvo pacto expreso y escrito en contrario:

- En caso de cese del consejero delegado, así como de baja voluntaria.
- En caso de no cumplir los pactos de no competencia y de no contratación de directivos, tampoco tendrá derecho alguno derivado de este sistema de previsión, y quedará sin efecto la designación de beneficiario prevista en la póliza que da cobertura al sistema.

Salvo en los casos indicados, se le reconocerá al consejero delegado la titularidad irrevocable sobre los derechos económicos, y se mantendrán los mismos hasta que se produzca alguna de las contingencias aseguradas. El consejero delegado no tendrá derecho a disponer anticipadamente de los fondos acumulados hasta ese momento.

Adicionalmente, el Consejero Ejecutivo ha recibido una cantidad equivalente al 2% de su retribución fija, con el compromiso de destinar esta cantidad a un fondo de pensiones. Este importe para 2021 (8 miles) se suma junto con los conceptos incluidos en el cuadro del apartado C.1.iv.

B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

Durante el ejercicio cerrado no se ha devengado ni percibido ninguna cantidad en concepto de indemnización derivado de ningún cese anticipado.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

Con fecha 25 de abril de 2021, el Consejero Delegado firmó una adenda a su contrato de 17 de enero de 2014, a fin de introducir las siguientes previsiones, que se han detallado a lo largo de este Informe:

- La cláusula de diferimiento del 40% de la retribución variable durante un periodo de 3 años;
- Las cláusulas malus y clawback que se han descrito al inicio de este informe; y
- La cláusula de tenencia de las acciones que en su caso perciba el Consejero Delegado como retribución variable, por un periodo de 3 años, conforme al detalle previsto en el apartado A.1.9. del presente Informe.

B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No se ha devengado ninguna remuneración suplementaria como contraprestación por servicios prestados distintos a los inherentes a su cargo.

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, 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.

No se han concedido anticipos, créditos o garantías.

B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

En el ejercicio cerrado el Consejero Ejecutivo ha devengado la siguiente retribución en especie (no se incluyen aquí los sistemas de previsión social, que se describen en el apartado B.9):

- 1.- Dos pólizas de Seguro de Vida: Un seguro con la aportación de una prima en 2021 de 8.424 euros y un seguro de vida adicional, asociado a la póliza Unit Link, con una prima en 2021 de 1.652 euros (para el ejercicio 2022 se actualizarán dichos importes conforme a lo previsto en la póliza, pero no se prevé una variación importante).
- 2.- Seguro de Salud: La compañía asume la prima para el Consejero Delegado y su unidad familiar de un seguro médico de reembolso. El importe de la prima ha ascendido a 2.949 euros en 2021.
- 3.- Vehículo de renting: por un importe anual en 2021 de 9.684 euros, y gastos por uso por un importe anual en 2021 de 1.421 euros.

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

B.15. Explique 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 tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

No se ha dado el supuesto indicado.

B.16. Explique y detalles los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de "otros conceptos" de la sección C.

No se ha dado el supuesto indicado.

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
Don ALFONSO BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	Presidente Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don MIGUEL ÁNGEL MERINO GONZÁLEZ	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JOHN DE ZULUETA GREENEBAUM	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña ANA MARÍA PLAZA ARREGUI	Consejero Independiente	Desde 18/03/2021 hasta 31/12/2021
Doña ELENA OTERO-NOVAS MIRANDA	Consejero Independiente	Desde 15/04/2021 hasta 31/12/2021
Doña RITA ESTÉVEZ LUAÑA	Consejero Independiente	Desde 15/04/2021 hasta 31/12/2021
Don FERNANDO MASAVEU HERRERO	Consejero Dominical	Desde 15/04/2021 hasta 31/12/2021

C.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 de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Don ALFONSO BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	85	24	11	59	15				194	
Don MIGUEL ÁNGEL MERINO GONZÁLEZ	64	20		389	59				532	
Don JOHN DE ZULUETA GREENEBAUM	43	24	20						87	
Doña ANA MARÍA PLAZA ARREGUI	47	15	20						82	
Doña ELENA OTERO-NOVAS MIRANDA	43	12	8						63	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Doña RITA ESTÉVEZ LUAÑA	43	13	4						60	
Don FERNANDO MASAVEU HERRERO	43	12							55	

Observaciones

Se considera necesario realizar las siguientes aclaraciones.

- De acuerdo con las instrucciones de la CNMV en relación con este informe, las sociedades que hayan comenzado a cotizar durante el ejercicio sólo facilitarán información desde el momento de su admisión a negociación. En este sentido, la fecha de aprobación por la CNMV del folleto de Línea Directa Aseguradora es el 15/04/2021, fecha en la que entró en vigor la Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo aplicable a la sociedad cotizada en el ejercicio cerrado. Sin perjuicio de lo anterior, a efectos de una mayor transparencia, coherencia e integridad de la información, en la tabla se ofrece información anual del ejercicio 2021. De esta forma, respecto de los miembros del Consejo actual que ya lo eran con anterioridad a la salida a Bolsa (esto es, Don Alfonso Botín-Sanz de Sautuola, Don Miguel Ángel Merino González y Don John de Zulueta Greenebaum) también se incluyen los importes percibidos desde el 01/01/2021 hasta el 15/04/2021).

- Retribución Variable a corto plazo de Don Alfonso Botín-Sanz de Sautuola: El importe de 15 miles de euros incluido como retribución variable de Don Alfonso Botín-Sanz de Sautuola se corresponde con el variable anual devengado en 2021 por el cumplimiento de los objetivos previstos para el periodo anterior a la salida a Bolsa de la Sociedad (1 de enero a 14 de abril de 2021), en que el Sr. Botín-Sanz era consejero ejecutivo. Como se ha explicado a lo largo del Informe, el nivel de cumplimiento evaluado por la CNRGC ha sido del 70%. A partir del 15 de abril de 2021 el Sr. Botín-Sanz de Sautuola no es ejecutivo y no devenga retribución variable.

- Retribución Variable a corto plazo de Don Miguel Ángel Merino: Con relación a los objetivos de retribución variable fijados para 2021, el nivel de consecución ha sido del 70%, dando lugar a un importe total de 98 miles de euros. No obstante, el 40% de esta cantidad se encuentra sujeta un diferimiento por un periodo de 3 años. De esta forma, en el ejercicio 2021 se ha devengado la cantidad de 58.757€ (que se abonará en el ejercicio 2022) y el resto dividido a partes iguales en los 3 años siguientes.

- En la columna del ejercicio 2020 aparece "0" porque la Sociedad comenzó a cotizar en el mercado bursátil en 2021.

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don MIGUEL ÁNGEL MERINO GONZÁLEZ	Plan Retribución Variable Extraordinaria en acciones 2021-2023	61.350	61.350					0,00			61.350	61.350

Observaciones

La cifra de 61.350 es el número máximo de acciones a entregar al Sr. Merino en virtud del Plan de Retribución Variable Extraordinaria en acciones a lo largo de los 3 años de vigencia de dicho Plan. Tal y como se ha explicado en el apartado A.1.6 de este Informe, las fechas de devengo coinciden con los aniversarios de la salida a Bolsa de la Sociedad por el periodo de 3 años indicado, por lo que a cierre del ejercicio 2021 aún no se ha producido el devengo de ninguna cantidad en el marco del Plan.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don MIGUEL ÁNGEL MERINO GONZÁLEZ	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don MIGUEL ÁNGEL MERINO GONZÁLEZ			155				1.899	

Observaciones

Como se ha explicado en el apartado B.9, existen casos de pérdida de los derechos, motivo por el cual no se encuentran consolidados.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MIGUEL ÁNGEL MERINO GONZÁLEZ	Seguro de vida, seguro de salud, vehículo renting y aportación destino plan pensiones	33

Observaciones

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Don MIGUEL ÁNGEL MERINO GONZÁLEZ										

Observaciones

[]

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Sin datos								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

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.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don ALFONSO BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	194				194						194
Don MIGUEL ÁNGEL MERINO GONZÁLEZ	532			33	565						565
Don JOHN DE ZULUETA GREENEBAUM	87				87						87
Doña ANA MARÍA PLAZA ARREGUI	82				82						82
Doña ELENA OTERO-NOVAS MIRANDA	63				63						63
Doña RITA ESTÉVEZ LUAÑA	60				60						60

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don FERNANDO MASAVEU HERRERO	55				55						55
TOTAL	1.073			33	1.106						1.106

Observaciones

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Consejeros ejecutivos									
Don MIGUEL ÁNGEL MERINO GONZÁLEZ	565	-	0	-	0	-	0	-	0
Consejeros externos									
Don ALFONSO BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	194	-	0	-	0	-	0	-	0

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Don JOHN DE ZULUETA GREENEBAUM	87	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña ANA MARÍA PLAZA ARREGUI	82	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña ELENA OTERO-NOVAS MIRANDA	63	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña RITA ESTÉVEZ LUAÑA	60	-	0	-	0	-	0	-	0
Don FERNANDO MASAVEU HERRERO	55	-	0	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	145.180	-	0	-	0	-	0	-	0
Remuneración media de los empleados									
	43	-	0	-	0	-	0	-	0

Observaciones

Se ofrece información del ejercicio 2021 ya que es el ejercicio en que la Sociedad ha salido a Bolsa. Los datos se ofrecen en miles de euros.

D. 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.

[En el apartado B.4 no aparecen datos (0.00) ya que la salida a Bolsa de la Sociedad se ha producido en el ejercicio 2021, por lo que la primera votación consultiva del informe anual de remuneraciones por los accionistas se producirá en 2022.]

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[17/02/2022]

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

- [] Si
[✓] No