
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2024]

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:

- a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- d) 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.

- Política de Remuneraciones de los consejeros vigente para el ejercicio en curso:

En su sesión celebrada el 27 de febrero de 2025, el Consejo de Administración de Línea Directa Aseguradora, S.A. Compañía de Seguros y Reaseguros ("Línea Directa", la "Compañía", 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, y tendrá vigencia desde dicha fecha de aprobación, y tendrá efectos para la determinación de la remuneración anual de 2025, y los tres ejercicios siguientes, 2026, 2027 y 2028 (la "Política" o la "Política de Remuneraciones").

Hasta la celebración de la Junta General el 10 de abril de 2025, permanecerá en vigor la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta de 24 de marzo de 2022, con la modificación acordada por la Junta General celebrada el 30 de marzo de 2023, consistente en añadir una previsión por la que el Consejo de Administración podrá incluir, a propuesta motivada de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo ("CNRCC"), un indicador que module el grado de cumplimiento de los objetivos financieros y no financieros establecidos anualmente (el "modulador"), y la participación de la consejera ejecutiva (la "Consejera Ejecutiva" o la "Consejera Delegada") en el plan de remuneración variable a largo plazo 2023-2025, manteniendo el resto del contenido y vigencia de la Política.

La Política de Remuneraciones que se somete a aprobación de la Junta General de 2025, cuyo texto está publicado en la página web corporativa www.lineadirectaaseguradora.com, junto con el resto de documentación disponible para la Junta General, recoge los siguientes aspectos:

- i. Nuestros principios y prácticas de remuneraciones.
- ii. Componentes de la remuneración de los consejeros en su condición de tales.
- iii. Sistema retributivo de los consejeros ejecutivos por el ejercicio de sus funciones ejecutivas.
- iv. Términos y condiciones principales del contrato de la Consejera Ejecutiva.
- v. Excepciones temporales a la Política.
- vi. Consideraciones al determinar la Política de Remuneraciones.
- vii. Relación de la Política con las condiciones de los empleados de la Entidad.
- viii. Contribución de la Política a la estrategia, a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo.
- ix. Vigencia.

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

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

Partiendo de la cantidad máxima anual fijada y aprobada por la Junta General en concepto de retribución de los consejeros en su condición de tales, corresponde al Consejo de Administración la fijación individual de la remuneración, periodicidad y forma de pago de cada consejero.

a propuesta y previo informe de la CNRGC. A tal efecto, tendrá en cuenta los cargos desempeñados por cada consejero en el propio órgano colegiado, su pertenencia y asistencia a las distintas Comisiones y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

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

- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

En la determinación de la Política de Remuneraciones de los consejeros ha participado la firma de reconocido prestigio J&A Garrigues como asesor externo independiente.

- Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.

Para establecer la Política de Remuneraciones se han tenido en cuenta un conjunto de empresas comparables, propuestas por WTW como asesor externo independiente de reconocido prestigio, que ha utilizado dos grupos principales de comparación: uno multi-industria con foco en compañías del sector asegurador cotizadas y no cotizadas, y otro compuesto exclusivamente por compañías cotizadas.

En particular, para determinar los grupos de comparación, se han utilizado como principales criterios la dimensión (niveles de facturación, dentro de un rango comparable, teniendo en cuenta también el sector y el alcance geográfico e incluyendo filiales y unidades de negocio), así como compañías que cotizan en el Ibex Medium Cap.

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

El Consejo, a propuesta de la CNRGC, podrá aprobar la aplicación de excepciones temporales a la Política de Remuneraciones que quedarán, en todo caso, limitadas a aquellas situaciones excepcionales en las que 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 relativos al sistema retributivo de los consejeros por el ejercicio de sus funciones ejecutivas, evitando la asignación de retribuciones extraordinarias garantizadas.

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 asignación 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.

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

En este sentido, la retribución variable "target" anual (suponiendo un 100% de consecución) de la Consejera Ejecutiva a corto plazo representa actualmente aproximadamente un 29% de la retribución total anual (suma de la Retribución Fija y Retribución Variable Anual "target").

En el caso de incluir el importe del plan de remuneración variable a largo plazo anualizado, la retribución variable anual "target" (suponiendo un 100% de consecución) representaría aproximadamente un 25% y el plan de remuneración variable a largo plazo 2023-2025 anualizado también un 25% sobre la retribución total anual (suma de la retribución fija, la retribución variable anual "target" (suponiendo un 100% de consecución) y el plan de remuneración variable a largo plazo anualizado).

- 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 mejora de la gestión y los resultados financieros, comerciales y de calidad de Línea Directa, así como a la evolución en el cumplimiento del Plan de Sostenibilidad; 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 sostenible 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. Además, el sistema de retribución variable previsto para los consejeros ejecutivos cuenta con mecanismos específicos establecidos para alinear la remuneración con la gestión de riesgos de la Sociedad, su perfil de riesgo y sus prácticas de gestión de riesgos. En concreto se establecen los siguientes mecanismos: (i) la proporción adecuada entre los componentes fijos y variables, (ii) el diferimiento de una parte relevante de la retribución variable, (iii) cláusulas de reducción ("malus") y recuperación ("clawback") y (iv) la prohibición de estrategias personales de cobertura.

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:

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

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

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

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

- 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, todos los consejeros en su condición de tales y la Consejera Ejecutiva.

A estos efectos, la remuneración de los consejeros en su condición de tales se compone únicamente de elementos de naturaleza fija (una cantidad fija anual y dietas por asistencia a cada sesión del Consejo de Administración y de sus comisiones), sin contar con componentes variables.

En relación con la Consejera Ejecutiva, en la medida en que su retribución está compuesta, entre otros, por componentes variables, la Sociedad aplica distintos mecanismos de ajuste sobre la misma que se describen en este Informe.

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

- Períodos de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, períodos de diferimiento y cláusulas de ajuste:

En relación con los períodos de devengo, la retribución variable anual se devenga únicamente tras la comprobación efectiva por el Consejo del nivel de cumplimiento de los objetivos previamente establecidos. En cuanto a la retribución variable plurianual, en el apartado A.1.6 de este Informe se ofrecen los detalles del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2023-2025 (el "ILP 23-25" o el "Plan") aprobado en la Junta General de 2023 del que es beneficiaria la Consejera Ejecutiva.

En cuanto a los períodos 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 período no inferior a 3 años. El diferimiento estará en todo caso sujeto a los criterios y límites recomendados por EIOPA en su Opinión sobre los principios retributivos en el sector asegurador. Durante el período 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 devengada y pendiente de abono podrá reducirse hasta el 100% de la misma si, con anterioridad a la fecha de abono, concurre alguna de las siguientes circunstancias:

· Una reformulación de cuentas anuales que no provenga de un cambio normativo y siempre que, de acuerdo con la citada reformulación, resultase una retribución variable a liquidar inferior a la inicialmente devengada o no hubiera procedido el pago de retribución alguna de acuerdo

con el sistema de retribución variable de Línea Directa. A estos efectos, se entenderá que ha concurrido esta circunstancia cuando el auditor externo de la Sociedad introduzca salvedades en su informe que minoren los resultados tomados en consideración para determinar el importe de la retribución variable a abonar.

- Cuando esté en vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente a la Entidad de restringir su política de distribución de dividendos.
- Si la Consejera Ejecutiva ha contribuido significativamente a la obtención de resultados financieros deficientes de la Entidad o de la unidad de negocio de la cual forme parte.
- El nivel de solvencia o de liquidez, o ambos, se sitúan o se prevé que se sitúen por debajo del límite fijado en la normativa de Solvencia II.
- Que la Consejera Ejecutiva haya causado un daño grave a la Entidad, interviniendo culpa o negligencia.
- Que la Consejera Ejecutiva haya sido sancionada por un incumplimiento grave y doloso de alguna de las normas internas de Línea Directa que, en su caso, le resulten de aplicación.
- Cuando se produzcan sanciones regulatorias o condenas judiciales, así como incumplimiento de códigos de conducta internos de la Entidad por parte de la Consejera Ejecutiva.

Cláusula de recuperación ("clawback"): La retribución variable ya satisfecha a la Consejera Ejecutiva, haya sido diferida o no, será objeto de recuperación, parcial o total, por parte de Línea Directa cuando durante los 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 afloren riesgos asumidos durante el periodo condicionado, u otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Entidad que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los ejercicios en los que es de aplicación y, en todo caso, cuando se dé, durante el referido periodo de dos años, alguna situación de las descritas en los supuestos de cláusulas de reducción ("malus") que, de haberse producido, hubiera generado la aplicación de la citada cláusula "malus".

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 asignación 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 determinará el importe que corresponda a cada uno de los consejeros, la periodicidad y la forma de pago de su retribución, de acuerdo con la Política de Remuneraciones.

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.

De conformidad con lo anterior, para 2025 el Consejo de Administración ha acordado una actualización respecto de los 4 últimos años (en los que la retribución por la condición de consejero se ha mantenido invariable), de un 3%, basado en la subida del Índice de Precios de Consumo ("IPC") anual de 2024, en los conceptos de retribución fija y dietas por la pertenencia al Consejo y a sus Comisiones, que serán de aplicación durante todo el ejercicio 2025.

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

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

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 en base anual para todo el ejercicio:
 - o Presidente: 123.600 euros.
 - o Consejero ejecutivo: 92.700 euros.
 - o Vocal del consejo: 61.800 euros.

- Dietas de asistencia, a abonar por la asistencia a cada reunión del Consejo o de sus Comisiones:
 - o Consejo de Administración: 3.090 euros por reunión al Presidente del Consejo, 2.317,50 euros al consejero ejecutivo y 1.545 euros por reunión a cada uno de los vocales.
 - o Comisiones: 2.060 euros por reunión al Presidente de la Comisión y 1.030 euros por reunión a cada uno de 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 la Consejera Delegada, doña Patricia Ayuela de Rueda.

Conforme a lo establecido en la Política, de acuerdo con los estudios y análisis de mercados elaborados atendiendo a la información pública disponible y los incrementos medios de la retribución de la alta dirección de Línea Directa, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, acordará la actualización de los importes de retribución fija, con la finalidad de establecer una compensación adecuada a las funciones de la Consejera Ejecutiva, de forma que resulte competitiva en el mercado y se encuentre alineada con la de las entidades comparables a Línea Directa.

En este sentido, el Consejo de Administración ha acordado la revisión de la Retribución Fija bruta anual por funciones ejecutivas de la Consejera Delegada (que ascendía en 2024 a 330.720 euros) en un 20%, a abonar en doce mensualidades, resultando por tanto la nueva retribución anual fija por funciones ejecutivas en 396.864 euros para 2025 para lo que se realizarán los ajustes oportunos en los pagos mensuales pendientes de forma que, una vez aprobada la Política por parte de la Junta General de Accionistas, la retribución anual fija de 2025 sea la prevista en la nueva Política.

Dicha actualización se ha acordado a la vista del estudio de mercado realizado por el consultor externo independiente WTW, que ya ha sido mencionado al inicio de este Informe, el cual concluyó que la retribución total target de la Consejera Delegada se encuentra prácticamente en el percentil 25 del grupo de comparación principal considerado, donde, por dimensión, Línea Directa se encontraría alrededor de la mediana.

Conforme a la Política, dicha cantidad se entenderá referida al periodo del año natural completo, por lo que, si la Consejera Ejecutiva causara baja en la empresa en fecha distinta a la terminación del año natural, percibirá las cantidades efectivamente devengadas, proporcionalmente al tiempo trabajado en el mencionado año.

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, la Consejera Ejecutiva tendrá derecho 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 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, cuya renovación se formalizará en 2025, con la aportación de una prima que se espera similar a la de 2024, que ascendió a 2.398 euros.
- 2.- Seguro de Salud: La Compañía asume la prima para la Consejera Delegada y su unidad familiar de un seguro médico de reembolso, que en 2025 asciende a 5.300 euros.
- 3.- Vehículo de renting (se prevé 12.496 euros de imputación en 2025) más los gastos derivados de su uso.

Por último, la Sociedad mantiene una póliza de seguro de responsabilidad civil y de D&O que cubre las contingencias contractuales que pueda contraer, entre otros, la Consejera Ejecutiva como consecuencia de las actividades propias de sus funciones.

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

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. En la Junta General de Accionistas celebrada el 30 de marzo de 2023, se aprobó la entrega a la Consejera Delegada, en concepto de retribución variable anual en acciones durante los tres años de vigencia de la Política de Remuneraciones (2023, 2024 y 2025), de hasta un máximo total de 405.000 acciones de Línea Directa Aseguradora, (destinando un máximo de 135.000 acciones para cada año de vigencia de la Política). Para el cálculo concreto de las acciones a entregar correspondientes a la Retribución Variable Anual, se tomará como referencia el precio medio de cierre de la acción de Línea Directa Aseguradora entre el 1 y el 31 de enero del año siguiente al que corresponda la Retribución Variable Anual (ambos inclusive).

El modelo de retribución variable 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 que han sido prefijadas por el Consejo de Administración, previa revisión de la CNRGC, para la remuneración variable anual de 2025 de la Consejera Ejecutiva son los siguientes:

- Primas Emitidas de la Compañía, con un peso del 70% sobre el total del importe convocado. Se debe obtener al menos un 95,80% del cumplimiento objetivo ("target"). La consecución final podrá oscilar entre el 50% (en el caso de cumplimiento de un 95,80% del target) y el 140% (en el caso de cumplimiento de un 102,30% del target).
- Plan de Sostenibilidad 2023-2025: Cumplimiento de una serie de acciones predeterminadas del Plan de Sostenibilidad, con un peso del 15% sobre el total del importe convocado. Con un grado de consecución que podrá oscilar del 50% al 140% en función del número de acciones cumplidas.
- Cumplimiento del indicador de la calidad del servicio NSS ("Net Satisfaction Score") con un peso del 15% sobre el total del importe convocado y que igualmente podrá tener una consecución entre el 50% y el 140% en función del resultado de la medida obtenida.

El resultado del cumplimiento global de los 3 indicadores detallados con anterioridad se ajustará en función del modulador propuesto en 2025 por la CNRGC, en particular, la escala de cumplimiento prefijada del Beneficio Antes de Impuestos consolidado del Grupo ("BAI"), que modulará los objetivos financieros y no financieros entre el 0,5, para un grado de cumplimiento inferior o igual al del 65% del objetivo target del BAI consolidado del Grupo en las cuentas anuales correspondientes a 2025; y el 1,5, en caso de un sobrecumplimiento del objetivo target del BAI a partir de un 131%.

La evaluación del cumplimiento de los parámetros financieros se medirá con respecto a las cuentas anuales formuladas por el Consejo de Administración. El grado de cumplimiento de los objetivos no financieros se medirá con respecto al efectivo cumplimiento anual de los objetivos de NSS y de las acciones incluidas en el Plan de Sostenibilidad.

Por lo tanto, el abono de la retribución variable anual vendrá determinado por la comprobación del efectivo grado de cumplimiento de los objetivos marcados por la Sociedad para el periodo de que se trate. La liquidación que en su caso corresponda se realizará, con carácter general, en el primer trimestre del año siguiente. El 40% de la retribución variable se abonará de forma diferida durante un periodo de 3 años.

Asimismo, la Junta General de 30 de marzo de 2023 aprobó la participación de la Consejera Delegada en el Plan de incentivo a largo plazo 2023-2025.

En particular, los indicadores aprobados por la Junta General, que se medirán del 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2025, son los siguientes:

- Ratio combinado de la Sociedad, considerado el promedio de la consecución del periodo del Plan, que ponderará en un 50% en la determinación del incentivo ("Incentivo").
 - Crecimiento en primas de la Sociedad frente al del sector no vida durante el periodo del Plan, que ponderará en un 40% en la determinación del Incentivo.
- Este indicador sólo se devengará a partir de la consecución del objetivo target, no pudiéndose considerar ninguna consecución por debajo del 100%.
- Grado de cumplimiento del Plan de Sostenibilidad de la Sociedad de Nivel 1 (cuya consecución se auditará por un externo de reconocido prestigio) para el cumplimiento del 100% de este indicador y formar parte del Dow Jones Sustainability Index ("DJSI") en 2025 para alcanzar el grado de cumplimiento máximo de este indicador, que ponderará en un 10% en la determinación del Incentivo.

Tras la finalización del periodo de medición se determinará el Incentivo que, en su caso, tendrá derecho a percibir la Consejera Delegada en función del grado de consecución de los objetivos. El importe de este Incentivo será de una anualidad y media (1,5) de salario fijo bruto anual a fecha 1 de enero de 2023 para el caso de consecución del 100% de los objetivos propuestos en el Plan ("nivel de consecución objetivo o target"), pudiendo llegar a un máximo de tres (3) anualidades de salario fijo bruto a fecha 1 de enero de 2023 para el caso de consecución del 150% de los objetivos ("nivel de consecución máximo").

En los términos previstos en la Política Retributiva, la retribución variable no está garantizada. En este sentido, para cada indicador se prevé un nivel o umbral de cumplimiento mínimo, que se calculará conforme a un escalado prefijado.

La liquidación del Incentivo se llevará a cabo en los sesenta días siguientes a la formulación de las cuentas anuales de 2025 ("Fecha de Liquidación") y la entrega de las acciones de la Sociedad, así como el abono del importe en metálico que, en su caso, se deriven del Plan se realizará, de acuerdo con el siguiente calendario:

- Un 60 por 100 del importe del Incentivo se liquidará, por mitades, en metálico y en acciones, en la Fecha de Liquidación.
- El 40 por 100 restante del Incentivo se liquidará, por mitades, en metálico y en acciones, de forma diferida, por tercios, durante un periodo de tres años.

Esta remuneración variable a largo plazo también se encuentra sujeta a las cláusulas "malus" y "clawback", así como a la obligación de mantenimiento de las acciones por parte de la Consejera Delegada, que no podrá transferir su titularidad hasta transcurrido un plazo de al menos tres años, salvo el caso en el que la Consejera Ejecutiva mantenga, en el momento de la transmisión, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos dos veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones, opciones u otros instrumentos financieros.

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 de la Consejera Ejecutiva no se encuentran consolidados, dependiendo dicha consolidación de determinadas circunstancias, entre las que se incluye la baja voluntaria, salvo pacto expreso y escrito en contrario o incumplimiento del pacto de no competencia y no contratación de directivos.

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 Ejecutiva o por voluntad unilateral de la sociedad por causas justificadas, ésta 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.

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.

Don Miguel Ángel Merino González desempeñó el cargo de Consejero Delegado en Línea Directa hasta el 17 de febrero de 2022. Como se ha venido informando, en compensación por la extinción de mutuo acuerdo de la relación contractual Línea Directa abonará en total una cuantía

bruta de 675.699 euros. El 60% de dicha cuantía se liquidó en 2022, en un importe de 405.419,40 euros, quedando el 40% restante diferido, abonándose en terceras partes, por un importe de 90.093,20 euros en cada uno de los años 2023, 2024 y 2025. Por lo tanto, en 2025 corresponde el abono de un importe de 90.093,2 euros.

Los pactos correspondientes en relación con el contrato de la actual Consejera Delegada se detallan en el siguiente apartado A.1.9.

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 de la Consejera Ejecutiva puede terminarse por mutuo acuerdo entre las partes, voluntad del consejero o voluntad unilateral de la Sociedad.

La terminación del contrato de la Consejera Ejecutiva por voluntad unilateral de la Sociedad y en determinados supuestos por voluntad de la Consejera Ejecutiva dará derecho a la Consejera Ejecutiva a percibir una indemnización calculada conforme a las reglas previstas en el Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos, para el cálculo de esta indemnización se tendrá en consideración la antigüedad de la Consejera Ejecutiva desde el 11 de marzo de 2003 hasta la fecha de cese como Consejera Delegada y la retribución fija, la retribución variable anual, la retribución variable a medio/largo plazo y/o los sistemas de remuneración extraordinarios ligados a hitos o eventos estratégicos para la Sociedad, que estuviera percibiendo en la fecha de extinción de la relación laboral.

En todo caso, los pagos por resolución o extinción del contrato no podrán superar un importe equivalente a dos años de la retribución total anual de la Consejera Ejecutiva en el momento de la extinción del contrato, y no se abonarán hasta que la Sociedad haya podido comprobar que la Consejera Ejecutiva ha cumplido con los criterios o condiciones establecidos para su percepción. Todo ello, sin perjuicio de la indemnización a la que tenga derecho la Consejera Ejecutiva por la terminación de la relación laboral que mantiene en suspenso.

Entre los pagos por resolución o extinción contractual se considerarán cualesquiera abonos cuyo devengo u obligación de pago surja como consecuencia o con ocasión de la extinción de la relación contractual que vincula a la Consejera Ejecutiva 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 por el que, una vez extinguido el contrato y durante un plazo de 18 meses tras la finalización del mismo por cualquier causa, la Consejera Ejecutiva se compromete a (i) no realizar actividades laborales o prestar servicios profesionales, por cuenta propia o ajena 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 sin la previa autorización expresa de la Sociedad. Como compensación de las citadas obligaciones, la Consejera Ejecutiva percibirá una compensación equivalente al 50% del total de la última retribución fija anual acordada para el año en curso que se abonará una vez haya transcurrido el periodo de 18 meses.

Adicionalmente las principales condiciones contractuales previstas para la Consejera Ejecutiva 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: la Consejera Ejecutiva 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.
- Tenencia permanente de acciones: en caso de que parte de la retribución variable de la Consejera Ejecutiva se abonara en acciones, la Consejera Ejecutiva no podrá transferir su titularidad hasta transcurrido un plazo de al menos tres años.

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

Lo anterior no será de aplicación a las acciones que la Consejera Ejecutiva necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la CNRCC, 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 2025 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.

La Política contempla la posibilidad de conceder determinadas garantías, hasta ciertos límites, a favor de la Consejera Ejecutiva en caso de que solicitase financiación para la compra de acciones de la Entidad.

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 2025 se produzca el devengo de remuneraciones suplementarias no incluidas en los apartados anteriores por la entidad u otra entidad del grupo.

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, en su sesión celebrada el 27 de febrero de 2025, el Consejo de Administración ha propuesto, previo informe favorable de la CNRGC, someter a la próxima Junta General de Accionistas la aprobación de una nueva política de remuneraciones de los consejeros, que en caso de aprobación, sustituiría a la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta de 24 de marzo de 2022.

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:

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

La Política de Remuneraciones de los Consejeros tendrá vigencia, en caso de aprobación por la Junta General de Accionistas, desde dicha fecha de aprobación, y tendrá efectos para la determinación de la remuneración anual de 2025, y los tres ejercicios siguientes, 2026, 2027 y 2028, sin perjuicio de las adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, lleve a cabo el Consejo de Administración conforme a lo previsto en ella, y las modificaciones que en cada momento puedan ser aprobadas por la Junta General de Accionistas de Línea Directa.

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 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.

La votación consultiva del informe anual de remuneraciones del ejercicio 2023 obtuvo un 97,66% de voto a favor, frente a un 94,84% del ejercicio 2022.

Este incremento de 3 puntos refleja un respaldo mayoritario de los accionistas a la aplicación de la política de remuneraciones de los consejeros en el ejercicio y un aumento de la confianza en la transparencia y reporte de información que ofrece la Compañía.

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 vigente para el ejercicio cerrado a los distintos órganos sociales en materia de retribuciones.

En particular, la CNRGC, en sus sesiones de enero y febrero de 2024, ha informado favorablemente y propuesto al Consejo de Administración, que ha aprobado las siguientes cuestiones:

- (i) La determinación específica de los componentes de la retribución fija devengados en 2024 por los consejeros, de acuerdo con los importes previstos en la Política, y su actualización para el ejercicio 2025 en el caso de la remuneración fija por funciones ejecutivas, 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 de la Consejera Ejecutiva, y la determinación específica de dicha remuneración para 2024.
- (iii) La determinación de los parámetros financieros y no financieros a los que quedará vinculada la retribución variable de la Consejera Ejecutiva que se devengue, en su caso, en 2025.
- (iv) La modificación de la Política de Remuneraciones de los consejeros que se propone a la Junta General de 2025.

El Consejo de administración, revisó y aprobó por unanimidad los informes y propuestas de la CNRGC en sus sesiones del mes de enero y febrero de 2025, proponiendo los acuerdos correspondientes en la convocatoria de la Junta General.

Teniendo en cuenta que la retribución variable a percibir por la Consejera Ejecutiva está vinculada, por un lado, a los resultados financieros de la Sociedad y, por otro a objetivos de sostenibilidad, la CNRGC contó con la colaboración de la Dirección Financiera y la Dirección de Personas y Sostenibilidad de la Sociedad, que proporcionaron los elementos cualitativos y cuantitativos necesarios para que dicha comisión pudiera valorar el cumplimiento de los parámetros.

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 en el ejercicio cerrado y la elaboración de la nueva política.

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.

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 asignación fija en su condición de tales que se encuentra determinada en la política de remuneraciones, y aprobada, por tanto, por los accionistas. Esta asignación 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.

- La Consejera Ejecutiva 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 la Consejera Delegada está llamada a desempeñar en beneficio de los intereses sociales y considerando asimismo una retribución moderada respecto de las empresas comparables en cuanto a tamaño, sector y actividad.

- En cuanto a la retribución variable de la Consejera Ejecutiva, como ya se ha adelantado, los parámetros fijados están vinculados a la mejora de la gestión y los resultados financieros, comerciales y de calidad, así como el cumplimiento del plan de sostenibilidad 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 sostenible de la Sociedad y sus intereses a medio y largo plazo.

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, los miembros del Consejo.

- En relación con la Consejera Ejecutiva, 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, la inclusión de cláusulas "malus" y "clawback" y la aplicación de un indicador modulador de su retribución en función de los resultados obtenidos por la Compañía.

- 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. En este sentido, la Compañía realizará sus mayores esfuerzos para que se mantenga el equilibrio adecuado.

- Además, la Junta General de 2023 acordó la aprobación de un plan de incentivo a largo plazo, cuyo devengo depende del cumplimiento de objetivos financieros y no financieros en un periodo de 3 años, por lo que sólo es posible obtener dicha remuneración mediante una gestión que genere resultados sostenibles en el tiempo.

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. La gestión de los supuestos de conflictos de interés se recoge 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 remuneraciones vigente para el ejercicio cerrado.

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, sin que en ningún caso se haya devengado o abonado retribución alguna en el ejercicio por conceptos no previstos en la Política ni se hayan superado los umbrales máximos fijados por la Junta General de Accionistas.

Asimismo, los objetivos fijados para el devengo de la retribución variable de la Consejera Ejecutiva se encuentran vinculados con los resultados y el rendimiento de la Compañía desde el punto de vista financiero y no financiero y, por tanto, con su crecimiento sostenible en interés de los accionistas y del resto de grupos de interés.

A este respecto, los siguientes factores permiten comprobar cómo la remuneración de los consejeros se encuentra vinculada con los resultados y el rendimiento de la Compañía a corto y a largo plazo y, por tanto, con su crecimiento sostenido:

- La retribución variable anual se encuentra vinculada, entre otros objetivos, a las primas emitidas en el ejercicio, existiendo umbrales mínimos que en caso de incumplimiento suponen la ausencia de devengo de la parte correspondiente del incentivo. Asimismo, se ha incluido una escala del beneficio antes de impuestos como modulador en la consecución de dicha retribución.

- Igualmente, parte de la retribución variable anual se encuentra vinculada a parámetros no financieros como el cumplimiento de indicadores de calidad y sostenibilidad. De esta forma, su devengo depende del efectivo cumplimiento de los umbrales predeterminados, y no se genera la parte correspondiente a los indicadores no cumplidos.

- La retribución variable de la Consejera Ejecutiva no se devenga hasta que el nivel de cumplimiento de los objetivos es comprobado por la CNRCC y el Consejo de Administración, y no se abona hasta después de la aprobación de las Cuentas Anuales, ya que determinadas métricas dependen de datos financieros recogidos en las mismas. Para proceder a la entrega de las acciones correspondientes, en cumplimiento de las obligaciones legales establecidas en la normativa mercantil, se sometió a la aprobación de la Junta General de Accionistas de Línea Directa de 30 de marzo de 2023, la determinación del número máximo de acciones a entregar a la Consejera Delegada como parte de la retribución variable anual de 2023, 2024 y 2025.

- En 2023 la Junta General aprobó un Plan de Incentivo a largo plazo que requiere el cumplimiento de ciertos objetivos entre 2023 y 2025 para su devengo, vinculando así a la primera línea directiva con el largo plazo. El 50% del incentivo que en su caso se devengue se abonaría en acciones, y sobre dichas acciones la Consejera Ejecutiva tiene un periodo de mantenimiento de 3 años.

- Sobre la retribución variable de la Consejera Ejecutiva 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	867.132.561	79,67

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	20.128.573	2,32
Votos a favor	846.908.019	97,66
Votos en blanco	2.024	0,00
Abstenciones	93.945	0,01

Observaciones

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 vigente para el ejercicio cerrado, 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, 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 vigente para el ejercicio cerrado.

Los conceptos de remuneración devengados por los consejeros en su condición de tales en el ejercicio cerrado 2024 se mantienen invariables respecto de 2023, esto es:

- 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 cada uno de los vocales.
o Comisiones: 2.000 euros por reunión al presidente de la Comisión y 1.000 euros por reunión a cada uno de 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.

A la fecha de este Informe, la única Consejera Ejecutiva y Consejera Delegada de la Sociedad es D^{ña} Patricia Ayuela de Rueda.

De acuerdo con lo previsto en la política de remuneraciones vigente para el ejercicio cerrado y en su contrato mercantil, tras la aplicación de la actualización en 2024 del 6% sobre 312.000 euros anuales informada en el ejercicio anterior, la Retribución Fija bruta anual de la Sra. Ayuela, por sus funciones ejecutivas, asciende a 330.720 euros en 2024, a abonar en doce mensualidades.

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:

- 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.

La Consejera Delegada, por su parte, sí es beneficiaria de planes de retribución vinculados a componentes variables de acuerdo con lo previsto en la política de remuneraciones vigente para el ejercicio cerrado y en su contrato mercantil.

En particular, respecto de la retribución variable anual, 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.

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 representa un 40% de la retribución fija de la Consejera Delegada (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 está 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 existe 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 2024, los objetivos y nivel de cumplimiento de los indicadores ha sido el siguiente:

- Prima emitida Aseguradora (con un peso del 70%): El nivel de consecución de este objetivo en 2024 ha sido del 80%.
- Cumplimiento de 6 acciones del Plan de Sostenibilidad 2023-2025 (con un peso del 15%): El nivel de consecución de este objetivo en 2024 ha sido del 140%.
- Cumplimiento del NSS - "Net Satisfaction Score" (indicador de calidad, con un peso del 15%): El nivel de consecución de este objetivo en 2024 ha sido del 60%.

En 2024, el nivel de cumplimiento global de los objetivos anteriores ha sido del 86%. Adicionalmente, en aplicación del indicador modulador basado en el BAI consolidado 2024, el porcentaje de consecución se multiplica por 1,5 al haber superado el 131% del cumplimiento del BAI prefijado como target.

Por lo tanto, el nivel de cumplimiento final de los objetivos fijados para 2024 ha sido de un 129%, resultando un importe total de 170.652 euros.

El abono del 50% de dicho importe en metálico y el 50% en un número equivalente a su valor en acciones, teniendo en cuenta el diferimiento del 40% en un periodo de 3 años (13,34% el primer año, 13,33% el segundo año y 13,33% el tercer año de diferimiento), da lugar a las siguientes liquidaciones:

- En 2025: 51.195 euros en metálico y 47.054 acciones.

- En los tres ejercicios siguientes:

• En metálico: 11.382 euros en 2026, 11.374 euros en 2027 y 11.374 euros en 2028.

• En acciones: 10.461 acciones en 2026, 10.454 acciones en 2027 y 10.454 acciones en 2028.

*Para la determinación del anterior número de acciones de Línea Directa Aseguradora a entregar, tanto no diferida como diferida, se ha tenido en cuenta un valor de referencia de 1,088 euros/acción, siendo este el precio medio de cotización de la acción de Línea Directa Aseguradora al cierre de las sesiones bursátiles entre el 1 al 31 de enero de 2025, ambas inclusive, tal y como se aprobó por la Junta General.

Este importe se devenga una vez cerrados los estados financieros anuales y verificado el cumplimiento de los indicadores financieros y no financieros, 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.

La totalidad de la remuneración variable devengada, tanto diferida como no diferida, se encuentra sujeta a las cláusulas "malus" y "clawback" descritas anteriormente.

Exconsejeros: Don Miguel Ángel Merino González, anterior consejero delegado, percibió en 2022 el 60% de la retribución variable anual derivada del cumplimiento de los objetivos de 2021, tal y como se informó en el IARC 2021, quedando el 40% restante diferido, abonándose en terceras partes en los años 2023, 2024 y 2025. Así, en 2024 percibió 13.063,60 euros por este concepto.

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

En la sección A.1.6 de este informe se recoge el detalle del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2023-2025 del que Doña Patricia Ayuela es beneficiaria.

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, 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.

Se trata de un sistema de aportación definida. Conforme a la Política, en 2024 la aportación anual es del 30% de la retribución fija de la Consejera Ejecutiva.

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 la Consejera Ejecutiva 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 de la Consejera Delegada 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 de la Consejera Delegada, 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 a la Consejera Delegada la titularidad irrevocable sobre los derechos económicos, y se mantendrán los mismos hasta que se produzca alguna de las contingencias aseguradas. La Consejera Delegada no tendrá derecho a disponer anticipadamente de los fondos acumulados hasta ese momento.

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.

Como se ha detallado en el apartado A.1.8, Don Miguel Ángel Merino González desempeñó el cargo de Consejero Delegado hasta el 17 de febrero de 2022. En compensación por la extinción de mutuo acuerdo de la relación contractual, Línea Directa abonará una cuantía total bruta de 675.699 euros, tal y como se informó en el IARC 2021. El 60% se liquidó en 2022, quedando el 40% restante diferido en los 3 ejercicios siguientes, en un importe de 90.093,2 euros en cada uno de los años 2023, 2024 y 2025. Por lo tanto, en 2024 se le ha abonado el importe de 90.093,2 euros.

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.

En el ejercicio cerrado 2024 no se han producido modificaciones significativas en el contrato de la Consejera Ejecutiva.

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

No hay remuneraciones suplementarias.

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 ha abonado ninguna retribución derivada de la concesión de 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, la Consejera Ejecutiva ha devengado la retribución en especie (no se incluyen los sistemas de previsión social que se describe en el apartado B.9):

- 1.- Un Seguro de Vida con la aportación de una prima de 2.398 euros en 2024.
- 2.- Seguro de Salud: La Compañía asume la prima para la Consejera Delegada y su unidad familiar de un seguro médico de reembolso. Importe de 8.549 euros en 2024.
- 3.- Vehículo de renting (7.744 euros en 2024) más los gastos derivados de su uso (2.367 euros en 2024 correspondiente a combustible).

Por último, la Sociedad mantiene una póliza de seguro de responsabilidad civil y de D&O que cubre las contingencias contractuales que pueda contraer, entre otros, la Consejera Ejecutiva 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 2024
Don ALFONSO BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	Presidente Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña PATRICIA AYUELA DE RUEDA	Consejero Delegado	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don FERNANDO MASAVEU HERRERO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña ANA MARÍA PLAZA ARREGUI	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña RITA ESTÉVEZ LUAÑA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña ELENA OTERO-NOVAS MIRANDA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JOHN DE ZULUETA GREENEBAUM	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024

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 2024	Total ejercicio 2023
Don ALFONSO BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	120	36	15						171	160
Doña PATRICIA AYUELA DE RUEDA	90	27		331	51			20	519	445
Don FERNANDO MASAVEU HERRERO	60	18							78	73
Doña ANA MARÍA PLAZA ARREGUI	60	18	18						96	87
Doña RITA ESTÉVEZ LUAÑA	60	18	6						84	79

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 2024	Total ejercicio 2023
Doña ELENA OTERO-NOVAS MIRANDA	60	18	8						86	80
Don JOHN DE ZULUETA GREENEBAUM	60	18	12						90	85

Observaciones

- Las cifras incluidas en esta tabla podrían reflejar variaciones no significativas con respecto a otros documentos públicos que contengan información sobre retribuciones de los consejeros debido a la necesidad de completar este Informe con cifras en miles de euros, sin decimales.
- Retribución Variable a corto plazo de Doña Patricia Ayuela: La cantidad incluida en la tabla (51 miles de euros) se corresponde con el importe en metálico devengado por el cumplimiento de objetivos en 2024 (que será objeto de abono en 2025) y no diferido en los tres ejercicios siguientes 2026, 2027 y 2028, en los que le será abonada una cantidad de 11.382 euros cada año en metálico y el mismo importe en acciones. A efectos aclaratorios, en 2025 también percibirá el primer pago diferido de la retribución variable correspondiente al ejercicio 2023, que asciende a 878 euros en metálico y el mismo importe en acciones, y el segundo pago diferido de la retribución variable correspondiente al ejercicio 2022, que asciende a 4.820 euros en metálico y el mismo importe en acciones.
- "Otros conceptos" de Doña Patricia Ayuela: Se corresponde con el desglose del apartado (iv) de esta misma sección.
- El importe de 1.124 miles de euros de remuneración total incluye la remuneración de los consejeros por su condición de tales y la percibida por la Consejera Delegada por sus funciones ejecutivas. En ningún caso se supera el límite máximo de 1,5 millones de euros fijado en la política de remuneraciones para la retribución de los miembros del Consejo en su condición de tales, la cual ha ascendido en 2024 a 722 miles de euros.
- Exconsejeros: Don Miguel Ángel Merino dejó de ser consejero de la Sociedad el 17 de febrero de 2022. No obstante, con la intención de proporcionar la máxima transparencia, se informa a continuación de las cantidades percibidas por el Sr. Merino en 2024 (periodo objeto de información) por parte de la Sociedad como consecuencia de diferimientos aplicables de ejercicios anteriores:
 - Retribución Variable a corto plazo de Don Miguel Ángel Merino: Tal y como se informó en el IARC 2021, con relación a los objetivos de retribución variable fijados para 2021, el nivel de consecución fue del 70%, dando lugar a un importe total de 98 miles de euros. El 40% de esta cantidad se encontraba sujeta un diferimiento por un periodo de 3 años. De esta forma, en el ejercicio 2021 se devengó la cantidad de 58 miles de euros (que se ha abonado en el ejercicio 2022) quedando el restante dividido en partes iguales en los 3 años siguientes. Por lo tanto, en 2024 se han abonado 13 miles de euros (esto es, una tercera parte del importe diferido).
 - Compensación diferida por la extinción contractual: Tal y como se informó en el IARC 2021, en compensación por la extinción de mutuo acuerdo de la relación contractual, Línea Directa abonaría una cuantía total bruta de 675.699 euros. El 60% se liquidó en 2022, quedando el 40% restante diferido en los 3 ejercicios siguientes, en un importe de 90.093,2 euros en los años 2023, 2024 y 2025. Por lo tanto, en 2024 se le ha abonado el importe de 90.093,2 euros.

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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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
Doña PATRICIA AYUELA DE RUEDA	Plan Retribución Variable Extraordinaria en acciones 2021-2023	20.858	20.858			20.858	20.858	1,01	21			
Doña PATRICIA AYUELA DE RUEDA	Retribución variable anual en acciones (2022)	14.826	14.826			4.944	4.944	0,96	5		9.882	9.882
Doña PATRICIA AYUELA DE RUEDA	Retribución variable anual en acciones (2023)	7.045	7.045			4.227	4.227	0,96	4		2.818	2.818
Doña PATRICIA AYUELA DE RUEDA	Retribución variable anual en acciones (2024)			78.423	78.423			0,00			78.423	78.423
Doña PATRICIA AYUELA DE RUEDA	Plan de Incentivo a Largo Plazo 2023-2025	355.083	355.083					0,00			355.083	355.083

Observaciones

- Retribución Variable Extraordinaria en acciones 2021-2023: Las 20.858 acciones se corresponden con el último 34% de importe total, que ascendía a 61.350. El precio de las acciones se corresponde con su valor de cotización en el tercer aniversario de la salida a Bolsa de Línea Directa.

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

- Retribución variable anual en acciones (2022): La cifra de 14.826 es el nº de acciones que corresponde a la Sra. Ayuela por el diferimiento del 40% de la retribución variable anual 2022 que percibirá en 2024, 2025 y 2026. La cifra de 4.944 son las acciones percibidas en 2024 como primer pago diferido de estas acciones, que se valoran al precio de cotización de la acción de Línea Directa en la fecha de su entrega.
- Retribución variable anual en acciones (2023): La cifra de 7.045 es el nº de acciones devengado por la Sra. Ayuela por el variable correspondiente en 2023. Las 4.227 acciones se corresponden con el 60% no diferido abonado en 2024, que se valoran al precio de cotización de la acción de Línea Directa en la fecha de su entrega, y el 40% restante lo percibirá en 2025, 2026 y 2027.
- Retribución variable anual en acciones (2024): La cifra de 78.423 es el nº de acciones devengado por la Sra. Ayuela por el variable correspondiente al cumplimiento de objetivos de 2024. El 60% no diferido será abonado en 2025 (47.054 acciones) y el 40% restante lo percibirá en 2026, 2027 y 2028.
- ILP 23-25: La cifra de 355.083 es el número máximo de acciones a entregar a la Consejera Delegada en virtud del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2023-2025 aprobado en la Junta General de 30 de marzo de 2023 cuando finalice el plazo de duración previsto en 2025 y se compruebe el cumplimiento de los objetivos fijados.
- Exconsejeros: Don Miguel Ángel Merino, como beneficiario del Plan Extraordinario de Retribución Variable en acciones 2021-2023, ha percibido igualmente la cantidad 20.858 acciones de Línea Directa Aseguradora, lo que supone un importe bruto de 21.066 euros.
- Todos los importes son brutos.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña PATRICIA AYUELA DE RUEDA	

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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Doña PATRICIA AYUELA DE RUEDA			99	94			1.204	1.005

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
Doña PATRICIA AYUELA DE RUEDA	Seguro de vida, seguro de salud, vehículo renting y combustible	20

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 2024	Total ejercicio 2023
Sin datos										

Observaciones

No hay consejeros de la sociedad cotizada que perciban retribuciones por su pertenencia a órganos de administración de entidades dependientes de otras sociedades del Grupo.

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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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	

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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Sin datos								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

[]

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2024 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 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Don ALFONSO BOTÍN- SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	171				171						171
Doña PATRICIA AYUELA DE RUEDA	519	30			549						549
Don FERNANDO MASAVEU HERRERO	78				78						78
Doña ANA MARÍA PLAZA ARREGUI	96				96						96
Doña RITA ESTÉVEZ LUAÑA	84				84						84
Doña ELENA OTERO- NOVAS MIRANDA	86				86						86
Don JOHN DE ZULUETA GREENEBAUM	90				90						90
TOTAL	1.124	30			1.154						1.154

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 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Consejeros ejecutivos									
Doña PATRICIA AYUELA DE RUEDA	549	13,66	483	12,85	428	-	0	-	0
Consejeros externos									
Don ALFONSO BOTÍN-SANZ DE SAUTUOLA Y NAVEDA	171	6,88	160	-8,05	174	-10,31	194	-	0
Don FERNANDO MASAVEU HERRERO	78	6,85	73	-3,95	76	38,18	55	-	0
Doña ANA MARÍA PLAZA ARREGUI	96	10,34	87	-9,38	96	17,07	82	-	0
Doña RITA ESTÉVEZ LUAÑA	84	6,33	79	-9,20	87	45,00	60	-	0
Doña ELENA OTERO-NOVAS MIRANDA	86	7,50	80	-5,88	85	34,92	63	-	0
Don JOHN DE ZULUETA GREENEBAUM	90	5,88	85	-11,46	96	10,34	87	-	0

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Resultados consolidados de la sociedad									
	64.217	-	-4.390	-	78.758	-45,75	145.180	-	0
Remuneración media de los empleados									
	42	2,44	41	2,50	40	8,11	37	-	0

Observaciones

En el formulario de sede electrónica de la CNMV, si la magnitud "Resultado consolidado del ejercicio" cambia de signo entre los dos periodos en los que se está calculando la variación porcentual, no se incluye el dato del porcentaje, se indicará ("-"). Por ello se informa que la variación porcentual de los resultados consolidados del ejercicio 2023 y 2024 es de 1.563%.

La información del ejercicio 2021 recoge los importes devengados en los 8 meses desde la salida a Bolsa de la Sociedad, el 29 de abril de 2021, hasta el 31 de diciembre de 2021.

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.

[No existe ningún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya recogido en los apartados anteriores de este Informe.]

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

[27/02/2025]

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

[] Si
[✓] No