

# POLÍTICA DE APTITUD Y HONORABILIDAD

Noviembre 2025



## Contenido

Contenido.....	1
Control de cambios .....	2
1. Preámbulo .....	4
2. Objetivos de la política.....	4
3. Conceptos generales .....	4
3.1 Definición de Aptitud y Honorabilidad:.....	4
4. Personas afectas.....	5
4.1 Miembros de la Junta Rectora y Comité de Dirección .....	5
4.2 Responsables de funciones fundamentales.....	5
4.3 Responsables de otras funciones críticas.....	5
4.4 Directores técnicos o de distribución de las corredurías .....	5
4.5 Personas que participan en la distribución .....	5
4.6 Otras personas .....	6
5. Requisitos de aptitud y honorabilidad .....	6
5.1 Aptitud.....	6
5.2 Honorabilidad.....	6
6. Asignación de responsabilidades .....	7
7. Procesos y procedimientos vinculados .....	8

## Control de cambios

Versión	Fecha	Comentarios
<b>Inicial</b>	25.09.2014	Nueva política
<b>1</b>	26.01.2017	<p>Adaptación al nuevo organigrama enero 2017.</p> <p>Eliminación de los miembros de la Comisión de Control como personas afectas (los elige la Asamblea General).</p> <p>Restricción al comunicar la aptitud y honorabilidad de los miembros de la Junta Rectora, Dirección General y los responsables de las 4 funciones fundamentales previstas para Solvencia II</p>
<b>2</b>	30.11.2017	<p>Política a disposición de la organización quién puede denunciar riesgos manifestados por decisiones de los cargos</p> <p>Definición de cargos del comité de dirección</p> <p>Extracción del detalle de procedimiento</p>
<b>3</b>	27.11.2018	Incorporación del responsable de distribución en el apartado de <i>Personas afectas/Responsables de otras funciones críticas</i>
<b>4</b>	26.11.2020	<p>Adaptación de política a RDL 3/2020 libro segundo sobre distribución de seguros</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Incorporación de empresas del grupo afectas</li> <li>– Ampliación de personas afectas, relacionadas con tareas de distribución</li> </ul> <p>Requisitos honorabilidad comercial y profesional y de conocimientos y aptitud también aplicable a agentes exclusivos y colaboradores externos</p>
<b>5</b>	25.11.2021	<p><i>4.6 Personas afectas/Otras personas</i></p> <p>Incorporación de personas empleadas por el proveedor de servicios para realizar una función crítica externalizada</p>
<b>6</b>	30.11.2023	<p><i>4.3 Personas afectas/ Responsables de otras funciones críticas</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- responsable de sistema de información interna (canal denuncias)</li> <li>- responsable de seguridad de la información</li> <li>- representante de la entidad para las funciones encomendadas a las comisiones de control en los fondos de pensiones</li> </ul>
<b>7</b>	28.11.2024	Actualización denominación correduría Kaliet

<b>8</b>	27.11.2025	<p><i>4.1 Miembros de la Junta Rectora y Comité de Dirección</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Actualización cargos comité de dirección</li></ul> <p><i>4.3 Responsables de otras funciones críticas</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Incorporación como persona afecta de aquélla que ocupe el cargo de Responsable función de gobierno del dato</li></ul>
----------	------------	--

## 1. Preámbulo

El presente documento establece el modelo de la política de APTITUD Y HONORABILIDAD:

El Grupo Mútua velará por que todas las personas que dirijan de manera efectiva la mutualidad y las corredurías de seguros, desempeñen funciones fundamentales, críticas o participen en actividades de distribución cumplan en todo momento la política de Aptitud y Honorabilidad.

## 2. Objetivos de la política

El objetivo de la Política de Aptitud y Honorabilidad es asegurar que todas las personas que se definen como afectas en la presente política, en las funciones definidas anteriormente, cumplen los requisitos establecidos en materia de Aptitud y Honorabilidad aquí definidos.

La consecución de este objetivo requiere evaluar el nivel de cumplimiento de las exigencias de aptitud y requisitos de honorabilidad de aquellos miembros sujetos a su cumplimiento, así como establecer los mecanismos necesarios de detección de inadecuaciones a este respecto.

Para ello será necesario definir los siguientes puntos:

1. Concepto general de Aptitud y Honorabilidad
2. Las personas afectas
3. Requisitos de Aptitud y Honorabilidad
4. Los procesos vinculados

La política estará disponible para toda la organización en el Manual laboral o en la intranet.

Cualquier empleado podrá informar a Auditoría Interna o Dirección General, cuando, bajo su criterio, entienda que:

- a) se produce un incumplimiento de la presente política
- b) alguna de las personas afectas, con sus decisiones o acciones, facilita o implica
  - incumplimiento normativo
  - delitos financieros
  - ponga en peligro la gestión sana y prudente de la entidad

## 3. Conceptos generales

### 3.1 Definición de Aptitud y Honorabilidad:

Los requisitos de Aptitud y Honorabilidad de las personas afectas deberán permitir que los siguientes requisitos sean adecuados a los cargos desempeñados por estas personas:

- a) las cualificaciones profesionales, competencia y experiencia sean las adecuadas para hacer posible una gestión sana y prudente, o bien sean suficientes y adecuadas para desempeñar las funciones fundamentales, críticas o para participar en actividades de distribución (aptitud); y
- b) Las personas sean de buena reputación e integridad (honorabilidad).

La presente política, por tanto, irá encaminada a establecer los criterios de Aptitud y Honorabilidad que deben tener las personas afectadas del Grupo.

Asimismo, la política deberá ser conocida por la organización.

## 4. Personas afectas

Deberán cumplir los requisitos de Aptitud y Honorabilidad:

- Los miembros de la Junta Rectora y del Comité de Dirección de la mutualidad
- Los responsables de las funciones fundamentales de acuerdo a la normativa de Solvencia II
- Los responsables de otras funciones críticas determinadas por la Mutua
- Los directores técnicos o directores de distribución de las corredurías de seguros
- Las personas que participen en la distribución de seguros de la mutualidad y las corredurías en el ámbito comercial y de asesoramiento.
- Las personas que participen en la gestión y tramitación de siniestros
- Otras personas

### 4.1 Miembros de la Junta Rectora y Comité de Dirección

- Junta Rectora
- Dirección General
- Comité de Dirección:
  - Dirección de Negocio y Estrategia Comercial
  - Dirección Técnica y Ahorro
  - Dirección Financiera
  - Dirección de Estrategia tecnológica, innovación, procesos y datos
  - Dirección Jurídica

### 4.2 Responsables de funciones fundamentales

- Responsable de la función de gestión de riesgos
- Responsable de la función de verificación de cumplimiento normativo
- Responsable de la función de auditoría interna
- Responsable de la función actuaria

### 4.3 Responsables de otras funciones críticas

- Responsable de la Función de distribución
- Responsable de la gestión y tramitación de expedientes de investigación del sistema de información interno (canal de denuncias)
- Responsable de seguridad de la información
- Responsable función de gobierno del dato
- Representante de la entidad para ejercer las funciones encomendadas a las comisiones de control de los fondos de pensiones, cuando por la normativa de aplicación el fondo no requiera constituirla

### 4.4 Directores técnicos o de distribución de las corredurías

- Director técnico o de distribución de Serpreco correduría de seguros, SA
- Director técnico o de distribución de Kaliet correduría de seguros SL

### 4.5 Personas que participan en la distribución

- Mutualidad: Asesores en Previsión Social, Personal de Atención al Cliente, Asesores de Ahorro e inversiones, así como el personal asignado a demarcaciones y delegaciones.

- Serpreco correduría de seguros SA: Asesores y responsables de particulares y de la división de empresas y colectivos, así como el personal asignado a delegaciones y responsables y asesores del departamento Inspirit (jóvenes)
- Kaliet correduría de seguros SL: El personal que realice, al menos en parte, gestión comercial o atención al cliente
- Responsables o tramitadores de siniestros de la mutualidad
- Responsables o tramitadores de siniestros de las corredurías de seguros.

#### 4.6 Otras personas

- Personas empleadas por el proveedor de servicios para realizar una función fundamental o crítica externalizada
- Agentes exclusivos de la mutualidad, si los hubiera.
- Colaboradores externos de las corredurías, que realicen tareas de distribución

### 5. Requisitos de aptitud y honorabilidad

A continuación se desarrollan los requisitos de la presente política.

#### 5.1 Aptitud

El requisito de **Aptitud** hace referencia a la competencia y experiencia de las personas que ocupan los puestos de toma de decisiones o desarrollan funciones fundamentales, críticas o participan de alguna manera en la distribución y exige que toda persona designada por el Grupo tenga las necesarias cualificaciones profesionales, competencia y experiencia para hacer posible una gestión sana y prudente en la toma de decisiones y un correcto desarrollo de sus funciones en los demás casos.

Los miembros de la Junta Rectora deberán tener de forma colectiva, cualificación, experiencia y conocimientos apropiados al menos sobre:

- Gestión profesional de una entidad
- Normas y regulaciones aplicables a las entidades aseguradoras;
- Productos de servicios y mercados de seguros;
- Conocimientos financieros y actuariales en relación a inversiones, mercados financieros y reaseguro;
- Organización administrativa, control interno y cumplimiento normativo, tecnología de la información y gestión de riesgos.
- Contabilidad y cuentas financieras.

En el resto de personas afectas, la formación, experiencia y reciclaje deberá estar de acuerdo al puesto que desarrolle y alineado con la responsabilidad que ocupe, así también, será necesario que estas personas actualicen sus conocimientos de acuerdo a la normativa vigente en cada momento, para poder desarrollar su función con total normalidad.

#### 5.2 Honorabilidad

El requisito de **Honorabilidad** exige que toda persona designada haga prueba de buena reputación e integridad.

El requisito de honorabilidad se define en sentido negativo, así se entenderá que no cumple con dichos requisitos y, por tanto, no se considerarán íntegras las personas que:

- Tengan antecedentes penales, o hayan sido inhabilitadas para ejercer cargo público, o de administración o dirección de entidades financieras, aseguradoras o de mediación de seguros y reaseguros, o inhabilitación conforme a la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.
- Hayan sido sancionadas administrativamente por incumplimiento de normas reguladoras de entidades aseguradoras u otras entidades financieras, normas reguladoras de los mercados de valores o de instrumentos de pago, o cualquier norma reguladora de servicios financieros;
- Sean objeto de investigación en curso relevante y fundada en el ámbito penal y /o administrativo

Para la honorabilidad comercial y profesional se entenderá como

- La trayectoria en el cargo:
  - o Razones de cese o extinción de relaciones profesionales anteriores.
  - o Historial de solvencia.
  - o Cumplimiento de sus obligaciones.
  - o Actuación profesional.
- Condena por comisión de delitos o faltas.
- Existencia de investigaciones relevantes y fundadas en el ámbito penal y administrativo.
- Conocimientos y experiencia adecuados: (Formación y Perfil adecuado y personas a cargo).
- Ser personal cualificado, en el sentido de detección y adopción de medidas adecuadas para evitar los conflictos de interés

## 6. Asignación de responsabilidades

Responsables de la política		
1 <sup>a</sup> línea	Secretaría	Implantación de la política en el Grupo y aseguramiento del cumplimiento.
2 <sup>a</sup> línea Mutualidad	Función de verificación de cumplimiento  Responsable de la función de distribución	Desarrollo y seguimiento de la implantación de la política.
2 <sup>a</sup> Línea corredurías	Directores técnicos o de distribución	Desarrollo y seguimiento de la implantación de la política

## 7. Procesos y procedimientos vinculados

Listado de procesos y procedimientos	
Nombre	Descripción
Implementación	Procedimiento de cumplimentación del cuestionario de Aptitud y Honorabilidad (Anexo I)
Mantenimiento	Procedimiento de mantenimiento del registro de personas afectas (Anexo II) y sus incidencias
Comunicación al supervisor	Procedimiento de comunicación al supervisor en el que se determinan las personas afectadas
Remoción del cargo	Descripción de las causas que motivan la remoción del cargo y sus implicaciones