

POLÍTICA RETRIBUTIVA

Noviembre 2025



Contenido

Contenido	1
Control de cambios	3
1. Introducción	5
2. Disposiciones generales	7
2.1 Normativa aplicable	7
2.2 Objetivos	8
2.3 Ámbito de aplicación.....	9
2.4 Gestión y revisión. Órganos responsables de la Política retributiva.....	9
2.5 Aprobación y entrada en vigor.....	10
2.6 Comunicación interna	11
3. Principios generales	11
3.1 Aplicación del principio de proporcionalidad	13
4. Política de retribución del colectivo identificado.....	13
4.1 Junta Rectora.....	13
4.2 Comité de dirección y resto de empleados que inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad	14
5. Elementos de la política retributiva	15
6. Política de retribución fija anual	15
7. Política de retribución variable	16
7.1 Principios de la retribución variable en el Grupo Mutua dels Enginyers	16
7.2 Definición de los elementos de la Retribución Variable	18
7.3 Fijación de objetivos.....	19
7.4 Valoración final de la retribución Variable.....	19
7.5 Procedimiento de abono de la Retribución Variable	20
7.6 Ajustes de la retribución Variable con otras situaciones	21
7.7 Procedimiento de abono diferido de la Retribución Variable	21
7.8 Requisitos del Colectivo Identificado para percibir la retribución variable.....	22
7.9 Medidas de la política retributiva para evitar los conflictos de intereses	24
8. Política de previsión social	24
9. Beneficios sociales.....	24

10.	Anexos.....	26
10.1	Anexo 1.....	26
10.2	Anexo 2.....	26
10.3	Anexo 3.....	27
10.4	Anexo 4.....	27
10.5	Anexo 5.....	28
10.6	Anexo 6.....	28
10.7	Anexo 7.....	28

Control de cambios

Versión	Fecha	Comentarios
Inicial	29.09.2016	Nueva política
1	26.01.2017	Adaptación del colectivo identificado a la nueva estructura organizativa Aclaración que la retribución de los miembros de la Junta Rectora es en base a dietas
2	27.11.2018	Modificación del órgano de control y supervisión Inclusión de aspectos que emanan de la normativa de distribución: - <i>Introducción</i> - <i>Normativa aplicable</i> <i>Anexo 2 Colectivo identificado</i>
3	28.11.2019	Modificación de denominación social de Mutuallitat dels Enginyers y Mutuavalors EAF
4	26.11.2020	Adaptación a la normativa MIFID II, que afecta a Mutuavalors Incorporación de Calzado, Ariet y Asociados, Corredoria de Seguros SL Adaptación de los contenidos de la política a la nueva normativa de aplicación para entidades gestoras de fondos de pensiones (IORP-II, <i>Institutions for occupational retirement provision</i>)
5	24.11.2022	Adaptación a las exigencias normativas en materia de sostenibilidad recogidas tanto en el reglamento de divulgación (SFDR, por sus siglas en inglés) como en el reglamento delegado que modifica Solvencia II <i>Composición Anexo 2 Colectivo identificado</i>
6	28.11.2024	Modificaciones conceptuales 9. Beneficios Sociales. Incorporación del plan vital Tolerancia cero con incumplimiento de código ético <i>Composición Anexo 1 Sociedades que componen el Grupo</i> <i>Composición Anexo 2 Colectivo identificado</i>
7	27/11/25	2.1 <i>Normativa aplicable</i> . Actualización

*Anexo 2 Colectivo identificado. Actualización de composición
(nombre y cargo nuevo departamento tecnológico)*

1. Introducción

La Mutualitat dels Enginyers MPS, (en adelante La Mútua o la Empresa), como mutualidad de previsión social y gestora de fondos de pensiones, está sometida a la supervisión y control de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones. Por este motivo, y de acuerdo con el ordenamiento jurídico actual en materia de seguros, se hace necesario establecer la regulación de los aspectos retributivos y de idoneidad en la Empresa.

Conforme a la normativa en las entidades de seguros y reaseguros se tiene que cumplir con unos determinados requisitos, entre ellos la exigencia legal de establecer una política escrita de remuneración en aplicación a los requerimientos expuestos en el artículo 65.2 de la Ley 20/2015, de 14 de julio, de ordenación y supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras (la LOSSEAR), y su desarrollo reglamentario por el artículo 44 del Real Decreto 1060/2015, de 20 de noviembre.

Esta norma, junto con el artículo 258, apartado (l) del Reglamento Delegado (UE) 2015/35, completan la Directiva de Solvencia II (artículo 41.3 de Directiva 2009/138/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de noviembre de 2009, sobre el seguro de vida, el acceso a la actividad de seguro y de reaseguro y su ejercicio -Solvencia II-), reafirmando que todas las empresas de seguros y reaseguros adoptarán una política escrita de remuneración cuyos principios se encuentran reflejados en el artículo 275 del mismo Reglamento Delegado 2015/35.

Estos principios recogidos en el artículo 275 incluyen la modificación introducida por el Reglamento Delegado (UE) 2021/1256, por la que, entre otros aspectos, se debe informar en la política sobre la integración de los riesgos de sostenibilidad en el sistema de gestión de riesgos.

A los efectos de alinear el sistema retributivo de la Empresa con los requisitos de solvencia exigidos, la Mútua ha desarrollado el presente documento, al que se adhieren el resto de empresas del Grupo, y que formará parte de las políticas escritas del Sistema de Gobierno de la entidad en su conjunto. En el mismo se identifican, entre otros aspectos, los principios generales que rigen la Política Retributiva, así como los objetivos que persigue, y la descripción de los principales elementos que constituyen la retribución de la plantilla en general, con especial referencia a las personas incluidas en cada momento en el colectivo con incidencia en el perfil de riesgo, "Colectivo Identificado".

En línea con las modificaciones acontecidas en Solvencia II en materia de sostenibilidad, la Mútua, como gestora de fondos de pensiones, y de acuerdo con el artículo 5 del Reglamento (UE) 2019/2088 (SFDR, por sus siglas en inglés), tiene la obligación de recoger en su política de remuneración información sobre la coherencia de dicha política con la integración de los riesgos de sostenibilidad, e informar de ello en su página web. En lo relativo a la actividad de la EAF del Grupo (en adelante, "Mutuavalors"), en tanto que su objeto es la prestación de servicios de inversión y/o auxiliares, se ha tenido en consideración, asimismo, las Directrices de la Autoridad Europea de Valores y Mercados (ESMA) conforme a los criterios y la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

La política está también enfocada a dar cumplimiento a la normativa de distribución y mediación de seguros, en especial en lo que conllevan posibles conflictos de interés entre la retribución de los empleados dedicados a la venta de seguros y los clientes del grupo.

Asimismo, esta política recoge los preceptos establecidos en la legislación de planes y fondos de pensiones, en consonancia con la normativa, los objetivos de los fondos de pensiones y los intereses a largo plazo de los partícipes y beneficiarios de los planes de pensiones gestionados, incluyendo medidas destinadas a evitar conflictos de interés.

Finalmente la política también recoge lo establecido en el Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros, fomentando una gestión sólida y eficaz del riesgo en relación con los riesgos de sostenibilidad, sin alentar la asunción de riesgos excesivos y vinculada al rendimiento ajustado al riesgo

A continuación, se detalla el contenido de la política de remuneraciones para el Grupo de las Empresas de La Mútua, como marco de referencia para la gestión retributiva de los empleados y directivos, compatible con una adecuada y eficaz gestión de los riesgos, en consonancia con la estrategia comercial, los valores y los intereses del Grupo en su conjunto (Anexo 1).

2. Disposiciones generales

2.1 Normativa aplicable

La presente política está adaptada a la normativa y reglamentos de aplicación actualmente en vigor y relativos al ámbito regulatorio de la remuneración y gobernanza en entidades de seguros y reaseguros y empresas de servicios de inversión:

- Ley 20/2015, de 14 julio, de Ordenación, Supervisión y Solvencia de Entidades Aseguradoras y Reaseguradoras.
- Reglamento Delegado (UE) 2015/35 de la Comisión, de 10 de octubre de 2014, por el que se completa la Directiva 2009/138/CE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre el acceso a la actividad de seguro y de reaseguro y su ejercicio (Solvencia II).
- Reglamento Delegado (UE) 2021/1256 de la Comisión de 21 de abril de 2021 por el que se modifica el Reglamento Delegado (UE) 2015/35 en lo que respecta a la integración de los riesgos de sostenibilidad en la gobernanza de las empresas de seguros y reaseguros.
- Real Decreto-ley 3/2020, de 4 de febrero, de medidas urgentes por el que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas de la Unión Europea en el ámbito de la contratación pública en determinados sectores; de seguros privados; de planes y fondos de pensiones; del ámbito tributario y de litigios fiscales.
- Directiva 2014/65/EU del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a los mercados de instrumentos financieros y por la que se modifican la Directiva 2002/92/CE y la Directiva 2011/61/UE (“**MiFID II**”).
- Directiva (EU) 2019/2034, de supervisión prudencial de las empresas de servicios de inversión (“**IFD**”).
- Reglamento (UE) 2019/2033 relativo a los requisitos prudenciales de las empresas de servicios de inversión (“**IFR**”).
- Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros (SFDR, por sus siglas en inglés).
- Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión (en adelante, “**LMVSI**”).
- Real Decreto 813/2023, de 8 de noviembre, sobre el régimen jurídico de las empresas de servicios de inversión y de las demás entidades que prestan servicios de inversión.
- Reglamento Delegado (UE) 2017/565 de la Comisión, de 25 de abril de 2016, por el que se completa la Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo relativo a los requisitos organizativos y las condiciones de funcionamiento de las empresas de servicios de inversión (“**Reglamento Delegado MiFID II**”).
- Real Decreto 1060/2015, de 20 de noviembre, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras.
- Directrices ESMA políticas y prácticas de remuneración (Mifid) (03.06.2013).
- Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo y Estatuto de los Trabajadores.
- Estatutos de la Mutualitat dels Enginyers MPS.
- Reglamento delegado (UE) 2017/2358 de la Comisión, de 21 de septiembre 2017, por el que se completa la Directiva (UE) 2016/97 del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a los requisitos de control y gobernanza de los productos aplicables a las empresas de seguros y los distribuidores de seguros.
- Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.

2.2 Objetivos

De conformidad con la normativa vigente, las compañías aseguradoras deben contar con un sistema eficaz de gobernanza que garantice una gestión sana y prudente de la actividad. Este sistema comprende, como mínimo, una estructura organizativa transparente y apropiada, con una clara distribución y una adecuada separación de funciones, y un sistema eficaz para garantizar la transmisión de la información.

Asimismo, la propia normativa hace mención de la necesidad de que las políticas y prácticas de remuneración de la compañía no deben fomentar la asunción de riesgos que puedan ir en contra de una gestión de riesgos eficaz, tanto desde una perspectiva de riesgos financieros como de riesgos de sostenibilidad¹. Por tanto, es necesario establecer requisitos sobre las remuneraciones, a efectos de una gestión prudente y adecuada de la actividad y a fin de evitar mecanismos de remuneración que fomenten la asunción excesiva de estos riesgos.

El objetivo principal de la presente política es, precisamente, sentar las bases retributivas estableciendo los procedimientos adecuados para garantizar que el sistema de remuneración, en especial para las personas que dirijan de manera efectiva la Entidad o desempeñen las funciones u otros puestos críticos de la misma o presten servicios de inversión o auxiliares a clientes. De manera que se establezcan, apliquen y mantengan en consonancia con la estrategia comercial y de gestión de riesgo de la empresa, su perfil de riesgo, sus objetivos, sus prácticas de gestión de riesgos y los intereses a largo plazo de la entidad en su conjunto, fomentando una gestión de riesgos adecuada y acorde con los límites de tolerancia establecidos en la Empresa y su Grupo. Entre los riesgos a considerar no sólo se incluirán los riesgos financieros sino también riesgos extra financieros y, particularmente, el riesgo de sostenibilidad.

Como consecuencia de lo anterior, el desarrollo práctico de la Política se ha diseñado teniendo en cuenta los siguientes objetivos:

- Declarar y hacer transparentes los principios sobre los que se construye el planteamiento retributivo de la Empresa, y sus distintos elementos;
- Prevenir una excesiva asunción de riesgos;
- Fortalecer la consistencia de la retribución con una efectiva, adecuada y eficaz gestión del Riesgo y la sostenibilidad;
- Prevenir los posibles conflictos de intereses que se puedan plantear como consecuencia de los sistemas de retribución;
- Motivar y reforzar la consecución de los resultados –objetivos estratégicos- de la Empresa;
- Asegurar que los sistemas de remuneración de la Empresa y su aplicación cumplen con la normativa y regulación aplicables;
- Prevenir cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo; y
- Informar a los empleados, mutualistas, y terceros interesados sobre el propósito y compromiso de la Empresa de alinear la política retributiva con el marco normativo vigente, así como de las medidas concretas que se ponen en marcha para asegurar este alineamiento.

En resumen, la Política de Remuneraciones de la Mútua persigue establecer un esquema retributivo adecuado a la dedicación y responsabilidad asumidas por las personas a las que resulte de aplicación, con el fin de, por un lado, atraer y retener a los perfiles más adecuados y por otro, contribuir a que la Empresa pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco

¹ El riesgo de sostenibilidad se define como toda aquella condición o acontecimiento derivado de factores ambientales, sociales o de gobierno corporativo (factores ASG) que, de llegar a producirse, podrían causar un impacto negativo material en el valor de una inversión.

en que desarrolla su actividad, todo ello de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

2.3 **Ámbito de aplicación**

Esta Política de Remuneraciones será aplicable a todo el personal del Grupo de las Empresas de Mútua dels Enginyers, sin perjuicio de que determinados principios resulten de aplicación únicamente al denominado “Colectivo Identificado”, aquellas personas que dirigen efectivamente la Entidad, desempeñan funciones fundamentales o puestos críticos cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la Empresa o de los fondos de pensiones gestionados.

A estos efectos, salvo que se demuestre que no tienen un impacto significativo en el perfil de riesgo de la Empresa, quedarán vinculados al denominado “Colectivo Identificado”:

- 1) Los Miembros de la Junta Rectora.
- 2) La Dirección General.
- 3) Los miembros del Comité de Dirección del Grupo.
- 4) Los responsables de funciones Clave de la Empresa, tales como gestión de riesgos, funciones de control, cumplimiento normativo, auditoría interna y actuarial.
- 5) Aquellas otras personas que ocupen otros puestos críticos o importantes para el desarrollo diario de la actividad del Grupo o que puedan ejercer influencia significativa en el perfil de riesgo de la Empresa o de los fondos de pensiones gestionados;
- 6) Personal de la EAF que participe directa o indirectamente en la prestación de servicios de inversión y/o servicios auxiliares.

La enumeración anterior no es limitativa ya que, en cualquier caso, se considerará “personal Identificado”, a cualquier empleado que sus responsabilidades estén vinculadas al perfil de riesgo de la empresa y que por lo tanto pueda influir en el mismo.

La Dirección de la Mútua, con la supervisión de la Junta Rectora, identificará anualmente a las personas que integran el Colectivo Identificado que, al mismo tiempo, serán convenientemente informados de tal circunstancia. Para ello confeccionará un listado que tendrá en cuenta el tipo de actividad que en cada momento desarrollen los empleados, así como las áreas donde presten sus servicios, actualizándolo conforme al mayor o menor grado de exposición al riesgo que suponga.

La Empresa tendrá actualizado en todo momento el listado del Colectivo Identificado, de acuerdo con los criterios establecidos en esta Política (Anexo 2).

2.4 **Gestión y revisión. Órganos responsables de la Política retributiva.**

El modelo de retribución del Grupo de la Mútua está integrado en la estrategia empresarial y que se trata de un elemento que debe ser gestionado globalmente y a todos los niveles de la estructura organizativa. Por consiguiente, la política retributiva, para que sea eficaz, debe formar parte de la gestión integral de los recursos humanos y de la propia dirección de la organización.

Con el propósito de asegurar el cumplimiento de los requerimientos normativos y la implantación de la política de retribuciones, el órgano responsable en su conjunto será la Dirección de la Empresa, en cumplimiento de la legislación vigente y de las instrucciones emanadas de la Junta Rectora. De acuerdo con el 22 de los Estatutos Sociales, la Junta Rectora delegará en la Dirección General las facultades de gestión y administración que considere convenientes, entre ellos los procedimientos y medidas de control interno y de buen gobierno

corporativo de la Mutua, de conformidad con las directrices fijadas por la propia junta rectora. (Anexo 3)

Conforme al principio de proporcionalidad, se ha considerado no disponer de un Comité de Remuneraciones, como apoyo a la supervisión de la configuración de la política y las prácticas de remuneración debido a la dimensión de la entidad, organización y sencilla estructura interna de la Empresa (que incluirá tanto riesgos financieros como no financieros y, en particular el riesgo de sostenibilidad).

De este modo, la Dirección de la entidad asumirá las funciones relativas a las decisiones en materia de remuneraciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos y sostenibilidad de la Empresa. Será quien fije los principios generales de la política, y establezca los componentes fundamentales de la misma para la generalidad de los empleados y directivos de la Empresa, todo de acuerdo con las instrucciones de esta Política.

La Dirección de Recursos Humanos se encargará de la función de revisión de la Política Retributiva adaptando su contenido a la normativa aplicable en cada momento a las empresas de seguros. El contenido de la Política deberá estar permanentemente actualizado y habrá de ser acorde a la práctica real.

La presente Política tiene una duración indeterminada, si bien, debe revisarse, como mínimo, una vez al año.

Con carácter adicional, y de manera independiente, Auditoría Interna colaborará con Dirección en el control de observancia de las políticas y procedimientos relacionados con el sistema retributivo del personal. Con dicha finalidad, la política retributiva será objeto, al menos una vez al año, de una evaluación y análisis interno, al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados. En concreto, Auditoría Interna confirmará la existencia de la política y llevará a cabo las siguientes comprobaciones:

- a. Que exista política retributiva, y que la misma está aprobada formalmente por la Junta Rectora.
- b. Que la política retributiva aprobada por la empresa tiene en cuenta los siguientes principios:
 - Comunicación interna.
 - Equidad.
 - Fijación de los conceptos retributivos que se deben tener en cuenta para determinar la cuantía final de la remuneración.
 - Comprobar que la política retributiva se establece de tal forma que no se adoptan estrategias que excedan los niveles de riesgo apropiados para la Empresa, tanto desde el punto de vista financiero como de sostenibilidad.

2.5 Aprobación y entrada en vigor

La presente Política será aprobada por la Junta Rectora, y entrará en vigor desde el día de su aprobación.

La aplicación de la presente Política estará sujeta, en todo caso, a las modificaciones, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento o la interpretación que de la misma realice la propia Empresa o estime procedentes incluir.

Las modificaciones introducidas por la presente Política resultarán de aplicación a las remuneraciones devengadas a partir de la fecha de aprobación de la misma.

2.6 Comunicación interna

La política retributiva de la empresa ha de ser clara y comprensible para todos los miembros de la organización, a los efectos de evitar malas interpretaciones y expectativas erróneas. En consecuencia, además de la comunicación al trabajador, a título particular, de la composición de su paquete retributivo, individualizado y personalizado, que se realizará de manera anual, se transmitirá a toda la plantilla el modelo retributivo de manera precisa y global, estando el presente documento y sus revisiones/actualizaciones accesibles y a disposición de la plantilla.

Sin perjuicio de lo anterior y con el fin de garantizar la transparencia en materia retributiva informando a todas las personas afectadas en esta causa, incluidos los mutualistas en su condición de socios de la Mútua, se acuerda la difusión pública de la información contenida en la memoria anual a través de la página web corporativa de la Empresa, www.mutua-enginyers.com. (Anexo 4)

Por consiguiente, y como se ha comentado anteriormente en el punto 2.4, una vez realizada la revisión periódica la presente política, principalmente anual, o inferior en el caso que se diesen circunstancias especiales que aconsejen efectuar dicha revisión en un periodo inferior, y una vez aprobada por la Junta Rectora, se integrará dicha información tanto en la memoria de cuentas anuales como en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

3. Principios generales

La Política Retributiva del Grupo de Empresas de la Mútua dels Enginyers está orientada a la sostenibilidad, buscando además el alineamiento de los intereses de los empleados, focalizados en la recompensa del rendimiento, el buen gobierno y una gestión prudente del riesgo, de tal forma que la misma sea razonable con el tamaño de la Entidad y su situación económica.

Los principios en los que se basa la política y prácticas de remuneración del Grupo a nivel global son:

- Sencillez y Transparencia: las normas para la gestión retributiva serán explícitas, conocidas por los empleados y directivos y estarán redactadas de forma clara y concisa, simplificando al máximo tanto la descripción de las mismas como los métodos de cálculo y las condiciones aplicables para su consecución.
- Equidad interna: Tanto la Política como los importes retributivos correspondientes se definirán en función del contenido de los puestos ocupados. Se tendrá en cuenta el grupo profesional (administrativo, técnico, gestor, directivo), procurando un tratamiento homogéneo para aquellos puestos de contenido asimilable, y diferenciado a su vez de otros puestos de características distintas, atendiendo además al grado de importancia relativa de los puestos para la Entidad. Todo ello sin perjuicio de la evaluación del desempeño, experiencia, formación y del nivel de responsabilidad, que puede determinar diferencias en puestos semejantes.
- Multiplicidad de Elementos: la configuración del paquete retributivo estará integrada por un conjunto de instrumentos que, tanto en su contenido (dineraria y no dineraria), horizonte temporal (corto, medio y largo plazo) y seguridad (fija y variable), permitan ajustar la retribución a las necesidades tanto de la Empresa como de sus empleados y directivos.
- Recompensa: la Política Retributiva tendrá como objetivo maximizar el desempeño de los profesionales de la Entidad, recompensando en base a su contribución de cara a los objetivos de la empresa a corto, medio y largo plazo. Asimismo, se valorará la calidad,

- dedicación, trayectoria, nivel de responsabilidad, conocimiento del negocio y su compromiso con esta Entidad.
- Componentes variables: teniendo en cuenta la posición de los empleados y directivos y su impacto y grado de influencia sobre los resultados de la Entidad, el importe de su retribución podrá tener un componente variable, vinculado a su desempeño y a los resultados obtenidos.
 - Evaluación del desempeño: la exhaustiva evaluación del desempeño individual, combinado con una comunicación efectiva, asegura la existencia de una conexión directa entre la consecución de los objetivos empresariales y la remuneración individual. La evaluación del desempeño tendrá en cuenta, a los efectos de fijar su remuneración, tanto criterios cuantitativos como cualitativos y de cumplimiento normativo.
 - Equilibrio entre la retribución fija y la retribución variable: Con el fin de minimizar los estímulos para una asunción excesiva de los riesgos, tanto financieros como de sostenibilidad, debe haber una relación equilibrada entre los componentes fijos y los componentes variables de la remuneración, de forma que el componente fijo constituya una parte suficiente elevada de la remuneración total.
 - Flexibilidad: las reglas para la gestión retributiva de los empleados y directivos de la Empresa incorporarán mecanismos que permitan el tratamiento de situaciones excepcionales de acuerdo a las necesidades que surjan en cada momento. Asimismo, los componentes variables de la remuneración tendrán la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible suprimir la remuneración variable.
 - Supervisión y efectividad: La Dirección de la Empresa en su función de control interno, adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la Política de Remuneraciones y será responsable de su efectiva y correcta aplicación.

La remuneración del Colectivo Identificado será supervisada por la Junta Rectora.

Adicionalmente, la compensación del Colectivo Identificado en la Empresa se orientará en los siguientes principios de carácter general:

- Cumplimiento de la normativa sobre remuneraciones: la remuneración de los profesionales con impacto en el perfil de riesgo de la Entidad (“Colectivo Identificado”) se adecuará en todo caso a lo establecido en la presente Política, teniendo en cuenta organización interna, naturaleza, el volumen, alcance y complejidad del riesgo (“Principio de proporcionalidad”).
- Moderación: la retribución del Personal Identificado será moderada en función de las exigencias del mercado y fomentará una gestión de riesgo adecuada y acorde con los límites de tolerancia establecidos por la Entidad, tanto desde una perspectiva financiera como de sostenibilidad.
- Gestión prudente y eficaz de los riesgos: Será compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promoviendo este tipo de gestión y no ofreciendo incentivos para asumir riesgos, tanto financieros como de sostenibilidad, que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Entidad.
- Horizonte temporal: la retribución de los profesionales de la Empresa se podrá configurar con una visión de medio a largo plazo que impulse su actuación en términos estratégicos, de acuerdo con los intereses y valores de la Empresa a largo plazo, además de a la consecución de resultados a corto plazo.
- Alineación con los intereses a largo plazo: La Política Retributiva se establecerá en consonancia con la estrategia comercial y de gestión de riesgos de la empresa y de los intereses a largo plazo, evitando los conflictos de intereses.

Con este fin, la valoración del componente de la remuneración basado en los resultados (componentes variables) se podrá centrar en los resultados a largo plazo para tener en cuenta los riesgos actuales y futuros asociados a los mismos.

- Extinción de contrato: Los pagos por extinción del contrato guardarán relación con el desempeño registrado durante todo el período de actividad y estarán concebidos de tal modo que no se recompensen los malos resultados, estableciéndose conforme a la normativa laboral vigente.

3.1 Aplicación del principio de proporcionalidad

Tal y como establece la normativa, art. 65 LOSSEAR, la Mútua debe fijar y aplicar la política de remuneración conforme a su organización interna, y de forma proporcional a su la naturaleza, volumen y complejidad de sus operaciones.

El principio de proporcionalidad tiene por objeto alinear consistentemente las políticas y prácticas remunerativas de las entidades con el perfil de riesgo de cada individuo, el perfil de riesgo de la entidad, así como su estrategia de forma que los requerimientos, objetivos y principios establecidos por la normativa sean efectivamente cumplidos.

Dentro de la propia Empresa, cabe una aplicación proporcionada de los principios para cada colectivo. Las categorías de empleados con impacto material en el perfil de Riesgo de la Entidad, deben cumplir más estrictamente con los principios que tratan de gestionar el riesgo que su actividad conlleva.

De esta forma, la Mútua podrá determinar en cada momento, según se estime oportuno, la aplicación del principio de proporcionalidad entre las diferentes categorías de empleados identificadas por su incidencia en el perfil de riesgo de la entidad, por lo cual la empresa tendrá en cuenta, entre otros, criterios como su tamaño, organización interna y naturaleza, ámbito y complejidad de sus actividades, además del rango jerárquico, volumen y proporción del componente variable de paquete retributivo con respecto al componente fijo, el volumen de obligaciones que puede contraer un empleado, y el tamaño del grupo de personas que sólo consideradas de forma conjunta tiene una influencia significativa sobre el perfil de riesgo de la Empresa.

4. Política de retribución del colectivo identificado

4.1 Junta Rectora

De acuerdo con el art. 13 de los Estatutos de la Mútua, la junta rectora es el órgano colegiado de representación, de gobierno y de gestión de la Mutua.

De conformidad con los Estatutos, la Asamblea General aprueba un sistema de dietas para los miembros de la Junta Rectora fijando su límite máximo anual. Estas dietas forman parte integrante de los gastos de administración de la Mutua que, a su vez, no podrán exceder de los límites que, en su caso, apruebe el órgano administrativo correspondiente. Corresponde a la Junta Rectora fijar el importe de las dietas correspondientes a cada miembro y los criterios de aplicación dentro del límite fijado por la Asamblea General.

A estos efectos, en su función de establecer y desarrollar los principios y las reglas propias del buen gobierno corporativo, corresponde a la Junta Rectora:

- proponer a la asamblea general, para su aprobación, el importe global de las dietas a devengar por el Comité y Junta durante el ejercicio en curso, y

- fijar el importe de las dietas y su distribución entre los miembros de la Junta/Comité dentro del límite de la cantidad global fijada por la Asamblea General. Así, corresponde a la Junta la determinación de la cantidad a abonar a cada miembro de los órganos de administración con arreglo a las condiciones que establezca, teniendo en cuenta a tal efecto la dedicación, funciones y responsabilidades atribuidas a cada miembro/cargo, y las demás circunstancias objetivas que estime conveniente considerar.

Con independencia de las dietas señaladas en los párrafos anteriores, los miembros del Comité y Junta tendrán derecho al reembolso de cualquier gasto razonable debidamente justificado que esté relacionado directamente con el desempeño de su cargo como miembro del Comité de la Entidad.

Por último, y para garantizar la eficacia de la gestión de riesgos en la Empresa, no pueden formar parte de la Junta Rectora los socios que se encuentren en una situación de conflicto de intereses con la Mutua. Se entiende que se produce esta situación cuando, directamente o a través de sociedades en las que se tenga una participación significativa, se representen intereses contrarios o en competencia directa con los de la Mutua. No hay competencia directa en el caso de personas designadas o propuestas por los socios protectores de la Mutua o por sociedades en las que éstos tengan una participación significativa.

La existencia de una situación de conflicto de intereses comporta la imposibilidad de acceder a la junta rectora o, en el caso de que se produzca esta situación de manera sobrevenida, el cese como miembro de la junta rectora, tras acordarlo previamente este órgano, con audiencia del interesado. En caso de disconformidad con el acuerdo, el interesado podrá recurrir la decisión de la junta rectora, tal y como establecen los artículos 38, 39 y 40 de los Estatutos.

4.2 Comité de dirección y resto de empleados que inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad

La política retributiva aplicable a los miembros del Comité de Dirección, como al resto de personal incluidos en el Colectivo Identificado, así como las prácticas retributivas en ella incluidas regirán la remuneración global de aplicación en las empresas del Grupo Mútua dels Enginyers.

Como criterio orientador la Política será coherente con la estrategia comercial y de gestión de Riesgo de la Entidad, su perfil de riesgo, sus objetivos, sus prácticas de gestión de riesgo y el rendimiento y los intereses a largo plazo de la Entidad en su conjunto, y comprenderá medidas dirigidas a evitar conflicto de intereses. La consideración de estos riesgos incorporará tanto los riesgos financieros como, en su caso, no financieros, entre los que se encuentra el riesgo de sostenibilidad.

Así mismo, la Mútua garantizará que cada uno de los miembros del Colectivo Identificado reciba una remuneración conforme a las cualificaciones profesionales, conocimientos y experiencia, y que sean adecuadas para hacer posible una gestión responsable y prudente de la Entidad.

La remuneración de cada uno de los miembros del Colectivo Identificado será moderada en relación a los estándares de mercado y quedará reflejada en un contrato mercantil, de alta dirección o laboral ordinario, según corresponda, de conformidad con la normativa vigente, que suscribirá el correspondiente miembro del Comité de Dirección con la entidad.

La remuneración de los miembros del Colectivo Identificado incluirá los mismos componentes retributivos que para el resto de los empleados.

5. Elementos de la política retributiva

En términos generales, se entiende por retribución total las formas de pago y beneficios proporcionados por la Entidad directa o indirectamente, a cambio de los servicios profesionales prestados por sus empleados.

La compensación total de los empleados y directivos del Grupo de la Mútua está compuesta por una combinación adecuada de los siguientes elementos:

- REMUNERACION FIJA
- REMUNERACION VARIABLE
- PREVISION SOCIAL
- RETRIBUCIÓN FLEXIBLE
- BENEFICIOS SOCIALES

Como principio general, la Empresa ha estipulado el paquete de remuneración total del personal en base a los principios detallados anteriormente, de tal modo que la remuneración fija sea suficientemente elevada, hasta el punto que sea posible no pagar ningún componente variable de la remuneración. Por lo tanto, se mantiene en todo momento una separación absoluta entre los elementos fijos y variables.

El equilibrio adecuado entre los elementos de remuneración fija y variable puede variar en función de los miembros del personal, de acuerdo con los grupos profesionales y las funciones de cada uno de ellos. Los diversos elementos de la remuneración se combinan para garantizar un paquete remunerativo adecuado y equilibrado que refleje la unidad de negocio, el rango del empleado en la Empresa y la actividad profesional.

6. Política de retribución fija anual

La Retribución Fija Anual constituye el elemento básico de la Remuneración Total del empleado. Tiene por objeto retribuir al personal en función de las tareas desempeñadas, la experiencia profesional y las responsabilidades asumidas. Para ello se tendrá en cuenta al empleado en particular, incluyendo su relevancia organizativa, sus funciones, su capacidad, antigüedad, rendimiento y el ámbito de responsabilidad asumido.

La cuantía de la remuneración fija se determinará de forma anual, según la cuantía del año anterior si es necesario, de acuerdo con el convenio colectivo de aplicación, el salario mínimo y los diferentes complementos salariales, ambos establecidos en norma.

Para las nuevas incorporaciones, se fijará de común acuerdo entre el Empleado y la Empresa en el momento de su contratación. Será el resultado de las negociaciones entre el empleado y la entidad, estando en consonancia con el nivel de formación, el grado de responsabilidad, la situación de la compañía, los conocimientos exigidos y el nivel de experiencia del empleado.

La Dirección de la Empresa todos los años podrá revisar los puestos y sus salarios, pudiéndose llevar a cabo una revalorización en base de la Evaluación del Desempeño individual, y parámetros objetivos tales como la inflación, la productividad, y perspectivas de la entidad.

En el paquete retributivo de los profesionales del Grupo de la Mútua dels Enginyers, el componente salarial fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la retribución total, permitiendo de este modo la máxima flexibilidad respecto a los componentes variables, tal y como exige la normativa sobre remuneraciones en el sector de seguros.

7. Política de retribución variable

Se entiende por Retribución Variable aquellos pagos o beneficios adicionales que se establecen en función del nivel de cumplimiento de unos objetivos de Empresa, comunes a todos los empleados, de unidad de negocio o área, y de los objetivos individuales, específicos para cada empleado, con el objeto de incentivar a todo el personal en el desempeño de sus funciones y alinearlos con los objetivos de la propia compañía.

Cuando la compensación total incluya componentes variables, deberá mantenerse una relación equilibrada y eficiente entre éstos y los componentes fijos, de modo que el componente fijo constituya una parte suficiente elevada de la remuneración total.

Asimismo, la remuneración variable debe reflejar un rendimiento sostenible y adecuado al riesgo, tanto financiero como de sostenibilidad, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo.

La Empresa mantiene una política flexible en cuanto a la remuneración variable, lo que implica que ésta se podrá reducir en caso de rendimientos negativos por parte del empleado correspondiente, su unidad o la Empresa en su conjunto, pudiendo incluso llegar a ser nula en caso de que su abono comporte que la Empresa pueda entrar en causa de disolución. En conclusión, la remuneración variable representará una parte equilibrada de la remuneración total, siendo plenamente flexible y no garantizada, a tal punto que sea posible no pagar retribución Variable, sin que esto afecte de manera significativa a la estabilidad económica de los empleados en general.

7.1 Principios de la retribución variable en el Grupo Mutua dels Enginyers

La retribución variable de la Mútua está diseñada teniendo en cuenta los siguientes principios generales para todo el grupo:

1. Deberá tener flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible suprimir totalmente la remuneración variable.
2. Con carácter individual, se asignará una retribución variable "Target", atendiendo a la función desempeñada en cada momento.
3. La retribución variable utiliza métricas cualitativas y cuantitativas para evaluar el desempeño de los empleados y, en consecuencia, determinar el nivel adecuado de Retribución Variable.
4. La retribución variable cualitativa no se abonará en caso de gestión deficiente e inobservancia de la Normativa laboral/empresarial.
5. Se podrá establecer una ponderación o métrica distinta para cada tipo de objetivos en función del puesto y funciones desempeñadas por los diversos profesionales de la Entidad.
6. Podrá exigirse un cumplimiento mínimo de cada uno de los objetivos.
7. Los objetivos a los que está ligada la retribución variable, las ponderaciones y nivel de cumplimiento mínimo será comunicados anualmente a los empleados y directivos.
8. La retribución variable no tendrá en ningún caso carácter consolidable, por lo que su percepción en un ejercicio determinado no supondrá la adquisición por el empleado o directivo de ningún derecho salarial adicional al respecto, no consolidándose la cuantía percibida como parte del salario bruto anual del empleado o directivo.
9. No se garantiza la percepción de importe alguno en concepto de Retribución Variable.

10. Se podrá realizar pago a cuenta por este concepto, con el límite máximo del 35% sobre la retribución variable anual.

En relación a la remuneración variable del Colectivo Identificado, el principal objetivo es incentivar el desempeño orientándolo a los objetivos marcados por la Entidad, al tiempo que se promueve una gestión del riesgo sólida y efectiva que evite que la retribución pueda crear incentivos o comportamientos individuales de asunción excesiva de riesgos. Entre los riesgos a considerar, además de los financieros, se incluirá los riesgos no financieros, entre los que se encuentra el riesgo de sostenibilidad.

Con esta finalidad, se atenderá a los siguientes principios:

1. Criterios para la evaluación de resultados: cuando la retribución variable dependa del desempeño, el importe total de la misma, se basará en una combinación de la evaluación del desempeño del interesado, del segmento de actividad y resultado global de la empresa o del grupo al que pertenezca. En la evaluación de dicho desempeño se considerarán tanto criterios cuantitativos como cualitativos que animen a los empleados a actuar en beneficio de los intereses de los clientes.
2. Alineación de la retribución variable con el riesgo: al evaluar el desempeño de una persona, se tendrán en cuenta tanto criterios financieros, de volumen de negocio, como criterios no financieros, en especial de sostenibilidad, además de criterios de otra índole, entre ellos el cumplimiento de requisitos regulatorios en materia de normas de conducta, el trato equitativo a los clientes o el grado de satisfacción de éstos, etc.
3. La entidad podrá contar con esquemas de Retribución Variable a largo Plazo: en estos casos, el proceso de evaluación de resultado se inscribirá en un marco plurianual para garantizar que el mismo se asienta en los resultados a largo plazo, y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración, basados en resultados, se escalona a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Empresa y sus riesgos empresariales.
4. La remuneración variable, incluida la parte diferida, se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la entidad en su conjunto, y si se justifica en función de sus resultados, de la Unidad de negocio y del empleado de que se trate.
5. La remuneración variable evitará premiar a corto plazo una inadecuada gestión que pueda tener consecuencias negativas a medio o largo plazo.
6. El total de la remuneración variable no limitará la capacidad de la entidad para reforzar la solidez de su base de capital.
7. Cláusulas de "Malus": la valoración del desempeño como base para la remuneración variable incluirá un ajuste a la baja por la exposición a riesgos actuales y futuros. Dicho ajuste a la baja podrá ser diferente para cada miembro del Colectivo en función del área en la que desarrolla su actividad.
8. Diferimiento de la retribución variable: como máximo el 30% del elemento de remuneración variable, se podrá diferir durante un periodo no inferior a 3 años y hasta un máximo de 5 años. Durante el periodo de diferimiento no se percibirá la remuneración diferida más rápidamente que de manera proporcional. Deberá adaptarse correctamente a la naturaleza del negocio, sus riesgos, tanto financieros como de sostenibilidad, y las actividades de los empleados de que se trate. Podrá exceptuar la aplicación de este requisito cuando se entienda que se dan las condiciones para aplicar el principio de proporcionalidad de acuerdo con los criterios establecidos en normativa.
9. Personal con funciones Clave: La Retribución Variable de los profesionales que ejercen funciones fundamentales de cumplimiento, auditoría, gestión de riesgos y actuarial,

estará vinculada, en parte, a la consecución de objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.

El área de Recursos Humanos recabará el asesoramiento del Comité de Gestión de Riesgos y/o Función de cumplimiento, según sea el caso, en el que delega la gestión de riesgos y de sostenibilidad y el asesoramiento Jurídico en materia de cumplimiento de normativo del Grupo.

7.2 Definición de los elementos de la Retribución Variable

Todo empleado podrá tener acceso a una retribución variable anual de carácter no consolidable. Dicha retribución recompensará la consecución de los objetivos globales anuales fijados para la Empresa, el año de incorporación podrá ser una excepción.

La retribución variable requerirá la existencia de unos objetivos fijados para cada empleado. Podrán fijarse objetivos referidos al Departamento al que pertenezca el empleado y/o al Grupo, aunque éstos no sean directa y exclusivamente exigibles al empleado.

Con carácter general se llevará a cabo por la Dirección de la Empresa la identificación de objetivos que, entre otros aspectos, tendrá en cuenta las necesidades estratégicas del Grupo, la gestión de riesgos, así como los proyectos y prioridades que cada una de las funciones deba tener asignadas para el ejercicio en curso.

Este proceso se concretará en objetivos y medidas específicas a cada dirección, unidad o individuo, conforme a un proceso de desagregación de objetivos en función del nivel de responsabilidad y atribuciones. Todo este proceso estará sujeto a la función supervisora de Dirección.

Según su alcance, los elementos a incluir en la Retribución Variable Anual del Grupo Mútua dels Enginyers serán:

- **Objetivos Generales de Empresa:** Son los objetivos cuantitativos generales que reflejan las magnitudes globales del grupo, y que representan las prioridades más relevantes para la estrategia del mismo. Estarán enfocados al crecimiento, con clara orientación al cliente, manteniendo la solvencia y sostenibilidad de la Entidad.
Deberán ser pocos, genéricos y tendentes a cohesionar esfuerzos en búsqueda de objetivos comunes para todos los empleados. A título de ejemplo, puede pensarse en incremento de ingresos, disminución de gastos, incremento de patrimonio gestionado.
- **Objetivos de la Unidad de Negocio o del Departamento:** Objetivos cuantitativos, siempre que sea posible y adecuado al puesto de trabajo. Serán individuales y compartidos por una misma unidad, Área y Departamento y deberán ser objetivamente medibles.
Podría haber también objetivos cualitativos, por ejemplo, la puesta en marcha de nuevos proyectos, la incorporación de nuevos clientes, adaptaciones normativas, calidad de servicio, etc.
- **Objetivos Individuales:** Objetivos específicos. Se basará en la evaluación de desempeño del empleado revisado por su superior. De este modo será posible considerar factores que resulten relevantes a la hora de valorar el desempeño de los empleados y su gestión de riesgo, tanto desde una perspectiva financiera como de sostenibilidad.

Como regla general, se aplicarán en cascada los objetivos marcados por el responsable de la unidad. Cuando no se puedan definir suficientes objetivos específicos, ambiciosos y objetivamente medibles, se incrementará el peso de los Objetivos del Departamento o Generales incluso hasta el 100 por 100 si no se pudiesen definir objetivos Individuales.

Para el Colectivo Identificado, el peso de los objetivos dentro de la composición de la retribución variable se establecerá en función del nivel organizativo.

Sin perjuicio de lo anterior, y para todo el personal, en función de las funciones desarrolladas por el empleado y en función de las prioridades de la Empresa, las ponderaciones podrán ser ajustadas a nivel individual, incluso podrá aprobarse anualmente la elevación del límite del 100% hasta el 120% a favor de la totalidad o determinados empleados.

7.3 Fijación de objetivos

Al comienzo del ejercicio, la dirección de la Empresa establecerá los objetivos a conseguir por el Grupo en el año que comienza.

De dichos objetivos generales,

1. Se asignará el importe de retribución variable para cada persona trabajadora y para cada una de las Unidades de Negocio funcionales y
2. Se desglosarán los objetivos individuales de cada empleado. En este proceso, cada superior jerárquico determinará los objetivos a conseguir por parte de los Empleados que dependan de él, para ser validados por la Dirección de la Empresa.

Los directores de cada área funcional de la empresa establecerán un nivel de competencias adecuado al personal en función del conocimiento y habilidades necesarias para llevar a cabo las tareas asociadas a cada puesto de trabajo. Posteriormente, mediante entrevistas individuales, se trasladará a los empleados esta información indicando el nivel de responsabilidad, profesionalidad y competencia que se espere de cada uno de ellos.

Los objetivos deberán estar claramente expresados por escrito, para asegurar una perfecta comprensión y posibilitar su seguimiento. Los objetivos cuantitativos deberán ser medibles y cuantificables, los cualitativos, si es posible.

La Empresa, tiene el criterio de no determinar exclusivamente la remuneración variable de los objetivos conseguidos, en función de la obtención de resultados a corto plazo, o de consecución de objetivos poco realistas, que puedan inducir a prácticas del personal tendentes a asumir riesgos excesivos, tanto financieros como de sostenibilidad, o que originen conflicto de intereses.

Así mismo, no se retribuirá a un empleado en función de los riesgos Individuales asumidos y, en ningún caso, menoscabando el grado de cumplimiento de la normativa.

El respeto de los procedimientos establecidos es determinante a la hora de establecer las remuneraciones variables de los empleados.

7.4 Valoración final de la retribución Variable

La cuantía de la retribución variable se establecerá en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados, según el sistema que se describe más adelante. Habrá ejercicios en los que puede no devengarse retribución variable si el grado de cumplimiento de los objetivos estuviese por debajo de los niveles mínimos establecidos o si los resultados del Grupo no justificasen su devengo.

En relación a lo establecido en el punto anterior, se realizará una evaluación anual vinculada a los resultados del empleado, de la unidad de negocio y de la Entidad Global, teniendo en cuenta tanto criterios cuantitativos como cualitativos. El responsable de cada departamento será el encargado de establecer el grado de cumplimiento por parte del Personal, y por tanto, el correspondiente importe a percibir como remuneración variable. Para el Colectivo Identificado el encargado será Dirección.

La retribución variable anual a abonar se determina aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{Retribución variable} = (\text{Retribución Variable Target}) \times (\% \text{ cumplimiento Global}).$$

A este respecto:

- Retribución Variable Target: importe de retribución variable de referencia a percibir en el caso de cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos asignados.
- Porcentaje de Cumplimiento Global: vendrá establecido por la suma ponderada de los resultados obtenidos,
 - Porcentaje de Cumplimiento alcanzado en cada uno de los objetivos, más
 - Porcentaje adicional que se añadirá en el caso de que se cumplan íntegramente determinados Objetivos Generales, más
 - Ponderación de cada uno de los objetivos, siempre que se alcance un nivel mínimo de cumplimiento de objetivos.

Con carácter general, los niveles de cumplimiento de los objetivos, ya sean Generales o Individuales, serán cuatro y se corresponderán con la escala de consecución del cuadro siguiente:

Nivel de Cumplimiento	Escala de consecución
Excelente/Excepcional	> 105% (máximo 120%)
Alcanzado	> 99% - 105%
Parcialmente alcanzado	75% - 99%
Inadecuado	< 75 %

7.5 Procedimiento de abono de la Retribución Variable

Con carácter general, el período de cálculo de los objetivos será anual, estando comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre de cada año.

El proceso de evaluación se llevará a cabo durante el primer trimestre del año, y a partir del cierre de ejercicio objeto de la evaluación. La Dirección de RRHH facilitará la documentación necesaria para llevar a cabo el proceso.

Los directores de cada área funcional de la empresa evaluarán el grado de cumplimiento individual de los objetivos que se fijaron a cada empleado para el ejercicio evaluado. Serán los responsables de valorar el nivel de consecución de objetivos en el ejercicio, y de realizar los cálculos necesarios, trasladando los datos a Dirección para su aprobación.

El abono de la Retribución Variable se efectuará de la siguiente manera:

- Primer pago en el mes de julio, cumplido el primer semestre del año en curso en que proceda los objetivos, se abonará, un máximo del 35% sobre el anual calculado.
- Segundo pago a lo largo del primer trimestre del año siguiente a aquél en que se midan los objetivos, una vez que se haya verificado que resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Empresa en su conjunto y siempre que se justifique en función de los resultados de la misma, de la unidad de negocio y de la persona de que se trate. Se abonará el importe restante de Incentivos.

De acuerdo con la normativa aplicable, sólo se podrá diferir, si así se ha acordado, la retribución variable Plurianual.

7.6 Ajustes de la retribución Variable con otras situaciones

Los importes correspondientes a la retribución Variable serán ajustados proporcionalmente al tiempo ordinario de trabajo efectivo, realizado durante el período de vigencia del programa de retribución Variable.

Se podrá prorratear su devengo de forma proporcional al tiempo en el que el beneficiario no haya estado en activo.

En el caso de las nuevas incorporaciones, si los tuvieran, los objetivos individuales se adecuarán al tiempo de prestación efectiva y la cuantía a percibir será proporcional al tiempo de trabajo efectivo en el período de cálculo.

En el supuesto de que el empleado cambie de puesto de trabajo durante el año, o se acoja al derecho de reducción de jornada por guarda legal y otros supuestos previstos en el Convenio Colectivo, podrán decidirse nuevos objetivos a cumplir en función de cada caso en particular. Para los contratos a tiempo Parcial la retribución Variable se verá reducida en la misma proporción que la jornada de trabajo.

La extinción de la relación laboral del empleado/a con la Empresa por despido procedente o baja voluntaria durante el ejercicio de devengo del variable, no dará derecho a su percibo, llevando a la pérdida del derecho al mismo, por ser requisito el permanecer en alta a 31 de diciembre del año de devengo.

En el caso de que la extinción sea consecuencia de un despido improcedente, o causa no imputable al trabajador, éste devengará la parte proporcional del año en curso, una vez valorados los objetivos al final del ejercicio, haciéndose efectivo en el momento de pago establecido en la Empresa.

7.7 Procedimiento de abono diferido de la Retribución Variable

Siguiendo las recomendaciones de buen gobierno, para el Colectivo Identificado se podrá aprobar la implantación de sistemas retributivos plurianuales, con las siguientes finalidades:

- a. Mejorar el valor de la Entidad.
- b. Inscribir la evaluación de los resultados en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se asiente en los resultados a largo plazo, y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en resultados se escalona a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Entidad y sus riesgos empresariales.
- c. Retener a determinados empleados “clave” en la Empresa.

Los planes de retribución variable plurianual que la Empresa implante tendrán por objeto permitir a los empleados participante en el mismo percibir, transcurrido un determinado período de tiempo y habiéndose cumplido los objetivos determinados y comunicados al efecto, un importe dinerario referenciado a la retribución fija o variable.

Los planes tendrán carácter extraordinario y se implantarán por la exclusiva voluntad unilateral de la Empresa, extinguiéndose automáticamente una vez transcurrido el período de tiempo para el cual se implantan.

Cada vez que la Mútua decida implantar un nuevo incentivo plurianual, las condiciones para su devengo y cobro, así como el procedimiento establecido para su comunicación, reconocimiento, cálculo y entrega se determinarán a través de acuerdo bilateral entre las partes.

Como ya se ha indicado con anterioridad, en atención al principio de proporcionalidad, y siempre que se den los requisitos para su aplicación, la Dirección de la Empresa podrá exceptuar el diferimiento de parte la retribución Variable.

7.7.1 Cláusula de diferimiento

Una parte sustancial del elemento de remuneración variable, con el máximo del 30%, se podrá diferir en un período de 3 años, adaptándose correctamente a la naturaleza de los negocios, sus riesgos y las actividades de los miembros del Colectivo Identificado.

En aplicación al principio de proporcionalidad, lo dispuesto en esta cláusula será de aplicación a los miembros del Colectivo Identificado que se determine.

Hasta un 30% de los objetivos podrá ser pagadero con un periodo de diferimiento de 3 años, respecto al ejercicio al que haga referencia el acuerdo adoptado, a razón de un 10% por cada uno de los 3 años. La percepción correspondiente a cada uno de dichos 3 años se corregirá de forma directamente proporcional al cumplimiento del objetivo presupuestario del resultado ordinario de la Entidad en cada uno de dichos 3 ejercicios, con el límite del 120%.

7.7.2 Condiciones particulares en supuestos de extinción o suspensión de la relación laboral.

En caso de que con anterioridad a la fecha de finalización del periodo de diferimiento se produjera la extinción o la suspensión de la relación laboral del profesional podrán ser también de aplicación las causas de exclusión establecidas en el apartado 7.8.1 (reducción de la remuneración), y que por tanto aplicarían durante el periodo del diferimiento.

En los casos en que la relación laboral se extinga por despido improcedente, fallecimiento, incapacidad permanente o en el caso de que el profesional pase a formar parte de otra empresa del Grupo, no se producirá ningún cambio en los derechos a la retribución variable diferida que tuviera el profesional, permaneciendo sus derechos en las mismas condiciones que si no hubiesen ocurrido ninguna de dichas circunstancias.

7.8 Requisitos del Colectivo Identificado para percibir la retribución variable

Tal y como se ha señalado anteriormente, la remuneración variable, incluida la parte diferida, se pagará siempre que su abono no comporte que la Empresa pueda entrar en causa de disolución, de acuerdo con la situación financiera de la Entidad en su conjunto, y en particular si el resultado consolidado del Grupo fuese positivo.

Sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual y laboral, la remuneración variable total se verá reducida cuando en virtud de lo descrito en los siguientes apartados sean de aplicación las cláusulas de reducción de la remuneración o de recuperación de retribuciones ya satisfechas.

7.8.1 Cláusula de reducción de la remuneración (“Malus”)

La retribución variable pendiente de abono, podrá reducirse hasta el cien por cien de la misma si, durante el periodo de consolidación, concurre alguna de las siguientes circunstancias:

- Si los resultados de la Entidad se hubieran revelado posteriormente como falsos, inexactos o equívocos con carácter material, y cuando la Entidad obtenga resultados negativos. Se entenderá que se produce este supuesto cuando la Entidad obtenga resultados financieros negativos (presente pérdidas) en un año. Para determinar si se han producido resultados financieros negativos, no se considerarán las posibles pérdidas obtenidas por operaciones singulares del año.

- Si el miembro del Colectivo hubiera sobrepasado materialmente los límites de riesgo, tanto financieros como de sostenibilidad, a que estuviera autorizado por la Entidad.
- Una actuación fraudulenta por parte del personal.
- Si el área de negocio en el que el beneficiario hubiera prestado sus servicios hubiera posteriormente generado pérdidas derivadas de operaciones realizadas en el período de vigencia del Programa a efectos de cómputo de los resultados, o si el riesgo de tales pérdidas pudiera razonablemente haber sido gestionado en dicho período.
- Si el beneficiario hubiera transgredido la buena fe y la lealtad a la que, en virtud de su relación laboral, el beneficiario está obligado para con la Entidad.
- Si el beneficiario hubiera incurrido en una gestión deficiente de su área de negocio, o hubiese influido de manera negativa en otra área operacional de la entidad o del grupo con ocasión de su actividad, que derive en un incumplimiento grave de las políticas de riesgos, vulneración de procesos internos o incumplimiento regulatorio.

Cualquier otra circunstancia relevante y de suficiente gravedad, incluyendo el supuesto en que el abono no resulte sostenible de acuerdo con la situación financiera de la Empresa en su conjunto.

7.8.2 Cláusula de recuperación de retribuciones ya satisfechas (“Clawback”)

La remuneración variable ya satisfecha, haya sido diferida o no, podrá ser objeto de recuperación, parcial o total, por parte de la Empresa.

En caso de que durante los tres años inmediatamente posteriores al cierre del ejercicio del que la referida remuneración proceda, se den alguna de las circunstancias que se describen a continuación, la Mútua podrá exigir a la persona perteneciente al colectivo identificado la devolución de la citada retribución variable o incluso compensar dicha devolución contra otras remuneraciones de cualquier naturaleza que éste tenga derecho a percibir:

- Cuando se ponga de manifiesto que la liquidación y abono de la Retribución Variable Anual se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada a posteriori.
- Cuando de forma manifiesta afloren riesgos, tanto financieros como de sostenibilidad, asumidos durante el periodo considerado u otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Entidad, que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados.
- Cuando se produzca la extinción del contrato de trabajo por despido disciplinario declarado procedente o el empleado cause baja voluntaria para ser contratado por un competidor directo de la Mútua
- Cuando el comportamiento del empleado revele una actuación en contra de los intereses de la Mútua o pueda perjudicar su imagen mediante acciones o comentarios que por cualquier medio de difusión puedan menoscabar la reputación de la entidad, sus servicios o empleados, cause daños a la Entidad, quebrante la confidencialidad de información privilegiada, documentos o datos a los que hubiera tenido acceso por razón de su empleo o cargo, o finalmente cuando constituya competencia desleal mediante actos de confusión o imitación, incluida la desviación de clientela.

La Dirección determinará las circunstancias que deben provocar la aplicación de esta cláusula y el porcentaje que debe ser devuelto a la Entidad, así como el procedimiento por el cual la empresa podrá reclamar la devolución proporcional del importe cobrado o incluso compensarlo contra otras remuneración que el individuo tenga derecho a percibir, así como la obligación por parte de éste de reintegrar a la Empresa parte o totalidad de su cuantía, se harán conforme lo establecido en Reglamento Individual.

Respecto de los dos apartados anteriores, se considerará condición imperativa y parte de los objetivos a cumplir para el percibo del variable anual o plurianual en cualquiera de sus modalidades, no incurrir en infracción laboral por falta grave o muy grave según el Convenio Colectivo aplicable, ni en un incumplimiento del Código de Conducta u otra normativa interna, en particular la relativa a riesgos, que le resulte de aplicación.

7.9 Medidas de la política retributiva para evitar los conflictos de intereses

La Empresa adoptará las medidas para evitar conflicto de intereses a la hora de definir la estructura de la organización y los posibles cambios que puedan producirse sobre la misma.

A estos efectos, la política retributiva cuenta con las siguientes características:

- Se impide la posibilidad de que se generen incentivos que puedan inducir a las personas competentes a anteponer sus intereses (o de la Empresa) a los de los clientes.
- Para la determinación de la remuneración variable se tiene en cuenta, junto a la evolución del negocio, criterios cualitativos que incentiven la actuación en beneficio del interés del cliente, como, por ejemplo, el cumplimiento de los requisitos regulatorios en materia de normas de conducta, el trato equitativo a los clientes o el grado de satisfacción de estos.
- El sistema retributivo es flexible de modo que la aplicación de la política permite la posibilidad de no abonar remuneración variable.
- La Dirección de Recursos Humanos diseña la política y prácticas de remuneración y encarga al departamento de cumplimiento Normativo el control de los potenciales riesgos que, en materia de normas de conducta y de conflictos de interés, puedan derivarse de los objetos comerciales establecidos por la entidad.

8. Política de previsión social

La Política Retributiva de Empresa incluye un sistema de previsión social complementario a la remuneración citada. Éste incluye unos compromisos por pensiones con los empleados y directivos del Grupo de la Mútua dels Enginyers para la cobertura de contingencias de jubilación, fallecimiento e incapacidad, que absorbe y sustituye, mejorando los previstos en el Convenio Colectivo.

Los compromisos por pensiones se instrumentan mediante el Plan de Previsión Social empresarial que el Grupo Mútua dels Enginyers tiene suscrito con una entidad de reconocido prestigio.

La Empresa determina las características de los compromisos por pensiones con los diferentes grupos profesionales de empleados y directivos, incluyendo el salario pensionable, atendiendo a la Retribución Fija de los profesionales y a su trayectoria en la Entidad. (Anexo 5)

9. Beneficios sociales

Forman parte de la Política Retributiva de los empleados y directivos de la Empresa los beneficios sociales que a continuación se detallan:

- Compensación-comedor, para el personal cuya jornada laboral se efectúa en horario partido, de acuerdo con el Convenio Colectivo aplicable.

- Prestaciones personales empleados, detalladas en el Reglamento de Prestaciones de la Mútua. (Anexo 6)
- Retribución Flexible. Existen en la Entidad esquemas de compensación flexible mediante los cuales los empleados y directivos pueden percibir parte de su retribución bruta mediante la entrega de determinados bienes y servicios.
- Plan Vital, el cuidado de la persona trabajadora en base a 4 enfoques: salud física, salud emocional, social y económica.

Mediante el Plan de Retribución Flexible, todos los empleados tendrán la oportunidad de incorporar a su paquete retributivo determinadas retribuciones en especie. Ello se hará sin incrementar la masa salarial, pues dichas retribuciones en especies se detraerán del salario fijo bruto anual y 35% incentivos.

El importe máximo que cada Empleado podrá solicitar que se destine al Plan no podrá superar el 30% de sus percepciones salariales. Al tratarse de un límite máximo, el empleado tendrá la libertad de no disponer del mismo en su totalidad.

La participación en el Plan no afectará al salario bruto anual a tener en cuenta para calcular revisiones salariales o posibles indemnizaciones.

Los empleados partícipes del Plan no verán disminuidas sus cotizaciones, ni, por tanto, las futuras prestaciones, como consecuencias de su participación en el Plan.

La participación del Empleado en el Plan se revisará anualmente, pudiendo modificar éste la composición de los elementos que constituyen el mismo, total o parcialmente, exceptuando los casos de elementos que impliquen un compromiso de duración superior a un año.

Los productos y servicios ofertados por la Empresa a través de este sistema retributivo, así como las condiciones generales para participar en el mismo y las condiciones particulares para cada producto y servicio, son objeto de desarrollo en la política interna aprobada por la Empresa a estos efectos.

La Empresa podrá revisar en cualquier momento estos Beneficios Sociales, suprimiendo algunos o incluyendo otros nuevos, con respeto a la normativa laboral y al convenio aplicable. (Anexo 7)