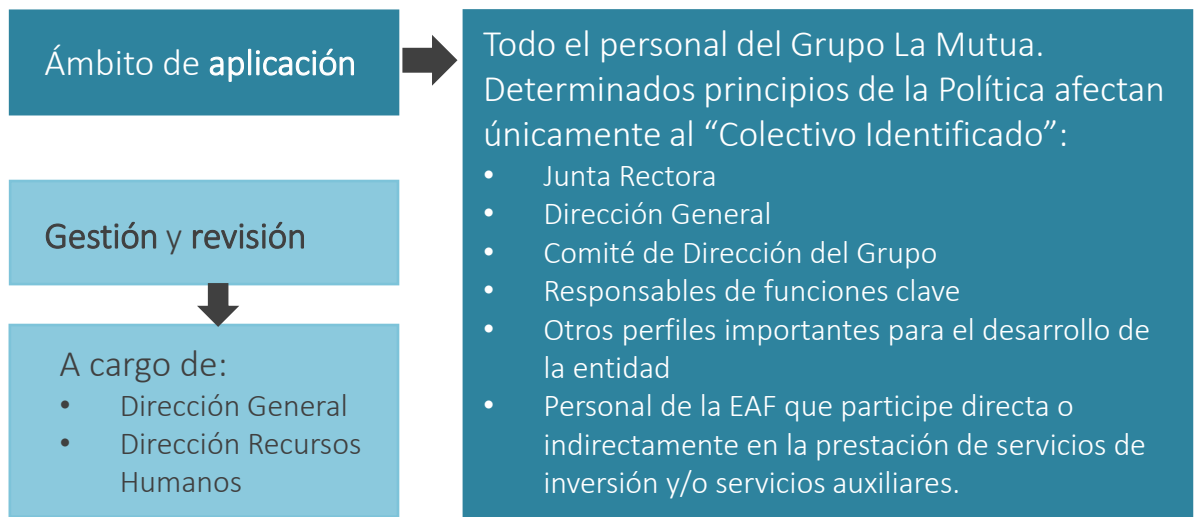


Política Retributiva

La Política Retributiva de La Mutua de los Ingenieros establece un esquema retributivo adecuado a la dedicación y responsabilidad asumidas por las personas empleadas. El objetivo es atraer y retener los perfiles más adecuados y contribuir a que la empresa pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco de su actividad, todo ello de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.



PRINCIPIOS GENERALES

La Política Retributiva de La Mutua de los Ingenieros está orientada a la **sostenibilidad** y el alineamiento de los intereses de la plantilla: **recompensa del rendimiento, buen gobierno y gestión prudente del riesgo**. Los principios de la Política son:

- ❖ Sencillez y transparencia
- ❖ Equidad interna
- ❖ Multiplicidad de elementos
- ❖ Recompensa
- ❖ Componentes variables
- ❖ Evaluación del desempeño
- ❖ Equilibrio entre la retribución fija y la variable
- ❖ Flexibilidad
- ❖ Supervisión y efectividad

Los principios de la Política para el “Colectivo Identificado” son:

- ❖ Cumplimiento de la normativa de remuneraciones
- ❖ Moderación
- ❖ Gestión prudente y eficaz de los riesgos
- ❖ Horizonte temporal para fijar la retribución
- ❖ Alineación con los intereses a largo plazo
- ❖ Remuneración variable asociada a resultados a largo plazo
- ❖ Extinción del contrato con pagos asociados al desempeño registrado durante toda la actividad

ELEMENTOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

Retribución total

Remuneración fija

Elemento básico por desempeño, experiencia, etc..

Remuneración variable

Pagos adicionales en función del cumplimiento de objetivos. Sus principios generales son:

- ❖ Flexibilidad.
- ❖ Carácter individual.
- ❖ Uso de métricas cualitativas y cuantitativas.
- ❖ La parte cualitativa no se abonará en caso de gestión deficiente.
- ❖ Ponderación distinta para cada objetivo.
- ❖ Exigencia de cumplimiento mínimo para cada objetivo.
- ❖ Objetivos comunicados anualmente.
- ❖ Sin carácter consolidable.
- ❖ Sin garantía de percepción de ningún importe.
- ❖ Posibilidad de pago a cuenta con límite del 35% del la variable total.

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

Previsión social

Cobertura de contingencias de jubilación, fallecimiento o incapacidad.

Beneficios sociales

Compensación comedor, prestaciones personales y retribución flexible.