

POLÍTICA D'APTITUD I HONORABILITAT

Novembre 2025



Contingut

Contingut	1
Control de canvis	2
1. Preàmbul	4
2. Objectius de la política	4
3. Conceptes generals	4
3.1 Definició d'aptitud i honorabilitat:	4
4. Persones afectes	5
4.1 Membres de la Junta Rectora i Comitè de Direcció	5
4.2 Responsables de funcions fonamentals	5
4.3 Responsables d'altres funcions crítiques	5
4.4 Directors tècnics o de distribució de les corredories	5
4.5 Persones que participen en la distribució	5
4.6 Altres persones	6
5. Requisits d'aptitud i honorabilitat	6
5.1 Aptitud	6
5.2 Honorabilitat	6
6. Assignació de responsabilitats	7
7. Processos i procediments vinculats	8

Control de canvis

Versió	Data	Comentaris
Inicial	25.09.2014	Nova política
1	26.01.2017	Adaptació al nou organigrama gener 2017. Eliminació dels membres de la Comissió de Control com a persones afectes (els tria l'Assemblea General). Restricció en comunicar l'aptitud i l'honorabilitat dels membres de la Junta Rectora, Direcció General i els responsables de les 4 funcions fonamentals previstes per a Solvència II
2	30.11.2017	Política a la disposició de l'organització qui pot denunciar riscos manifestats per decisions dels càrrecs Definició de càrrecs del comitè de direcció Extracció del detall de procediment
3	27.11.2018	Incorporació del responsable de distribució a l'apartat de <i>Persones afectes/Responsables d'altres funcions crítiques</i>
4	26.11.2020	Adaptació de política a RDL 3/2020 llibre segon sobre distribució d'assegurances – Incorporació d'empreses del grup afectes – Ampliació de persones afectes, relacionades amb tasques de distribució Requisits honorabilitat comercial i professional i de coneixements i aptitud també aplicable a agents exclusius i col·laboradors externs
5	25.11.2021	4.6 <i>Persones afectes/Altres persones</i> Incorporació de persones emprades pel proveïdor de serveis per realitzar una funció crítica externalitzada
6	30.11.2023	4.3 <i>Persones afectes/ Responsables d'altres funcions crítiques</i> - responsable de sistema d'informació interna (canal denúncies) - responsable de seguretat de la informació - representant de l'entitat per a les funcions encomanades a les comissions de control als fons de pensions
7	28.11.2024	Actualització denominació corredoria Kaliet
8	27.11.2025	4.1 <i>Membres de la Junta Rectora i Comitè de Direcció</i>

- Actualització càrrecs comitè de direcció

4.3 Responsables d'altres funcions crítiques

- Incorporació com a persona afecta d'aquella que ocupi el càrrec de Responsable funció de govern de la dada

1. Preàmbul

Aquest document estableix el model de la política d'APTITUD I HONORABILITAT:

El Grup Mútua vetllarà perquè totes les persones que dirigeixin de manera efectiva la mutualitat i les corredories d'assegurances, exerceixin funcions fonamentals, crítiques o participin en activitats de distribució compleixin en tot moment la política d'Aptitud i Honorabilitat.

2. Objectius de la política

L'objectiu de la Política d'Aptitud i Honorabilitat és assegurar que totes les persones que es defineixen com a afectes en aquesta política, en les funcions definides anteriorment, compleixen els requisits establerts en matèria d'Aptitud i Honorabilitat definits aquí.

La consecució d'aquest objectiu requereix avaluar el nivell de compliment de les exigències d'aptitud i els requisits d'honorabilitat dels membres subjectes al seu compliment, així com establir els mecanismes necessaris de detecció d'inadequacions.

Per això caldrà definir els punts següents:

1. Concepte general d'aptitud i honorabilitat
2. Les persones afectes
3. Requisits d'aptitud i honorabilitat
4. Els processos vinculats

La política estarà disponible per a tota l'organització al Manual laboral o a la intranet .

Qualsevol empleat podrà informar Auditoria Interna o Direcció General, quan, sota el seu criteri, entengui que:

- a) es produeix un incompliment de la present política
- b) alguna de les persones afectes, amb les seves decisions o accions, facilita o implica
 - incompliment normatiu
 - delictes financers
 - posi en perill la gestió sana i prudent de l'entitat

3. Conceptes generals

3.1 Definició d'aptitud i honorabilitat:

Els requisits d'Aptitud i Honorabilitat de les persones afectes hauran de permetre que els següents requisits siguin adequats als càrrecs exercits per aquestes persones:

- a) les qualificacions professionals, competència i experiència siguin les adequades per fer possible una gestió sana i prudent, o bé siguin suficients i adequades per exercir les funcions fonamentals, crítiques o per participar en activitats de distribució (aptitud); i
- b) Les persones siguin de bona reputació i integritat (honorabilitat).

Aquesta política, per tant, anirà encaminada a establir els criteris d'aptitud i honorabilitat que han de tenir les persones afectades del Grup.

Així mateix, la política haurà de ser coneguda per l'organització.

4. Persones afectes

Hauran de complir els requisits d'Aptitud i Honorabilitat:

- Els membres de la Junta Rectora i del Comitè de Direcció de la mutualitat
- Els responsables de les funcions fonamentals d'acord amb la normativa de Solvència II
- Els responsables d'altres funcions crítiques determinades per la Mútua
- Els directors tècnics o directors de distribució de les corredories d'assegurances
- Les persones que participin en la distribució d'assegurances de la mutualitat i les corredories en l'àmbit comercial i d'assessorament.
- Les persones que participin en la gestió i la tramitació de sinistres
- Altres persones

4.1 Membres de la Junta Rectora i Comitè de Direcció

- Junta Rectora
- Direcció General
- Comitè de Direcció:
 - Direcció de Negoci i Estratègia Comercial
 - Direcció Tècnica i Estalvi
 - Direcció Financera
 - Direcció d'Estratègia tecnològica, innovació, processos i dades
 - Direcció Jurídica

4.2 Responsables de funcions fonamentals

- Responsable de la funció de gestió de riscos
- Responsable de la funció de verificació de compliment normatiu
- Responsable de la funció d'auditoria interna
- Responsable de la funció actuarial

4.3 Responsables d'altres funcions crítiques

- Responsable de la Funció de distribució
- Responsable de la gestió i la tramitació d'expedients de recerca del sistema d'informació intern (canal de denúncies)
- Responsable de seguretat de la informació
- Responsable funció de govern de la dada
- Representant de l'entitat per exercir les funcions encomanades a les comissions de control dels fons de pensions, quan per la normativa d'aplicació el fons no requereixi constituir-la

4.4 Directors tècnics o de distribució de les corredories

- Director tècnic o de distribució de Serpreco correduría de seguros, SA
- Director tècnic o de distribució de Kaliet correduría de seguros SL

4.5 Persones que participen en la distribució

- Mutualitat: assessors en previsió social, personal d'atenció al client, assessors d'estalvi i inversions, així com el personal assignat a demarcacions i delegacions.
- Serpreco corredoria d'assegurances SA: Assessors i responsables de particulars i de la divisió d'empreses i col·lectius, així com el personal assignat a delegacions i responsables i assessors del departament Inspirit (joves)

- Kaliet correduria de seguros SL: El personal que realitzi, almenys en part, gestió comercial o atenció al client
- Responsables o tramitadors de sinistres de la mutualitat
- Responsables o tramitadors de sinistres de les corredories d'assegurances.

4.6 Altres persones

- Persones emprades pel proveïdor de serveis per realitzar una funció fonamental o crítica externalitzada
- Agents exclusius de la mutualitat, si n'hi hagués.
- Col·laboradors externs de les corredories, que realitzin tasques de distribució

5. Requisits d'aptitud i honorabilitat

Tot seguit es desenvolupen els requisits de la present política.

5.1 Aptitud

El requisit d' **Aptitud** fa referència a la competència i experiència de les persones que ocupen els llocs de presa de decisions o desenvolupen funcions fonamentals, crítiques o participen d'alguna manera en la distribució i exigeix que tota persona designada pel Grup tingui les qualificacions professionals necessàries, competència i experiència per fer possible una gestió sana i prudent en la presa de decisions i un correcte desenvolupament de les seves funcions en els altres casos.

Els membres de la Junta Rectora hauran de tenir de forma col·lectiva, qualificació, experiència i coneixements apropiats almenys sobre:

- Gestió professional d'una entitat
- Normes i regulacions aplicables a les entitats asseguradores;
- Productes de serveis i mercats d'assegurances;
- Coneixements financers i actuàrials en relació a inversions, mercats financers i reassegurança;
- Organització administrativa, control intern i compliment normatiu, tecnologia de la informació i gestió de riscos.
- Comptabilitat i comptes financers.

A la resta de persones afectes, la formació, experiència i reciclatge haurà d'estar d'acord al lloc que desenvolupi i alineat amb la responsabilitat que ocupi, així també, caldrà que aquestes persones actualitzin els seus coneixements d'acord amb la normativa vigent a cada moment, per poder desenvolupar la seva funció amb total normalitat.

5.2 Honorabilitat

El requisit d' **honorabilitat** exigeix que tota persona designada faci prova de bona reputació i integritat.

El requisit d'honorabilitat es defineix en sentit negatiu, així s'entendrà que no compleix aquests requisits i, per tant, no es consideraran íntegres les persones que:

- Tinguin antecedents penals, o hagin estat inhabilitades per exercir càrrec públic, o d'administració o direcció d'entitats financeres, asseguradores o de mediació d'assegurances i reassegurances, o inhabilitació conforme a la Llei 22/2003, de 9 de juliol, Concursal.

- Han estat sancionades administrativament per incompliment de normes reguladores d'entitats asseguradores o altres entitats financeres, normes reguladores dels mercats de valors o d'instruments de pagament, o qualsevol norma reguladora de serveis financers;
- Sigueu objecte de recerca en curs rellevant i fundada en l'àmbit penal i/o administratiu

Per a l'honorabilitat comercial i professional s'entendrà com

- La trajectòria al càrrec:
 - o Raons de cessament o extinció de relacions professionals anteriors.
 - o Historial de solvència.
 - o Compliment de les obligacions.
 - o Actuació professional.
- Condemna per comissió de delictes o faltes.
- Existència d'investigacions rellevants i fundades a l'àmbit penal i administratiu.
- Coneixements i experiència adequats: (Formació i Perfil adequat i persones a càrrec).
- Ser personal qualificat, en el sentit de detecció i adopció de mesures adequades per evitar els conflictes d'interès

6. Assignació de responsabilitats

Responsables de la política		
1a línia	Secretaria	Implantació de la política al Grup i assegurament del compliment.
2a línia Mutualitat	Funció de verificació de compliment Responsable de la funció de distribució	Desenvolupament i seguiment de la implantació de la política.
2a Línia corredories	Directors tècnics o de distribució	Desenvolupament i seguiment de la implantació de la política

7. Processos i procediments vinculats

Llistat de processos i procediments	
Nom	Descripció
Implementació	Procediment d'emplenament del qüestionari d'Aptitud i Honorabilitat (Annex I)
Manteniment	Procediment de manteniment del registre de persones afectes (Annex II) i les seves incidències
Comunicació al supervisor	Procediment de comunicació al supervisor en què es determinen les persones afectades
Remoció del càrrec	Descripció de les causes que motiven la remoció del càrrec i les seves implicacions