

POLÍTICA RETRIBUTIVA

Novembre 2025



Contingut

Contingut	1
Control de canvis	3
1. Introducció	4
2. Disposicions generals	6
2.1 Normativa aplicable	6
2.2 Objectius	7
2.3 Àmbit d'aplicació	8
2.4 Gestió i revisió. Òrgans responsables de la política retributiva.	8
2.5 Aprovació i entrada en vigor	9
2.6 Comunicació interna	9
3. Principis generals	10
3.1 Aplicació del principi de proporcionalitat	11
4. Política de retribució del col·lectiu identificat	12
4.1 Junta Rectora	12
4.2 Comitè de direcció i resta d'empleats que incideixen de manera significativa al perfil de risc de l'entitat	13
5. Elements de la política retributiva	13
6. Política de retribució fixa anual	14
7. Política de retribució variable	14
7.1 Principis de la retribució variable al Grup Mútua dels Enginyers	14
7.2 Definició dels elements de la Retribució Variable	16
7.3 Fixació d'objectius	17
7.4 Valoració final de la retribució Variable	18
7.5 Procediment d'abonament de la Retribució Variable	18
7.6 Ajustaments de la retribució Variable amb altres situacions	19
7.7 Procediment d'abonament diferit de la Retribució Variable	19
7.8 Requisits del Col·lectiu Identificat per percebre la retribució variable	20
7.9 Mesures de la política retributiva per evitar els conflictes d'interessos	22
8. Política de previsió social	22
9. Beneficis socials	22

10.	Annexos	24
10.1	Annex 1	24
10.2	Annex 2	24
10.3	Annex 3	25
10.4	Annex 4	25
10.5	Annex 5	26
10.6	Annex 6	26
10.7	Annex 7	26

Control de canvis

Versió	Data	Comentaris
Inicial	29.09.2016	Nova política
1	26.01.2017	Adaptació del col·lectiu identificat a la nova estructura organitzativa Aclariment que la retribució dels membres de la Junta Rectora és sobre la base de dietes
2	27.11.2018	Modificació de l'òrgan de control i supervisió Inclusió d'aspectes que emanen de la normativa de distribució: - <i>Introducció</i> - <i>Normativa aplicable</i> <i>Annex 2 Col·lectiu identificat</i>
3	28.11.2019	Modificació de denominació social de Mutualitat dels Enginyers i Mutuavalors EAF
4	26.11.2020	Adaptació a la normativa MIFID II, que afecta a Mutuavalors Incorporació de Calzado, Ariet y Asociados, Corredoria de Seguros SL Adaptació dels continguts de la política a la nova normativa aplicable per a entitats gestores de fons de pensions (IORP-II, <i>Institutions for occupational retirement provision</i>)
5	24.11.2022	Adaptació a les exigències normatives en matèria de sostenibilitat recollides tant al reglament de divulgació (SFDR, per les sigles en anglès) com al reglament delegat que modifica Solvència II <i>Composició Annex 2 Col·lectiu identificat</i>
6	28.11.2024	Modificacions conceptuals 9. Beneficis Socials. Incorporació del pla vital Tolerància zero amb incompliment de codi ètic <i>Composició Annex 1 Societats que componen el Grup</i> <i>Composició Annex 2 Col·lectiu identificat</i>
7	27/11/25	<i>2.1 Normativa aplicable</i> . Actualització <i>Annex 2 Col·lectiu identificat</i> . Actualització de composició (nom i càrrec nou departament tecnològic)

1. Introducció

La Mutualitat dels Enginyers MPS (d'ara endavant La Mútua o l'Empresa), com a mutualitat de previsió social i gestora de fons de pensions, està sotmesa a la supervisió i control de la Direcció General d'Assegurances i Fons de Pensions. Per aquest motiu, i d'acord amb l'ordenament jurídic actual en matèria d'assegurances, cal establir la regulació dels aspectes retributius i d'idoneïtat a l'empresa.

Conforme a la normativa a les entitats d'assegurances i reassegurances s'ha de complir amb uns determinats requisits, entre ells l'exigència legal d'establir una política escrita de remuneració en aplicació als requeriments exposats a l'article 65.2 de la Llei 20/2015, de 14 de juliol, d'ordenació i supervisió i solvència de les entitats asseguradores i la solvència de les entitats asseguradores i reasseguradores (la LOSSEAR), i el seu desenvolupament reglamentari per l'article 44 del Reial decret 1060/2015, de 20 de novembre.

Aquesta norma, juntament amb l'article 258, apartat (l) del Reglament Delegat (UE) 2015/35, completen la Directiva de Solvència II (article 41.3 de Directiva 2009/138/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 25 de novembre de 2009, sobre l'assegurança de vida, l'accés a l'activitat d'assegurança i de reassegurança i el seu exercici -Solvència II-), reafirmant que totes les empreses d'assegurances i reassegurances adoptaran una política escrita de remuneració els principis de les quals es troben reflectits a l'article 275 del mateix Reglament Delegat 2015/35.

Aquests principis recollits a l'article 275 inclouen la modificació introduïda pel Reglament Delegat (UE) 2021/1256, per la qual, entre altres aspectes, s'ha d'informar a la política sobre la integració dels riscos de sostenibilitat en el sistema de gestió de riscos.

Als efectes d'alinear el sistema retributiu de l'Empresa amb els requisits de solvència exigits, la Mútua ha desenvolupat aquest document, al qual s'adhereixen la resta d'empreses del Grup, i que forma part de les polítiques escrites del Sistema de Govern de l'entitat en conjunt. S'hi identifiquen, entre altres aspectes, els principis generals que regeixen la Política Retributiva, així com els objectius que persegueix, i la descripció dels principals elements que constitueixen la retribució de la plantilla en general, amb especial referència a les persones incloses en cada moment en el col·lectiu amb incidència en el perfil de risc, "Col·lectiu Identificat".

En línia amb les modificacions esdevingudes en Solvència II en matèria de sostenibilitat, la Mútua, com a gestora de fons de pensions, i d'acord amb l'article 5 del Reglament (UE) 2019/2088 (SFDR, per les sigles en anglès), té l'obligació de recollir en la seva política de remuneració informació sobre la coherència d'aquesta política amb la integració dels riscos de sostenibilitat i informar a la seva pàgina web. Pel que fa a l'activitat de l'EAF del Grup (d'ara endavant, "Mutuavalors"), mentre que el seu objecte és la prestació de serveis d'inversió i/o auxiliars, també s'han tingut en consideració les Directrius de l'Autoritat Europea de Valors i Mercats (ESMA) d'acord amb els criteris i la Comissió Nacional del Mercat de Valors.

La política també està enfocada a donar compliment a la normativa de distribució i mediació d'assegurances, especialment pel que fa a possibles conflictes d'interès entre la retribució dels empleats dedicats a la venda d'assegurances i els clients del grup.

Així mateix, aquesta política recull els preceptes establerts a la legislació de plans i fons de pensions, d'acord amb la normativa, els objectius dels fons de pensions i els interessos a llarg termini dels participants i beneficiaris dels plans de pensions gestionats, incloent-hi mesures destinades a evitar conflictes d'interès.

Finalment, la política també recull el que estableix el Reglament (UE) 2019/2088 del Parlament Europeu i del Consell de 27 de novembre de 2019 sobre la divulgació d'informació relativa a la sostenibilitat en el sector dels serveis financers, fomentant una gestió sòlida i eficaç del risc en

relació amb els riscos de sostenibilitat, sense encoratjar l'assumpció de riscos excessius i vinculada al rendiment ajustat al risc.

A continuació, es detalla el contingut de la política de remuneracions per al Grup de les Empreses de La Mútua, com a marc de referència per a la gestió retributiva dels empleats i directius, compatible amb una gestió adequada i eficaç dels riscos, d'acord amb l'estratègia comercial, els valors i els interessos del Grup en conjunt (Annex 1).

2. Disposicions generals

2.1 Normativa aplicable

Aquesta política està adaptada a la normativa i els reglaments d'aplicació actualment en vigor i relatius a l'àmbit regulatori de la remuneració i governança en entitats d'assegurances i reassegurances i empreses de serveis d'inversió:

- Llei 20/2015, del 14 juliol, d'Ordenació, Supervisió i Solvència d'Entitats Asseguradores i Reasseguradores.
- Reglament Delegat (UE) 2015/35 de la Comissió, de 10 d'octubre del 2014, pel qual es completa la Directiva 2009/138/CE del Parlament Europeu i del Consell sobre l'accés a l'activitat d'assegurança i de reassegurança i el seu exercici (Solvència II).
- Reglament Delegat (UE) 2021/1256 de la Comissió de 21 d'abril de 2021 pel qual es modifica el Reglament Delegat (UE) 2015/35 pel que fa a la integració dels riscos de sostenibilitat a la governança de les empreses d'assegurances i reassegurances.
- Reial decret llei 3/2020, de 4 de febrer, de mesures urgents pel qual s'incorporen a l'ordenament jurídic espanyol diverses directives de la Unió Europea en l'àmbit de la contractació pública a determinats sectors; d'assegurances privades; de plans i fons de pensions; de l'àmbit tributari i de litigis fiscals.
- Directiva 2014/65/EU del Parlament Europeu i del Consell, de 15 de maig de 2014, relativa als mercats d'instruments financers i per la qual es modifiquen la Directiva 2002/92/CE i la Directiva 2011/61/UE (" **MiFID II** ").
- Directiva (EU) 2019/2034, de supervisió prudencial de les empreses de serveis d'inversió (" **IFD** ").
- Reglament (UE) 2019/2033 relatiu als requisits prudencials de les empreses de serveis d'inversió (" **IFR** ").
- Reglament (UE) 2019/2088 del Parlament Europeu i del Consell de 27 de novembre de 2019 sobre la divulgació d'informació relativa a la sostenibilitat al sector dels serveis financers (SFDR, per les sigles en anglès).
- Llei 6/2023, de 17 de març, dels mercats de valors i dels serveis d'inversió (d'ara endavant, "**LMVSI**").
- Reial decret 813/2023, de 8 de novembre, sobre el règim jurídic de les empreses de serveis d'inversió i de les altres entitats que presten serveis d'inversió.
- Reglament Delegat (UE) 2017/565 de la Comissió, de 25 d'abril de 2016, pel qual es completa la Directiva 2014/65/UE del Parlament Europeu i del Consell quant als requisits organitzatius i les condicions de funcionament de les empreses de serveis d'inversió (" **Reglament Delegat MiFID II** ").
- Reial Decret 1060/2015, de 20 de novembre, d'ordenació, supervisió i solvència de les entitats asseguradores i reasseguradores.
- Directrius ESMA polítiques i pràctiques de remuneració (Mifid) (03.06.2013).
- Conveni col·lectiu general d'àmbit estatal per al sector d'entitats d'assegurances, reassegurances i mútues d'accidents de treball i Estatut dels treballadors.
- Estatuts de la Mutualitat dels Enginyers MPS.
- Reglament delegat (UE) 2017/2358 de la Comissió, de 21 de setembre 2017, pel qual es completa la Directiva (UE) 2016/97 del Parlament Europeu i del Consell pel que fa als requisits de control i governança dels productes aplicables a les empreses d'assegurances i als distribuïdors d'assegurances.
- Reial Decret Legislatiu 1/2002, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de regulació dels plans i fons de pensions.

2.2 Objectius

De conformitat amb la normativa vigent, les companyies asseguradores han de comptar amb un sistema eficaç de governança que garanteixi una gestió sana i prudent de l'activitat. Aquest sistema comprèn, com a mínim, una estructura organitzativa transparent i apropiada, amb una clara distribució i una separació de funcions adequada, i un sistema eficaç per garantir la transmissió de la informació.

Així mateix, la mateixa normativa fa esment de la necessitat que les polítiques i les pràctiques de remuneració de la companyia no han de fomentar l'assumpció de riscos que puguin anar en contra d'una gestió de riscos eficaç, tant des d'una perspectiva de riscos financers com de riscos de sostenibilitat ¹. Per tant, cal establir requisits sobre les remuneracions, a efectes d'una gestió prudent i adequada de l'activitat i a fi d'evitar mecanismes de remuneració que fomentin l'assumpció excessiva d'aquests riscos.

L'objectiu principal de la present política és, precisament, establir les bases retributives establint els procediments adequats per garantir que el sistema de remuneració, especialment per a les persones que dirigeixin de manera efectiva l'Entitat o exerceixin les funcions o altres llocs crítics d'aquesta o prestin serveis d'inversió o auxiliars a clients. De manera que s'estableixin, s'apliquin i es mantinguin d'acord amb l'estratègia comercial i de gestió de risc de l'empresa, el perfil de risc, els objectius, les pràctiques de gestió de riscos i els interessos a llarg termini de l'entitat en conjunt, fomentant una gestió de riscos adequada i d'acord amb els límits de tolerància establerts a l'empresa i al seu grup. Entre els riscos a considerar no només s'hi inclouran els riscos financers sinó també riscos extra financers i, particularment, el risc de sostenibilitat.

Com a conseqüència de l'anterior, el desenvolupament pràctic de la Política s'ha dissenyat tenint en compte els objectius següents:

- Declarar i fer transparents els principis sobre els quals es construeix el plantejament retributiu de l'empresa i els seus diferents elements;
- Prevenir una excessiva assumpció de riscos;
- Enfortir la consistència de la retribució amb una efectiva, adequada i eficaç gestió del Risc i la sostenibilitat;
- Prevenir els possibles conflictes d'interessos que es puguin plantejar com a conseqüència dels sistemes de retribució;
- Motivar i reforçar la consecució dels resultats -objectius estratègics- de l'empresa;
- Assegurar que els sistemes de remuneració de l'Empresa i la seva aplicació compleixen la normativa i la regulació aplicables;
- Prevenir qualsevol mena de discriminació directa o indirecta per raó de sexe; i
- Informar els empleats, mutualistes i tercers interessats sobre el propòsit i el compromís de l'Empresa d'alinejar la política retributiva amb el marc normatiu vigent, així com de les mesures concretes que es posen en marxa per assegurar aquest alineament.

En resum, la Política de Remuneracions de la Mútua persegueix establir un esquema retributiu adequat a la dedicació i responsabilitat assumides per les persones a les quals resulti d'aplicació, a fi d'una banda, atraure i retenir els perfils més adequats i de l'altra, contribuir que l'Empresa pugui complir els seus objectius estratègics dins del marc en què desenvolupa la seva activitat, tot això de conformitat amb el que s'estableix en la legislació vigent.

¹El risc de sostenibilitat es defineix com tota aquella condició o esdeveniment derivat de factors ambientals, socials o de govern corporatiu (factors ASG) que, si es produís, podrien causar un impacte negatiu material en el valor d'una inversió.

2.3 Àmbit d'aplicació

Aquesta Política de Remuneracions és aplicable a tot el personal del Grup de les Empreses de Mútua dels Enginyers, sens perjudici que determinats principis siguin aplicables únicament a l'anomenat "Col·lectiu Identificado", aquelles persones que dirigeixen efectivament l'Entitat, exerceixen funcions fonamentals o llocs crítics les activitats professionals dels quals incideixen de manera important en el perfil de risc de la gestió.

A aquests efectes, llevat que es demostrï que no tenen un impacte significatiu en el perfil de risc de l'Empresa, quedaran vinculats al denominat "Col·lectiu Identificado":

- 1) Els membres de la Junta Rectora.
- 2) La Direcció General.
- 3) Els membres del Comitè de Direcció del Grup.
- 4) Els responsables de funcions clau de l'empresa, com ara gestió de riscos, funcions de control, compliment normatiu, auditoria interna i actuarial.
- 5) Aquelles altres persones que ocupin altres llocs crítics o importants per al desenvolupament diari de l'activitat del Grup o que puguin exercir influència significativa en el perfil de risc de l'Empresa o dels fons de pensions gestionats;
- 6) Personal de l'EAF que participi directament o indirectament en la prestació de serveis d'inversió i/o serveis auxiliars.

L'enumeració anterior no és limitativa ja que, en qualsevol cas, es considerarà "personal identificat", a qualsevol empleat que les seves responsabilitats estiguin vinculades al perfil de risc de l'empresa i que per tant hi pugui influir en el mateix.

La Direcció de la Mútua, amb la supervisió de la Junta Rectora, identificarà anualment les persones que integren el Col·lectiu Identificat que, alhora, seran convenientment informats de tal circumstància. Per fer-ho, confeccionarà un llistat que tindrà en compte el tipus d'activitat que en cada moment desenvolupin els empleats, així com les àrees on prestin els seus serveis, actualitzant-lo d'acord amb el grau d'exposició més gran o menor al risc que suposi.

L'empresa tindrà actualitzat en tot moment el llistat del col·lectiu identificat, d'acord amb els criteris establerts en aquesta política (annex 2).

2.4 Gestió i revisió. Òrgans responsables de la política retributiva.

El model de retribució del Grup de la Mútua està integrat a l'estratègia empresarial ja que es tracta d'un element que ha de ser gestionat globalment i a tots els nivells de l'estructura organitzativa. Per tant, la política retributiva, perquè sigui eficaç, ha de formar part de la gestió integral dels recursos humans i de la pròpia direcció de l'organització.

Amb l'objectiu d'assegurar el compliment dels requeriments normatius i la implantació de la política de retribucions, l'òrgan responsable en conjunt serà la Direcció de l'Empresa, en compliment de la legislació vigent i de les instruccions emanades de la Junta Rectora. D'acord amb el 22 dels Estatuts Socials, la Junta Rectora delegarà a la Direcció General les facultats de gestió i administració que consideri convenientes, entre ells els procediments i mesures de control intern i de bon govern corporatiu de la Mútua, de conformitat amb les directrius fixades per la pròpia junta rectora. (Annex 3)

D'acord amb el principi de proporcionalitat, s'ha considerat no disposar d'un Comitè de Remuneracions, com a suport a la supervisió de la configuració de la política i les pràctiques de remuneració a causa de la dimensió de l'entitat, l'organització i la senzilla estructura interna de l'Empresa (que inclourà tant riscos financers com no financers i, en particular, el risc de sostenibilitat).

D'aquesta manera, la Direcció de l'entitat assumirà les funcions relatives a les decisions en matèria de remuneracions, incloses les que tinguin repercussions per al risc i la gestió de riscos i sostenibilitat de l'Empresa. Serà qui fixi els principis generals de la política, i n'estableixi els components fonamentals de la mateixa per a la generalitat dels empleats i directius de l'Empresa, tot d'acord amb les instruccions d'aquesta Política.

La Direcció de Recursos Humans s'encarregarà de la funció de revisió de la Política Retributiva adaptant-ne el contingut a la normativa aplicable a cada moment a les empreses d'assegurances. El contingut de la política haurà d'estar permanentment actualitzat i haurà de ser d'acord amb la pràctica real.

Aquesta política té una durada indeterminada, si bé s'ha de revisar, com a mínim, una vegada a l'any.

Amb caràcter addicional, i de manera independent, Auditoria Interna col·laborarà amb Direcció en el control d'observança de les polítiques i els procediments relacionats amb el sistema retributiu del personal. Amb aquesta finalitat, la política retributiva serà objecte, almenys una vegada a l'any, d'una avaluació i anàlisi intern, a fi de verificar si es compleixen les pautes i els procediments de remuneració adoptats. En concret, Auditoria Interna confirmarà l'existència de la política i durà a terme les comprovacions següents:

- a. Que hi hagi política retributiva, i que aquesta està aprovada formalment per la Junta Rectora.
- b. Que la política retributiva aprovada per l'empresa té en compte els principis següents:
 - Comunicació interna.
 - Equitat.
 - Fixació dels conceptes retributius que cal tenir en compte per determinar la quantia final de la remuneració.
 - Comprovar que la política retributiva s'estableix de manera que no s'adopten estratègies que excedeixin els nivells de risc apropiats per a l'Empresa, tant des del punt de vista financer com de sostenibilitat.

2.5 Aprovació i entrada en vigor

Aquesta Política serà aprovada per la Junta Rectora, i entrarà en vigor des del dia de la seva aprovació.

L'aplicació d'aquesta Política estarà subjecta, en tot cas, a les modificacions, d'acord amb la legislació vigent en cada moment o la interpretació que en faci la mateixa Empresa o estimi procedent d'incloure.

Les modificacions introduïdes per aquesta política són aplicables a les remuneracions meritades a partir de la data d'aprovació d'aquesta política.

2.6 Comunicació interna

La política retributiva de l'empresa ha de ser clara i comprensible per a tots els membres de l'organització, per evitar males interpretacions i expectatives errònies. En conseqüència, a més de la comunicació al treballador, a títol particular, de la composició del seu paquet retributiu, individualitzat i personalitzat, que es realitzarà de manera anual, es transmetrà a tota la plantilla el model retributiu de manera precisa i global, estant aquest document i les seves revisions/actualitzacions accessibles i a disposició de la plantilla.

Sense perjudici d'això i per tal de garantir la transparència en matèria retributiva informant totes les persones afectades en aquesta causa, inclosos els mutualistes en la seva condició de socis de la Mútua, s'acorda la difusió pública de la informació continguda a la memòria anual a través de la pàgina web corporativa de l'Empresa, www.mutua-enginyers.com. (Annex 4)

Per tant, i com s'ha comentat anteriorment al punt 2.4, una vegada realitzada la revisió periòdica d'aquesta política, principalment anual, o inferior en el cas que es donessin circumstàncies especials que aconsellin efectuar aquesta revisió en un període inferior, i una vegada aprovada per la Junta Rectora, s'integrarà aquesta informació tant a la memòria de comptes anuals com a l'informe Anual de Govern Corporatiu.

3. Principis generals

La Política Retributiva del Grup d'Empreses de la Mútua dels Enginyers està orientada a la sostenibilitat, buscant a més l'alineament dels interessos dels empleats, focalitzats en la recompensa del rendiment, el bon govern i una gestió prudent del risc, de manera que sigui raonable amb la mida de l'Entitat i la seva situació econòmica.

Els principis en què es basa la política i les pràctiques de remuneració del Grup a nivell global són:

- Senzillesa i Transparència: les normes per a la gestió retributiva seran explícites, conegudes pels empleats i directius i estaran redactades de manera clara i concisa, simplificant al màxim tant la descripció de les mateixes com els mètodes de càlcul i les condicions aplicables per a la seva consecució.
- Equitat interna: Tant la Política com els imports retributius corresponents es definiran en funció del contingut dels llocs ocupats. Es tindrà en compte el grup professional (administratiu, tècnic, gestor, directiu), procurant un tractament homogeni per a aquells llocs de contingut assimilable, i diferenciat alhora d'altres llocs de característiques diferents, atenent a més el grau d'importància relativa dels llocs per a l'Entitat. Tot això sense perjudici de l'avaluació de l'exercici, experiència, formació i del nivell de responsabilitat, que pot determinar diferències en llocs semblants.
- Multiplicitat d'elements: la configuració del paquet retributiu estarà integrada per un conjunt d'instruments que, tant en el contingut (dinerària i no dinerària), horitzó temporal (curt, mitjà i llarg termini) i seguretat (fixa i variable), permetin ajustar la retribució a les necessitats tant de l'empresa com dels seus empleats i directius.
- Recompensa: la Política Retributiva tindrà com a objectiu maximitzar l'exercici dels professionals de l'Entitat, recompensant sobre la base de la seva contribució de cara als objectius de l'empresa a curt, mitjà i llarg termini. Així mateix, es valorarà la qualitat, la dedicació, la trajectòria, el nivell de responsabilitat, el coneixement del negoci i el seu compromís amb aquesta Entitat.
- Components variables: tenint en compte la posició dels empleats i directius i el seu impacte i grau d'influència sobre els resultats de l'Entitat, l'import de la seva retribució podrà tenir un component variable, vinculat a l'exercici i als resultats obtinguts.
- Avaluació de l'exercici: l'avaluació exhaustiva de l'acompliment individual, combinat amb una comunicació efectiva, assegura l'existència d'una connexió directa entre la consecució dels objectius empresarials i la remuneració individual. L'avaluació de l'exercici tindrà en compte, als efectes de fixar-ne la remuneració, tant criteris quantitatius com qualitatius i de compliment normatiu.
- Equilibri entre la retribució fixa i la retribució variable: Per tal de minimitzar els estímuls per a una assumpció excessiva dels riscos, tant financers com de sostenibilitat, hi ha d'haver una relació equilibrada entre els components fixos i els components variables

de la remuneració, de manera que el component fix constitueixi una part suficient elevada de la remuneració total.

- Flexibilitat: les regles per a la gestió retributiva dels empleats i directius de l'Empresa incorporaran mecanismes que permetin el tractament de situacions excepcionals d'acord amb les necessitats que sorgeixin a cada moment. Així mateix, els components variables de la remuneració tindran la flexibilitat suficient per permetre'n la modulació fins al punt que sigui possible suprimir la remuneració variable.
- Supervisió i efectivitat: La Direcció de l'Empresa en la seva funció de control intern, adoptarà i revisarà periòdicament els principis generals de la Política de Remuneracions i serà responsable de la seva aplicació efectiva i correcta.

La remuneració del Col·lectiu Identificat serà supervisada per la Junta Rectora.

Adicionalment, la compensació del Col·lectiu Identificat a l'Empresa s'orientarà en els principis de caràcter general següents:

- Compliment de la normativa sobre remuneracions: la remuneració dels professionals amb impacte en el perfil de risc de l'entitat ("col·lectiu identificat") s'adequarà en tot cas al que estableix aquesta política, tenint en compte organització interna, naturalesa, el volum, l'abast i la complexitat del risc ("principi de proporcionalitat").
- Moderació: la retribució del personal identificat serà moderada en funció de les exigències del mercat i fomentarà una gestió de risc adequada i d'acord amb els límits de tolerància establerts per l'entitat, tant des d'una perspectiva financera com de sostenibilitat.
- Gestió prudent i eficaç dels riscos: Serà compatible amb una gestió adequada i eficaç del risc, promovent aquest tipus de gestió i no oferint incentius per assumir riscos, tant financers com de sostenibilitat, que superin el nivell de risc tolerat per l'Entitat.
- Horitzó temporal: la retribució dels professionals de l'Empresa es podrà configurar amb una visió de mitjà a llarg termini que impulsi la seva actuació en termes estratègics, d'acord amb els interessos i els valors de l'Empresa a llarg termini, a més de la consecució de resultats a curt termini.
- Alineació amb els interessos a llarg termini: La política retributiva s'establirà d'acord amb l'estratègia comercial i de gestió de riscos de l'empresa i dels interessos a llarg termini, evitant els conflictes d'interessos.

A aquest efecte, la valoració del component de la remuneració basat en els resultats (components variables) es podrà centrar en els resultats a llarg termini per tenir en compte els riscos actuals i futurs associats a aquests.

- Extinció de contracte: Els pagaments per extinció del contracte guardaran relació amb l'exercici registrat durant tot el període d'activitat i estaran concebuts de manera que no es recompensin els mals resultats, establint-se conforme a la normativa laboral vigent.

3.1 Aplicació del principi de proporcionalitat

Tal com estableix la normativa, art. 65 LOSSEAR, la Mútua ha de fixar i aplicar la política de remuneració d'acord amb la seva organització interna, i de manera proporcional a la seva naturalesa, volum i complexitat de les seves operacions.

El principi de proporcionalitat té per objecte alinear consistentment les polítiques i les pràctiques remuneratives de les entitats amb el perfil de risc de cada individu, el perfil de risc de l'entitat, així com la seva estratègia de manera que els requeriments, els objectius i els principis establerts per la normativa siguin efectivament complerts.

Dins de la pròpia Empresa, hi ha una aplicació proporcionada dels principis per a cada col·lectiu. Les categories d'empleats amb impacte material al perfil de Risc de l'Entitat han de complir més estrictament els principis que tracten de gestionar el risc que la seva activitat comporta.

D'aquesta manera, la Mútua podrà determinar en cada moment, segons s'estimi oportú, l'aplicació del principi de proporcionalitat entre les diferents categories d'empleats identificades per la seva incidència en el perfil de risc de l'entitat, per la qual cosa l'empresa tindrà en compte, entre d'altres, criteris com la mida, l'organització interna i la naturalesa, l'àmbit i la complexitat de les seves activitats, a més del rang jeràrquic, component fix, el volum d'obligacions que pot contreure un empleat, i la mida del grup de persones que només considerades de manera conjunta té una influència significativa sobre el perfil de risc de l'empresa.

4. Política de retribució del col·lectiu identificat

4.1 Junta Rectora

D'acord amb l'art. 13 dels Estatuts de la Mútua, la junta rectora és l'òrgan col·legiat de representació, de govern i de gestió de la Mútua.

De conformitat amb els Estatuts, l'Assemblea General aprova un sistema de dietes per als membres de la Junta Rectora fixant-ne el límit màxim anual. Aquestes dietes formen part integrant de les despeses d'administració de la Mútua que, al seu torn, no poden excedir els límits que, si escau, aprovi l'òrgan corresponent. Correspon a la Junta Rectora fixar l'import de les dietes corresponents a cada membre i els criteris d'aplicació dins del límit fixat per l'assemblea General.

A aquests efectes, en la funció d'establir i desenvolupar els principis i les regles pròpies del bon govern corporatiu, correspon a la Junta Rectora:

- proposar a l'assemblea general, per a la seva aprovació, l'import global de les dietes a meritjar pel Comitè i la Junta durant l'exercici en curs, i
- fixar l'import de les dietes i la distribució entre els membres de la Junta/Comitè dins el límit de la quantitat global fixada per l'Assemblea General. Així, correspon a la Junta la determinació de la quantitat a abonar a cada membre dels òrgans d'administració d'acord amb les condicions que estableixi, tenint en compte a aquest efecte la dedicació, les funcions i les responsabilitats atribuïdes a cada membre/càrrec, i les altres circumstàncies objectives que consideri convenient considerar.

Amb independència de les dietes assenyalades als paràgrafs anteriors, els membres del Comitè i Junta tindran dret al reemborsament de qualsevol despesa raonable degudament justificada que estigui relacionada directament amb l'exercici del seu càrrec com a membre del Comitè de l'Entitat.

Finalment, i per garantir l'eficàcia de la gestió de riscos a l'empresa, no poden formar part de la Junta Rectora els socis que es trobin en una situació de conflicte d'interessos amb la Mútua. S'entén que es produeix aquesta situació quan, directament o a través de societats en què es tingui una participació significativa, es representin interessos contraris o en competència directa amb els de la Mútua. No hi ha competència directa en el cas de persones designades o proposades pels socis protectors de la Mútua o per societats en què aquests tinguin una participació significativa.

L'existència d'una situació de conflicte d'interessos comporta la impossibilitat d'accedir a la junta rectora o, en el cas que es produeixi aquesta situació de manera sobrevinguda, el cessament com a membre de la junta rectora, després d'acordar-ho prèviament aquest òrgan,

amb audiència de l'interessat. En cas de disconformitat amb l'acord, l'interessat pot recórrer a la decisió de la junta rectora, tal com estableixen els articles 38, 39 i 40 dels Estatuts.

4.2 Comitè de direcció i resta d'empleats que incideixen de manera significativa al perfil de risc de l'entitat

La política retributiva aplicable als membres del Comitè de Direcció, com a la resta de personal inclosos al Col·lectiu Identificat, així com les pràctiques retributives incloses regiran la remuneració global d'aplicació a les empreses del Grup Mútua dels Enginyers.

Com a criteri orientador, la política serà coherent amb l'estratègia comercial i de gestió de risc de l'entitat, el perfil de risc, els objectius, les pràctiques de gestió de risc i el rendiment i els interessos a llarg termini de l'entitat en conjunt, i comprendrà mesures dirigides a evitar conflicte d'interessos. La consideració d'aquests riscos incorporarà tant els riscos financers com, si escau, no financers, entre els quals hi ha el risc de sostenibilitat.

Així mateix, la Mútua garantirà que cadascun dels membres del Col·lectiu Identificat rebi una remuneració d'acord amb les qualificacions professionals, els coneixements i l'experiència, i que siguin adequades per fer possible una gestió responsable i prudent de l'Entitat.

La remuneració de cadascun dels membres del Col·lectiu Identificat serà moderada en relació amb els estàndards de mercat i quedarà reflectida en un contracte mercantil, d'alta direcció o laboral ordinari, segons correspongui, de conformitat amb la normativa vigent, que subscriurà el corresponent membre del Comitè de Direcció amb l'entitat.

La remuneració dels membres del Col·lectiu Identificat inclourà els mateixos components retributius que per a la resta dels empleats.

5. Elements de la política retributiva

En termes generals, s'entén per retribució total les formes de pagament i beneficis proporcionats per l'Entitat directament o indirectament, a canvi dels serveis professionals prestats pels empleats.

La compensació total dels empleats i directius del Grup de la Mútua està composta per una combinació adequada dels elements següents:

- REMUNERACIÓ FIXA
- REMUNERACIÓ VARIABLE
- PREVISIÓ SOCIAL
- RETRIBUCIÓ FLEXIBLE
- BENEFICIS SOCIALS

Com a principi general, l'empresa ha estipulat el paquet de remuneració total del personal sobre la base dels principis detallats anteriorment, de manera que la remuneració fixa sigui prou elevada, fins al punt que sigui possible no pagar cap component variable de la remuneració. Per tant, es manté en tot moment una separació absoluta entre els elements fixos i les variables.

L'equilibri adequat entre els elements de remuneració fixa i variable pot variar en funció dels membres del personal, d'acord amb els grups professionals i les funcions de cadascun. Els diversos elements de la remuneració es combinen per garantir un paquet remuneratiu adequat i equilibrat que reflecteixi la unitat de negoci, el rang de l'empleat a l'empresa i l'activitat professional.

6. Política de retribució fixa anual

La Retribució Fixa Anual és l'element bàsic de la Remuneració Total de l'empleat. Té per objecte retribuir el personal en funció de les tasques exercides, l'experiència professional i les responsabilitats assumides. Per fer-ho, es tindrà en compte l'empleat en particular, incloent-hi la rellevància organitzativa, les funcions, la capacitat, l'antiguitat, el rendiment i l'àmbit de responsabilitat assumit.

La quantia de la remuneració fixa es determinarà de forma anual, segons la quantia de l'any anterior si cal, d'acord amb el conveni col·lectiu d'aplicació, el salari mínim i els diferents complements salarials, ambdós establerts a la norma.

Per a les noves incorporacions, es fixarà de comú acord entre l'Empleat i l'Empresa en el moment de la contractació. Serà el resultat de les negociacions entre l'empleat i l'entitat, d'acord amb el nivell de formació, el grau de responsabilitat, la situació de la companyia, els coneixements existents i el nivell d'experiència de l'empleat.

La Direcció de l'Empresa cada any podrà revisar els llocs i els seus salaris, i es podrà dur a terme una revaloració en base a l'Avaluació de l'Acompliment individual, i paràmetres objectius com ara la inflació, la productivitat i les perspectives de l'entitat.

Al paquet retributiu dels professionals del Grup de la Mútua dels Enginyers, el component salarial fix constituirà una part suficientment elevada de la retribució total, permetent així la màxima flexibilitat respecte als components variables, tal com exigeix la normativa sobre remuneracions al sector d'assegurances.

7. Política de retribució variable

S'entén per Retribució Variable aquells pagaments o beneficis addicionals que s'estableixen en funció del nivell de compliment d'uns objectius d'Empresa, comuns a tots els empleats, d'unitat de negoci o àrea, i dels objectius individuals, específics per a cada empleat, per incentivar tot el personal en l'exercici de les seves funcions i alinear-los amb els objectius de la pròpia companyia.

Quan la compensació total inclogui components variables, cal mantenir una relació equilibrada i eficient entre aquests i els components fixos, de manera que el component fix constitueixi una part suficient elevada de la remuneració total.

Així mateix, la remuneració variable ha de reflectir un rendiment sostenible i adequat al risc, tant financer com de sostenibilitat, així com un rendiment superior al requerit per complir allò estipulat en la descripció de funcions com a part de les condicions de treball.

L'Empresa manté una política flexible quant a la remuneració variable, cosa que implica que aquesta es podrà reduir en cas de rendiments negatius per part de l'empleat corresponent, la seva unitat o l'Empresa en conjunt, i fins i tot pot arribar a ser nul·la en cas que el seu abonament comporti que l'Empresa pugui entrar en causa de dissolució. En conclusió, la remuneració variable representarà una part equilibrada de la remuneració total, i serà plenament flexible i no garantida, fins al punt que sigui possible no pagar retribució variable, sense que això afecti de manera significativa l'estabilitat econòmica dels empleats en general.

7.1 Principis de la retribució variable al Grup Mútua dels Enginyers

La retribució variable de la Mútua està dissenyada tenint en compte els principis generals següents per a tot el grup:

1. Haurà de tenir prou flexibilitat per permetre la seva modulació fins al punt que sigui possible suprimir totalment la remuneració variable.
2. Amb caràcter individual, s'assignarà una retribució variable "Target", atenent la funció exercida a cada moment.
3. La retribució variable utilitza mètriques qualitatives i quantitatives per avaluar l'exercici dels empleats i, en conseqüència, determinar el nivell adequat de Retribució Variable.
4. La retribució variable qualitativa no s'abonarà en cas de gestió deficient i d'inobservança de la Normativa laboral/empresarial.
5. Es podrà establir una ponderació o mètrica diferent per a cada tipus d'objectius en funció del lloc i funcions exercides pels diversos professionals de l'entitat.
6. Es pot exigir un compliment mínim de cadascun dels objectius.
7. Els objectius a què està lligada la retribució variable, les ponderacions i nivell de compliment mínim seran comunicats anualment als empleats i directius.
8. La retribució variable no té en cap cas caràcter consolidable, per la qual cosa la seva percepció en un exercici determinat no suposa l'adquisició per l'empleat o directiu de cap dret salarial adicional respecte d'això, i no es consolida la quantia percebuda com a part del salari brut anual de l'empleat o directiu.
9. No es garanteix la percepció de cap import en concepte de retribució variable.
10. Es podrà fer pagament a compte per aquest concepte, amb el límit màxim del 35% sobre la retribució variable anual.

Pel que fa a la remuneració variable del Col·lectiu Identificat, el principal objectiu és incentivar l'exercici orientant-lo als objectius marcats per l'Entitat, alhora que es promou una gestió del risc sòlida i efectiva que eviti que la retribució pugui crear incentius o comportaments individuals d'assumpció excessiva de riscos. Entre els riscos a considerar, a més dels financers, s'inclouran els riscos no financers, entre els quals hi ha el risc de sostenibilitat .

Amb aquesta finalitat, s'atendrà als principis següents:

1. Criteris per a l'avaluació de resultats: quan la retribució variable depengui de l'exercici, l'import total d'aquesta, es basarà en una combinació de l'avaluació de l'exercici de l'interessat, del segment d'activitat i del resultat global de l'empresa o del grup al qual pertanyi. En l'avaluació d'aquest exercici es consideraran tant criteris quantitatius com qualitius que animin els empleats a actuar en benefici dels interessos dels clients.
2. Alineació de la retribució variable amb el risc: en avaluar l'exercici d'una persona, es tindran en compte tant criteris financers, de volum de negoci, com criteris no financers, en especial de sostenibilitat, a més de criteris d'una altra índole, entre ells el compliment de requisits reguladors en matèria de normes de conducta, el tracte equitatiu als clients o el grau de satisfacció d'aquests, etc.
3. L'entitat podrà comptar amb esquemes de Retribució Variable a llarg termini: en aquests casos, el procés d'avaluació de resultat s'inscriurà en un marc plurianual per garantir que s'assenta en els resultats a llarg termini, i que el pagament efectiu dels components de la remuneració, basats en resultats, s'escalona al llarg d'un període que tingui en compte el cicle econòmic subjacent de l'Empresa i els seus riscos empresarials.
4. La remuneració variable, inclosa la part diferida, es pagarà únicament si resulta sostenible d'acord amb la situació de l'entitat en conjunt, i si es justifica en funció dels resultats, de la Unitat de negoci i de l'empleat de què es tracti.
5. La remuneració variable evitarà premiar a curt termini una gestió inadequada que pugui tenir conseqüències negatives a mitjà o llarg termini.
6. El total de la remuneració variable no ha de limitar la capacitat de l'entitat per reforçar la solidesa de la base de capital.

7. Clàusules de “Malus”: la valoració de l'exercici com a base per a la remuneració variable inclourà un ajust a la baixa per l'exposició a riscos actuals i futurs. Aquest ajustament a la baixa pot ser diferent per a cada membre del Col·lectiu en funció de l'àrea on desenvolupa la seva activitat.
8. Diferiment de la retribució variable: com a màxim el 30% de l'element de remuneració variable, es pot diferir durant un període no inferior a 3 anys i fins a un màxim de 5 anys. Durant el període de diferiment no es percebrà la remuneració diferida més ràpidament que de manera proporcional. S'haurà d'adaptar correctament a la naturalesa del negoci, els seus riscos, tant financers com de sostenibilitat, i les activitats dels empleats de què es tracti.
Podrà exceptuar l'aplicació d'aquest requisit quan s'entengui que es donen les condicions per aplicar el principi de proporcionalitat d'acord amb els criteris establerts en normativa.
9. Personal amb funcions Clau: La Retribució Variable dels professionals que exerceixen funcions fonamentals de compliment, auditoria, gestió de riscos i actuarial, estarà vinculada, en part, a la consecució d'objectius relacionats amb les seves funcions, independentment dels resultats de les àrees de negoci que controli.

L'àrea de Recursos Humans demanarà l'assessorament del Comitè de Gestió de Riscos i/o Funció de compliment, segons el cas, en què delega la gestió de riscos i de sostenibilitat i l'assessorament Jurídic en matèria de compliment de normatiu del Grup.

7.2 Definició dels elements de la Retribució Variable

Tot empleat pot tenir accés a una retribució variable anual de caràcter no consolidable. Aquesta retribució ha de recompensar l'assoliment dels objectius globals anuals fixats per a l'empresa, l'any d'incorporació en pot ser una excepció.

La retribució variable requerirà que hi hagi uns objectius fixats per a cada empleat. Podran fixar-se objectius referits al Departament a què pertanyi l'empleat i/o al Grup, encara que aquests no siguin directament i exclusivament exigibles a l'empleat.

Amb caràcter general, la Direcció de l'Empresa durà a terme la identificació d'objectius que, entre altres aspectes, tindrà en compte les necessitats estratègiques del Grup, la gestió de riscos, així com els projectes i prioritats que cadascuna de les funcions hagi de tenir assignades per a l'exercici en curs.

Aquest procés es concretarà en objectius i mesures específiques a cada direcció, unitat o individu, d'acord amb un procés de desagregació d'objectius en funció del nivell de responsabilitat i atribucions. Tot aquest procés estarà subjecte a la funció supervisora de direcció.

Segons el seu abast, els elements a incloure a la Retribució Variable Anual del Grup Mútua dels Enginyers seran:

- Objectius Generals d'Empresa: Són els objectius quantitatius generals que reflecteixen les magnituds globals del grup, i que representen les prioritats més rellevants per a la seva estratègia. Estaran enfocats al creixement, amb clara orientació al client, mantenint la solvència i la sostenibilitat de l'Entitat.
Hauran de ser pocs, genèrics i tendents a cohesionar esforços a la recerca d'objectius comuns per a tots els empleats. A títol d'exemple, podeu pensar en increment d'ingressos, disminució de despeses, increment de patrimoni gestionat.

- Objectius de la Unitat de Negoci o del Departament: Objectius quantitatius, sempre que sigui possible i adequat al lloc de treball. Seran individuals i compartits per una mateixa unitat, Àrea i Departament i hauran de ser objectivament mesurables. Podria haver-hi també objectius qualitatis, per exemple, la posada en marxa de nous projectes, la incorporació de nous clients, adaptacions normatives, qualitat de servei, etc.
- Objectius Individuals: Objectius específics. Es basarà en l'avaluació d'exercici de l'empleat revisat pel seu superior. D'aquesta manera serà possible considerar factors que resultin rellevants a l'hora de valorar l'acompliment dels empleats i la gestió de risc, tant des d'una perspectiva financera com de sostenibilitat.

Com a regla general, s'han d'aplicar en cascada els objectius marcats pel responsable de la unitat. Quan no es puguin definir suficients objectius específics, ambiciosos i objectivament mesurables, s'incrementarà el pes dels objectius del departament o generals fins i tot fins al 100 per 100 si no es poguessin definir objectius individuals.

Pel Col·lectiu Identificat, el pes dels objectius dins de la composició de la retribució variable s'establirà en funció del nivell organitzatiu.

Sense perjudici d'això, i per a tot el personal, en funció de les funcions desenvolupades per l'empleat i en funció de les prioritats de l'empresa, les ponderacions es poden ajustar a nivell individual, fins i tot es pot aprovar anualment l'elevació del límit del 100% fins al 120% a favor de la totalitat o determinats empleats.

7.3 Fixació d'objectius

Al començament de l'exercici, la direcció de l'Empresa establirà els objectius a assolir pel Grup durant l'any que comença.

D'aquests objectius generals,

1. S'assignarà l'import de retribució variable per a cada persona treballadora i per a cadascuna de les unitats de negoci funcionals i
2. Es desglossaran els objectius individuals de cada empleat. En aquest procés, cada superior jeràrquic determinarà els objectius a assolir per part dels empleats que en depenguin, per ser validats per la Direcció de l'Empresa.

Els directors de cada àrea funcional de l'empresa establiran un nivell de competències adequat al personal en funció del coneixement i les habilitats necessàries per dur a terme les tasques associades a cada lloc de treball. Posteriorment, mitjançant entrevistes individuals, es traslladarà als empleats aquesta informació indicant el nivell de responsabilitat, professionalitat i competència que s'espera de cadascun d'ells.

Els objectius hauran d'estar clarament expressats per escrit, per assegurar una perfecta comprensió i possibilitar-ne el seguiment. Els objectius quantitatius han de ser mesurables i quantificables, els qualitatis, si és possible.

L'Empresa té el criteri de no determinar exclusivament la remuneració variable dels objectius aconseguits, en funció de l'obtenció de resultats a curt termini, o d'aconseguir objectius poc realistes, que puguin induir pràctiques del personal tendents a assumir riscos excessius, tant financers com de sostenibilitat, o que originin conflicte d'interessos.

Així mateix, no es retribuirà a un empleat en funció dels riscos individuals assumits i, en cap cas, menyscabant el grau de compliment de la normativa.

El respecte dels procediments establerts és determinant a l'hora d'establir les remuneracions variables dels empleats.

7.4 Valoració final de la retribució Variable

La quantia de la retribució variable s'establirà segons el grau de compliment dels objectius fixats, segons el sistema que es descriu més endavant. Hi haurà exercicis en què pot no meritarse retribució variable si el grau de compliment dels objectius estigués per sota dels nivells mínims establerts o si els resultats del Grup no en justifiquessin la meritació.

Pel que fa al que estableix el punt anterior, es realitzarà una avaluació anual vinculada als resultats de l'empleat, de la unitat de negoci i de l'Entitat Global, tenint en compte tant criteris quantitatius com qualitatius. El responsable de cada departament serà l'encarregat d'establir el grau de compliment per part del Personal, i per tant, el corresponent import a percebre com a remuneració variable. Per al Col·lectiu Identificat, l'encarregat serà Direcció.

La retribució variable anual a abonar es determina aplicant la fórmula següent:

Retribució variable = (Retribució Variable Target) x (% acompliment Global).

En aquest sentit:

- Retribució Variable Target: import de retribució variable de referència a percebre en cas de compliment del 100 per 100 dels objectius assignats.
- Percentatge de Compliment Global: vindrà establert per la suma ponderada dels resultats obtinguts,
 - Percentatge de Compliment aconseguit en cadascun dels objectius, més
 - Percentatge addicional que s'afegirà en cas que es compleixin íntegrament determinats Objectius Generals, més
 - Ponderació de cadascun dels objectius, sempre que s'assoleixi un nivell mínim de compliment dels objectius.

Amb caràcter general, els nivells de compliment dels objectius, ja siguin Generals o Individuals, seran quatre i es correspondran amb l'escala d'assoliment del quadre següent:

Nivell de Compliment	Escala d'assoliment
Excel·lent/Excepcional	> 105% (màxim 120%)
Assolit	> 99% - 105%
Parcialment aconseguit	75% - 99%
Inadequat	< 75%

7.5 Procediment d'abonament de la retribució variable

Amb caràcter general, el període de càlcul dels objectius serà anual, i està comprès entre l'1 de gener i el 31 de desembre de cada any.

El procés d'avaluació es durà a terme durant el primer trimestre de l'any, i a partir del tancament d'exercici objecte de l'avaluació. La Direcció de RH facilitarà la documentació necessària per dur a terme el procés.

Els directors de cada àrea funcional de l'empresa avaluaran el grau de compliment individual dels objectius que es van fixar a cada empleat per a l'exercici avaluat. Seran els responsables de valorar el nivell d'assoliment d'objectius a l'exercici, i de realitzar els càlculs necessaris, traslladant les dades a Direcció per a la seva aprovació.

L'abonament de la Retribució Variable s'efectuarà de la manera següent:

- Primer pagament al mes de juliol, complert el primer semestre de l'any en curs en què escaigui els objectius, s'abonarà, un màxim del 35% sobre l'annual calculat.
- Segon pagament al llarg del primer trimestre de l'any següent a aquell en què es mesurin els objectius, una vegada que s'hagi verificat que resulta sostenible d'acord amb la situació de l'Empresa en conjunt i sempre que es justifiqui en funció dels resultats de la mateixa, de la unitat de negoci i de la persona de què es tracti. S'abonarà l'import restant d'incentius.

D'acord amb la normativa aplicable, només es podrà diferir, si s'ha acordat així, la retribució variable Plurianual.

7.6 Ajustaments de la retribució Variable amb altres situacions

Els imports corresponents a la retribució variable seran ajustats proporcionalment al temps ordinari de treball efectiu, realitzat durant el període de vigència del programa de retribució variable.

Es podrà prorratejar la meritació de forma proporcional al mateix temps que el beneficiari no hagi estat en actiu.

En el cas de les noves incorporacions, si en tenen, els objectius individuals s'adequaran al temps de prestació efectiva i la quantia a percebre serà proporcional al temps de treball efectiu en el període de càlcul.

En cas que l'empleat canviï de lloc de treball durant l'any, o s'aculli al dret de reducció de jornada per guarda legal i altres supòsits previstos al Conveni Col·lectiu, es poden decidir nous objectius a complir en funció de cada cas en particular. Per als contractes a temps parcial la retribució variable es veurà reduïda en la mateixa proporció que la jornada de treball.

L'extinció de la relació laboral de l'empleat/ada amb l'Empresa per acomiadament procedent o baixa voluntària durant l'exercici de meritació del variable, no donarà dret a percebre'l, portant a la pèrdua del dret a aquest, per ser requisit romandre en alta el 31 de desembre de l'any de meritació.

En cas que l'extinció sigui conseqüència d'un acomiadament improcedent, o causa no imputable al treballador, aquest meritarà la part proporcional de l'any en curs, una vegada valorats els objectius al final de l'exercici, i es farà efectiu en el moment de pagament establert a l'empresa.

7.7 Procediment d'abonament diferit de la retribució variable

Seguint les recomanacions de bon govern, per al Col·lectiu Identificat es podrà aprovar la implantació de sistemes retributius plurianuals, amb les finalitats següents:

- a. Millorar el valor de l'entitat.
- b. Inscriure l'avaluació dels resultats en un marc pluriennal per garantir que el procés d'avaluació s'assenti als resultats a llarg termini, i que el pagament efectiu dels components de la remuneració basats en resultats s'escalona durant un període que tingui en compte el cicle econòmic subjacent de l'Entitat i els riscos empresarials.
- c. Retenir determinats empleats "clau" a l'Empresa.

Els plans de retribució variable pluriennal que l'Empresa implantï tindran per objecte permetre als empleats participant percebre, transcorregut un determinat període de temps i havent-se complert els objectius determinats i comunicats a aquest efecte, un import dinerari referenciat a la retribució fixa o variable.

Els plans tenen caràcter extraordinari i s'han d'implantar per l'exclusiva voluntat unilateral de l'empresa, i s'extingeixen automàticament una vegada transcorregut el període de temps per al qual s'implanten.

Cada vegada que la Mútua decideixi implantar un nou incentiu pluriennal, les condicions per a la meritació i el cobrament, així com el procediment establert per a la seva comunicació, reconeixement, càlcul i lliurament es determinaran a través d'acord bilateral entre les parts.

Com ja s'ha indicat amb anterioritat, en atenció al principi de proporcionalitat, i sempre que es donin els requisits per a la seva aplicació, la Direcció de l'Empresa pot exceptuar el diferiment de part la retribució Variable.

7.7.1 Clàusula de diferiment

Una part substancial de l'element de remuneració variable, amb el màxim del 30%, es podrà diferir en un període de 3 anys, adaptant-se correctament a la naturalesa dels negocis, els riscos i les activitats dels membres del Col·lectiu Identificat.

En aplicació al principi de proporcionalitat, el que disposa aquesta clàusula és aplicable als membres del Col·lectiu Identificat que es determini.

Fins a un 30% dels objectius podrà ser pagador amb un període de diferiment de 3 anys respecte a l'exercici a què faci referència l'acord adoptat a raó d'un 10% per cadascun dels 3 anys. La percepció corresponent a cadascun dels 3 esmentats anys es corregirà de forma directament proporcional al compliment de l'objectiu pressupostari del resultat ordinari de l'Entitat en cadascun dels 3 exercicis esmentats, amb el límit del 120%.

7.7.2 Condicions particulars en supòsits d'extinció o suspensió de la relació laboral.

En cas que amb anterioritat a la data de finalització del període de diferiment es produís l'extinció o la suspensió de la relació laboral del professional també podran ser aplicables les causes d'exclusió establertes a l'apartat 7.8.1 (reducció de la remuneració), i que per tant aplicarien durant el període del diferiment.

En els casos en què la relació laboral s'extingeixi per acomiadament improcedent, defunció, incapacitat permanent o en el cas que el professional passi a formar part d'una altra empresa del Grup, no es produirà cap canvi en els drets a la retribució variable diferida que tingués el professional, i els seus drets romanen en les mateixes condicions que si no haguessin ocorregut cap d'aquestes circumstàncies.

7.8 Requisits del Col·lectiu Identificat per percebre la retribució variable

Tal com s'ha assenyalat anteriorment, la remuneració variable, inclosa la part diferida, s'ha de pagar sempre que l'abonament no comporti que l'empresa pugui entrar en causa de dissolució, d'acord amb la situació financera de l'entitat en conjunt, i en particular si el resultat consolidat del grup és positiu.

Sense perjudici de l'aplicació dels principis generals del dret en matèria contractual i laboral, la remuneració variable total es veurà reduïda quan en virtut del que descriuen els apartats següents siguin aplicables les clàusules de reducció de la remuneració o de recuperació de retribucions ja satisfetes.

7.8.1 Clàusula de reducció de la remuneració (" Malus ")

La retribució variable pendent d'abonament es pot reduir fins al cent per cent si, durant el període de consolidació, concorre alguna de les circumstàncies següents:

- Si els resultats de l'Entitat s'han revelat posteriorment com a falsos, inexactes o equívocs amb caràcter material, i quan l'Entitat obtingui resultats negatius. S'entendrà que es produeix aquest supòsit quan l'Entitat obtingui resultats financers negatius (present pèrdues) en un any. Per determinar si hi ha hagut resultats financers negatius, no es consideren les possibles pèrdues obtingudes per operacions singulars de l'any.
- Si el membre del Col·lectiu ha sobrepassat materialment els límits de risc, tant financers com de sostenibilitat, a què estigui autoritzat per l'Entitat.
- Una actuació fraudulenta per part del personal.
- Si l'àrea de negoci en què el beneficiari ha prestat els seus serveis ha generat posteriorment pèrdues derivades d'operacions realitzades en el període de vigència del Programa a efectes de còmput dels resultats, o si el risc d'aquestes pèrdues pogués raonablement haver estat gestionat en aquest període.
- Si el beneficiari ha transgredit la bona fe i la lleialtat a què, en virtut de la seva relació laboral, el beneficiari està obligat envers l'Entitat.
- Si el beneficiari ha incorregut en una gestió deficient de la seva àrea de negoci, o ha influït de manera negativa en una altra àrea operacional de l'entitat o del grup en ocasió de la seva activitat, que derivi en un greu incompliment de les polítiques de riscos, vulneració de processos interns o incompliment regulatori.

Qualsevol altra circumstància rellevant i de gravetat suficient, incloent-hi el supòsit en què l'abonament no sigui sostenible d'acord amb la situació financera de l'Empresa en conjunt.

7.8.2 Clàusula de recuperació de retribucions ja satisfetes (" Clawback ")

La remuneració variable ja satisfeta, hagi estat o no diferida, podrà ser objecte de recuperació, parcial o total, per part de l'Empresa.

En cas que durant els tres anys immediatament posteriors al tancament de l'exercici del qual la referida remuneració procedeixi, es donin alguna de les circumstàncies que es descriuen a continuació, la Mútua podrà exigir a la persona pertanyent al col·lectiu identificat la devolució de la retribució variable esmentada o fins i tot compensar aquesta devolució contra altres remuneracions de qualsevol naturalesa que aquest tingui dret a percebre:

- Quan es posi de manifest que la liquidació i l'abonament de la Retribució Variable Anual s'ha produït totalment o parcialment en base a informació la falsedat o inexactitud greu de la qual quedi demostrada a posteriori.
- Quan de manera manifesta aflorin riscos, tant financers com de sostenibilitat, assumits durant el període considerat o altres circumstàncies no previstes ni assumides per l'Entitat, que tinguin un efecte negatiu material sobre els comptes de resultats.
- Quan es produeixi l'extinció del contracte de treball per acomiadament disciplinari declarat procedent o l'empleat causi baixa voluntària per ser contractat per un competidor directe de la Mútua
- Quan el comportament de l'empleat reveli una actuació en contra dels interessos de la Mútua o pugui perjudicar la seva imatge mitjançant accions o comentaris que per qualsevol mitjà de difusió puguin menyscar la reputació de l'entitat, els seus serveis o empleats, causi danys a l'Entitat, trencant la confidencialitat d'informació privilegiada, documents o dades als quals hagi tingut accés per raó de la seva ocupació o càrrec. o imitació, inclosa la desviació de clientela.

La Direcció determinarà les circumstàncies que han de provocar l'aplicació d'aquesta clàusula i el percentatge que ha de ser retornat a l'Entitat, així com el procediment pel qual l'empresa podrà reclamar la devolució proporcional de l'import cobrat o fins i tot compensar-ho contra altres remuneració que l'individu tingui dret a percebre, així com l'obligació per part d'aquest de reintegrar a l'Empresa part Individual.

Respecte dels dos apartats anteriors, es considera condició imperativa i part dels objectius a complir per percebre la variable anual o pluriennal en qualsevol de les seves modalitats, no incórrer en infracció laboral per falta greu o molt greu segons el Conveni col·lectiu aplicable, ni en un incompliment del Codi de conducta o una altra normativa interna, en particular la relativa a riscos, que li resulti d'aplicació.

7.9 Mesures de la política retributiva per evitar conflictes d'interessos

L'Empresa adoptarà les mesures per evitar conflicte d'interessos a l'hora de definir l'estructura de l'organització i els possibles canvis que s'hi puguin produir sobre la mateixa.

A aquests efectes, la política retributiva compta amb les característiques següents:

- S'impedeix la possibilitat que es generin incentius que puguin induir les persones competents a anteposar els seus interessos (o de l'empresa) als dels clients.
- Per determinar la remuneració variable es tenen en compte, juntament amb l'evolució del negoci, criteris qualitatius que incentivin l'actuació en benefici de l'interès del client, com ara el compliment dels requisits reguladors en matèria de normes de conducta, el tracte equitatiu als clients o el grau de satisfacció d'aquests.
- El sistema retributiu és flexible de manera que l'aplicació de la política permet la possibilitat de no abonar remuneració variable.
- La Direcció de Recursos Humans dissenya la política i les pràctiques de remuneració i encarrega al departament de compliment Normatiu el control dels riscos potencials que, en matèria de normes de conducta i de conflictes d'interès, puguin derivar-se dels objectes comercials establerts per l'entitat.

8. Política de previsió social

La política retributiva d'empresa inclou un sistema de previsió social complementari a la remuneració esmentada. Aquest inclou uns compromisos per pensions amb els empleats i directius del Grup de la Mútua dels Enginyers per a la cobertura de contingències de jubilació, defunció i incapacitat, que absorbeix i substitueix, millorant els previstos al Conveni Col·lectiu.

Els compromisos per pensions s'instrumenten mitjançant el Pla de Previsió Social empresarial que el Grup Mútua dels Enginyers té subscrit amb una entitat de prestigi reconegut.

L'Empresa determina les característiques dels compromisos per pensions amb els diferents grups professionals d'empleats i directius, incloent-hi el salari pensionable, atenent la Retribució Fixa dels professionals i la seva trajectòria a l'Entitat. (Annex 5)

9. Beneficis socials

Formen part de la Política Retributiva dels empleats i directius de l'Empresa els beneficis socials que es detallen a continuació:

- Compensació-menjador, per al personal la jornada laboral del qual s'efectua en horari partit, d'acord amb el Conveni Col·lectiu aplicable.
- Prestacions personals empleats, detallades al Reglament de Prestacions de la Mútua. (Annex 6)
- Retribució Flexible. A l'Entitat hi ha esquemes de compensació flexible mitjançant els quals els empleats i directius poden percebre part de la seva retribució bruta mitjançant el lliurament de determinats béns i serveis.

- Pla Vital, la cura de la persona treballadora sobre la base de 4 enfocaments: salut física, salut emocional, social i econòmica.

Mitjançant el Pla de Retribució Flexible, tots els empleats tindran l'oportunitat d'incorporar al paquet retributiu determinades retribucions en espècie. Això es farà sense incrementar la massa salarial, ja que aquestes retribucions en espècies es detrauran del salari fix brut anual i 35% inentius.

L'import màxim que cada empleat podrà sol·licitar que es destini al pla no podrà superar el 30% de les percepcions salarials. Com que es tracta d'un límit màxim, l'empleat tindrà la llibertat de no disposar-ne totalment.

La participació al Pla no afectarà el salari brut anual a tenir en compte per calcular revisions salarials o possibles indemnitzacions.

Els empleats participants del Pla no veuran disminuïdes les seves cotitzacions, ni, per tant, les futures prestacions, com a conseqüències de la seva participació al Pla.

La participació de l'Empleat en el Pla es revisarà anualment, i aquest podrà modificar la composició dels elements que en constitueixen, totalment o parcialment, exceptuant els casos d'elements que impliquin un compromís de durada superior a un any.

Els productes i serveis oferts per l'empresa a través d'aquest sistema retributiu, així com les condicions generals per participar-hi i les condicions particulars per a cada producte i servei, són objecte de desenvolupament en la política interna aprovada per l'empresa a aquests efectes.

L'Empresa podrà revisar en qualsevol moment aquests Beneficis Socials, suprimint-ne alguns o incloent-ne de nous, amb respecte a la normativa laboral i al conveni aplicable. (Annex 7)