

# Impulsamos el talento

## Formación y desarrollo profesional

En 2022, continuamos reforzando nuestro ecosistema de aprendizaje *online* al que pueden acceder todos los profesionales a través de Campus Mutua, y participar de la oferta formativa disponible para impulsar su desarrollo.

En total, se impartieron más de 106.000 horas de formación y cerca de 575 cursos diferentes, lo que supone superar los datos de años anteriores. El 100% de los empleados recibió formación durante el año. La inversión total ascendió a más de 829.000 euros.



**106.000**  
horas de formación

**575**  
cursos

**100%**  
de los empleados ha recibido formación en 2022

**829.000 €**  
de inversión

Entre las iniciativas desarrolladas destacan las siguientes:



**Plan de Formación Flexible:** oferta formativa 100% *online*, de carácter universal e ilimitado que permite el desarrollo de nuevos conocimientos y acceder a tendencias relacionadas con los retos de la compañía. En 2022 se publicaron más de 300 talleres, *webinars* y cursos *e-learning* impartidos por expertos de la compañía y de diferentes escuelas de negocio. Participaron más de 980 personas, lo que supone más del 40% de la plantilla. La valoración global media fue de 9,2 sobre 10.



**Plan de formación y desarrollo individual:** se elabora de forma conjunta entre el *manager* y cada profesional, a partir de las necesidades de formación que se detectan tras la evaluación del desempeño. El profesional puede elegir dentro de nuestro catálogo de formación entre 175 cursos técnicos o de habilidades. Destaca una nueva categoría enfocada al desarrollo de conocimientos y habilidades relacionadas con el ámbito digital.



**Mes del Negocio:** ofrece una visión global de nuestros negocios. En 2022, retomamos el formato presencial, que se une a la difusión por *streaming* a través de la plataforma Mutuamax, un entorno digital e interactivo.



**Programas FOCUS:** programas formativos diseñados a medida y dirigidos al desarrollo de necesidades claves y transversales de las áreas (Programa Focus Financiero, Programa Focus Ecosistemas). Han participado más de 80 profesionales y han sido impartidos por formadores internos y escuelas de negocio.



**Formación orientada a gestionar la diversidad:** en 2022 promovimos distintas iniciativas formativas dirigidas a impulsar el liderazgo intergeneracional y otros ámbitos asociados a este ámbito.



**Programa formativo Darwin:** dirigido a desarrollar las competencias necesarias para aprovechar al máximo el nuevo modelo de trabajo híbrido.



**Escuela Mutuactivos:** incluye un programa de formación continua que cubre las necesidades del propio profesional y las normativas vinculadas a su posición, así como el Programa 365 Mutuactivos que abarca acciones formativas globales de la compañía.



**Itinerarios formativos MIFID e IDD:** programas formativos diseñados a medida para cada colectivo y dirigidos a potenciar habilidades, conocimientos y herramientas clave para el desarrollo de los profesionales y dar respuesta a las obligaciones normativas. Contamos con 19 itinerarios en los que han participado más de 1.400 profesionales.

## Movilidad interna

Apostamos por el desarrollo profesional de nuestros empleados y fomentamos la promoción y la movilidad interna. Para ello, contamos con un modelo de desarrollo que se basa en cuatro principios: meritocracia, transparencia, objetividad y diversidad.

En 2022, más de 140 personas cambiaron de puesto en 2022 y más del 80% de las vacantes se cubrieron con talento interno.

**140**  
personas han cambiado de puesto

**+ 80%**  
vacantes cubiertas con talento interno

## Compensación y reconocimiento

La política retributiva de Mutua Madrileña se basa en criterios objetivos que garantizan la equiparación salarial entre hombres y mujeres:

- La consecución de objetivos de negocio previamente definidos y comunicados a todos los empleados.
- Los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño anual, que tiene en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos individuales y el grado de alineamiento con los comportamientos clave.
- El posicionamiento de cada empleado respecto a su banda salarial de referencia.

Fomentamos la transparencia en las retribuciones, publicando internamente la política salarial anual y las bandas salariales de referencia para cada categoría profesional. De esta forma, todos los empleados pueden conocer con claridad en base a qué parámetros puede evolucionar su salario.

### Retribución variable y flexible

La retribución de cada profesional se compone de una parte fija, una parte variable y un conjunto de beneficios sociales.

Mutua cuenta con un sistema de retribución variable que permite compensar a cada empleado según el grado de consecución de unos objetivos previamente definidos y comunicados. La totalidad de los empleados se benefician de este sistema. El porcentaje que representa sobre su retribución fija se determina según el nivel profesional y el perfil de cada puesto.

Los empleados cuentan, además, con un plan de retribución flexible que les permite elegir aquellos bienes y servicios a través de los cuales quieren ser remunerados y adaptar su paquete retributivo a sus necesidades personales. Estos productos permiten al empleado optimizar su retribución.



## Beneficios sociales

Mutua Madrileña ofrece a sus empleados múltiples beneficios sociales. Entre ellos:

Seguro médico gratuito para empleados, cónyuges e hijos menores de 26 años

Seguro de vida y accidentes

Tarjeta comida

Préstamos sin intereses

Los empleados de Mutua Madrileña se benefician además de la aportación que realiza la compañía a un plan de pensiones y las ayudas de la Fundación Laboral de Empleados.

## Diversidad, igualdad de oportunidades y no discriminación

Nuestro objetivo es construir equipos formados por personas de distintos perfiles y favorecer un entorno inclusivo y de respeto mutuo, capaz de atraer, hacer crecer y fidelizar el talento de forma justa e igualitaria.

### Plan Global de Diversidad

Cada tres años elaboramos un **Plan Global de Diversidad**, impulsado por el presidente y el equipo directivo de la compañía, cuyo objetivo es garantizar la igualdad en todos los niveles y ámbitos de la organización, y aumentar la presencia de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad. El plan abarca a todos los niveles y ámbitos de la organización y recoge diferentes medidas y objetivos concretos en torno a varios ámbitos de actuación.

Nuestro plan busca garantizar la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, orientación sexual o las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Un **Comité de Igualdad**, integrado por empleados de distintas áreas, controlan y supervisan su cumplimiento.



Mutua Madrileña cuenta con el Distintivo de Igualdad otorgado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad desde 2011.



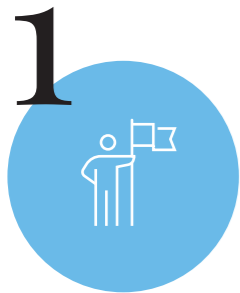
### Plan de Igualdad

Desde 2008 contamos con un **Plan de Igualdad** cuyos objetivos y medidas se analizan de forma periódica.

Toda la información está accesible a través del Portal del Empleado en un espacio específico dedicado a la igualdad, donde se comparte toda la información, la situación actual en distribución de género de la compañía, el informe de seguimiento anual del plan y los objetivos de cada ejercicio.



## Ejes para impulsar la diversidad



### Cultura y liderazgo

Fomentamos una cultura corporativa abierta, donde no existan barreras que limiten el talento, fomentando un estilo de liderazgo que impulse la gestión de la diversidad.



### Atracción del talento

Todos nuestros procesos de selección parten de la equidad en la fase de búsqueda curricular y preselección de candidatos, sin menoscabo de los principios de mérito y capacidad, con el objetivo de respetar la igualdad de oportunidades.



### Igualdad retributiva

Nuestra política salarial se basa en criterios objetivos que garantizan la igualdad salarial entre hombres y mujeres, contribuyendo a eliminar cualquier posible brecha salarial por motivos de género.



### Movilidad y promoción interna

Impulsamos la carrera profesional de los empleados en un contexto marcado por la meritocracia, la transparencia, la objetividad y la diversidad.



### Formación y desarrollo profesional

Potenciamos el talento interno, impulsamos el desarrollo profesional y fomentamos la creación de equipos con perfiles diversos.



### Conciliación y flexibilidad

Diseñamos medidas que atiendan a las diferentes realidades de nuestros profesionales para potenciar el equilibrio entre la vida personal y la profesional.



### Visibilidad

A través de la comunicación interna y externa trasladamos el compromiso y nuestras medidas en materia de diversidad, con el objetivo de sensibilizar a nuestros públicos de interés y concienciar a las personas sobre qué se espera de ellas para impulsar la igualdad.



### Prevención de situaciones de acoso

Contamos con un plan específico, para prevenir situaciones de acoso. En él se especifican las conductas y comportamientos no permitidos dentro de la compañía. Asimismo, todos los empleados pueden acceder a un canal externo para denunciar cualquier conducta contraria al Código Ético, así como a un canal específico de contacto con la Fundación Másfamilia al que pueden dirigirse para cualquier cuestión relativa a aspectos de conciliación e igualdad.

### Inclusión de personas con discapacidad

En Mutua Madrileña estamos comprometidos con la integración de personas con discapacidad. Por ello, entre otras iniciativas, contamos con distintas medidas de **apoyo y sensibilización** a través de las que articulamos este compromiso.



**Ayudas económicas** a los empleados con familiares con algún tipo de discapacidad para realizar adaptaciones en su vivienda que les permitan mejorar su accesibilidad.



Colaboración con la Fundación Síndrome de Down mediante la concesión de **becas a hijos de mutualistas** matriculados en el proyecto Demos.



Organización de **actividades de voluntariado** dirigidas a empleados y familiares. Colaboramos con entidades como la Fundación Síndrome de Down Madrid o la Fundación Deporte y Desafío.

## Igualdad en la retribución



La política salarial de Mutua Madrileña se basa en criterios objetivos que garantizan la equiparación salarial entre hombres y mujeres. En 2022, la compañía elaboró un año más el indicador de brecha salarial tomando como referencia el indicador GRI 405-2. Dicho indicador de brecha salarial por categoría profesional ha sido revisado por PwC, de acuerdo con la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 (NIEA 3000 Revisada).

En la siguiente tabla se muestra la relación entre la retribución de las mujeres respecto de los hombres en base 100. Se consideran los datos reales de la remuneración percibida en 2022 por los profesionales de cada categoría profesional, sin

realizar ningún tipo de ajuste para corregir el efecto que la antigüedad en el puesto puede tener sobre los salarios. Cabe destacar que las principales diferencias que se aprecian en determinadas categorías tienen su origen principalmente en el contexto sectorial del seguro, donde tradicionalmente existía una presencia limitada de mujeres en determinados puestos como el de Técnico de Siniestros. Se trata, por tanto, de diferencias basadas principalmente en la antigüedad y que por tanto no son indicativas de presencia de brecha salarial.

Sin realizar ningún tipo de ajuste por antigüedad, y considerando el conjunto de plantilla de Mutua, la brecha salarial total es del 1,71%. Este resultado permite afirmar que Mutua garantiza la equidad retributiva de sus profesionales.

## Brecha salarial por categoría profesional

	Mujer 	Hombre 	Brecha salarial
Gerencia 1	91,72	103,91	11,7%
Gerencia 2	96,38	102,84	6,3%
Gerencia 3	97,59	102,59	4,9%
Técnico de Seguros 4	100,06	99,92	-0,1%
Técnico de Seguros 5	99,92	100,13	0,2%
Técnico de Siniestros	87,23	102,85	15,2%
Técnico de Inversiones 4	100,77	99,52	-1,3%
Técnico de Inversiones 5	98,05	103,03	4,8%
Supervisor/coordinación Atención al Cliente	102,06	96,33	-6,0%
Técnico de Servicios Valor Añadido 4	95,38	103,46	7,8%
Técnico de Servicios Valor Añadido 5	98,93	102,32	3,3%
Apoyo Seguros	99,79	100,37	0,6%
Apoyo inversiones 6	102,88	98,56	-4,4%
Apoyo Inversiones 7	104,10	83,59	-24,5%
Apoyo Atención al Cliente	98,18	102,99	4,7%
Apoyo Servicios Valor Añadido 6	96,96	109,11	11,1%
Apoyo Servicios Valor Añadido 7	102,26	97,10	-5,3%
<b>Total</b>			<b>1,71%</b>



La brecha salarial para el conjunto de la plantilla es del 1,71%.

La tabla muestra la relación entre la retribución de las mujeres respecto de los hombres en base 100 desglosada por categoría profesional (incluye retribución fija y variable). Los valores negativos implican una mayor retribución de la mujer y viceversa. Se toman como referencia datos reales sin realizar ningún tipo de ajuste para corregir posibles diferencias derivadas de la antigüedad. 1,71% es el promedio de la relación entre el salario medio de las mujeres respecto de los hombres. Incluye tanto la matriz Mutua Madrileña (MMA) como el resto de sociedades del grupo con una participación del 100%.