

# Impulsamos el talento

En un entorno en constante evolución en el que nos enfrentamos a retos globales en materia social, de digitalización y de impulso de la sostenibilidad, nuestra ambición es atraer el mejor talento y potenciar el que ya tenemos para alcanzar nuestras metas.



## > Modelo de evaluación de comportamientos

En 2023 diseñamos e implantamos un nuevo modelo de evaluación de comportamientos que pone el foco en el desarrollo del empleado, ayudando a las personas a seguir evolucionando en la organización a través de acciones concretas, y haciendo que se sientan acompañadas y reconocidas en el proceso. Todo ello, para aportar valor al profesional y al conjunto de la organización.

### OBJETIVOS DEL NUEVO MODELO



**Evaluar nuestros comportamientos** para asegurarnos de que todos avanzamos en una misma dirección, guiados por nuestros valores corporativos.



**Promover más conversaciones de feedback útiles y constructivas** entre los *managers* y sus equipos a lo largo del año.



**Impulsar una cultura de feedback 360°** para mejorar de forma continua, gracias tanto al refuerzo positivo como a las sugerencias de mejora que recibamos para nuestro crecimiento.



El nuevo modelo pone el foco en el desarrollo del empleado, ayudando a las personas a seguir evolucionando en la organización e impulsando una cultura centrada en la mejora continua.



## > Formación y desarrollo profesional



En 2023 impulsamos un nuevo modelo de formación, dirigido a potenciar el *upskilling* y *reskilling* de competencias y capacidades, alineado con el Plan Estratégico y enmarcado en la evolución cultural en la que está inmersa Mutua.

En esta línea, se ha trabajado en nuevos modelos formativos donde el *manager* y su equipo son los protagonistas, implicándose en la detección de necesidades e impulsando nuevas formas de gestión y aprendizaje. Asimismo, se han implantado nuevos marcos de aprendizaje y se ha invertido en nuevas plataformas, impulsando el modelo 70/20/10.

Entre las iniciativas desarrolladas durante el año, destacan las siguientes:



#### Soft skills:

formación de *soft skills* como comunicación, productividad, liderazgo e identidad de equipo, entre otras. Para ello, hemos completado nuestro catálogo digital, que incluye cursos de libre acceso, con formaciones presenciales *ad hoc* dirigidas a desarrollar necesidades críticas.



#### Cross mentoring:

programa de *mentoring* entre diferentes generaciones que les permite conocer y "entender" mejor la realidad de los distintos públicos que conviven en la compañía e impulsar una cultura de aprendizaje recíproco.



#### Team buildings:

acciones enfocadas en la mejora de la colaboración transversal, la mejora en la efectividad y la cohesión de los equipos.



#### DataMMaster:

formación dirigida a ampliar el conocimiento y el uso de los datos para apoyar la toma de decisiones relevantes de negocio. Está basada en distintos itinerarios centrados en el ámbito de la gestión de los datos, la analítica avanzada y la robótica.



#### Escuela Mutuactivos:

programa de formación continua que cubre las necesidades del profesional en este ámbito de actuación, así como las distintas normativas vinculadas a su posición.



#### Formaciones transversales:

cursos de carácter regulatorio y obligatorio para todos los empleados, como formación en sostenibilidad, en ciberseguridad y seguridad de la información o en prevención de riesgos penales, así como en nuevas herramientas asociadas al Plan de Transformación Tecnológico de la compañía.

## > Sumamos nuevo talento

Para apoyar nuestra ambición de seguir creciendo, innovando y diversificando nuestros negocios, es clave atraer el mejor talento. Nuestro objetivo es incorporar nuevas capacidades y distintos perfiles asociados al ámbito tecnológico y la gestión de datos, además de jóvenes profesionales que complementen nuestra visión.



**Participación en eventos** orientados a la atracción de profesionales como Sondersland, el mayor festival de talento joven en España; South Summit, encuentro de referencia en materia de innovación; charlas magistrales en universidades y celebración de un Open Day en Mutua Madrileña.

**“Programa Graduate”:** programa de aprendizaje y desarrollo dirigido a los recién graduados. Los participantes abordan un itinerario que incluye formación acerca del entorno macro y del sector, los distintos negocios y áreas que componen el grupo; competencias críticas para el desarrollo profesional; sesiones de *coaching* individual, así como *mentoring* con directivos del grupo. Todo ello enmarcado en una comunidad en la que participan otros jóvenes, lo que les permite compartir experiencias, aprendizajes y conocimientos.

El programa distingue diferentes carreras profesionales. Por un lado, están los **especialistas técnicos**, que se centran en el desarrollo de especialistas en un ámbito de conocimiento crítico para Mutua, como Data Scientist o asesores patrimoniales. Por otro, los denominados **consultores de negocio 360°**, quienes asumen un rol de ‘consultor interno’ de negocio y participan en proyectos estratégicos del grupo.

**Acuerdos estratégicos con universidades e instituciones de prestigio.**



## > Compensación y reconocimiento

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

- > La consecución de objetivos de negocio previamente definidos y comunicados a todos los empleados.
- > La consecución de los objetivos de departamento y puesto marcados a principio de año para cada profesional y cada uno de los equipos.
- > El posicionamiento de cada empleado respecto a su banda salarial de referencia.

Asimismo, fomentamos la transparencia en las retribuciones, publicando internamente la política salarial anual, incluyendo las bandas salariales de referencia para las diferentes categorías profesionales. De esta forma, todos los empleados pueden conocer cuál es la referencia de su salario fijo en la empresa.

## RETRIBUCIÓN VARIABLE Y FLEXIBLE

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

- > El sistema de **retribución variable** 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.
- > El plan de **retribución flexible**, por su parte, permite a los empleados elegir aquellos bienes y servicios a través de los cuales quieren ser remunerados y adaptar su paquete retributivo a sus necesidades personales y optimizar su retribución.

## BENEFICIOS SOCIALES PARA EMPLEADOS



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 que la Fundación Laboral ofrece a empleados.

## > 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 2023, más de 290 personas cambiaron de puesto y el 33% de las vacantes se cubrieron con talento interno.