

## —COMPENSACIÓN Y RECONOCIMIENTO

Nuestro modelo de Compensación Total aspira a ofrecer un entorno de reconocimiento integral que premia la excelencia, garantiza la seguridad financiera y promueve el equilibrio personal. Nuestra política retributiva se fundamenta en principios de equidad interna y competitividad externa, asegurando que cada profesional sea reconocido de manera justa por su contribución al éxito de la compañía.



### Compensación integral: fijo, variable y beneficios

Apostamos por una estructura salarial clara y motivadora. La retribución de cada profesional se compone de una parte fija, que reconoce la responsabilidad y la trayectoria; una parte variable, vinculada a la consecución de objetivos; y un amplio paquete de beneficios sociales.

Nuestra arquitectura retributiva está diseñada para sincronizar el desempeño individual con la hoja de ruta estratégica de Mutua. Creemos que la confianza se construye con reglas claras. Por ello, fomentamos la transparencia en las retribuciones, publicando internamente la política salarial anual y las bandas salariales de referencia para cada categoría profesional. Gracias a esta iniciativa, todos los empleados pueden conocer cuál es la referencia de su salario fijo en la empresa, lo que facilita el desarrollo de carrera y refuerza la percepción de equidad dentro de la organización.



### Beneficios sociales

Nuestro compromiso con las personas se hace realidad en un paquete de beneficios sociales diseñado para ofrecer seguridad y bienestar, tanto al empleado como a su familia. Incluye:

🕒 **Seguro médico gratuito** para empleados, cónyuges e hijos menores de 26 años, garantizando el acceso a una sanidad de excelencia para todo el núcleo familiar.

🕒 **Seguro de vida y accidentes** para brindar protección ante imprevistos.

🕒 **Tarjeta comida** para subvencionar los gastos de manutención.



### Igualdad retributiva

La igualdad de género no es solo un principio ético, es un indicador de gestión que medimos y auditamos con el máximo rigor. En 2025, la compañía ha elaborado un año más el indicador de brecha salarial de Mutua tomando como referencia el indicador GRI 405-2, que ha sido sometido a verificación externa por parte de PwC, de acuerdo con la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 (NIEA 3000 Revisada).

El resultado confirma la solidez de nuestras políticas: la brecha salarial se situó en el 2,02% en 2025, considerando al conjunto de la plantilla de Mutua. Este dato significativamente bajo en el contexto empresarial permite afirmar que Mutua Madrileña trabaja de forma activa en garantizar la equidad retributiva de sus profesionales. Este ratio posiciona a Mutua Madrileña en rangos de "equidad técnica" (inferior al 5%), un estándar de excelencia que certifica la efectividad real de nuestro compromiso con la igualdad y diversidad y nos sitúa como un referente.

🕒 **Préstamos sin intereses** para atender necesidades personales.

🕒 **Medidas de apoyo a la familia.**

🕒 **Plan de pensiones:** la compañía realiza una aportación a un plan de pensiones para los empleados de Mutua Madrileña fomentando el ahorro a largo plazo.

Complementamos este esquema con el soporte de nuestra vertiente social: los empleados cuentan con las **ayudas de la Fundación Laboral**, reforzando nuestra red de seguridad interna.

## —ATENCIÓN AL EMPLEADO

Entendemos que la satisfacción y el compromiso de nuestros profesionales comienza con una respuesta ágil a sus necesidades del día a día.

Para ello, desde el área de Atención al Empleado estamos evolucionando nuestro modelo hacia un servicio integral y digitalizado, que acompañe al talento en cada etapa de su ciclo de vida laboral. Esto incluye brindar cobertura directa y personalizada a más de 3.500 empleados y más de 12 empresas del grupo.

2025 ha estado marcado por un dinamismo excepcional, reflejo directo del crecimiento de la compañía: se han gestionado más de 760 nuevas contrataciones, poniendo de manifiesto nuestra capacidad de respuesta operativa y la solidez de nuestros procesos de *onboarding*, diseñados para integrar a los nuevos profesionales con agilidad y calidad humana.

### EXPERIENCIA DIGITAL

Alineados con las tendencias más innovadoras en la experiencia del empleado, este año hemos implementado una nueva herramienta de gestión del tiempo integrada dentro del ecosistema Workday, orientada a mejorar la experiencia digital del empleado. Este avance supone un salto cualitativo en nuestra madurez digital, aportando agilidad, simplicidad en los procesos y autonomía al empleado y al manager. Gracias a la generación de informes y *dashboards* en tiempo real, pasamos de una gestión administrativa a una gestión del talento más precisa y basada en datos.

» **Estamos evolucionando hacia un modelo integral y digital que refuerce la experiencia del empleado, acompañándole en cada etapa de su ciclo profesional.**



### Cifras clave

**2,02%** ➤ brecha salarial de género en 2025 (rango de equidad técnica, verificada por PwC)

**+3.500** personas atendidas por el área de Atención al Empleado