



Política de Diversidad e Igualdad de Oportunidades de Grupo Mutua

Grupo Mutua

Madrileña

12 de diciembre de 2024



Índice del contenido

I. INTRODUCCIÓN	5
1. Objetivo de la Política	6
2. Ámbito de aplicación	7
3. Cláusula de actualización	7
4. Coordinación con otras políticas corporativas.....	8
II. POSICIONAMIENTO, RECURSOS Y ACCESO A LA INFORMACIÓN	8
1. Posicionamiento, independencia y reporte de las actividades.....	8
2. Recursos y Acceso a la información	8
III.GOVERNANZA, FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES.....	8
1. Comité de Dirección	9
2. Comité de Sostenibilidad.....	9
3. Dirección General Adjunta de Personas, Talento y Cultura.....	9
4. Comité de Prevención de Riesgos Penales (Canal de Denuncias)	9
IV. COMUNICACIONES CON LOS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN Y ALTA DIRECCIÓN.....	10
V. COMUNICACIONES CON SUPERVISORES	10

Este documento ha sido elaborado para el uso exclusivo del grupo mercantil encabezado por Mutua Madrileña Automovilista, Sociedad de Seguros a Prima Fija (en adelante, **Grupo**) y para sus filiales.

Fecha de primera aprobación:	12/12/2024
Responsable de edición y revisión:	Dirección General Adjunta de Personas, Talento y Cultura
Idiomas disponibles:	Español

Registro de revisiones

Las diferentes revisiones del presente documento se anotan en este registro, incluyendo el número de versión, revisión, fecha de publicación, principal causa de la revisión y los responsables de su aprobación y revisión:

Versión	Fecha	Modificaciones	Revisado Por	Aprobado Por
1.0	12/12/2024	Edición	DGAPTC	Comité de Dirección

La revisión de esta política ha sido realizada por:

- Dirección General Adjunta de Personas, Talento y Cultura de Mutua Madrileña: ha garantizado el desarrollo de los procesos aquí descritos y ha verificado que el contenido de la Política recoge los elementos fundamentales necesarios para garantizar la diversidad e igualdad de oportunidades en Grupo Mutua Madrileña.
- Asesoría Jurídica Corporativa: ha verificado que esta Política contiene todos los elementos fundamentales que son requeridos por la normativa vigente que le aplica.



Filiales Adheridas

Las filiales adheridas a esta política son las siguientes:

Compañía	Fecha de adhesión	Aprobado Por

Filiales en las que se eleva para toma de conocimiento

Las filiales que toman conocimiento a esta política son las siguientes:

Compañía	Fecha de elevación	Órgano al que se eleva

POLÍTICA DE DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL GRUPO MUTUA MADRILEÑA

I. INTRODUCCIÓN

La Política de Diversidad e Igualdad de Oportunidades del Grupo Mutua Madrileña (la “**Política**”) se configura como parte de la Política de Sostenibilidad del grupo de sociedades encabezado por Mutua Madrileña Automovilista, S.S.P.F. (en adelante, el “**Grupo**” o el “**Grupo Mutua**”) donde se recogen los principios de la compañía en materia de sostenibilidad.

Esta Política desarrolla y complementa la normativa legal aplicable.

La normativa marco que ha servido de base para el desarrollo de esta política es la siguiente:

- Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022 por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas (CSRD)
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Real Decreto 246/2024, de 8 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad, y se modifica el Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Todas las normas mencionadas resultan de total aplicación a lo previsto en la presente política, complementándola y formando parte integrante de la misma a todos los efectos. Cualquier cambio en las normas antes referidos serán de plena aplicación en el momento de su entrada en vigor, inclusive, aunque no se hubiere aprobado formalmente el cambio de dichas disposiciones en el presente texto.

1. Objetivo de la Política

La finalidad de esta Política es lograr un entorno laboral justo y respetuoso a través del establecimiento de medidas que aseguren la diversidad e igualdad de oportunidades, y que respeten y valoren las diferencias entre profesionales, sean estas diferencias de la naturaleza que fueren (*).

Con ella, el Comité de Dirección de Mutua Madrileña, en representación de todos los miembros de la Compañía, pone de manifiesto su compromiso con la Diversidad e Igualdad de Oportunidades, de conformidad con los más altos estándares internacionales y nacionales.

La presente Política recoge los compromisos expresos en materia de Diversidad e Igualdad de Oportunidades, así como los principios de actuación en los que se basan y complementa el Código de Conducta Ética de la Compañía.

La política de Diversidad e Igualdad de Oportunidades de Grupo Mutua se basa en el respeto a la individualización de las personas, en el reconocimiento de su heterogeneidad, y en la eliminación de cualquier conducta excluyente, discriminatoria y de acoso.

Esta política recoge los principios generales de actuación del Grupo en esta materia, que son los siguientes:

No discriminación: garantizar la no discriminación por razón de raza, edad, sexo, estado civil, nacionalidad, creencias, o cualquier otra condición física o social entre sus profesionales y considerar la diversidad como un aporte fundamental, ya que permite confrontar diferentes puntos de vista, y aporta mayor creatividad, e innovación.

Somos diversos: Promover la contratación de personas con diferentes orígenes y formas de entender el mundo, reconociendo que estos equipos de trabajo aportan un gran valor en la toma de decisiones y los procesos creativos.

Clientes diversos: Integrar de forma continua la complejidad de la sociedad a la hora de desarrollar sus líneas de negocio, estrategias comerciales y establecer las directrices de comunicación, garantizando productos y servicios que cubran las necesidades de todos los clientes, quienes son un reflejo de la diversidad social.

Proveedores diversos: Promover la diversidad a través de la compra y contratación de bienes y servicios, fomentando de este modo la integración efectiva y la economía social.

La Compañía refuerza, además, su compromiso con la Sostenibilidad y Diversidad e Igualdad de Oportunidades a través de su contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en el marco de la Agenda 2030.

() Personas de diferente origen racial y étnico, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, edad, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.*

Esta Política se complementa con el resto de las políticas y normas internas que se refieren al desarrollo de una cultura de inclusión que respeta, fomenta y valora las diferencias cubiertas por la normativa de la Unión Europea y la legislación nacional.

Está alineada con la siguiente documentación del Grupo relativa a:

- La seguridad y salud en el trabajo
- La remuneración
- La desconexión digital
- La conciliación de la vida laboral
- El diseño y la accesibilidad de los productos
- La gestión de riesgos tecnológicos y seguridad de la información
- La inversión
- El cumplimiento penal
- El cumplimiento fiscal
- La sostenibilidad
- Las fundaciones
- Política de Derechos Humanos
- Protocolo de acoso

2. **Ámbito de aplicación**

La presente Política es de aplicación para Grupo Mutua Madrileña (en adelante Grupo Mutua).

Por su parte, se espera que todas las sociedades 100% Grupo Mutua empleen esta Política como base y puedan adherirse a la misma en lo que respecta a los principios de actuación, y alinearse con los compromisos aquí definidos, previo acuerdo de sus respectivos órganos de administración.

3. **Cláusula de actualización**

La Política de Diversidad e Igualdad de Oportunidades será revisada y actualizada anualmente, con el fin de adaptarla a los cambios que puedan surgir en el modelo de negocio o en el contexto donde opere la Compañía, garantizando en todo momento su efectiva implantación.

La coordinación y dirección relativa a la actualización de las políticas es responsabilidad de la Dirección General Adjunta de Personas, Talento y Cultura, quien requerirá a las unidades

implicadas en la mismas y elevará al Comité de Sostenibilidad la propuesta de actualización para su revisión previa a la aprobación por el Órgano de Administración.

4. Coordinación con otras políticas corporativas

Las distintas políticas corporativas que aprueba el Consejo de Administración de Mutua Madrileña y/o el Comité de Dirección, integran el sistema de gobierno corporativo de Mutua.

Estas políticas son un elemento determinante de la eficiencia y control del Grupo y regulan de forma homogénea el tratamiento de diversas cuestiones. En concreto, estas políticas recogen buenas prácticas y procesos que se han de seguir en las distintas sociedades del Grupo para lograr una mayor eficiencia y control tanto a nivel de Filial como de Grupo, la gestión operativa y el gobierno corporativo del Grupo, entre otros ámbitos. Mutua dará traslado de sus políticas a las empresas que les afecten, para su conocimiento e implementación en sus propias políticas.

II. POSICIONAMIENTO, RECURSOS Y ACCESO A LA INFORMACIÓN

1. Posicionamiento, independencia y reporte de las actividades

La Dirección General Adjunta de Personas, Talento y Cultura dependerá funcionalmente de la Dirección General con el objetivo de desempeñar sus tareas de modo objetivo, imparcial e independiente.

2. Recursos y Acceso a la información

La función corporativa por propia iniciativa podrá comunicarse, con cualquier miembro del personal y dispondrá de la autoridad, los recursos y la pericia necesarios, así como el acceso, sin restricciones, a toda la información pertinente necesaria para cumplir con sus responsabilidades.

Asimismo, deberá ser informada de cualquier evento significativo que se produzca en la organización, con el fin de poder evaluar los riesgos asociados y su control efectivo. En la misma línea, deberá ser informada de cualquier inicio de inspección por parte de supervisores y otras autoridades administrativas, así como del transcurso y resultados de las mismas.

III. GOBERNANZA, FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

Se detallan a continuación, el conjunto de funciones y responsabilidades mínimas relacionadas con la gobernanza, que el Grupo MM debe garantizar en todas las entidades incluidas en el ámbito de supervisión del Grupo de acuerdo con la estructura, dimensión y particularidades de las mismas.

Mutua Madrileña respeta escrupulosamente el **principio de autonomía** de las sociedades que conforman el Grupo, por lo que el objeto de este apartado no es regular la relación de los órganos de administración de las filiales, sino identificar, de manera enunciativa y nunca limitativa, los roles mínimos esperables en base a los marcos normativos de aplicación y las normas de la profesión.

En el caso de la Función Corporativa, la interpretación de este apartado deberá realizarse considerando que la misma es ejercida, actualmente, por la función local de Mutua Madrileña.

1. Comité de Dirección

El Comité de Dirección establecerá las directrices para la implementación de la presente política dentro de la compañía.

- Aprobar esta política y sus modificaciones asegurando que esté alineada con la visión y valores del Grupo.
- Además, es el órgano responsable de supervisar los indicadores clave relacionados con la diversidad e igualdad de oportunidades del Grupo Mutua Madrileña.

2. Comité de Sostenibilidad

El Comité de Sostenibilidad garantizará la coherencia de la presente política con la Política de Sostenibilidad de Mutua Madrileña.

3. Dirección General Adjunta de Personas, Talento y Cultura

Grupo Mutua asume el compromiso de guiar su actuación sobre la base de los siguientes principios:

- Garantizar la igualdad efectiva de oportunidades en la selección y acceso al empleo, formación, promoción, retribución y desarrollo profesional.
- Establecer planes de actuación que promuevan la igualdad efectiva de sexos, garantizando su desarrollo profesional en igualdad de oportunidades.
- Crear planes de atracción e integración para otros colectivos específicos, especialmente el de personas con discapacidad.
- Fomentar entre los profesionales el conocimiento de las diferentes culturas y formas de hacer las cosas de los países donde la empresa desarrolla su actividad.
- Facilitar la colaboración de personas de diversas generaciones para todos puedan aportar y enriquecer el trabajo con sus diferentes perspectivas.
- Asegurar la igualdad de trato y no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de expresión de género y características sexuales.
- Informar a toda la plantilla sobre la política de diversidad e igualdad de oportunidades y su compromiso con esta materia.

4. Comité de Prevención de Riesgos Penales (Canal de Denuncias)

En el marco del Sistema de Prevención de Riesgos Penales, el Grupo Mutua Madrileña dispone de un canal de denuncias cuyo objetivo principal es garantizar que las acciones y actitudes de los profesionales de la Sociedad y de los proveedores vinculados, entre otros, se corresponden

con los valores corporativos de la Sociedad y prevenir hechos que puedan afectar o poner en peligro la situación financiera, patrimonial, la imagen y la reputación de la Sociedad e incluso actitudes que pudieran generar responsabilidades penales.

Además, todos los mecanismos de protección al denunciante, la tipología de denuncias admitidas, así como los mecanismos de instrucción que ha establecido la entidad, se encuentran a disposición de todas las personas trabajadoras y demás partes interesadas en la Política del Sistema Interno de Información. Se puede acceder al canal de denuncias de la entidad a través de la propia Intranet, o bien a través de la web corporativa de Mutua Madrileña: **Canal de denuncias Grupo Mutua.**

El presente modelo de gobierno será de aplicación para Mutua Madrileña, teniendo el resto de las sociedades del Grupo que se adhieran a la presente Política, que ajustar los roles y responsabilidades a la naturaleza de cada compañía.

El Comité de Dirección de Mutua Madrileña es el responsable de dar conformidad a esta Política y los principios y compromisos que en ella se fijan.

IV. COMUNICACIONES CON LOS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN Y ALTA DIRECCIÓN

La Dirección General Adjunta de Personas, Talento y Cultura estará a disposición de los Órganos de Administración para cualquier duda o consulta relativa a las funciones y responsabilidades recogidas en la presente Política. En este sentido, se mantendrá una comunicación abierta y transparente para garantizar el cumplimiento de los compromisos adquiridos.

V. COMUNICACIONES CON SUPERVISORES

Las funciones locales cumplirán de forma diligente con las obligaciones de reporte a supervisores y otros organismos públicos establecidos por la normativa vigente que les resulte de aplicación.