

s.2. Empleados.

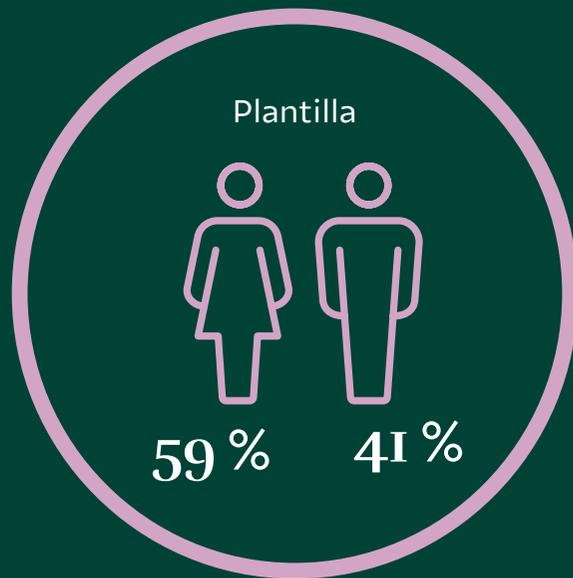
El área de **Personas y Transformación de Mutualidad** desempeña un rol estratégico clave, actuando como motor de cambio y desarrollo organizacional. En este sentido, impulsa, a través de las personas de la compañía, el propósito de Mutualidad: mejorar la calidad de vida de los y las mutualistas, contribuyendo a una sociedad más colaborativa, justa e inclusiva. En 2024, en un entorno de cambio constante y creciente complejidad, el área de Personas y Transformación ha seguido avanzando en la consolidación de las iniciativas estratégicas impulsadas en ejercicios anteriores, adaptándolas a las necesidades actuales de la organización.

La **mejora de la experiencia de empleado** continúa siendo un eje prioritario, junto con el compromiso por seguir avanzando en materia de diversidad, equidad e inclusión, fortaleciendo un entorno de trabajo más alineado con los valores de Mutualidad. Asimismo, se ha continuado trabajando en la **implantación progresiva del modelo propio de liderazgo**, diseñado de manera colaborativa con los equipos, asegurando su alineación con la cultura corporativa. En paralelo, se ha seguido desplegando el nuevo modelo de evaluación de desempeño, que incorpora tanto el logro de objetivos estratégicos como la forma en que estos se alcanzan.

La **comunicación interna** ha seguido desempeñando un papel clave para trasladar a toda la plantilla las prioridades e hitos logrados del Plan Estratégico 2023-2027 y los principales acontecimientos del entorno, garantizando la transparencia y el acceso a la información relevante.

Estas iniciativas han contribuido a **consolidar la transformación cultural de Mutualidad**, impulsando un modelo de trabajo más orientado a objetivos y que promueve la diversidad y el bienestar, manteniendo siempre la cercanía y la confianza como señas de identidad en la gestión de personas de la aseguradora. Mutualidad ha sido reconocida, por quinto año consecutivo, como una de las 100 mejores empresas para trabajar en España, alcanzando en 2024 el puesto 39 en el ranking de Actualidad Económica. Este reconocimiento valora a las compañías con mejor desempeño en cuatro ámbitos clave: gestión del talento, retribución y compensación, clima laboral, sostenibilidad y formación.

Datos globales de la plantilla 2024.



174
empleados
(159 en 2023).

99 %
contratos
indefinidos.

43,6
edad media.

6,4
antigüedad
media.

s.2.I. Formación y desarrollo.

La **estrategia de gestión de personas** de Mutuality promueve un entorno en el que cada profesional contribuye al éxito de la organización, asumiendo con autonomía y compromiso sus responsabilidades y potenciando el desarrollo continuo como pilares clave de su crecimiento.

Mutuality **facilita a sus profesionales herramientas, programas y cursos** para impulsar la mejora continua de sus capacidades, asegurando que puedan alcanzar sus objetivos, desarrollar su carrera y afrontar nuevos retos.

El programa Sumas Talento permite a cada persona definir su propio itinerario formativo, promoviendo la responsabilidad individual sobre su desarrollo (accountability) y consolidando el aprendizaje continuo (lifelong learning) como parte de la cultura de Mutuality.

Los profesionales de Mutuality cuentan con **herramientas de desarrollo y formación técnica** diseñadas en colaboración con centros de referencia, asegurando la actualización continua de sus conocimientos y competencias. Toda la plantilla tiene también acceso a ODILO, un ecosistema de formación ilimitado que ofrece experiencias de aprendizaje personalizadas sobre temáticas de actualidad y alto interés. De forma específica, el equipo comercial recibe formación en

Distribución de Seguros Nivel 2, fundamental para su desarrollo profesional y el cumplimiento de los requisitos regulatorios. Durante 2024, Mutuality volvió a superar las 13.000 horas de formación dirigidas a sus profesionales.

También se lanzó el **Círculo de Managers**, un espacio de encuentro y aprendizaje para responsables de equipo, orientado a compartir experiencias, debatir sobre gestión de personas y conocer tendencias en liderazgo. El 100 % de los managers participaron y el 50 % de las sesiones se dedicaron a formación en conversaciones de desempeño y técnicas de feedback.

Mutuality continúa apostando por la movilidad interna y el desarrollo profesional de sus equipos como parte fundamental de su estrategia de gestión de talento.

La **iniciativa CRECES Mutuality** juega un papel clave en este proceso, facilitando el acceso a nuevas oportunidades de desarrollo dentro de la organización y favoreciendo un equilibrio entre la promoción interna y la captación de talento externo.



Además, todas las **posiciones y requisitos son publicados internamente de manera transparente**, garantizando que toda la plantilla pueda acceder a la información y postularse antes de abrir el proceso de selección al mercado. En 2024, el 18 % de las vacantes se cubrieron mediante promociones internas.

Durante este año, la aseguradora ha avanzado en la **implementación del modelo de liderazgo**, diseñado en 2023. Toda la plantilla ha participado en talleres orientados a fortalecer el autoconocimiento y a desarrollar las competencias recogidas en el modelo, centradas en el liderazgo personal, el liderazgo en las relaciones y el liderazgo orientado a la consecución de resultados.

Mutualidad cuenta con el **programa de onboarding Sumas Mutualidad**, diseñado para facilitar la

integración de las nuevas incorporaciones. Esta iniciativa, de carácter experiencial, combina conocimiento sobre el negocio, vivencia de los valores de Mutualidad y una reflexión sobre la contribución individual al propósito de la entidad. Además, profesionales que se incorporaron antes de 2019 participan en las sesiones, ampliando el alcance del programa.

La **evaluación de desempeño** se realiza a través de conversaciones regulares entre cada profesional y su responsable a lo largo del año. Estas conversaciones permiten reflexionar conjuntamente sobre la contribución individual al proyecto de Mutualidad, tanto en la consecución de resultados como en la forma de alcanzarlos, siempre en coherencia con los valores y el propósito corporativo. En 2024, el 100 % de la plantilla fue evaluada.



	2024	2023
% de personas que han recibido formación.	98 %	100 %
N.º de horas de formación.	13.005	13.473
N.º de horas de formación/empleador.	75	84,73

La diferencia en el número de horas de formación entre 2023 y 2024 se debe a que la capacitación impartida en 2024 tenía una menor carga horaria en comparación con el año anterior. Un ejemplo de ello es la formación en Distribución de Seguros: en 2024, el equipo comercial realizó la de Nivel I, mientras que en 2023 había cursado la de Nivel II, que implicaba más horas.

s.2.2. Salud y bienestar.

Durante 2024, el área de Personas y Transformación ha seguido promoviendo la **creación de entornos de trabajo seguros**, así como el fomento de hábitos de vida saludables entre la plantilla. La organización considera el bienestar de las personas como un aspecto estratégico para impulsar el desarrollo y crecimiento, tanto a nivel organizacional como personal.

Mutualidad cuenta con un **programa integral de salud y bienestar, Suma Salud, Suma Bienestar**, que aborda el bienestar de las personas desde un enfoque global y se articula en torno a los siguientes pilares:

- Bienestar físico.
- Bienestar intelectual.
- Bienestar emocional y social.
- Bienestar financiero.

Como novedad, se ha puesto a disposición de los empleados y sus familiares un **servicio telefónico gratuito de apoyo y atención psicológica y social**, operativo las 24 horas, en colaboración con la Fundación Salud y Persona y Fundación Mutualidad.

La **nueva sede de Mutualidad ha sido diseñada para garantizar el confort de las personas** y el programa de salud y bienestar se ha ampliado gracias a la colaboración de un grupo de empleados. En este sentido, se ha habilitado una sala de wellness, donde se imparten **clases de pilates, yoga, meditación y fitness**. También se ha puesto en marcha un servicio de fisioterapia, cofinanciado entre la empresa y los empleados.

Como parte de estas iniciativas, Mutualidad ha puesto a disposición de los empleados un **servicio de catering saludable**, con entrega directa en las oficinas, y ha mejorado las salas de lactancia para facilitar la conciliación.

En línea con el compromiso con la salud, Mutualidad ha lanzado un **programa de deshabituación tabáquica**, cuyas tres primeras sesiones son gratuitas para los empleados.

En el ámbito del **bienestar emocional y social, se han creado diversos clubes de empleados** en torno a diferentes temáticas, como running, fútbol o lectura, entre otros.

Mutualidad ha mantenido su **compromiso con el programa de voluntariado corporativo**, ofreciendo a los empleados la posibilidad de participar en actividades sociales y medioambientales, tanto en horario laboral como fuera de él. A lo largo de 2024, se han registrado más de 70 participaciones en actividades de voluntariado organizadas por la compañía.

Asimismo, Mutualidad pone a disposición de toda la plantilla **recursos formativos sobre salud y bienestar a través de la intranet corporativa**. Estos contenidos abordan temas como la felicidad y el pensamiento positivo, la gestión corporal, el manejo del estrés y la importancia del descanso, entre otros. En 2024, no se han realizado formaciones específicas sobre salud y bienestar a la plantilla.



Prevención de riesgos laborales.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales y el Plan de Evaluación abordan los principales riesgos inherentes a la actividad de la aseguradora.

En términos generales, estos riesgos están relacionados con el uso de pantallas de visualización de datos y con el entorno de oficina, como golpes o caídas.

La **plantilla dispone de un protocolo de actuación** en caso de accidente laboral, asegurando una respuesta ágil y coordinada.

Mutualidad ofrece anualmente reconocimientos médicos a todos los empleados que deseen realizarlos. Además, para los mayores de 45 años, se incluyen reconocimientos ampliados que incorporan marcadores PSA, un indicador tumoral de cáncer de próstata.

Todas las **nuevas incorporaciones reciben formación específica** en prevención de riesgos laborales y seguridad en el trabajo.

Mutualidad cuenta también con un Comité de Seguridad y Salud, un órgano consultivo que facilita la participación de los empleados en la gestión de la seguridad y la salud laboral. Este comité, está compuesto por tres delegados de prevención, designados por la representación legal de los trabajadores, y tres representantes designados por la empresa.

Mutualidad ha mantenido en 2024 un índice de siniestralidad por accidente laboral del 0 %.



s.2.3. Diversidad, equidad e inclusión.

Mutualidad reconoce la **importancia de promover un entorno inclusivo, diverso y equitativo**, en el que cada persona pueda desarrollarse plenamente y sentirse valorada.

Por ello, cuenta con una **Política de Diversidad, Equidad e Inclusión denominada Tal Como Soy**, aprobada por la Junta de Gobierno en 2022. Este documento define las directrices y compromisos de la compañía en esta materia, poniendo especial foco en la igualdad de género, la diversidad generacional, la inclusión de personas con discapacidad y el respeto a la diversidad LGTBI+.

El Código Ético y de Conducta, junto con la Política de Derechos Humanos, reflejan el **compromiso de la compañía con la equidad, la no discriminación y la igualdad de oportunidades** para todas las personas de la organización. Además, la diversidad, la equidad y la inclusión forman parte de las áreas clave de acción dentro del Plan de Sostenibilidad 2023-2027.

Para fomentar la concienciación sobre el **valor de contar con equipos diversos y promover entornos laborales inclusivos**, Mutualidad ha impulsado en los últimos años diversos proyectos en esta materia. Entre ellos, destacan los talleres de Liderazgo Inclusivo, dirigidos a las personas con responsabilidades de gestión, quienes recibieron formación específica en diversidad e inclusión como herramientas clave para la gestión de sus equipos.

En 2024, **Mutualidad lanzó Entrevistas Tal Como Soy, una iniciativa que actúa como un espacio para visibilizar la diversidad de su equipo**. A través de entrevistas personales, la entidad pone en valor las historias y trayectorias únicas de los profesionales que forman parte de la compañía, reconociendo tanto su contribución profesional como su valor personal.

Con el objetivo de avanzar en la identificación y reducción de sesgos inconscientes y de fomentar entornos más diversos e inclusivos, Mutualidad ha puesto a disposición de su plantilla una **píldora formativa sobre estas materias, de carácter obligatorio para todas las nuevas incorporaciones**.

En 2024, no se ha producido ningún incidente significativo relacionado con la discriminación.



Principales compromisos en diversidad, equidad e inclusión de Mutualidad.



- Respetar la diversidad y proteger la igualdad de oportunidades, así como la no discriminación por cualquier circunstancia.



- Entender que la diferencia, la identidad y singularidad de cada persona enriquece a los equipos, aportando puntos de vista, conocimientos, experiencias y valores distintos que mejoran la respuesta a las necesidades del mutualista.



- Impulsar un ecosistema donde todas las personas se sientan incluidas y parte importante de la comunidad que conforma Mutualidad.



- Promover un estilo de liderazgo que abogue por la diversidad, equidad e inclusión.



- Contribuir al impulso de una cultura de la diversidad en el sector asegurador, jurídico y en la sociedad en su conjunto.



- Cero tolerancia hacia cualquier forma de discriminación y falta de respeto por la dignidad de las personas.

Compromiso con la discapacidad y la accesibilidad.

Mutualidad **colabora con entidades como Fundación Capacis y Fundación Gil Gyarre** para facilitar la incorporación laboral de personas con discapacidad cognitiva.

En el ámbito de la sensibilización interna, Mutualidad, junto a Fundación Mutualidad, llevó a cabo **acciones de voluntariado corporativo sobre educación financiera y consumo sostenible dirigidas a jóvenes con discapacidad intelectual.**

Además, Fundación Mutualidad promueve el **desarrollo de competencias financieras y la difusión de la cultura de la sostenibilidad entre personas con discapacidad** a través de su programa Laboratorio de Ahorro y Consumo Responsable.

En materia de accesibilidad, a cierre de 2024, Mutualidad contaba con **7 certificaciones AIS (2 más que el año anterior) en distintos inmuebles de su cartera.** Este sello acredita un compromiso con la accesibilidad física, sensorial y cognitiva.

Las **dos oficinas de atención presencial a mutualistas** incorporan, entre otras medidas de accesibilidad, bucles magnéticos que mejoran la atención a personas con audífonos e implantes auditivos. Asimismo, los espacios están diseñados para facilitar la movilidad, con mostradores a distintas alturas para personas usuarias de sillas de ruedas, señalética de gran tamaño para personas con baja visión y elementos adaptados en todas las instalaciones para garantizar un tránsito accesible.

La web de Mutualidad ha sido diseñada siguiendo criterios de accesibilidad, cumpliendo los niveles A y AA establecidos en la norma WCAG 2.1 (Web Content Accessibility Guidelines 2.1).

Compromiso con la igualdad de género.

Mutualidad mantiene su compromiso con la igualdad de género, impulsando **iniciativas y medidas que promueven la equidad y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**

En 2024, Mutualidad finalizó la **implementación de su I Plan de Igualdad, alcanzando un grado de cumplimiento del 98 %**. Además, la entidad aprobó su II Plan de Igualdad, elaborado a través de una Comisión de Igualdad constituida por tres representantes de la plantilla y tres representantes de la compañía.

Como parte de este compromiso, la entidad dispone de un **protocolo específico para la prevención y actuación ante situaciones de acoso**, reforzando así su apuesta por un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo.

En el ámbito del desarrollo profesional, **todas las mujeres directivas de la organización participan en un programa de desarrollo femenino**, enfocado en la reflexión y sensibilización sobre las barreras de género en el entorno laboral, así como en la

importancia de contar con referentes femeninos que inspiren a las nuevas generaciones.

Para **reforzar el papel de la mujer en el ámbito profesional**, Mutualidad está adherida a iniciativas como Women in a Legal World, Red EWI y EJE&CON, plataformas de referencia que promueven el liderazgo femenino y la igualdad en el entorno empresarial.

Mutualidad es consciente de que los sesgos de género, basados en estereotipos socioculturales, continúan siendo una barrera para alcanzar la

igualdad efectiva entre mujeres y hombres, especialmente en el entorno profesional. Por ello, **en 2024 se han promovido acciones de sensibilización dirigidas a sus grupos de interés.**

Asimismo, la entidad sigue impulsando un plan de visibilidad externa que pone en valor el liderazgo femenino dentro de Mutualidad, con la participación de profesionales de la compañía en ponencias, tribunas de opinión y eventos de referencia en el sector.



Compromiso con las diferentes generaciones.

Mutualidad promueve un **entorno inclusivo que reconoce y valora la diversidad generacional presente en la organización**. La coexistencia de distintas generaciones en el equipo de trabajo aporta una riqueza de perspectivas y experiencias que favorece la innovación, el aprendizaje continuo y la adaptación al cambio.

Para **facilitar el acceso de los jóvenes al mercado laboral**, Mutualidad ha participado, por tercer año consecutivo, en el programa de **FP Dual** especializado en seguros, **impulsado por entidades del sector como UNESPA**. En este marco, la entidad ha acogido a tres estudiantes, quienes han compaginado su formación académica con el desarrollo de prácticas laborales en la compañía.

Mutualidad cuenta, además, con el **programa Júnior Talent Program**, una iniciativa de desarrollo dirigida a perfiles con experiencia profesional limitada. A través de este programa, en 2024 se incorporaron dos personas, ambas con remuneración y alta en la Seguridad Social, facilitando así su primera experiencia laboral en un entorno profesional.

Mutualidad promueve la contratación de profesionales de diferentes generaciones, fomentando equipos diversos y multigeneracionales. En 2024, las **personas mayores de 45 años representaron casi el 40 % del total de contrataciones**.

Todas las nuevas incorporaciones de Mutualidad reciben la **formación Experto Mundo Sénior**, cuyo objetivo es capacitar y sensibilizar sobre aspectos clave como la planificación financiera, la superación de estereotipos y las mejores formas de relacionarse y comunicarse con el colectivo sénior.

Asimismo, Mutualidad y Fundación Mutualidad colaboran y contribuyen a la investigación y al desarrollo de soluciones vinculadas al reto de la nueva longevidad, el envejecimiento y la construcción de **sociedades intergeneracionales**.



Compromiso con las personas LGTBI.

Mutualidad promueve un entorno laboral donde **todas las personas puedan sentirse libres de ser ellas mismas y compartir aspectos de su vida personal sin temor a ser excluidas o discriminadas.**

En 2024, la entidad inició la negociación de su **I Plan de Igualdad LGTBI**, reafirmando su compromiso con la promoción de la igualdad real y efectiva dentro de la organización. Este plan recoge un conjunto planificado de medidas y recursos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI en el entorno laboral. Además, incorpora un **protocolo específico para la prevención y actuación ante situaciones de acoso o violencia hacia personas LGTBI.**

Durante el ejercicio, Mutualidad continuó desarrollando **campañas de sensibilización dirigidas a sus grupos de interés**, con el objetivo de reforzar sus compromisos con el colectivo LGTBI y visibilizar las situaciones de discriminación que aún persisten en el ámbito laboral.

En este marco, destaca **la iniciativa Diálogos Activistas de lo Mutuo, un espacio de encuentro para el intercambio de ideas y experiencias con personas inspiradoras comprometidas con la transformación social.**

Uno de los **Diálogos Activistas de lo Mutuo celebrados en 2024** contó con la participación de la **directora de Personas y Transformación de Mutualidad y Carmen García de Merlo, reconocida activista por los derechos de las personas trans.**

TE INVITAMOS A Diálogos
Activistas de lo Mutuo

13:00-14:00 h
Sala Forum Futura
Francisco Silvela 106

M Mutualidad

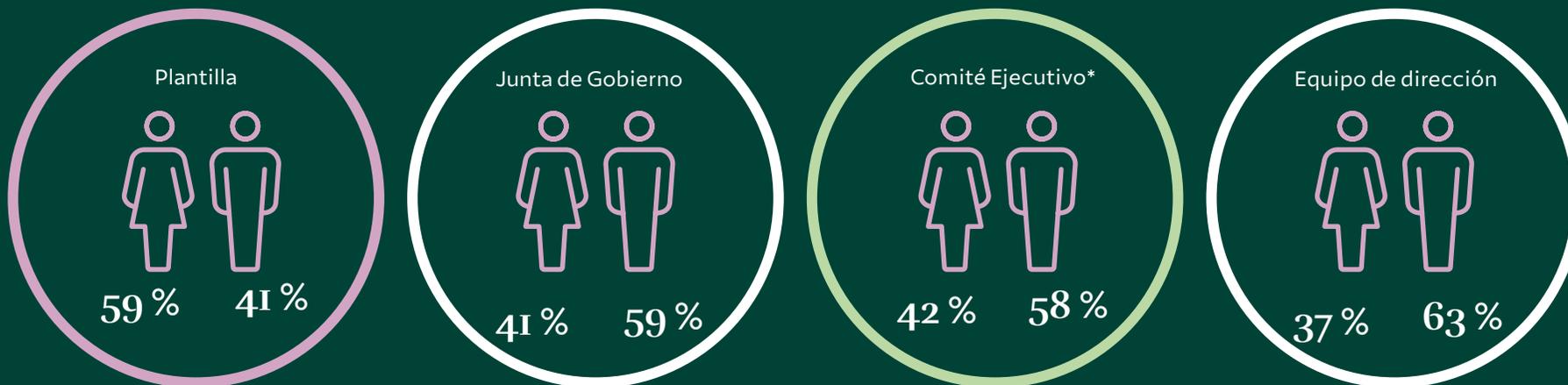
Beatriz Malpartida
Directora de Personas
y Transformación de Mutualidad

Carmen García de Merlo
Abogada, enfermera,
funcionaria pública
y activista LGTB+

MIÉRCOLES
**13
11**

¡Reserva tu plaza!
Aforo limitado

La diversidad de Mutualidad en cifras.



*Dirección, responsables y coordinadoras.



*A finales de 2024, el Comité Ejecutivo ha pasado de 6 a 7 miembros, lo que ha modificado la paridad existente en años anteriores.

s.2.4. Diálogo y experiencia del empleado.

La experiencia de empleado es una prioridad para el área de Personas y Transformación de Mutualidad. En este sentido, se ha definido una estrategia de experiencia de empleado basada en la **escucha activa de los equipos y la cocreación de soluciones** que respondan tanto a las necesidades de los profesionales como a las del negocio.

En 2022, se llevó a cabo la primera **encuesta de experiencia de empleado**, obteniendo una puntuación de eNPS de 40 (indicador de satisfacción y fidelidad de la plantilla, en una escala de -100 a 100) y un Company Effort Score de 7,8 (que mide la percepción de la plantilla sobre el grado de implicación de la empresa en el cuidado de su experiencia).

En 2024, se repitió esta encuesta, alcanzando una puntuación de **eNPS de 41**, lo que posiciona a Mutualidad en el nivel de excelente en términos de Experiencia de Empleado. El Company Effort Score se mantuvo en 7,8 y la participación en la encuesta alcanzó casi el 90 % de la plantilla.

Mutualidad cuenta, además, con una **herramienta interna que permite medir, de forma continuada, el compromiso, la satisfacción y la motivación de los equipos a través de encuestas semanales**. Los resultados son analizados por el equipo directivo para definir acciones de mejora adaptadas a las necesidades detectadas. En 2024, el índice de compromiso (engagement) de la plantilla fue de 7 sobre 10.

2-7; 2-23; 2-24; 2-30; 413-1

Relaciones laborales y diálogo social.

Las relaciones laborales en Mutualidad se basan en el diálogo social, el cumplimiento de la normativa vigente y el respeto a los acuerdos alcanzados con la representación legal de los trabajadores.

En **materia sindical y de negociación colectiva, Mutualidad garantiza el respeto de los derechos laborales, la libertad de asociación y la representación colectiva**. La plantilla cuenta con un Comité de Empresa, con el que la dirección mantiene una relación fluida y un diálogo constante, orientado a la mejora de las condiciones laborales. Mutualidad dispone de un convenio colectivo, vigente hasta 2025, que incorpora mejoras respecto a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, especialmente en materia de salud y seguridad laboral.

Asimismo, los **beneficios sociales y las medidas de flexibilidad** superan las condiciones recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y en el convenio sectorial de referencia.

% de empleados/as cubiertos por convenio colectivo.

2024	2023
100 %	100 %



Comunicación interna.

Mutualidad concibe la comunicación interna como una **herramienta clave para conectar y movilizar a los miembros de su equipo**. Su objetivo va más allá de la mera transmisión de información, ya que busca crear un espacio donde cada profesional se sienta valorado, escuchado y alineado con el propósito, los valores y la misión de la entidad. Por este motivo, Mutualidad ha desarrollado un **modelo de comunicación basado en la transparencia y la cercanía, que fomenta la participación de toda la plantilla en la evolución y el desarrollo de la organización**.

En 2024, Mutualidad **ha reforzado su estrategia de comunicación interna sobre dos pilares fundamentales**, cuyo objetivo es cohesionar y acompañar al equipo en el actual proceso de transformación: la comunicación como herramienta de apoyo a la gestión del cambio y la comunicación como elemento para fortalecer el compromiso de las personas.

A través de **encuentros con la dirección, focus groups y encuestas temáticas**, la entidad no solo recoge las opiniones de las personas que forman parte de su equipo, sino que también busca responder a sus necesidades y expectativas. Estos espacios permiten compartir ideas, abordar inquietudes y construir una estrategia de comunicación interna alineada con el proceso de transformación en el que se encuentra la organización.

2-7; 2-23; 2-24; 2-30; 413-1

Adicionalmente, el **portal del empleado facilita el acceso a información relevante de forma ágil y digital**. A través de esta herramienta, las personas de la organización pueden consultar su información personal, contratos, retribución y recibir avisos y comunicaciones de interés, favoreciendo la transparencia y la autogestión.



s.2.5. Compensación y beneficios.

Mutualidad ofrece a su plantilla un **paquete de beneficios y ventajas corporativas, en línea con su compromiso con el empleo estable y de calidad.**

La política retributiva de la entidad está diseñada para reconocer el talento y los resultados del equipo humano, contribuyendo al cumplimiento de la estrategia y los objetivos de la aseguradora.

La estructura retributiva garantiza una **remuneración justa**, velando por mantener una adecuada equidad interna y competitividad externa.

El **modelo de trabajo se basa en la dirección por objetivos**, estableciendo anualmente objetivos estratégicos, de departamento e individuales, todos ellos alineados con el plan estratégico de la compañía. Este modelo influye en la estructura salarial, que combina remuneración fija y remuneración variable.

La **remuneración fija incluye el salario base y otros conceptos retributivos garantizados**, considerando la responsabilidad del puesto, las competencias y la experiencia de cada profesional.

La **remuneración variable, vinculada al cumplimiento de objetivos, es percibida por el 100 % de la plantilla.**

Además, Mutualidad ofrece a sus profesionales la posibilidad de adherirse a un **sistema de retribución flexible**, que permite sustituir parte de la retribución fija por beneficios en especie, como vales de guardería, formación personal, seguro médico o tarjetas de transporte.

Toda la información relacionada con compensación y beneficios **está disponible para la plantilla en la intranet corporativa**, donde pueden consultar conceptos salariales, opciones de retribución flexible, beneficios sociales y la política de remuneración variable específica para el área comercial.

Beneficios y ventajas corporativas.

La compañía ofrece **beneficios y ventajas corporativas a toda la plantilla**, entre las que destacan:

- Ayudas de formación.
- Tickets restaurante.
- Plan de pensiones.
- Seguro de vida.
- Acceso a los productos y servicios de la compañía, dándose de alta como mutualista.

En 2024, **Mutualidad aplicó un incremento salarial del 3,1 %**, en línea con el IPC interanual, garantizando así el poder adquisitivo de toda su plantilla.



Compromiso con la equidad salarial.

Mutualidad promueve la igualdad retributiva, garantizando la no discriminación salarial por razón de género y asegurando la equiparación de salarios dentro de cada grupo profesional.

Las bandas salariales, recogidas en el convenio colectivo, tienen en cuenta factores objetivos como la cualificación profesional, la experiencia, el nivel de responsabilidad y la antigüedad en la entidad y/o en el puesto. En este sentido, no existe ningún trato diferencial por razón de sexo en la retribución asociada a la jornada ordinaria.

Brecha salarial.

Datos de brecha salarial por sexo, con los datos segmentados por categoría de convenio.

Categorías de convenio	Brecha salarial por género
Dirección General	-
0	-1,99 %
1.1	4,40 %
1.2	9,73 %
1.3	3,70 %
2.1	0,74 %
2.2	-0,98 %
2.3	9,02 %
2.4	-1,59 %
2.5	0,53 %
2.6	0,80 %
3.1	0,00 %
3.2	0,00 %

Fórmula de cálculo utilizada:

$$\frac{(\text{Media salarial de los varones} - \text{Media salarial de las mujeres})}{\text{Media salarial de los varones}} * 100.$$

Para calcular las medias salariales, se ha considerado el salario bruto anual de las personas trabajadoras, ajustando todos los casos a un escenario de jornada y anualidad completas. De este modo, se eliminan las desviaciones derivadas de jornadas reducidas, contratos a tiempo parcial o incorporaciones a lo largo del año. En todos estos casos, las retribuciones han sido normalizadas y anualizadas para garantizar un cálculo preciso de la brecha ajustada.

Los datos reflejan que, en la gran mayoría de categorías, no existe brecha salarial, con resultados cercanos al 0 %. En aquellas categorías donde se observa alguna diferencia salarial, esta es inferior al 10 % y se justifica por la diversidad de funciones y responsabilidades propias de los distintos puestos dentro de cada categoría.

s.2.6. Flexibilidad y conciliación.

La compañía tiene un **compromiso con la flexibilidad laboral, facilitando a su equipo la posibilidad de conciliar su vida personal, familiar y profesional.** Consciente de que las nuevas tecnologías han transformado la manera de trabajar, la organización apuesta por ponerlas al servicio de las personas, promoviendo la autonomía y la flexibilidad necesarias para lograr un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.

En este marco, **Mutualidad ha desarrollado su propio modelo de trabajo flexible, Plan Flex,** fruto de un proceso de escucha y cocreación con su equipo de profesionales. Este plan se basa en pilares clave como la confianza, la autogestión, la corresponsabilidad y el bienestar.

El Plan **Flex contempla diversas medidas de flexibilidad** tales como el teletrabajo, con la posibilidad de realizar hasta el 40 % de la jornada en remoto, horarios flexibles para el inicio y finalización de la jornada, limitación de reuniones internas, respeto por el tiempo de descanso y la recomendación de no enviar correos ni realizar llamadas fuera del horario laboral. Asimismo, permite ausentarse por motivos personales con la opción de recuperar esas horas a lo largo del año. Adicionalmente, promueve los Encuentros Flex, reuniones presenciales de carácter corporativo que fomentan el compañerismo y la cohesión interna.

Para reforzar este plan, la compañía impulsa un **programa de desarrollo continuo enfocado en el uso eficaz de herramientas digitales en entornos híbridos, la promoción de una conexión digital saludable y el desarrollo de habilidades clave para las personas responsables de equipos.**

Actualmente, el **100 % de la plantilla está adherida al modelo de trabajo flexible.**

2-7; 2-23; 2-24; 401-3; 413-1

Medidas adicionales de conciliación.

La compañía complementa el Plan Flex con otras iniciativas para facilitar la conciliación, entre las que destacan:

- Ampliación retribuida de 8 semanas adicionales al permiso de maternidad.
- Posibilidad de disfrutar de 12 meses adicionales de reducción de jornada sin ajuste salarial.
- Ayuda mensual de hasta 500 euros para gastos de guardería.
- Permiso retribuido para que ambos progenitores puedan asistir a visitas médicas durante el embarazo.

Organización del tiempo de trabajo.

La jornada laboral y el horario están regulados por el convenio colectivo. En 2024, el calendario laboral contempló un total de 1.692 horas anuales, con 26 días de vacaciones y un día adicional de jornada de libre disposición. Además, se disfrutaron 97 días de jornada reducida intensiva. En cumplimiento con la normativa vigente, que exige el registro diario de la jornada laboral, Mutualidad dispone de una herramienta de gestión del tiempo que, además de facilitar el cumplimiento normativo, permite a las personas gestionar de forma flexible su jornada y solicitar permisos y vacaciones de manera ágil.

		2024	2023
% de empleados acogidos a medidas de conciliación.	Hombres	0 %	0 %
	Mujeres	4,9 %	6,5 %
	Total	2,87 %	3,8 %
N.º de personas que han disfrutado de permiso parental.	Hombres	1	1
	Mujeres	5	6
	Total	6	7
% de retorno al trabajo tras un permiso parental.	Hombres	100 %	100 %
	Mujeres	100 %	83 %
	Total	100 %	85,7 %