



MUTUALIDAD ABOGACÍA

REGLAMENTO
DE LA COMISIÓN DE
NOMBRAMIENTOS Y
RETRIBUCIONES



MUTUALIDAD ABOGACÍA





REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

El presente Reglamento fue aprobado por la Junta de
Gobierno de la Mutualidad en fecha de 20 de febrero de 2020.

Edición abril de 2020.



MUTUALIDAD ABOGACÍA



ÍNDICE

TÍTULO PRIMERO NATURALEZA JURÍDICA Y OBJETO

Artículo 1.- Naturaleza, función y régimen jurídico de la Comisión. **P. 7**

Artículo 2.- Objeto del presente Reglamento. **P. 7**

TÍTULO SEGUNDO COMPOSICIÓN Y MANDATO

Artículo 3.- Composición. **P. 7**

Artículo 4.- Designación. **P. 7**

Artículo 5.- Duración del cargo y cese. **P. 8**

TÍTULO TERCERO COMPETENCIAS

Artículo 6.- Competencias . **P. 8**

TÍTULO CUARTO FUNCIONAMIENTO

Artículo 7.- Convocatoria. **P. 10**

Artículo 8.- Reuniones. **P. 10**

Artículo 9.- Constitución. **P. 10**

Artículo 10.- Adopción de acuerdos. **P. 10**

Artículo 11.- Principios básicos de actuación. **P. 11**

Artículo 12.- Facultades. **P. 11**

Artículo 13.- Conflictos de interés. **P. 11**

Artículo 14.- Información a la Junta de Gobierno . **P. 11**

TÍTULO QUINTO PROGRAMA DE ACTIVIDADES

Artículo 15.- Plan anual de trabajo. **P. 11**

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Aprobación y entrada en vigor. **P. 11**

Segunda.- Cumplimiento y publicación. **P. 11**

Tercera.- Interpretación. **P. 11**

ANEXO RELACIÓN DE ACTIVIDADES DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES **P. 12**



MUTUALIDAD ABOGACÍA

TÍTULO PRIMERO NATURALEZA JURÍDICA Y OBJETO

Artículo 1.- Naturaleza, función y régimen jurídico de la Comisión

1. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones (en adelante, la “Comisión”) es una Comisión de la Junta de Gobierno. Su constitución y mantenimiento son obligatorias, por cuanto la misma se configura en los Estatutos de la Mutualidad como uno de sus órganos sociales.

2. La función primordial de la Comisión es verificar el cumplimiento de los requisitos de aptitud y honorabilidad exigidos en la normativa vigente, contribuyendo a la captación y retención de talento y procurando que la Mutualidad cuente con los mejores profesionales en su Junta de Gobierno y Dirección General, así como proponer la Política de retribuciones de los anteriores.

3. La Comisión se rige por los Estatutos de la Mutualidad y por este Reglamento (en adelante, “el Reglamento”). En caso de conflicto entre lo dispuesto en ambas normas, prevalecerá lo establecido en los Estatutos.

Artículo 2.- Objeto del presente Reglamento

Este Reglamento tiene por objeto determinar los principios de actuación de la Comisión, las normas básicas de organización y su régimen de funcionamiento, así como desarrollar las competencias y facultades que los Estatutos de la Mutualidad atribuyen a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Mutualidad.

Será aprobado por acuerdo de la Junta de Gobierno y podrá ser modificado a propuesta de la misma o por iniciativa de la propia Comisión.

TÍTULO SEGUNDO COMPOSICIÓN Y MANDATO

Artículo 3.- Composición

1. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones estará formada por tres miembros de la Junta de Gobierno designados por ésta, uno de los cuales actuará como Presidente.

2. De existir vocales independientes en la Junta de Gobierno, al menos uno de ellos formará parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

3. Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones contarán en su conjunto con conocimientos y experiencia en las siguientes áreas:

- a) Gobierno corporativo.
- b) Análisis y evaluación estratégica de recursos humanos.
- c) Selección de consejeros y directivos.
- d) Desempeño de funciones de alta dirección.
- e) Diseño de políticas y planes retributivos de consejeros y altos directivos.

Artículo 4.- Designación

1. La Junta de Gobierno de la Mutualidad designará de entre sus miembros a los componentes de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Para ello, se tendrá en cuenta que los candidatos no ocupen una posición que pueda suponer un conflicto de interés o menoscabo a su independencia.

En este sentido, no podrán ser designados miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones aquellos vocales que se encuentren en su último año de mandato, salvo que estatutariamente no puedan ser objeto de reelección.

2. La Junta de Gobierno designará de entre los miembros de la Comisión a aquél que ostentará el cargo de Presidente.

Desempeñará el cargo de Secretario de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones uno de los miembros de la misma, designado entre sus miembros.



Artículo 5.-Duración del cargo y cese

1. Los miembros de la Comisión serán nombrados por un periodo de un año, prorrogable hasta un máximo de tres años, con las limitaciones previstas en el art. 4. Podrán ser reelegidos una vez que transcurran dos años desde la finalización del tercer año consecutivo de mandato.

2. Cesarán en el cargo cuando expire el periodo para el que fueron designados, cuando cesen como vocales de la Junta de Gobierno o por acuerdo de la misma.

TÍTULO TERCERO COMPETENCIAS

Artículo 6.-Competencias

De acuerdo con lo establecido en los Estatutos, serán funciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, las siguientes:

1. Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en la Junta de Gobierno.

a) La Junta de Gobierno debe contar con miembros que, considerados en su conjunto, posean suficientes conocimientos y experiencia profesional, al menos, en las materias indicadas en la normativa de ordenación, supervisión y solvencia de entidades aseguradoras y reaseguradoras. Adicionalmente, podrá contar con miembros que aporten conocimientos y experiencia en otros ámbitos que el propio órgano considere necesarios en función de la estrategia de negocio de la entidad. En este sentido, se considera necesario que el órgano cuente con miembros que aporten conocimientos y experiencia en materia de previsión social y economía social.

b) La Comisión definirá las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en la Junta de Gobierno así como en los candidatos que deban cubrir cada vocalía vacante y evaluará el tiempo y dedicación precisos para que los vocales puedan desempeñar eficazmente su cometido.

Para ello, elaborará una matriz de competencias, conocimientos y experiencia tanto deseados como suficientes en la Junta de Gobierno. Esta matriz será elevada a la Junta de Gobierno para su aprobación y será la referencia para los análisis que se realicen.

La mencionada matriz permitirá analizar el grado de cumplimiento del requisito de aptitud, así como el perfil que se requerirá a los candidatos a ocupar cada vocalía vacante considerando la diferencia entre el nivel existente y el deseado en cada competencia, conocimiento y/o experiencia.

Para definir la matriz de competencias, conocimientos y experiencia de la Junta de Gobierno y el perfil de las vocalías vacantes, la Comisión podrá contar con la ayuda de los departamentos de la Mutualidad o de un asesor externo, si lo considera necesario. La matriz deberá actualizarse periódicamente para la evolución de la estrategia de negocio de la entidad.

2. Establecer un objetivo de representación para el género menos representado en la Junta de Gobierno y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones establecerá un objetivo de representación para el género menos representado en la Junta de Gobierno así como un plazo para la consecución de tal objetivo. Asimismo, la Comisión elaborará unas guías orientadoras que lo faciliten.

De forma anual la Comisión revisará el grado de consecución del objetivo e informará de ello a la Junta de Gobierno, que deberá dar cuenta a la Asamblea General.

3. Elevar a la Junta de Gobierno las propuestas de nombramiento de vocales independientes para su designación por la Asamblea General de mutualistas, así como las propuestas para la renovación o separación de dichos vocales por la Asamblea General de mutualistas.

Para la selección y propuesta de candidatos independientes la Comisión podrá contar con asesoramiento externo de un especialista en selección de consejeros.

Las propuestas se acompañarán de un análisis del perfil del candidato respecto a la matriz de competencias, conocimientos y experiencia deseados en la Junta de Gobierno.

4. De acuerdo con lo establecido en el apartado 1, informar a la Junta de Gobierno sobre las candidaturas presentadas para las restantes vocalías, a los efectos de que la misma decida la procedencia o improcedencia de su proclamación y sobre las propuestas para su reelección o separación por la Asamblea General.

En relación con los apartados 3 y 4, la Comisión valorará la concurrencia en los candidatos de los requisitos de elegibilidad, así como los de honorabilidad y aptitud previstos en la normativa de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras.

Para verificar la concurrencia de los requisitos de honorabilidad y aptitud a que se refiere el artículo 17.2 de los Estatutos, los candidatos deberán acreditar en su curriculum que disponen de las competencias necesarias para el perfil del candidato a cuya vocalía opten, definidos por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y aprobados por la Junta de Gobierno.

La Comisión propondrá la forma en que habrá de acreditarse el cumplimiento de los requisitos a que está sujeta la presentación de candidaturas de acuerdo con los perfiles previamente aprobados por la Junta de gobierno. Tales requisitos serán publicados en la página web de la Mutualidad y servirán de guía tanto para la Comisión como para los propios candidatos.

La Comisión impulsará la revisión y actualización de la Política de aptitud y honorabilidad de los miembros de la Junta de Gobierno y el Personal Clave de la Mutualidad, la cual será tenida en cuenta en el proceso anterior.

5. Informar las propuestas de nombramiento y separación del Director General y las condiciones básicas de su contrato.

La Comisión informará a la Junta de Gobierno sobre las propuestas de nombramiento y separación del Director General y las condiciones básicas de su contrato. En particular, verificará que el candidato cumple los requisitos de aptitud y honorabilidad previstos en la normativa aplicable.

Al objeto de evitar o reducir incertidumbres que pudieran afectar al buen funcionamiento de la Mutualidad, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elaborará un Plan de Sucesión del Director General. En la elaboración de dicho Plan participará el Presidente de la Mutualidad, el Departamento de Personas y Cultura Corporativa y, si es preciso, se solicitará asesoramiento externo.

El Plan de Sucesión se revisará periódicamente para adaptarlo a las nuevas necesidades y circunstancias que pudieran surgir.

6. Proponer a la Junta de Gobierno la política de retribuciones de los vocales y del Director General, o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa de la Junta de Gobierno o de la Comisión Ejecutiva, velando por su observancia.

La Comisión se encargará de la revisión y actualización de la Política de retribuciones de los órganos de gobierno de la Mutualidad.

Las compensaciones o retribuciones deben ser coherentes con las circunstancias particulares de la entidad y su estrategia y tener en cuenta su impacto en el rendimiento sostenible a largo plazo de la Mutualidad y en términos de asunción de riesgos.

La Política se revisará anualmente con los siguientes objetivos:

- a) Asegurar que está alineada con la situación y la estrategia a corto, medio y largo plazo de la entidad, así como con las condiciones de mercado.
- b) Valorar si contribuye a la creación de valor a largo plazo y a un control y gestión adecuado de los riesgos.

7. Preparar el programa de incorporación para los nuevos miembros de la Junta de Gobierno y formación continua.

La Comisión preparará el programa de incorporación de los nuevos miembros electos de la Junta de Gobierno, el cual incluirá un plan de formación y otras actividades encaminadas a conocer la estrategia y el modelo de negocio de la Mutualidad. El plan de formación se diseñará a medida, en función del perfil de cada vocal y será preceptiva su superación para la aceptación del cargo. Para el diseño del plan de formación se podrá contar con la colaboración de un asesor externo.

La Comisión tomará la iniciativa en la identificación de las necesidades de formación continua de los miembros de la Junta de Gobierno, bien ante cambios legislativos o bien ante las conclusiones obtenidas de la autoevaluación de la Junta de Gobierno y requerirá que se imparta la referida formación al órgano en las materias necesarias.

8. Impulsar la autoevaluación de la Junta de Gobierno.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones impulsará la realización de una autoevaluación anual sobre el funcionamiento de la Junta de Gobierno.

Se utilizará el sistema de evaluación que la Comisión considere más adecuado, pudiendo consistir en un cuestionario anónimo o utilizarse una metodología más participativa en función de las circunstancias; si bien en todo caso irá enfocada a obtener resultados que permitan mejorar el funcionamiento de la propia Junta de Gobierno.



La Comisión analizará los resultados obtenidos y elevará a la Junta de Gobierno un informe que contendrá las conclusiones obtenidas y las recomendaciones de la Comisión para corregir las posibles deficiencias detectadas o sugerencias de mejora.

La evaluación deberá abarcar, como mínimo, los siguientes aspectos:

- a) La calidad y eficiencia del funcionamiento de la Junta de Gobierno y de sus comisiones.
- b) El tamaño, composición y diversidad de la Junta de Gobierno y de sus comisiones.
- c) El desempeño de las funciones del Presidente y del Secretario de la Junta de Gobierno, y del Director General.
- d) La frecuencia y duración de las reuniones.
- e) El contenido del orden del día y la suficiencia del tiempo dedicado a tratar los distintos temas.
- f) La calidad de la información recibida.
- g) La amplitud y apertura de los debates.
- h) El proceso o toma de decisiones dentro de la Junta de Gobierno, especialmente si el mismo se ve fuertemente influenciado por algún miembro.

La Comisión podrá auxiliarse en esta tarea del Departamento de Cumplimiento Normativo y Control Interno de la Mutualidad.

9. Facilitar a los mutualistas información relacionada con su actividad.

- La Comisión emitirá anualmente una memoria de actividades, de la que se dará cuenta a la Asamblea General Ordinaria.
- La Comisión revisará la información de gobierno corporativo y las políticas que afecten a su ámbito de competencias, que deban publicarse en la página web.

10. Cualesquiera otras competencias que la Junta de Gobierno acuerde delegar en la Comisión.

TÍTULO CUARTO FUNCIONAMIENTO

Artículo 7. Convocatoria

1. Las reuniones de la Comisión se convocarán por orden de su Presidente, con una antelación mínima de cinco días, excepto en el caso de sesiones de carácter extraordinario. Asimismo, podrán solicitar su convocatoria el Presidente de la Junta de Gobierno o dos miembros de la Comisión.

2. Para cada reunión, se facilitará la información y documentación necesarias a los miembros de la Comisión con antelación suficiente a fin de que puedan analizarla y preparar la sesión correspondiente.

3. La convocatoria se remitirá a través de cualquier medio que permita su recepción, incluidos los telemáticos.

4. De requerirse la presencia de otras personas, serán invitadas para la parte específica del orden del día en la que sea necesaria su presencia y su asistencia se limitará a dicha parte.

Artículo 8.- Reuniones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunirá con la frecuencia que fuere necesaria, previa convocatoria por su Presidente, para el correcto cumplimiento de las funciones que le han sido encomendadas y, al menos, tres veces al año.

Artículo 9.- Constitución

1. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones quedará válidamente constituida cuando concurren la mayoría de sus miembros.

2. En caso de ausencia del Presidente, presidirá la sesión el vocal de mayor antigüedad en la Comisión, y en caso de igual antigüedad, el de más edad.

3. En caso de ausencia del Secretario, actuará como tal la persona que la Comisión designe al efecto.

Artículo 10.-Adopción de acuerdos

1. Los acuerdos de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se adoptarán por mayoría de votos de sus miembros. En caso de empate, el Presidente de la Comisión tendrá voto de calidad.

2. Los acuerdos se harán constar en el acta de la reunión, firmada por el Secretario con el Visto Bueno del Presidente. El acta deberá ser aprobada en la misma reunión o en la inmediatamente posterior, y de ella se dará cuenta a la Junta de Gobierno.

3. Los acuerdos adoptados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrán carácter de propuestas para la Junta de Gobierno.

4. Los invitados no asistirán a la fase de deliberación y votación de la Comisión. En estos supuestos, en el acta de la reunión se consignarán las horas en que se produce su entrada y salida.

Artículo 11.- Principios básicos de actuación

1. Los miembros de la Comisión ejercerán sus funciones con total independencia, libertad de criterio y de juicio.

El Presidente de la Comisión se asegurará de que todos los miembros participen con libertad en las deliberaciones, sin verse afectados por presiones internas o de terceros.

2. Los miembros de la Comisión desempeñarán su función con una actitud crítica y se promoverá el diálogo constructivo, la libre expresión y la diversidad de opiniones.

Artículo 12.-Facultades

Para el ejercicio de sus funciones, en cualquier cuestión que sea de su competencia, los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrán las siguientes facultades:

- a) Acceder libremente a cualquier tipo de información o documentación de que disponga la Mutualidad y que considere necesaria para el cumplimiento de sus funciones, así como requerir la colaboración de modo regular o puntual a cualquier miembro de la Junta de Gobierno o al Director General.
- b) Investigar cualquier asunto dentro de sus competencias y solicitar asesoramiento o colaboración a profesionales externos si lo considera conveniente. Cuando se vaya a contar con asesoramiento o colaboración a profesionales externos, se solicitará que expliciten en sus propuestas de prestación de servicios todos los conflictos que puedan tener, en particular con la Mutualidad, con los vocales de la Junta de Gobierno o con posibles candidatos.

Artículo 13. Conflictos de interés

Cuando los temas a tratar en las reuniones de la Comisión afecten de forma directa a alguno de sus miembros o a personas vinculadas (de acuerdo con el concepto de personas vinculadas definido en la Ley de Sociedades de Capital) y, en general, cuando dicho miembro incurra en una situación de conflicto de interés, deberá abstenerse y ausentarse de la reunión hasta que la decisión se adopte por el resto de miembros de la Comisión.

Artículo 14. Información a la Junta de Gobierno

La Comisión, por medio de su Presidente, informará a la Junta de Gobierno de los asuntos tratados y los acuerdos adoptados en sus sesiones en la siguiente reunión de la Junta de Gobierno.

TÍTULO QUINTO PROGRAMA DE ACTIVIDADES

Artículo 15.-Plan anual de trabajo

De forma anual, en su primera sesión tras la celebración de la Asamblea General Ordinaria, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones aprobará un plan de trabajo que incluirá las actividades previstas para ese año, las sesiones que se dedicarán para la consecución de cada uno de los objetivos y su fecha prevista de celebración.

El plan de trabajo incluirá todas aquellas actividades que de forma ordinaria la Comisión debe realizar todos los años en función de las competencias que le han sido atribuidas. Adicionalmente, incluirá otras actividades extraordinarias que deba desarrollar por delegación de la Junta de Gobierno.

Con la finalidad de facilitar la elaboración del Plan anual, se incluye como Anexo I una relación de las actividades que debe desarrollar la Comisión de forma ordinaria.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.-Aprobación y entrada en vigor

El presente Reglamento se aprueba por la Junta de Gobierno de la Mutualidad con fecha 20 de febrero de 2020, y entra en vigor el día siguiente al de su aprobación.

Segunda.-Cumplimiento y publicación

Los miembros de la Comisión, así como el resto de miembros de la Junta de Gobierno, tienen la obligación de conocer y cumplir este Reglamento. A estos efectos, se les remitirá un ejemplar del mismo y se publicará en la página web de la Mutualidad.

Tercera.-Interpretación

Cualquier duda o discrepancia en relación con las disposiciones del presente Reglamento será resuelta por la Junta de Gobierno e interpretada de conformidad con los criterios generales de interpretación de las normas y con las disposiciones de la Ley de sociedades de capital que regulan las comisiones de nombramientos y retribuciones, así como los criterios de buenas prácticas emitidos por la CNMV en esta materia.



ANEXO

RELACIÓN DE ACTIVIDADES DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

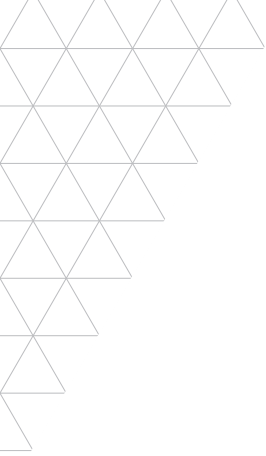
Nº	Art.	ACTIVIDAD	PERIODICIDAD	CALENDARIO
1	15	Aprobación plan de trabajo	Anual	Tras Asamblea General
2	6.8	Evaluación de la Junta de Gobierno	Anual	A determinar por la Comisión
3	6.1	Propuesta de matriz de competencias de la Junta de Gobierno	Cuando proceda	Cuando cambie la estrategia negocio Cuando haya elecciones
4	6.3	Elaboración del perfil de las vocalías vacantes	Cuando proceda	Cuando haya elecciones
5	6.4	Verificación requisitos elegibilidad candidatos	Cuando proceda	Cuando haya elecciones
6	6.3	Elevar a la Junta de Gobierno las propuestas de vocales independientes	Cuando proceda	Cuando haya candidatos a independientes
7	6.7	Programa de incorporación vocales Junta de Gobierno	Cuando proceda	Después de elecciones
8	6.7	Formación continua a los miembros de la Junta de Gobierno	Cuando proceda	A determinar por la Comisión
9	14	Información a la Junta de Gobierno sobre decisiones	No fijada	Tras reuniones Comisión
10	6.8	Información a la Junta de Gobierno resultados autoevaluación	Anual	Tras autoevaluación
11	6.2	Informar sobre objetivo representación género	Anual	A determinar por la Comisión
12	6.9	Información a la Asamblea General	Anual	Con la convocatoria de la Asamblea General
13	6.4	Procedimiento de elección de candidatos	Cuando proceda	A determinar por la Comisión
14	6.4	Política de aptitud y honorabilidad	Anual	A determinar por la Comisión
15	6.6	Política de compensaciones o retribuciones	Anual	A determinar por la Comisión
16	6.5	Plan de Sucesión del Director General	Cuando proceda	A determinar por la Comisión





MUTUALIDAD ABOGACÍA





mutualidadabogacia.com



MUTUALIDAD ABOGACÍA

www.mutualidadabogacia.com

sam@mutualidadabogacia.com | T. 914 35 24 86

