

**MUTUA DE PREVISION SOCIAL A PRIMA FIJA  
DEL PERSONAL DE RENAULT ESPAÑA,  
MUTUALIDAD DE PREVISION SOCIAL**



**POLITICA DE REMUNERACIONES**

***Acción***

***Fecha***

Aprobación de la Política (Acta JR 1034/2024)

24 Octubre 2024

## **CONTENIDO – INDICE**

---

|                                                      |          |
|------------------------------------------------------|----------|
| <b>1. OBJETO DEL DOCUMENTO.</b>                      | <b>3</b> |
| <b>2. PRINCIPIOS GENERALES.</b>                      | <b>4</b> |
| <b>3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.</b>                      | <b>4</b> |
| <b>4. PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD.</b>             | <b>4</b> |
| <b>5. RESPONSABLE DE LA POLÍTICA.</b>                | <b>4</b> |
| <b>6. REMUNERACIONES Y GASTOS DE REPRESENTACIÓN.</b> | <b>5</b> |
| <b>7. GASTOS DE DESPLAZAMIENTO.</b>                  | <b>6</b> |
| <b>8. LIQUIDACIÓN DE GASTOS.</b>                     | <b>6</b> |
| <b>9. APROBACIÓN DE LA POLÍTICA.</b>                 | <b>7</b> |
| <b>10. ANEXO. BAREMOS</b>                            | <b>7</b> |

# POLITICA DE REMUNERACIONES

## 1. OBJETO DEL DOCUMENTO.

### 1.1. Contexto y Marco Normativo

Entre los requisitos generales que conforman el sistema de gobierno y que deben implantar de forma explícita las entidades aseguradoras, de acuerdo con la Ley 20/2015, de 14 de julio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras y el Real Decreto 1060/2015, de 20 de noviembre, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras, se encuentra la aprobación de una política de remuneraciones.

En este sentido, la citada ley preceptúa que las entidades de seguros y de reaseguros establecerán políticas de remuneración y prácticas de remuneración que establezcan un marco de referencia para la retribución de todas las personas que ejerzan la dirección efectiva, bajo cualquier título.

La normativa que ha servido de base para el desarrollo de esta Política de remuneraciones es la siguiente:

- Ley 20/2015, de 14 de julio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras (“LOSSEAR”).
- Real Decreto 1060/2015, de 20 de noviembre, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras (“ROSSEAR”).
- Reglamento Delegado (UE) 2015/35 de la Comisión de 10 de octubre de 2014 por el que se completa la Directiva 2009/138/CE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre el acceso a la actividad de seguro y de reaseguro y su ejercicio.
- Directrices de EIOPA sobre el Sistema de Gobernanza (EIOPA-BOS 14/253).
- Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros.

### 1.2. Objetivo de la política

La política tiene por objetivo definir los principios y directrices de la retribución que reciben las personas que ejercen la dirección efectiva de la Mutua de Previsión Social a Prima Fija del Personal de Renault España, Mutualidad de Previsión Social (en adelante la Mutualidad) bajo cualquier título, para que estén alineados con los intereses a largo plazo de la entidad.

De este modo, se pretende garantizar una gestión sana y prudente de la actividad para prevenir la asunción de riesgos excesivos, incluidos los de sostenibilidad, estableciendo como marco de actuación que el sistema de remuneración no suponga un incentivo para sobrepasar los límites de tolerancia al riesgo de la entidad, lo que podría comprometer la eficacia de la gestión del riesgo y la estabilidad de la entidad.

## **2. PRINCIPIOS GENERALES.**

La política de remuneraciones se basa en los siguientes principios:

- Promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo.
- Conseguir resultados basados en una asunción prudente y responsable de riesgos.
- Alinear la política de remuneraciones con la estrategia comercial, de riesgos y de sostenibilidad. Guardar una proporción razonable con la importancia de la entidad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de entidades aseguradoras comparables.
- Atraer y retener a los mejores profesionales.
- Recompensar el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional.
- Velar por la equidad interna y la competitividad externa.
- Velar por la igualdad retributiva de mujeres y hombres.
- Asegurar la transparencia del modelo retributivo y evitar conflictos de intereses.

## **3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

La presente política se enmarca en el sistema de gobierno de la Mutuality y será de aplicación a:

- La Junta Rectora y comisión Ejecutiva.
- Los Centros de Gestión.
- Los Responsables de Función Clave.
- El Director General y asimilados, entendiéndose por éstos aquellas personas que ejercen la alta dirección bajo la dependencia directa de la Comisión Ejecutiva.

## **4. PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD.**

La política de remuneraciones es proporcional a la naturaleza, volumen y complejidad de las operaciones que realiza la Mutuality.

El principio de proporcionalidad inspira esta política, así como la forma en que se aplica en la práctica de la operativa diaria.

## **5. RESPONSABLE DE LA POLÍTICA.**

Esta política es responsabilidad de la Junta Rectora, cuyos miembros considerados en su conjunto cuentan con experiencia y conocimientos suficientes en la materia.

En este sentido, la Junta Rectora ostentará la competencia de aprobar esta política, de revisarla anualmente y, en su caso, actualizarla.

Además, ostentará la responsabilidad última en cuanto al cumplimiento de la misma.

La presente política ha sido elaborada para su conocimiento y cumplimiento por todo el personal de la organización en el ejercicio de sus funciones. A tal efecto, la versión vigente se publicará en la página web de la entidad.

## **6. REMUNERACIONES Y GASTOS DE REPRESENTACIÓN.**

### **6.1. Remuneraciones de la Junta Rectora.**

Las personas dentro del ámbito de aplicación de la política tendrán derecho a los gastos fijos de Representación establecidos en el Anexo de Baremos del punto 10 del presente Reglamento.

Esta remuneración fija en efectivo, persigue retribuir de forma adecuada su dedicación, nivel de responsabilidad y perfil profesional y, cuando proceda, su pertenencia a comisiones delegadas de la Junta, tratando de evitar que la retribución pueda comprometer su independencia.

Esta remuneración no se encuentra vinculada en ningún caso a parámetros variables o a los resultados alcanzados y se actualizará el uno de enero de cada ejercicio en el mismo porcentaje que establezca para los salarios el convenio colectivo de Renault con sus empleados.

Asimismo, los miembros de la Comisión Ejecutiva percibirán una retribución en especie consistente en un seguro de fallecimiento y los miembros de la Junta Rectora percibirán una retribución en especie consistente en un seguro de fallecimiento e invalidez por accidente.

El importe máximo conjunto a satisfacer anualmente a los miembros del ámbito de aplicación, en su condición y por todos los conceptos, se fija anualmente en el presupuesto aprobado por la junta Rectora y refrendado por la Asamblea de la Mutualidad.

### **6.2. Remuneraciones del Director General**

El Director General y asimilados perciben un salario fijo por el desempeño de sus funciones, además de una retribución variable.

La retribución variable se basa en un incentivo como aportación al Plan de Pensiones de la Mutualidad, que se otorga de forma anual y que refleja su desempeño medido a través del cumplimiento de unos objetivos establecidos por la entidad para evaluar los resultados obtenidos en cada ejercicio, en función de las prioridades estratégicas definidas y los objetivos fijados para cada año de común acuerdo.

Al determinar el porcentaje que puede representar la retribución variable respecto a la retribución fija, se tomarán medidas dirigidas a evitar los conflictos de intereses, y se procurará que se adecúe a la estrategia comercial y de riesgos de la entidad.

La remuneración del Director General se fija y revisa por la Comisión Ejecutiva.

## **7. GASTOS DE DESPLAZAMIENTO.**

Las personas dentro del ámbito de aplicación de la política, obtendrán el reembolso de los gastos de traslado en que hayan incurrido en el ejercicio de la función de miembro de algún órgano de gobierno de la Mutualidad, siempre que los mismos sean debidamente justificados.

La reserva de transporte y alojamiento se autorizará por la Dirección o el Tesorero y como norma general se seguirán los siguientes criterios:

- Los hoteles se reservarán en régimen de sólo alojamiento o alojamiento y desayuno.
- Los desplazamientos en autobús, tren o avión, se realizarán en clase Turista.
- Cuando el coste de las comidas /cenas se abone directamente por la Mutua, no se abonará la parte correspondiente de esa dieta.
- Cualquier otro gasto se acompañará del justificante (factura, ticket,...) y se autorizará por la Dirección o el Tesorero.

## **8. LIQUIDACIÓN DE GASTOS.**

### **8.1. GASTOS DE REPRESENTACIÓN.**

Sobre los gastos de Representación se practicará la retención fiscal legalmente establecida, la cual se liquidará a la AEAT trimestralmente en el Modelo 111, asimismo el importe de los gastos se notificará anualmente a la AEAT como “Rentas de Consejeros” en el Modelo 190. El neto resultante se liquidará mensualmente mediante transferencia bancaria a la cuenta de titularidad del interesado que este determine.

Los interesados podrán solicitar que parte o la totalidad de los gastos de representación se aporten a su Plan de Pensiones de la Mutualidad como aportación de la empresa, en cuyo caso estas cantidades se notificaran anualmente a la AEAT en el Modelo 345.

### **8.2. GASTOS DE DESPLAZAMIENTO.**

Sobre los gastos de Desplazamiento no exentos fiscalmente, se practicará la retención fiscal legalmente establecida, la cual se liquidará a la AEAT trimestralmente en el Modelo 111, asimismo el importe de los gastos se notificará anualmente a la AEAT como “Rentas de Consejeros” en el Modelo 190. El neto resultante se liquidará mensualmente mediante transferencia bancaria a la cuenta de titularidad del interesado que este determine.

Los interesados podrán solicitar un anticipo de los gastos de Desplazamiento, que en ningún caso podrá superar el 90% de los gastos estimados. El anticipo, previa autorización del Director o el Tesorero, se liquidará mediante transferencia bancaria a la cuenta de titularidad del interesado.

## **9. APROBACIÓN DE LA POLÍTICA.**

La presente política ha sido aprobada por la Junta Rectora de la Mutualidad con fecha 24 de Octubre de 2024 y en la misma fecha queda derogado el Reglamento de Gastos de Representación y desplazamiento

## **10. ANEXO. BAREMOS VIGENTES A LA FECHA DE APROBACIÓN DE LA POLÍTICA.**

### **Gastos por Desplazamiento.**

La Mutualidad, liquidará los gastos correspondientes por desplazamiento según el siguiente cuadro de gastos:

#### **AUTOMOVIL**

|                     | Bruto                  | IRPF   | Neto   |
|---------------------|------------------------|--------|--------|
| Precio Km.          | 0,38 €                 | 0,13 € | 0,25 € |
| Parking             | Todos los Justificados |        |        |
| Peajes de autopista | Todos los Justificados |        |        |

|                      |                                      |        |
|----------------------|--------------------------------------|--------|
| Distancias estimadas | Valladolid – Palencia                | 50 Km  |
|                      | Valladolid – Madrid                  | 200 Km |
|                      | Madrid (Avda. Europa)– Torre Alameda | 50 Km  |
|                      | Valladolid – Factorías Valladolid    | 10 Km  |
|                      | Palencia – Factoría Palencia         | 10 Km  |

#### **OTROS TRANSPORTES**

|                     |                                                          |
|---------------------|----------------------------------------------------------|
| Bus, Tren, Avión... | Todos los Justificados, preferentemente en clase turista |
|---------------------|----------------------------------------------------------|

#### **ALOJAMIENTO**

|       |                                                                                |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------|
| Hotel | Todos los Justificados en régimen de sólo alojamiento o alojamiento y desayuno |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------|

#### **MANUTENCIÓN**

|                       |              | Bruto    | IRPF    | Neto    |
|-----------------------|--------------|----------|---------|---------|
| Dietas sin justificar | Almuerzo     | 32,08 €  | 11,23 € | 20,85 € |
|                       | Medio día    | 56,17 €  | 19,66 € | 36,51 € |
|                       | Día completo | 144,41 € | 50,54 € | 93,87 € |

#### **OTROS GASTOS**

|        |                                                                     |
|--------|---------------------------------------------------------------------|
| Varios | Justificante del gasto y autorización de la Dirección o el Tesorero |
|--------|---------------------------------------------------------------------|

### **Gastos de Representación**

La Mutualidad, liquidará mensualmente los gastos de representación en función del cargo que ostente en la Junta Rectora, Centro de Gestión o como Responsable de una Función Clave o del Servicio de Atención al Mutualista e Información, establecidos en el siguiente cuadro:

|                                                            | Motivo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Bruto    | IRPF     | Neto     |
|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|
| <b>Presidente</b>                                          | Asistencia a las reuniones oficiales de la Comisión Ejecutiva, Comisión de Inversiones, Junta Rectora y Asambleas.<br><br>Representar a la Mutualidad ante los organismos oficiales.<br><br>Coordinar con la Dirección las tareas de las Funciones Clave con la Junta Rectora.                                                            | 954,74 € | 334,16 € | 620,58 € |
| <b>Vicepresidente</b>                                      | Asistencia a las reuniones oficiales de la Comisión Ejecutiva, Comisión de Inversiones, Junta Rectora y Asambleas.<br><br>Sustituir al Presidente cuando sea necesario.<br><br>Atender las funciones establecidas en la respectiva política de Función Clave o del Reglamento del Servicio de Atención al Mutualista para su Responsable. | 609,75 € | 213,41 € | 396,34 € |
| <b>Resto Ejecutiva</b>                                     | Asistencia a las reuniones oficiales de la Comisión Ejecutiva, Comisión de Inversiones, Junta Rectora y Asambleas.<br><br>Atender las funciones establecidas en la respectiva política de Función Clave o del Reglamento del Servicio de Atención al Mutualista para su Responsable.                                                      | 521,50 € | 182,53 € | 338,97 € |
| <b>Coordinador CG provincia distinta de la Sede Social</b> | Representación de la Mutualidad en la Sede Provincial.<br><br>Coordinar con la Dirección la actividad de la Mutualidad en la Sede Provincial.                                                                                                                                                                                             | 353,01 € | 123,55 € | 229,46 € |
| <b>Vocal JR</b>                                            | Asistencia y preparación de las reuniones oficiales del Centro de Gestión y Junta Rectora                                                                                                                                                                                                                                                 | 88,25 €  | 30,89 €  | 57,36 €  |
| <b>Vocal CG</b>                                            | Asistencia a las reuniones oficiales del Centro de Gestión.                                                                                                                                                                                                                                                                               | 56,17 €  | 19,66 €  | 36,51 €  |