



AVANZA
PREVISIÓN

POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Responsable: Consejo de Administración





ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	04
1.1. Contexto	04
1.2. Marco normativo	04
2. POLÍTICA DE REMUNERACIONES	04
2.1. Objetivo de la política	04
2.2. Principios generales	04
2.3. Ámbito de aplicación	05
2.4. Principio de proporcionalidad	05
2.5. Roles y responsabilidades	05
2.5.1. Responsable de la política	05
2.6. Difusión, conocimiento y utilización	05
2.7. Remuneraciones	05
2.7.1. Remuneraciones del Consejo de Administración	05
2.7.2. Remuneración del Consejero Delegado	06
2.7.3. Reembolso de gastos de traslado y estancia	06
2.8. Remuneración del Director General y asimilados	06
2.9. Estrategia comercial, de riesgos y de sostenibilidad	07
3. APROBACIÓN DE LA POLÍTICA	07



Registro de revisiones

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

VERSIÓN	CAUSA DEL CAMBIO	RESPONSABLE	FECHA DEL CAMBIO	FECHA APROBACIÓN ÓRGANO DE GOBIERNO
1	CREACIÓN	CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN		21/03/2022

1. INTRODUCCIÓN

1.1. CONTEXTO

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.

1.2 MARCO NORMATIVO

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 (“ROSEAR”).
- 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.

2. POLÍTICA DE REMUNERACIONES

2.1. OBJETIVO DE LA POLÍTICA

El objetivo de esta política es definir los principios y directrices de la retribución que reciben las personas que ejercen la dirección efectiva de Avanza Previsión 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.

2.2. 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.

2.3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente política se enmarca en el sistema de gobierno de Avanza Previsión y será de aplicación a:

- El Consejo de Administración.
- El Consejero Delegado.
- El Director General y asimilados, entendiéndose por éstos aquellas personas que ejercen la alta dirección bajo la dependencia directa de su órgano de administración, comisiones ejecutivas o consejeros delegados de aquél.

2.4. PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD

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

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

2.5. ROLES Y RESPONSABILIDADES

2.5.1. Responsable de la política

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

En este sentido, el Consejo de Administración 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.

2.6. DIFUSIÓN, CONOCIMIENTO Y UTILIZACIÓN

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 Intranet Corporativa y en la página web de la entidad.

Asimismo, a efectos de su conocimiento y supervisión, será puesta a disposición de la Junta de Gobierno, Dirección General y responsables de las funciones clave de la entidad matriz del Grupo Mutualidad Abogacía.

2.7. REMUNERACIONES

A continuación, se detallan las modalidades de remuneraciones a percibir bajo el ámbito de aplicación de esta política.

2.7.1. Remuneraciones del Consejo de Administración

Los miembros del Consejo de Administración, en su condición de tales, perciben una remuneración integrada por los siguientes conceptos:

2.7.1.1 Honorarios

Una remuneración fija en efectivo, que persigue retribuir a los consejeros de forma adecuada su dedicación, nivel de responsabilidad y perfil profesional y, cuando proceda, su pertenencia a comisiones delegadas del Consejo, 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.

El importe máximo conjunto a satisfacer anualmente a los consejeros, en su condición de tales, y por todos los conceptos, se fija por acuerdo de la Junta General de Accionistas, y permanecerá vigente en tanto no sea modificado por un nuevo acuerdo. Con sujeción a dicho límite, el Consejo de Administración determinará el importe de las asignaciones fijas anteriormente referidas.

2.7.1.2. Retribución en especie

Una retribución en especie consistente en un seguro de fallecimiento e invalidez por accidente.

2.7.2. Remuneración del Consejero Delegado

El Consejero Delegado percibe un salario fijo por el desempeño de sus funciones ejecutivas.

Esta retribución refleja el nivel de responsabilidad de dichas funciones y no se encuentra vinculada en ningún caso a parámetros variables o a los resultados alcanzados.

2.7.3. Reembolso de gastos de traslado y estancia

• Gastos de traslado

Los consejeros de Avanza Previsión 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 Avanza Previsión, siempre que los mismos sean debidamente justificados.

Las distintas formas de justificación que se establecen son las siguientes:

- **Avión y tren:** Justificante del billete o de la factura original.
- **Vehículo propio:** En caso de que el desplazamiento se realice en el propio vehículo, se abonará por kilómetro recorrido un importe de 0,30 €, estando exento de tributación el importe establecido en la normativa fiscal aplicable en cada momento.
- **Otros medios:** En caso de que el desplazamiento se realice por otro medio distinto a los anteriores (taxi; vehículo alquilado, vehículo con chofer, etc.) los gastos se reintegrarán contra factura o ticket original del gasto incurrido.

• Gastos de estancia

Cuando los miembros de los órganos de gobierno necesitan pernoctar debido a una reunión fuera del domicilio habitual, podrán alojarse en un hotel según el siguiente criterio:

- Reuniones en la sede social: Avanza Previsión cerrará un acuerdo con un hotel de Madrid para el alojamiento de los miembros.
- Reuniones fuera de Madrid: La reserva del hotel tendrá la categoría de 4*, si bien se podrá reservar la categoría 5* cuando el precio conseguido sea el equiparable a la categoría 4*.
- Asimismo, la forma de justificación de los gastos de la estancia se realizará de la siguiente forma:

Cuando la estancia se realice en Madrid, la factura se dirigirá directamente a Avanza Previsión, por lo que no procederá reembolso de gastos.

En el caso de que la reunión se realice fuera de Madrid, se reservará a través de la agencia con la que Avanza Previsión tenga un convenio especial, que facturará directamente a la entidad. En el caso de una reserva particular, se presentará la factura del hotel, en cuyo caso se reembolsarán los gastos incurridos.

2.8. REMUNERACIÓN DEL DIRECTOR GENERAL Y ASIMILADOS

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 en efectivo, 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 conjuntamente por el Consejero Delegado y el Presidente del Consejo de Administración, conforme al acuerdo de delegación adoptado por el Consejo.

2.9. ESTRATEGIA COMERCIAL, DE RIESGOS Y DE SOSTENIBILIDAD

La política de remuneraciones se encuentra alineada con la estrategia comercial y con la estrategia de gestión riesgos de la entidad.


Entre los riesgos a considerar, se incluirá específicamente el riesgo de sostenibilidad, entendido como aquella condición o acontecimiento derivado de factores ambientales, sociales o de gobernanza (“ASG”) que, de llegar a producirse, podrían causar un impacto negativo material en el valor de una inversión.

El responsable de la política será quién supervise que en todo momento que dicha coherencia es real, efectiva y no alienta la asunción de riesgos excesivos.

3. APROBACIÓN DE LA POLÍTICA

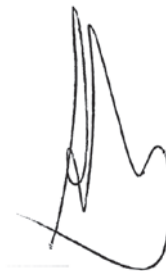
La presente política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de Avanza Previsión, Compañía de Seguros, S.A. con fecha 21 de marzo de 2022.

Madrid, a 21 de marzo de 2022.



Presidente

D. Enrique Sanz Fernández-Lomana



Secretario

D. Alfonso Ramos de Molins