

POLÍTICA DE APTITUD Y HONORABILIDAD

Los responsables o cargos que a continuación se detallan, serán responsables de certificar por los medios que se le requiera, que cumple con los requisitos de aptitud y honorabilidad que sean exigidos de acuerdo con la legalidad vigente y la normativa interna de la Mutualidad, así como de comunicar cualquier cambio que pudiera darse sobre su honorabilidad. Sin perjuicio de lo dicho, es el Departamento de Recursos Humanos el encargado de recibir, verificar y notificarlo a las autoridades supervisoras.

Los principales responsables de cumplir con las exigencias de aptitud y honorabilidad que se describen en la presente Política son las personas que ocupan los siguientes cargos:

- Cada uno de los miembros de la Junta Directiva.
- La Dirección General y miembros de la Alta Dirección.
- Los responsables de las funciones fundamentales.

Exigencias de aptitud y honorabilidad

Con respecto a la **aptitud**, de manera general, se entiende que las personas de la Mutualidad objeto de la presente Política poseen conocimientos y/o experiencia adecuados para ejercer sus funciones en la Mutualidad, en la medida que cumplan con los siguientes requisitos:

-Cuentan con la formación del nivel y perfil adecuado, en particular en el área de seguros, servicios financieros o experiencia práctica derivada de sus anteriores ocupaciones durante periodos de tiempo suficientes. Es decir, en general cuentan con los conocimientos necesarios, ya hayan sido adquiridos en un entorno académico o como resultado de la experiencia en el desarrollo profesional de funciones similares a las que actualmente desarrollen.

-En la valoración de la experiencia práctica y profesional se presta especial atención a la naturaleza y complejidad de los puestos desempeñados, a las competencias y poderes de decisión y a las responsabilidades asumidas. Asimismo se valora, en su caso, el número de personas a su cargo y el conocimiento técnico alcanzado sobre el sector financiero y los riesgos que deban gestionar. En todo caso, el criterio de experiencia se aplica valorando la naturaleza, escala y complejidad de la actividad de la Mutualidad y las concretas funciones y responsabilidades del puesto asignado.

-Asimismo, para el caso en concreto de la Junta Directiva se tiene en cuenta que cuente con miembros que, considerados en su conjunto, posean conocimientos y experiencia profesional en las siguientes áreas:

- Seguros y mercados financieros.
- Estrategias y modelos de negocio.
- Sistema de gobierno.
- Análisis financiero y actuarial.
- Marco regulatorio.

Con respecto a la **honorabilidad**, de manera general, las personas de la Mutualidad objeto de la presente Política muestran una conducta personal, comercial y profesional que no genera ni pueda generar dudas sobre su capacidad para desempeñar una gestión sana y prudente de la Mutualidad.

POLÍTICA DE APTITUD Y HONORABILIDAD

Para valorar la concurrencia de esa honorabilidad se valora toda la información disponible, incluyendo:

- La trayectoria de cada persona en su relación con las autoridades de regulación y supervisión; su historial de solvencia personal y de cumplimiento de sus obligaciones; las razones por las que hubiera sido despedido o cesado en puestos o cargos anteriores, si así fuera; o si hubiera estado inhabilitado conforme a la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, mientras no haya concluido el período de inhabilitación fijado en la sentencia de calificación del concurso y los quebrados y concursados no rehabilitados en procedimientos concursales anteriores a la entrada en vigor de la ley referida.
- La condena por la comisión de delitos o faltas y la sanción por la comisión de infracciones administrativas teniendo en cuenta:
 - a) El carácter doloso o imprudente del delito, falta o infracción administrativa.
 - b) Si la condena o sanción es o no firme.
 - c) La gravedad de la condena o sanción impuestas.
 - d) La tipificación de los hechos que motivaron la condena o sanción, especialmente si se tratase de delitos contra el patrimonio, blanqueo de capitales, contra el orden socioeconómico y contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social, o supusiesen infracción de las normas reguladoras del ejercicio de la actividad aseguradora, bancaria, del mercado de valores o de protección de los consumidores.
 - e) Si los hechos que motivaron la condena o sanción se realizaron en provecho propio o en perjuicio de los intereses de terceros cuya administración o gestión de negocios le hubiese sido confiada y, en su caso, la relevancia de los hechos por los que se produjo la condena o sanción en relación con las funciones que tenga asignadas o vayan a asignarse al cargo en cuestión en la entidad aseguradora o reaseguradora.
 - f) La prescripción de los hechos ilícitos de naturaleza penal o administrativa o la posible extinción de la responsabilidad penal.
 - g) La existencia de circunstancias atenuantes y la conducta posterior desde la comisión del delito o infracción.
 - h) La reiteración de condenas o sanciones por delitos, faltas o infracciones.
- La existencia de investigaciones relevantes y fundadas, no solo en el ámbito penal, sino también en el ámbito administrativo, sobre alguno de los hechos mencionados en el apartado d) del punto anterior. No se considera que hay falta de honorabilidad sobrevenida por la mera circunstancia de que, estando en el ejercicio de su cargo, un miembro de la Junta Directiva, la Dirección General, u otro responsable que ocupe un puesto clave en el desarrollo de la actividad general de la Mutuality sea objeto de dichas investigaciones.

POLÍTICA DE APTITUD Y HONORABILIDAD

Estructura organizativa y ámbito de aplicación

Cada uno de los cargos que a continuación se describen deben cumplir, en todo momento, con las exigencias de aptitud y honorabilidad aplicables de acuerdo con la legalidad vigente, considerando en cada caso las exigencias de aptitud propias de las especificidades del cargo en cuestión:

- **Cada uno de los miembros de la Junta Directiva.**

La Mutualidad establece la necesidad de contar con una experiencia superior a diez años en cargos similares.

- **La Dirección General y miembros de la Alta Dirección.**

La Mutualidad establece la necesidad de contar con una experiencia superior a cinco años en puestos similares.

- **Los responsables de las funciones fundamentales.**

La Mutualidad no establece período mínimo de experiencia en puestos similares para las funciones fundamentales.

Canales de comunicación y flujo de información

La Mutualidad notificará, a través del Departamento de Recursos Humanos, a la autoridad supervisora, dentro del plazo legalmente establecido, todo cambio en la identidad de las personas que dirijan de manera efectiva la Mutualidad y de los responsables de las principales funciones que integren el Sistema de Gobernanza de la misma, junto con toda la información necesaria para evaluar si las nuevas personas que, en su caso, se hayan nombrado, cumplen las exigencias de aptitud y honorabilidad.