



**INFORME
ANUAL DE
GOBIERNO
CORPORATIVO
DE MC MUTUAL**

2021



INFORME ANUAL DE GOBIERNO CORPORATIVO DE ENTIDADES QUE INTEGRAN EL SECTOR PÚBLICO INSTITUCIONAL

ÍNDICE

A.	INTRODUCCIÓN.....	3
B.	NATURALEZA Y RÉGIMEN JURÍDICO	4
C.	ÓRGANOS DE GOBIERNO DE MC MUTUAL.....	5
D.	SISTEMAS DE CONTROL Y GESTIÓN DE RIESGOS.....	15
E.	SISTEMAS INTERNOS DE CONTROL Y GESTIÓN DE RIESGOS EN RELACIÓN CON EL PROCESO DE EMISIÓN DE LA INFORMACIÓN FINANCIERA (SCIIF)	16
F.	OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS.....	18

A. INTRODUCCIÓN

El presente Informe se ha elaborado en cumplimiento de la exigencia prevista en el artículo 35.2 de la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible y como complemento a la Memoria Anual que incluye información de Gobierno Corporativo en el apartado “Gobierno Corporativo e Integridad”, en la Tabla de indicadores GRI y en el informe de progreso del Pacto Mundial.

DATOS IDENTIFICATIVOS DE MC MUTUAL

Fecha de fin del ejercicio de referencia: 31 de diciembre de 2021

C.I.F. G-64172513

Denominación social: Mutua Midat Cyclops, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 1 (MC MUTUAL).

Domicilio social: Avenida Josep Tarradellas, 14-18; 08029 Barcelona

DATOS DE CONTACTO

Para cualquier consulta sobre este informe se puede acceder a través de formulario disponible en la web pública de MC MUTUAL: https://www.mc-mutual.com/web/mc-mutual/contacto/contacto/solicitud_informacion



B. NATURALEZA Y RÉGIMEN JURÍDICO

MC MUTUAL es una de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social. Las mutuas son asociaciones privadas de empresarios constituidas mediante autorización del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, e inscripción en el registro especial dependiente de este, que tienen por finalidad colaborar en la gestión de la Seguridad Social, bajo la dirección y tutela del mismo, sin ánimo de lucro y asumiendo sus asociados responsabilidad mancomunada en los supuestos y con el alcance establecidos en esta ley.

Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, una vez constituidas, adquieren personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines. El ámbito de actuación de las mismas se extiende a todo el territorio español.

La colaboración de las mutuas en la gestión de la Seguridad Social no podrá servir de fundamento a operaciones de lucro mercantil ni comprenderá actividades de captación de empresas asociadas o de trabajadores adheridos. Tampoco podrá dar lugar a la concesión de beneficios de ninguna clase a favor de los empresarios asociados, ni a la sustitución de estos en las obligaciones que les correspondan por su condición de empresarios.

Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social forman parte del sector público estatal de carácter administrativo, de conformidad con la naturaleza pública de sus funciones y de los recursos económicos que gestionan, sin perjuicio de la naturaleza privada de la entidad.

Mutual Midat Cyclops, mutua colaboradora con la Seguridad Social nº 1, es la continuadora de la primera mutua de accidentes de trabajo que operó en España, La Previsión, sociedad mutua contra Accidentes de Trabajo, registrada el 23 de julio de 1901. La entidad actual es la resultante de la fusión, en abril de 2006, de Midat Mutua, mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social nº 4; y Mutual Cyclops, mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social nº 126.

Midat Mutua, constituida el 30 de junio de 1905 bajo la denominación de Mutua de la Sociedad de Industriales y Metalarios, adoptó hasta 1995 el nombre de Mutua Metalúrgica tras denominarse de formas distintas. Mutual Cyclops fue inscrita en el correspondiente Registro del Ministerio de Trabajo el 20 de mayo de 1935 con dicha denominación.

MARCO NORMATIVO DE APLICACIÓN

MC MUTUAL se rige por la Ley General de la Seguridad Social, cuyo Texto Refundido fue aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre; por el Reglamento General sobre Colaboración en la Gestión de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre; y por cuantas otras disposiciones legales o reglamentarias le sean aplicables.

FINES Y FUNCIONES DE LA ENTIDAD

Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social tienen por objeto el desarrollo, mediante la colaboración con el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, de las siguientes actividades de la Seguridad Social:

- a) La gestión de las prestaciones económicas y de la asistencia sanitaria, incluida la rehabilitación, comprendidas en la protección de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, así como de las actividades de prevención de las mismas contingencias que dispensa la acción protectora.
- b) La gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.
- c) La gestión de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- d) La gestión de las prestaciones económicas por cese en la actividad de los trabajadores por cuenta propia.
- e) La gestión de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- f) Las demás actividades de la Seguridad Social que les sean atribuidas legalmente.

C. ÓRGANOS DE GOBIERNO DE MC MUTUAL

Los órganos de gobierno de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social son la Junta General, la Junta Directiva y el director gerente.

El órgano de participación institucional es la Comisión de Control y Seguimiento.

La Comisión de Prestaciones Especiales es el órgano a quien corresponde la concesión de los beneficios de la asistencia social potestativa prevista en el artículo 96.1.b) de la Ley General de la Seguridad Social.

JUNTA GENERAL

La Junta General es el órgano de gobierno superior de la mutua y está integrada por todos los empresarios asociados, por una representación de trabajadores y trabajadoras por cuenta propia adheridos en los términos que reglamentariamente se establezcan (pendiente de desarrollo reglamentario), y por un representante de los trabajadores dependientes de la mutua. Carecen de derecho a voto aquellas empresarias y empresarios asociados, así como representantes de los trabajadores por cuenta propia adheridos, que no estén al corriente en el pago de las cotizaciones sociales.

La Junta General se reúne con carácter ordinario una vez al año, para aprobar el anteproyecto de presupuestos y las cuentas anuales, y con carácter extraordinario las veces que sea convocada por la Junta Directiva cumplidos los requisitos que reglamentariamente se establezcan para su convocatoria y celebración.

Es competencia de la Junta General, en todo caso, la designación y renovación de los miembros de la Junta Directiva, ser informada sobre las dotaciones y aplicaciones del patrimonio histórico, la reforma de los estatutos, la fusión, absorción y disolución de la entidad, la designación de los liquidadores y la exigencia de responsabilidad a los miembros de la Junta Directiva.

Reglamentariamente se regula el procedimiento y requisitos de convocatoria de la Junta General y el régimen de deliberación y adopción de sus acuerdos, así como el ejercicio por los asociados y asociadas de las acciones de impugnación de los acuerdos que sean contrarios a la ley, a los reglamentos e instrucciones de aplicación a la mutua que lesionen el interés de la entidad en beneficio de uno o varios asociados o de terceros, así como los intereses de la Seguridad Social. La acción de impugnación caduca en el plazo de un año desde la fecha de su adopción.

La constitución y régimen de adopción de acuerdos de la Junta General se regulan por los art. 21º y 23º de los estatutos sociales. La Junta General queda válidamente constituida en primera convocatoria cuando asistan, o estén representados en ella, como mínimo, la mitad más uno de los asociados a la entidad, que estén al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones sociales; y, en segunda convocatoria, cualquiera que sea el número de asociados presentes o representados. Los acuerdos de la Junta General ordinaria precisan para su aprobación, en primera convocatoria, una mayoría de dos tercios de los asociados a la mutua, presentes o representados, que estén al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones sociales. En segunda convocatoria basta con que los acuerdos sean adoptados por mayoría absoluta de los asociados presentes o representados en el acto de la junta, que asimismo estén al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones sociales. En el caso de la Junta General extraordinaria, los acuerdos son adoptados por mayoría de los asociados, presentes o representados, que estén al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones sociales, siendo dirimido un posible empate con el voto de calidad de su presidente, obligando sus acuerdos a cuantos asociados integran la mutua, tanto a los presentes como a los ausentes de las reuniones en que se adopten.



JUNTA DIRECTIVA

La Junta Directiva es el órgano colegiado al que corresponde el gobierno directo de la mutua. De conformidad con el art. 86 de la Ley General de la Seguridad Social (pendiente de desarrollo reglamentario), está compuesta por entre diez y veinte empresarias o empresarios asociados, de los cuales el treinta por ciento corresponderá a aquellas empresas que cuenten con mayor número de trabajadores, determinadas con arreglo a los tramos que se establecerán reglamentariamente, y una trabajadora o trabajador por cuenta propia adherido, todos ellos designados por la Junta General. También forma parte el representante de los trabajadores mencionado en el apartado anterior.

El nombramiento como miembro de la Junta Directiva está supeditado a la confirmación del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, a excepción del representante de los trabajadores, y entre sus miembros se designa al presidente de la misma, que es el presidente de la entidad.

Es competencia de la Junta Directiva la convocatoria de la Junta General, la ejecución de los acuerdos adoptados por la misma, la formulación de los anteproyectos de presupuestos y de las cuentas anuales, que deben ser firmados por el presidente de la Junta Directiva, así como la exigencia de responsabilidad al director gerente y demás funciones que se establezcan que no estén reservadas a la Junta General.

Corresponde al presidente de la Junta Directiva la representación de la mutua colaboradora con la Seguridad Social, la convocatoria de las reuniones a la misma y moderar sus deliberaciones.

No puede recaer simultáneamente en la misma persona más de un cargo de la Junta Directiva, ya sea por sí misma o en representación de otras empresas asociadas, ni pueden formar parte de la junta las personas o empresas que mantengan relación laboral o de servicios con la mutua, a excepción del representante de los trabajadores y trabajadoras.

De conformidad con los art. 27º y 28º de los estatutos sociales, la Junta Directiva se reúne cuantas veces se estime necesario por convocatoria del presidente o a petición de cinco de sus miembros. El secretario cursa dicha convocatoria con una antelación mínima de siete días naturales, salvo en caso de urgencia, en que lo hará con la máxima antelación posible. La Junta Directiva queda válidamente constituida en primera convocatoria cuando concurran a la sesión, entre presentes y representados, dos tercios de sus componentes; en segunda convocatoria, cualquiera que sea el número de asistentes. Entre una y otra convocatoria debe mediar un plazo no inferior a la media hora.

Los acuerdos de la Junta Directiva se adoptan por mayoría de votos de miembros presentes o representados y, en caso de empate, debe ser dirimido por el voto de calidad del presidente o de quien haga sus veces. Los acuerdos adoptados por la Junta Directiva en uso de sus facultades obligan a todos los asociados, incluso a los ausentes y disidentes. De todas las reuniones se extienden las correspondientes actas que, una vez aprobadas, se transcriben a los libros destinados a tal fin y son suscritas por los Sres. presidente y secretario.

DIRECTOR GERENTE

El director gerente ejerce la dirección ejecutiva de la mutua y le corresponde desarrollar sus objetivos generales y la dirección ordinaria de la entidad, sin perjuicio de estar sujeto a los criterios e instrucciones que, en su caso, le impartan la Junta Directiva y el presidente de la misma.

El director gerente mantiene informado al presidente de la gestión de la mutua y sigue las indicaciones que el mismo, en su caso, le imparta.

El director gerente está vinculado mediante contrato de alta dirección según el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección. Es nombrado por la Junta Directiva, estando supeditada la eficacia del nombramiento y la del contrato de trabajo a la confirmación del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

No pueden ocupar el cargo de director gerente las personas que pertenezcan al Consejo de Administración o desempeñen actividad remunerada en cualquier empresa asociada a la mutua, sean titulares de una participación igual o superior al 10 por ciento del capital social de aquellas o bien la titularidad corresponda al cónyuge o hijos de aquél. Tampoco pueden ser designadas las personas que hayan sido suspendidas de sus funciones en virtud de expediente sancionador hasta que se extinga la suspensión.



CUADRO SOBRE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO U ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN

JUNTA DIRECTIVA

REPRESENTANTE	EMPRESA ASOCIADA MIEMBRO DE LA JUNTA DIRECTIVA	RENOVADO
PRESIDENTE D. ENRIC REYNA MARTÍNEZ	AMREY HOTELS, S.L.	2020
VICEPRESIDENTA PRIMERA Dra. PATRICIA SUCH FARO	SEAT CUPRA, S.A.	2020
VICEPRESIDENTE SEGUNDO D. JAUME CANÉ BALLART	FREUDENBERG S.A.	2020
SECRETARIO D. JOAN CURCÓ COSTAFREDA	FOMENTO DE CENTROS DE ENSEÑANZA	2020
VOCALES		
D ^a . GEMMA CARBONELL MUNTAL	COTY BEAUTY SPAIN, S.L.U.	2020
D. ENRIC CROUS I MILLET	DISTILLER, S.A.	2019
D. ÓSCAR CUADRADO I SERENA	AREAS, S.A.	2020
D ^a . M ^a HELENA DE FELIPE LEHTONEN	TÉCNICAS DE FILTRACIÓN, S.A.	2019
D. IGNACIO GARCÍA DE LEÁNIZ	AVANZA	2020
D ^a ANNA GENER SURRELL	IPRES <i>Integració de Persones en Risc d'Exclusió Social</i>	2019
D ^a BEGOÑA PARADA CASALEIRO	CESPA GR, S.A.	2021
D. CARLOS JIMÉNEZ PÉREZ	FERROCARRIL METROPOLITÀ DE BARCELONA	2017
D. RICARDO LECHUGA CISNEROS	S.A. DAMM	2020
D ^a ANNABEL MARCOS I VILAR	SERVEI CATALÀ DE LA SALUT	2019
D ^a HELENA MORA GRESA	PUNTO FA, S.L.	2020
D. PEDRO MARCELO OTEO OLIVÉ	MOREDA-RIVIERE TREFILERIAS, S.A.	2020
D. JUAN ANTONIO YERA BARRIO	TRABLISA INTEGRATED SECURITY, S.A.	2021
D ^a . ANA PÉREZ BOU	NOVADIS, S.L.U.	2020
D ^a . LORENA MONROY LÓPEZ	BANCO CETELEM	2020
D. MARCOS ALDREY SEGURA	REPRESENTANTE TRABAJADORES MC MUTUAL	2020
D. EDUARDO VIDAL CASTARLENAS	DIRECTOR GERENTE MC MUTUAL	

Observaciones: Los datos de la Junta Directiva están actualizados a 31/12/2021

CUADRO CON LA INFORMACIÓN RELATIVA AL NÚMERO DE MUJERES QUE INTEGRAN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DE PARTICIPACIÓN DE LA ENTIDAD

	MUJERES 2021		MUJERES 2020	
	Nº	%	Nº	%
Junta Directiva	9 / 19	47,37%	7 / 19	29,41%
Comisión Permanente	1 / 6	16,67%	1 / 6	16,67%
Comisión Prestaciones Especiales	2 / 7	28,57%	2 / 7	28,57%
Comisión de Control y Seguimiento	4 / 18	15,79%	4 / 18	15,79%
Junta Consultiva	7 / 60	11,86%	7 / 60	11,86%
Comité Ejecutivo	1 / 4	25,00%	1 / 4	25,00%

Datos a 31/12/2021 y 31/12/2020

POLÍTICAS DE DIVERSIDAD EN RELACIÓN CON LOS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN, DIRECCIÓN Y SUPERVISIÓN DE LA ENTIDAD

MC MUTUAL, de conformidad con las indicaciones impartidas por el órgano de tutela de la entidad, la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, en su circular de 6 de marzo de 2019, en desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, impulsa la participación de las mujeres en la Junta Directiva. Para ello, recomienda a las empresas asociadas que forman parte de la Junta Directiva que designen mujeres como sus representantes en dicho órgano de gobierno ⁽¹⁾.

Asimismo, MC MUTUAL dispone de **una política de igualdad de oportunidades** que mostramos a continuación:

En 2015, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad concedió a MC MUTUAL el distintivo **“Igualdad en la empresa”**. Dicho distintivo reconoce el compromiso de la entidad con la aplicación de políticas de igualdad de trato y oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, los productos y la comunicación de la organización.

¹ **Observaciones:** La Junta Directiva de MC MUTUAL está formada por empresas asociadas, por lo que no procede la diferenciación a la que se refiere este apartado. Cada empresa asociada de la Junta Directiva designa a su representante en la misma. Sin perjuicio de la libérrima decisión de la empresa representada de designar quien sea su representante, MC MUTUAL anima a las empresas asociadas a designar una representante femenina para nuestra Junta Directiva. En el cuadro se indica el porcentaje de mujeres designadas por la empresa asociada miembro de la Junta Directiva como su representante.

En 2020 se renovó el distintivo “Igualdad en la empresa” por tres años más. Se valoró muy positivamente la continuidad del compromiso con la igualdad, y destacando, entre otras acciones, el nombramiento de una agente de igualdad, la realización de la prueba piloto de teletrabajo, el curso online en materia de igualdad y diversidad dirigido a toda la plantilla y las actuaciones llevadas a cabo para fomentar el uso de lenguaje inclusivo, entre otras.

MC MUTUAL dispone, también, de una **política de igualdad de oportunidades** que consiste en lograr un entorno favorable que facilite la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el respeto a la diversidad y la no discriminación.

Para lograr dichos objetivos, MC MUTUAL asume los siguientes compromisos:

1. Respetar la diversidad, promoviendo la no discriminación por razón de raza, edad, sexo, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, orientación sexual, o cualquier otra condición personal, física o social de sus profesionales y demás grupos de interés.
2. Garantizar la calidad del empleo, fomentando la contratación estable y con unas condiciones laborales satisfactorias del equipo humano de MC, con medidas y acuerdos equitativos y sin prácticas discriminatorias.
3. Promover un reclutamiento y selección de personas equánime, siguiendo criterios objetivos y de valoración de aptitudes personales y capacidades profesionales.
4. Garantizar una promoción y desarrollo profesional justos, basándonos en la valoración de aquellos conocimientos y habilidades necesarios para realizar el trabajo.
5. Garantizar una retribución justa y no discriminatoria entre hombres y mujeres en la organización.
6. Asegurar una formación continua del equipo humano para un desempeño óptimo de su puesto de trabajo.
7. Llevar a cabo una comunicación transparente e integradora, erradicando el uso de imágenes y lenguaje discriminatorios en cualquier tipo de comunicación corporativa, tanto interna como externa.
8. Implantar medidas de conciliación que favorezcan el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral.
9. Cuidar de la salud y del bienestar físico y psicológico del equipo humano de MC, garantizándole unas condiciones adecuadas y actuando siempre que nos sea posible de forma preventiva para evitar o minimizar riesgos.

Para canalizar todos estos compromisos descritos en el punto anterior, MC MUTUAL dispone de:

- **El Plan de Igualdad de Oportunidades de MC MUTUAL.** El plan actual es de abril de 2021 (Plan de Igualdad de MC MUTUAL 2021-2025) y consta de los siguientes ejes, según lo establecido por el RD 901/2020 de 13 de octubre: Cultura organizacional, Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina, Condiciones de Trabajo, Proceso de selección y contratación, promoción profesional y formación, Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, Retribuciones, Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y Comunicación, imagen y lenguaje inclusivo.

- **La Memoria de Igualdad de Oportunidades de MC MUTUAL.** Cada año se elabora una memoria con los resultados obtenidos en cada una de las áreas contempladas en el plan que está revisada y aprobada por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad. Dicha memoria se comunica a toda la organización.

MC MUTUAL dispone de un apartado en la web con información corporativa en el siguiente enlace:

https://www.mc-mutual.com/quienes_somos/informacion_corporativa



CONFLICTOS DE INTERESES ENTRE LA ENTIDAD O SU GRUPO Y SUS ENTIDADES CON INFLUENCIA SIGNIFICATIVA O CON MIEMBROS DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

MC MUTUAL no participa en porcentaje alguno en ninguna otra sociedad o entidad. Por lo tanto, no se produce conflicto de intereses por las situaciones indicadas en el presente apartado.

El artículo 91 de la Ley General de Seguridad Social regula las incompatibilidades y responsabilidades de los miembros de los órganos de gobierno y de participación, en el siguiente sentido:

1. No pueden formar parte de la Junta Directiva, de la Comisión de Control y Seguimiento ni de la Comisión de Prestaciones Especiales de una mutua colaboradora con la Seguridad Social las personas que formen parte de cualquiera de estos órganos en otra mutua, por sí mismas o en representación de empresas asociadas o de organizaciones sociales, así como aquellas que ejerzan funciones ejecutivas en otra entidad.
2. Los cargos anteriores o sus representantes en los mismos, así como las personas que ejerzan funciones ejecutivas en las mutuas no pueden comprar ni vender para sí mismos cualquier activo patrimonial de la entidad ni celebrar contratos de ejecución de obras, de realización de servicios o de entrega de suministros, excepto las empresas de servicios financieros o de suministros esenciales, que requieren para contratar autorización previa del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, ni celebrar contratos en los que concurren conflictos de intereses. Tampoco pueden realizar esos actos quienes estén vinculados a aquellos cargos o personas mediante relación conyugal o de parentesco, en línea directa o colateral, por consanguinidad, adopción o afinidad, hasta el cuarto grado, ni las personas jurídicas en las que cualquiera de las mencionadas personas, cargos o parientes sean titulares, directa o indirectamente, de un porcentaje igual o superior al 10 por ciento del capital social, ejerzan en las mismas funciones que impliquen poder de decisión o formen parte de sus órganos de administración o gobierno.
3. La condición de miembro de la Junta Directiva, de la Comisión de Control y Seguimiento y de las Comisiones de Prestaciones Especiales es gratuita, sin perjuicio de que la mutua en la que se integren les indemnice y compense por los gastos de asistencia a las reuniones de los respectivos órganos, en los términos que se establezcan reglamentariamente, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 87.3 en relación con el presidente de la Junta Directiva.
4. Los miembros de La Junta Directiva, el director gerente y las personas que ejerzan funciones ejecutivas son responsables directos frente a la Seguridad Social, la mutua y los empresarios asociados de los daños que causen por sus actos u omisiones contrarios a las normas jurídicas de aplicación, a los estatutos o a las instrucciones dictadas por el órgano de tutela, así como por los realizados incumpliendo los deberes inherentes al desempeño del cargo, siempre y cuando haya intervenido dolo o culpa grave. Se entenderán como acto propio las acciones y omisiones comprendidas en los respectivos ámbitos funcionales o de competencias.

La responsabilidad de los miembros de la Junta Directiva será solidaria. No obstante, están exentos aquellos

miembros que prueben que, no habiendo intervenido en la adopción o ejecución del acto, desconocían su existencia o, conociéndola, hicieron todo lo conveniente para evitar el daño o, al menos, se opusieron expresamente a él.

En el mismo sentido, el art. 34 del Real Decreto 1993/1995, reglamento general de colaboración de mutuas, prevé que:

2. No pueden formar parte de la Junta Directiva:

1. Las empresas asociadas que no estén al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones como mutualistas de la entidad y, en general, en el de las obligaciones derivadas de la legislación social, si las infracciones se hubieran tipificado como graves o muy graves, de conformidad con lo establecido en la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones de orden social.
2. Las personas que, en su condición de agentes o comisionistas, se dediquen a la tramitación por cuenta de la mutua, de convenios de asociación para la cobertura de los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
3. Cualquier persona, ni por sí misma ni en representación de una empresa asociada, que mantenga con la mutua relación laboral, de prestación de servicios de carácter profesional o que, por cualquier otro concepto, perciba de la entidad prestaciones económicas, a excepción del representante de los trabajadores a que se refiere el artículo 33.2.
4. Las empresas o personas que formen parte de la Junta Directiva, la Comisión de Control y Seguimiento, la Comisión de Prestaciones Especiales o desempeñen la dirección ejecutiva de otra mutua.

3. No puede recaer en una misma persona y simultáneamente más de un cargo de la Junta Directiva, ya sea como mutualistas o en representación de otras empresas asociadas.

4. Los miembros de la Junta Directiva no pueden comprar ni vender para sí mismos, ni directa ni por persona o entidad interpuesta, cualquier activo patrimonial de la entidad.

A estos efectos, se entiende que la operación se realiza por persona o entidad interpuesta cuando se ejecute por persona unida por vínculo de parentesco en línea directa o colateral, consanguinidad o afinidad, hasta el cuarto grado inclusive, por mandatario o fiduciario, o por cualquier sociedad en que los mismos tengan directa o indirectamente un porcentaje igual o superior al 25 por 100 del capital social o ejerzan en ella funciones que impliquen el ejercicio del poder de decisión.

Tanto en el momento del nombramiento, a efectos de obtener la autorización de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (art. 34.6. 4º del Real Decreto 1993/1995), como periódicamente, para su control por la Intervención General de la Seguridad Social, los miembros de la Junta Directiva suscriben una declaración de incompatibilidades relativa a la normativa arriba reproducida.

D. SISTEMAS DE CONTROL Y GESTIÓN DE RIESGOS

En MC MUTUAL tenemos un modelo de gobierno que tiene, entre sus objetivos, reforzar la coordinación e integración de la gestión de riesgos de la entidad. Dicho modelo de gobierno se articula en base a tres líneas de defensa:

- La primera línea de defensa está formada por las áreas, divisiones y departamentos funcionales de la mutua, que son quienes realizan la gestión diaria de los riesgos y ejecutan las actividades de control necesarias.
- La segunda línea de defensa es la que coordina y supervisa la gestión de los riesgos y el cumplimiento normativo y está formada por el Departamento de Gestión y Control de Riesgos y el Comité de Integridad y Cumplimiento.
- La tercera línea de defensa la componen el Comité de Auditoría y la función de Auditoría Interna y es la responsable de la supervisión y verificación de todo el sistema.

En este marco, la mutua ha desarrollado un modelo integral de gestión de riesgos corporativos, orientado a identificar riesgos, analizarlos, evaluarlos, gestionarlos y controlarlos de forma continua. Para ello, dispone de una Política de Gestión de Riesgos, un Mapa global de Riesgos Corporativos y demás normativa que desarrolla el modelo de gestión. El Departamento de Gestión y Control de Riesgos, el cual depende de la Dirección General, es el responsable de velar por el funcionamiento de dicho modelo de gestión.

Asimismo, MC MUTUAL ha elaborado un Programa de Prevención de Riesgos Penales, que tiene por objeto constituir un modelo de gestión y organización de la prevención de delitos y que incluye la identificación de actividades con riesgos penales, un reglamento de prevención de riesgos penales, un catálogo de conductas prohibidas, un modelo de gestión de recursos financieros, previsiones formativas y un sistema disciplinario para sancionar el incumplimiento de las medidas incluidas en el modelo organizativo. La supervisión, verificación y actualización periódica de dicho programa recae sobre el Comité de Integridad y Cumplimiento, el cual es el responsable también de gestionar el canal interno y externo de comunicación y denuncias en materia de riesgos penales. El Comité de Integridad y Cumplimiento depende directamente de la Junta Directiva de la entidad y está presidido por el "Compliance Officer, externo a la organización.

La mutua dispone también de un Consejo de Ética, un órgano consultivo presidido por un experto externo e integrado por profesionales de la propia organización, procedentes de distintas disciplinas y de áreas territoriales. Es un órgano autónomo, cuyos miembros son nombrados por la Dirección General. Sus funciones son promover una cultura ética en la organización y asesorar en la resolución de dilemas éticos derivados de la práctica profesional. El Código Ético de MC MUTUAL es el documento en el que se detallan los compromisos éticos de la organización.

E. SISTEMAS INTERNOS DE CONTROL Y GESTIÓN DE RIESGOS EN RELACIÓN CON EL PROCESO DE EMISIÓN DE LA INFORMACIÓN FINANCIERA (SCIIF)

La Intervención General de la Seguridad Social emite un informe anual de cumplimiento, adicional al de auditoría, en el que, entre otros extremos, examina los sistemas internos de control y gestión de riesgos, incluyendo de manera relevante los derivados de la información financiera. En relación con el sistema de control y gestión de riesgos, a continuación se reproduce un extracto del apartado VIII.- Análisis global del sistema de control interno y de gestión de riesgos en la mutua, del informe provisional de auditoría de cumplimiento (adicional a los de auditoría de cuentas anuales del ejercicio 2019) emitido por la Intervención General de la Seguridad Social el 15 de octubre de 2021 (último informe adicional recibido):

“El análisis efectuado del conjunto de normas internas, procesos y estructuras, que constituyen la base sobre la que llevar a cabo el control interno de la entidad, ha implicado el examen de aspectos generales tales como son el compromiso de la organización con los valores éticos, la política de gobierno corporativo o el establecimiento de estructuras y responsabilidades dentro de la mutua de cara a la consecución de objetivos. Adicionalmente, se ha analizado la coherencia de estos aspectos de la organización del control interno de “MC MUTUAL” con los valores que, de acuerdo con el artículo 80.3 del TRLGSS, deben estar presentes en la gestión colaboradora que desarrollan las MCSS: la ausencia de ánimo de lucro y la consecuente prohibición de captar empresas y/o trabajadores autónomos.

*En este sentido, en primer lugar, como base del control interno de la entidad y muestra de su **compromiso con la integridad y los valores éticos**, se han establecido unos principios básicos por los que deben regirse tanto los empleados como la Dirección, recogidos en una serie de documentos, entre los que destacan, a modo de ejemplo, el “Código Ético” y el “Catálogo de Conductas Prohibidas”.*

Al respecto, cabe destacar que la mutua cuenta con una declaración corporativa de cumplimiento que recoge el compromiso de una empresa u organización con el cumplimiento de las leyes. El “Código Ético”, complementado con el “Catálogo de Conductas Prohibidas”, son adecuados en términos generales, si bien resultaría necesario recoger expresamente los principios de ausencia de ánimo de lucro y de no captación, incorporando a estos documentos los supuestos de captación previstos en el Oficio de la DGOSS de 30 de marzo de 2015.

*Para asegurar el cumplimiento de los principios del “Código Ético” y del “Catálogo de Conductas Prohibidas”, existe un Comité de Ética constituido como órgano consultivo presidido por un experto externo e integrado por profesionales de la propia organización, procedentes de distintas disciplinas y de áreas territoriales, cuyo fin es promover una cultura ética en “MC MUTUAL”, asesorando en la resolución de dilemas éticos derivados de la práctica profesional. En este sentido, tiene habilitado un buzón de contacto y su actividad principal se circunscribe a dar respuesta a los dilemas éticos que recibe a través del mismo o de las consultas directas que personas de la organización dirigen a los distintos miembros del citado comité, así como a publicar en el portal corporativo dilemas resueltos que puedan ser de interés general, o bien a publicar documentos monográficos sobre algún tema ético. Respecto a la implicación del **gobierno corporativo** de la mutua en el control interno y gestión de riesgos, mencionar que, tanto los miembros de la Junta Directiva como el director gerente y las personas que ejercen funciones ejecutivas en la entidad son conscientes, y así lo han manifestado expresamente por medio de las oportunas declaraciones, de las responsabilidades que derivan de la gestión de fondos públicos conforme recogen el TRLGSS y la LGP.*

Por otra parte, la Junta Directiva cuenta con una Comisión Permanente que, desde enero de 2018, actúa como Comité de Auditoría. Está compuesta por presidente, vicepresidente primero, vicepresidente segundo, secretario y un vocal, y el director gerente no forma parte de ella, pero asiste a sus reuniones en calidad de responsable de la gestión de la Mutua. Lleva libro de actas de sus sesiones y se reúne para debatir aspectos relacionados con la gestión de la entidad.

En línea con lo anterior, el Departamento de Auditoría Interna asume la función de auditoría interna que vela por el buen funcionamiento de los sistemas de control interno y la calidad, dependiendo funcionalmente del Comité de Auditoría, al que informa de todas las actuaciones llevadas a cabo durante el período, así como del plan de auditorías para el ejercicio siguiente, aunque jerárquicamente sigue dependiendo de la Dirección General.

Asimismo, cabe destacar que la mutua ha publicado por primera vez durante el ejercicio auditado un informe de gobierno corporativo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 35.2.a) de la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible.

*Por su parte, en cuanto a la organización para lograr el **cumplimiento de los objetivos de control interno y gestión de riesgos** de la mutua, se han hecho públicos los tipos de apoderamiento, las funciones y las responsabilidades, así como las tareas que realiza cada colectivo, en los diferentes procedimientos operativos, no con el detalle deseable, pero sí aceptable y, en cualquier caso, se encuentran disponibles en un gestor documental accesible para toda la organización.*

“MC MUTUAL” ha aprobado el “Plan Estratégico 2019-2021”. Dicho plan se divide en cuatro prioridades estratégicas: “Personas”, “Orientación al cliente” “Cultura innovadora” y “Resultados”, definiéndose para cada una de ellas unos objetivos y unos indicadores. A su vez, el plan estratégico se sintetiza en un plan director de iniciativas y diversos planes operativos de las unidades que componen la entidad, los cuales incluyen objetivos prioritarios, acciones en que se concretan y los responsables de las mismas. En la definición de objetivos de la mutua no aparece ninguno directamente relacionado con la captación de empresas.

Se definen de una manera aceptable las responsabilidades de las personas en el cumplimiento de los objetivos, evaluando el desempeño de las mismas en los distintos niveles de la organización, si bien falta plasmarlas en un documento independiente.

Por último, señalar que, la entidad cuenta con un mapa de riesgos específico en el que se valoran alrededor de 345, distribuidos por las distintas áreas de gestión. Para la gestión y control de los riesgos definidos, la mutua ha identificado el comité encargado del control y supervisión de los mismos, estructurándose en torno a los siguientes cumplimientos: del “Código Ético” de la entidad, de la seguridad en el tratamiento de la información y de protección de datos, de la normativa penal conforme con lo establecido en el Reglamento de prevención de riesgos penales de la mutua, de la normativa en materia de reconocimiento de prestaciones gestionadas por “MC MUTUAL” y de normativa de transparencia. En cada tipo de riesgo se establece probabilidad de ocurrencia, las tareas de control a realizar para minimizarlo y la situación después de ese control (...).”

En el ejercicio 2021 se han reforzado los sistemas internos de control y gestión de riesgos descritos en el informe reproducido, y se han modificado procedimientos y controles para paliar las debilidades e impulsar las mejoras que se deducen de dicho informe. Como se indica en el apartado D, en 2021 se ha continuado con la implantación del modelo de gobierno, en tres líneas de defensa, y con el modelo integral de gestión de riesgos.

F. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Una mutua colaboradora con la Seguridad Social no es una entidad que emita valores que se negocien en mercados oficiales ni de ningún otro tipo, sino que es una asociación de empresas. Por ello, hemos adaptado el informe contenido en el Anexo IV de Circular 5/2013, de 12 de junio de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, en la redacción dada por la Circular 2/2018, de 12 de junio, con objeto de reflejar la realidad como asociación privada y entidad colaboradora con la Seguridad Social, integrada en el sector público estatal de carácter administrativo.

Este informe anual de gobierno corporativo ha sido aprobado por la Junta Directiva de Mutual Midat Cyclops, Mutua colaboradora con la Seguridad Social nº 1 (MC MUTUAL), en su sesión de fecha 19 de mayo de 2022 y ha sido puesto a disposición de los miembros de la Junta General Ordinaria, previamente a su convocatoria, mediante su publicación, como hecho relevante, en la página web de la entidad.

24 horas de atención

900 300 144

www.mcmutual.com



CON LA SALUD LABORAL,
CON LAS PERSONAS

CONTIGO

