

2022,  
**RELATÓRIO PESSOAS  
E ORGANIZAÇÃO**



# ÍNDICE

1. Pessoas MAPFRE	05
2. Talento	11
3. Diversidade	20
4. Flexibilidade e Compensações	37
5. Experiência Funcionário	50
6. Comprometidos	56
7. Reconhecimentos e Prêmios	62

## CÓDIGO DE NAVEGAÇÃO



Página anterior



Última página visitada



Próxima página



Ir para o índice



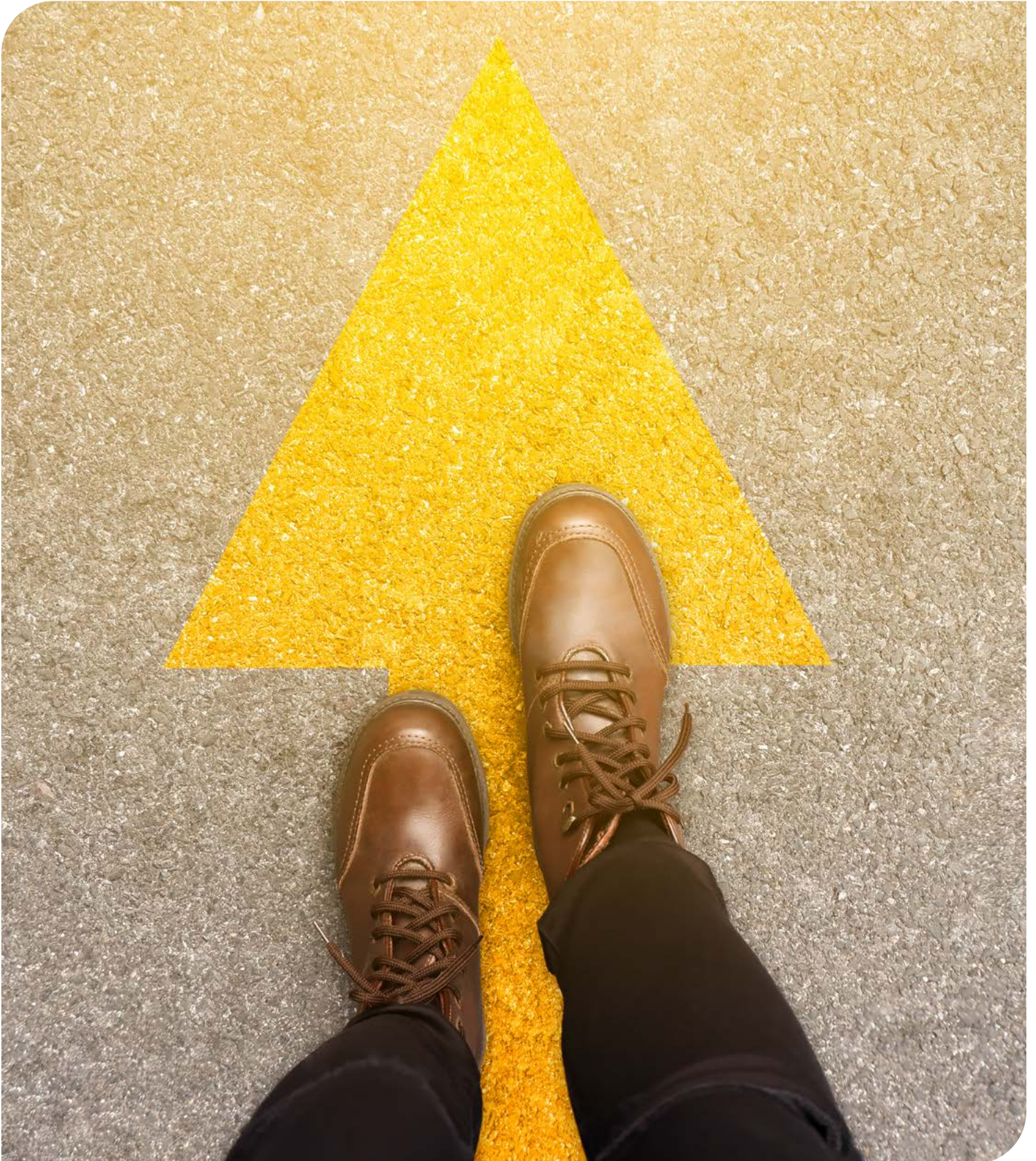
Imprimir



Pesquise o documento



# INTRODUÇÃO







## ELENA SANZ ISLA DIRETORA GERAL DE PESSOAS E ORGANIZAÇÃO

O ambiente complexo e volátil em que se desenvolveu 2022 não impediu que a MAPFRE continuasse avançando no caminho previsto no plano estratégico 2022-2024. No ano passado, continuamos desenvolvendo e transformando as capacidades das pessoas MAPFRE em todos os países, de acordo com as novas necessidades do negócio e aos requerimentos de todos os nossos grupos de interesse. A organização continua avançando em flexibilidade para uma estrutura cada vez mais dinâmica, com a implantação da gestão por projetos em todas as áreas da organização, e com modelos híbridos de trabalho que nos permitem ser mais flexíveis e eficientes em tempo de trabalho e em espaços.

Graças ao avanço nos programas de desenvolvimento e à implicação de todas as pessoas em seu autodesenvolvimento, conseguiu-se que 86,2 % das promoções realizadas ao longo do ano tenham sido internas, 15,7 % dos funcionários/as tenham tido uma mobilidade funcional ou geográfica e 41 % das vagas fossem cobertas internamente.

Ao longo do ano, definimos e começamos a executar o projeto global de liderança, centrado em uma liderança transformadora, digital e de valores, que evolui como faz a sociedade, mas que não perde a essência da cultura da MAPFRE, centrada no respeito, na comunicação e na colaboração. Mais de 5.000 pessoas de todo o mundo começaram a transformar sua liderança, definindo eles mesmos suas áreas de trabalho.

As pessoas continuam no centro de tudo o que fazemos, e são elas as que nos ajudam a construir uma sociedade mais sustentável e diversa. Continuamos apoiando no dia a dia a inclusão de pessoas com deficiência, 3,5 % de nossos colegas têm alguma deficiência. Em 2022 mais de 4500 funcionários/as no mundo mostraram seu compromisso social como voluntários.

Contamos toda dia com 81 nacionalidades trabalhando juntas com ferramentas colaborativas e digitais que nos permitem ter maior riqueza cultural, ser mais inovadores e conseguir avançar em uma sociedade cada vez mais diversa que há anos impulsiona o desenvolvimento de todos por igual. 42 % dos postos de responsabilidade na MAPFRE são desempenhados por mulheres e continuamos avançando na eliminação total da disparidade salarial que vem de situações passadas, e que este ano é de 1,86 %.

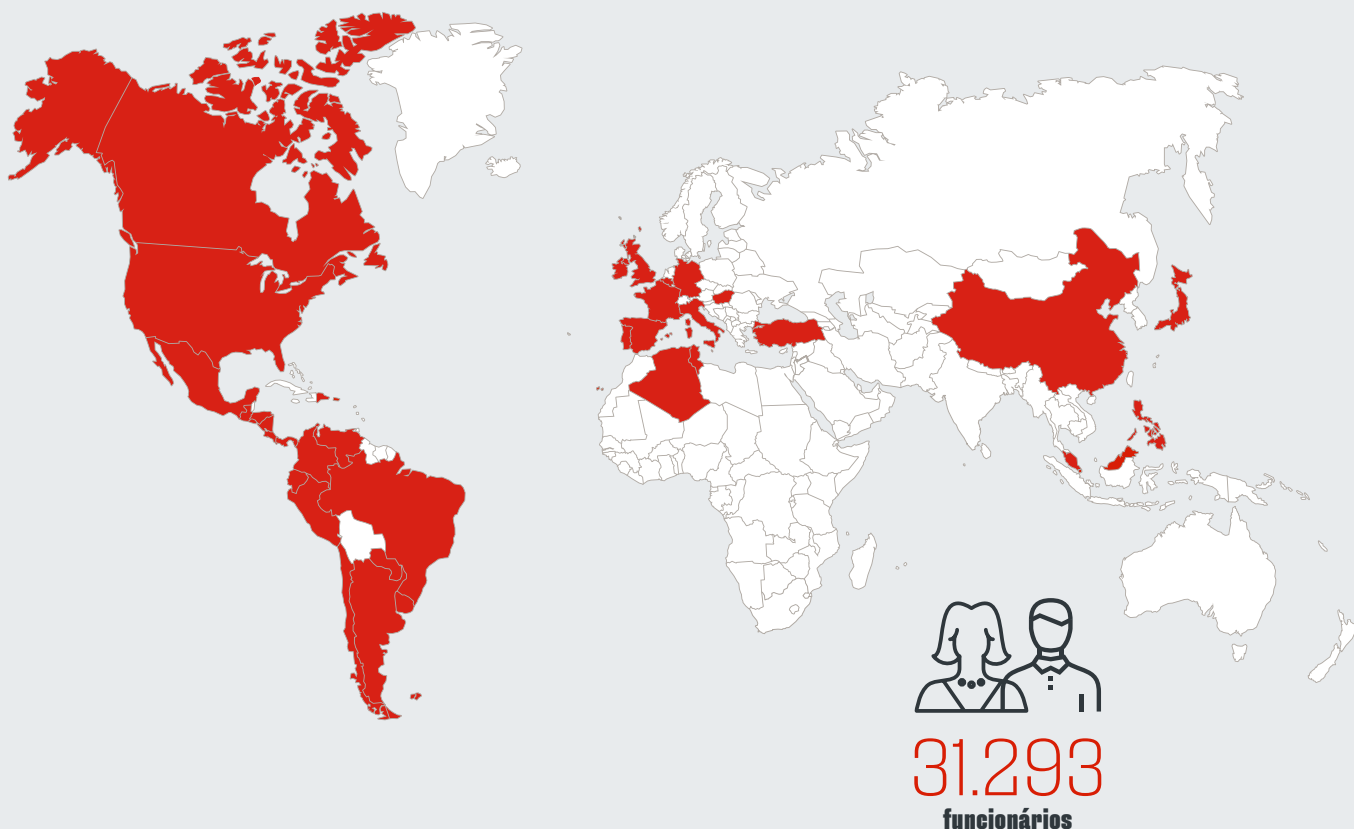
O bem-estar e a saúde das pessoas continua sendo nossa prioridade para que todas possam avançar em seu desenvolvimento profissional e pessoal. Sua voz é fundamental para continuar avançando, conhecendo seus anseios, necessidades e contribuições para que a empresa continue crescendo como um grande grupo global de pessoas que todo dia faz da MAPFRE a melhor empresa.

Ao longo deste relatório, detalhamos os avanços realizados, assim como o cumprimento dos compromissos adquiridos para o ano de 2022.

### MAPFRE Onde seu tempo faz sentido.

# 01 PESSOAS MAPFRE



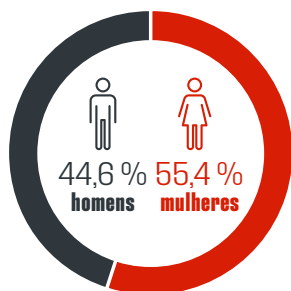


## NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS POR PAÍS

 Espanha	<b>11.716</b>	 Turquia	<b>704</b>
 Brasil	<b>5.006</b>	 Itália	<b>569</b>
 Estados Unidos da América	<b>2.138</b>	 Porto Rico	<b>533</b>
 México	<b>1.847</b>	 Panamá	<b>522</b>
 Peru	<b>1.393</b>	 Alemanha	<b>517</b>
 República Dominicana	<b>1.053</b>		
 Argentina	<b>980</b>	Resto da América	<b>2.154</b>
 Colômbia	<b>962</b>	Resto da Europa	<b>1.178</b>
		Ásia	<b>21</b>

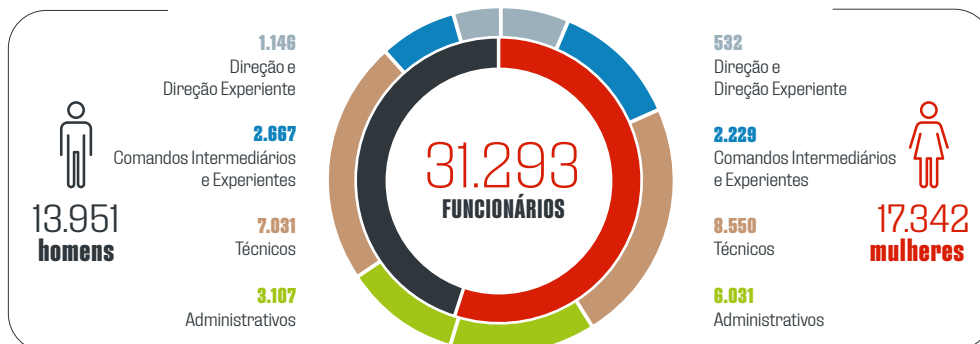
### QUADRO DE FUNCIONÁRIOS POR GÊNERO

2022



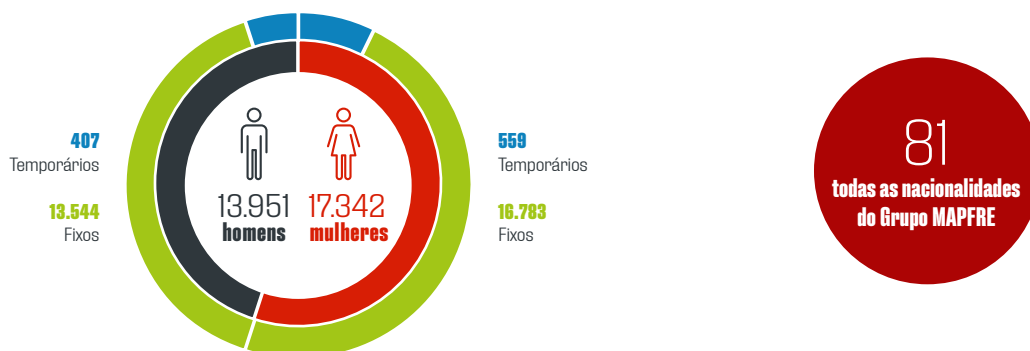
### QUADRO DE FUNCIONÁRIOS POR GÊNERO E POSTO

2022

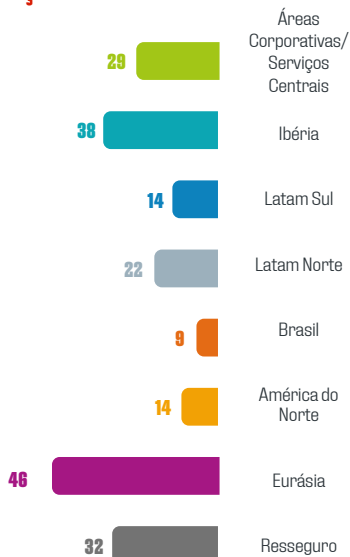


### QUADRO DE FUNCIONÁRIOS POR TIPO DE CONTRATO

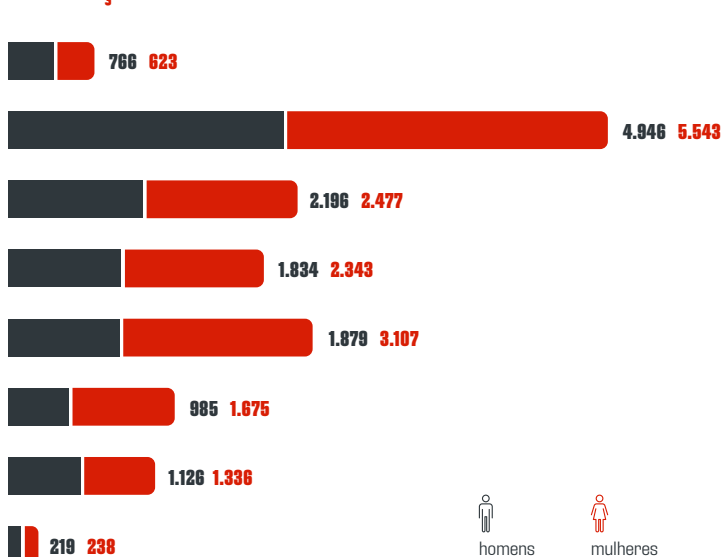
2022



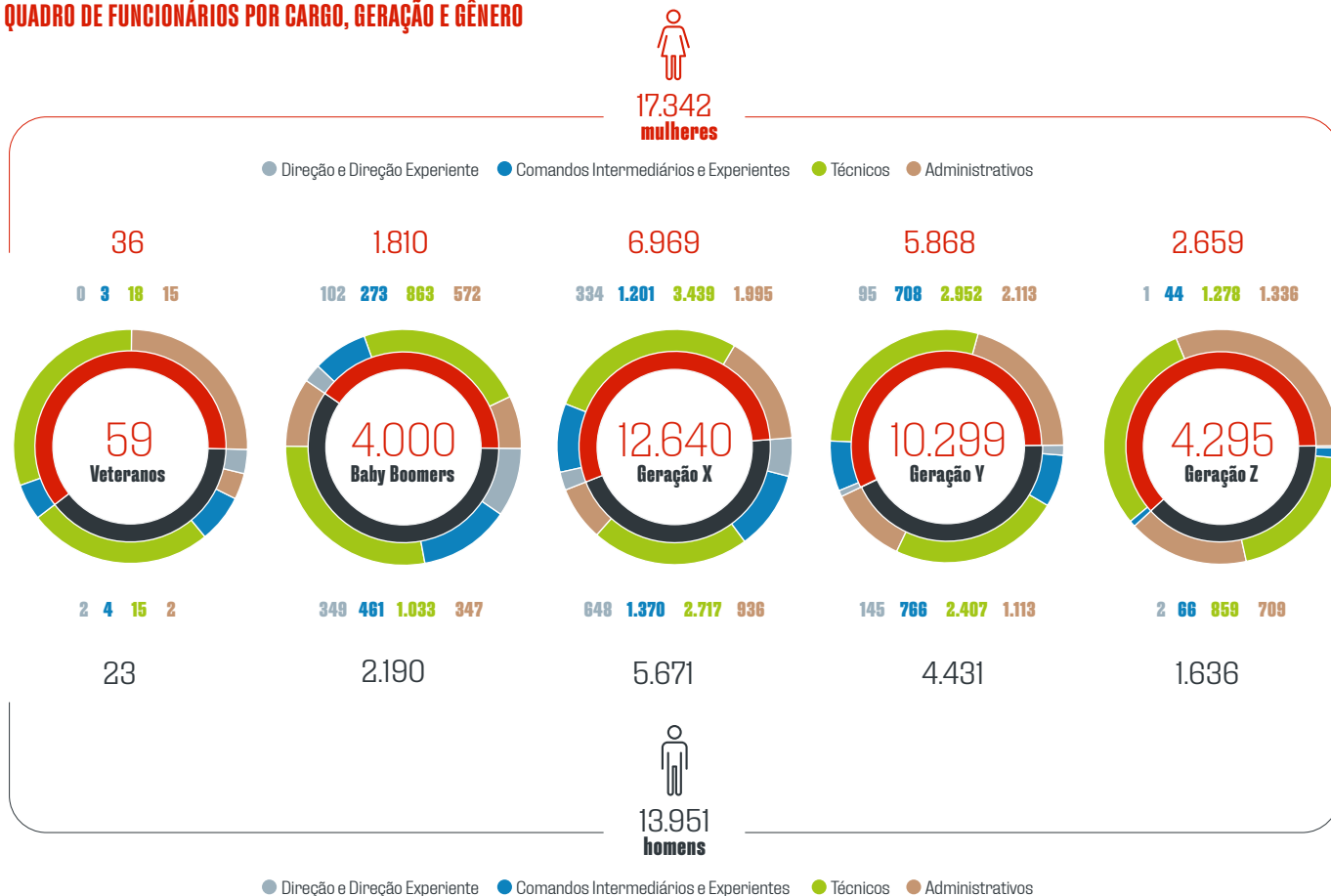
### NÚMERO DE NACIONALIDADES POR DISTRIBUIÇÃO ORGANIZACIONAL



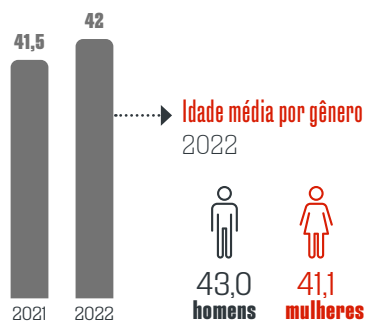
### QUADRO DE FUNCIONÁRIOS POR GÊNERO E DISTRIBUIÇÃO ORGANIZACIONAL



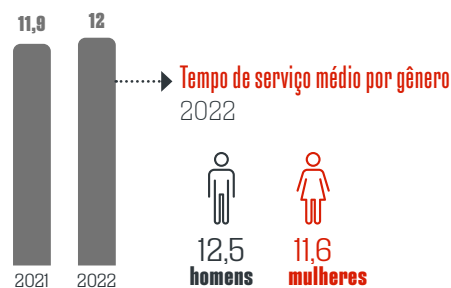
### QUADRO DE FUNCIONÁRIOS POR CARGO, GERAÇÃO E GÊNERO



### IDADE MÉDIA GRUPO MAPFRE



### TEMPO DE SERVIÇO MÉDIO POR GÊNERO





### MOVIMENTOS DO QUADRO DE FUNCIONÁRIOS

#### ROTATIVIDADE TOTAL POR GÊNERO E TOTAL GRUPO MAPFRE

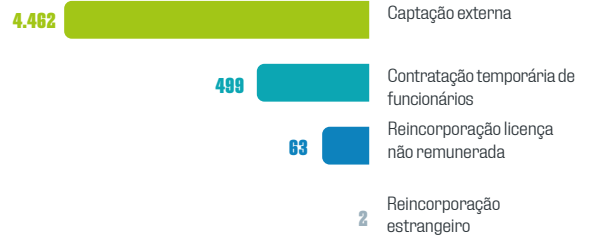


#### ROTATIVIDADE NÃO DESEJADA POR GÊNERO E TOTAL GRUPO MAPFRE

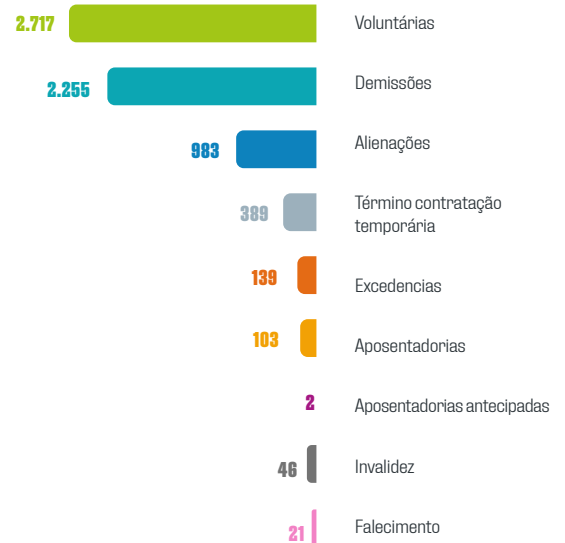


\*Os despedimentos estão excluídos desta informação.

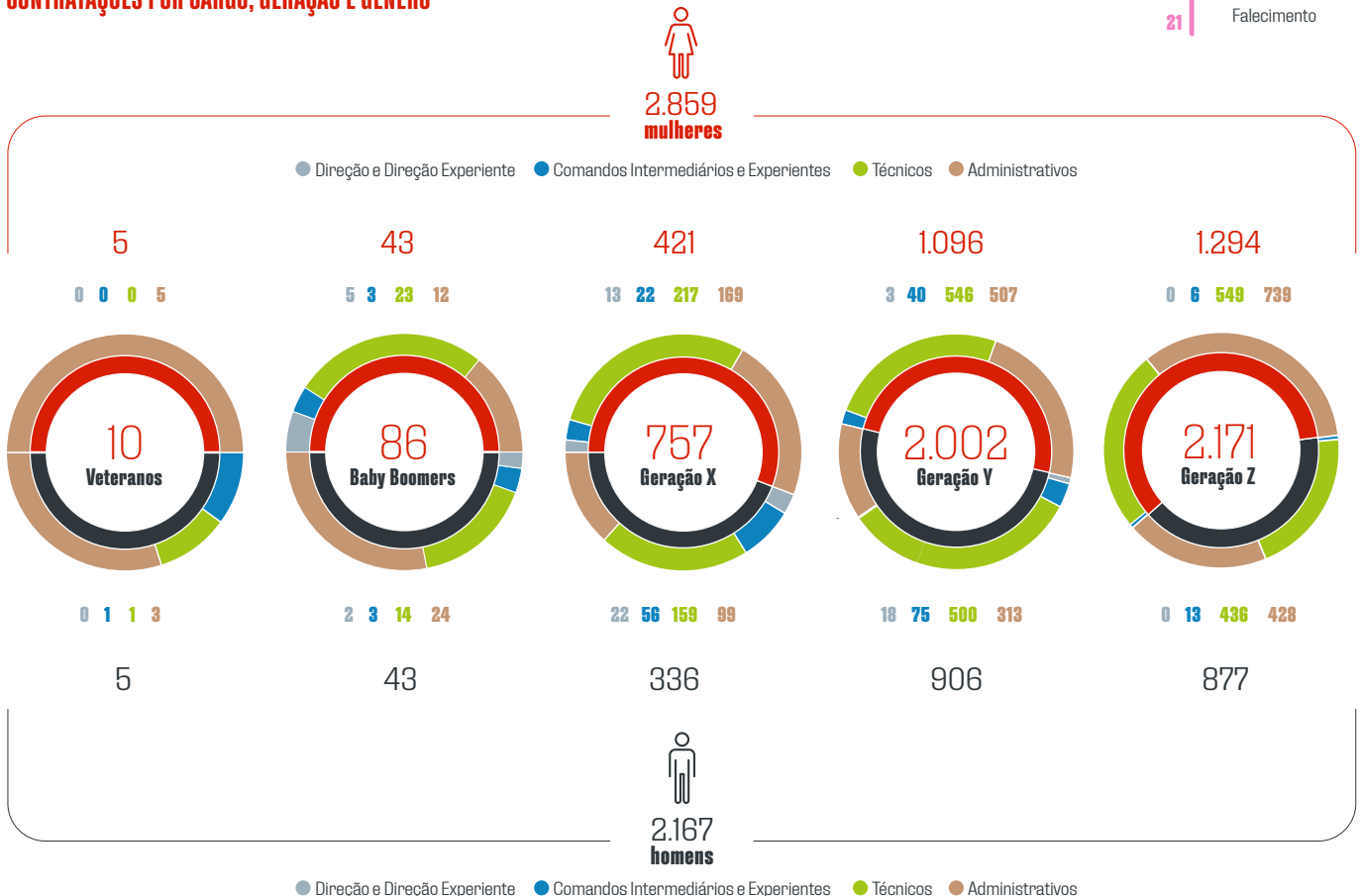
### ADMISSÕES JUSTIFICADAS



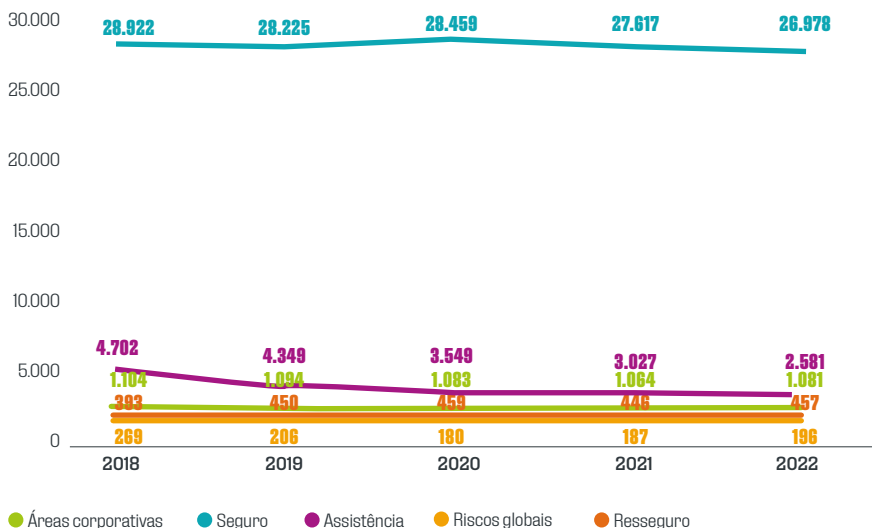
### BAIXAS JUSTIFICADAS



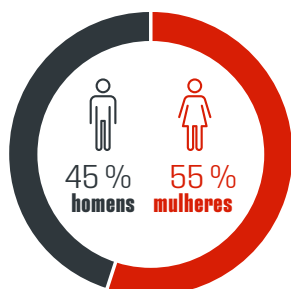
### CONTRATAÇÕES POR CARGO, GERAÇÃO E GÊNERO



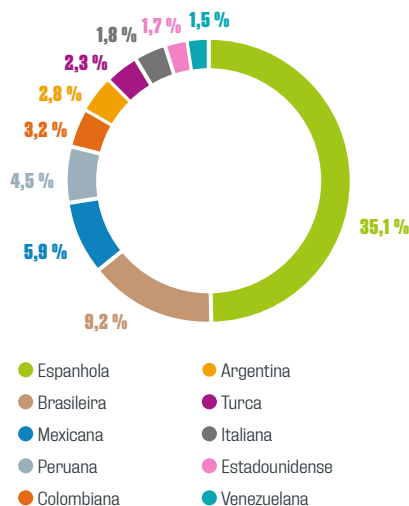
### EVOLUÇÃO DO QUADRO DE FUNCIONÁRIOS POR UNIDADE DE NEGÓCIO



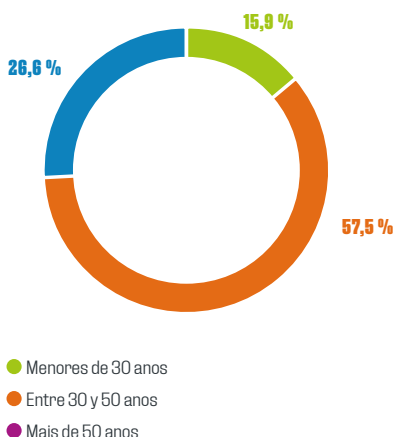
### FTE POR GÊNERO



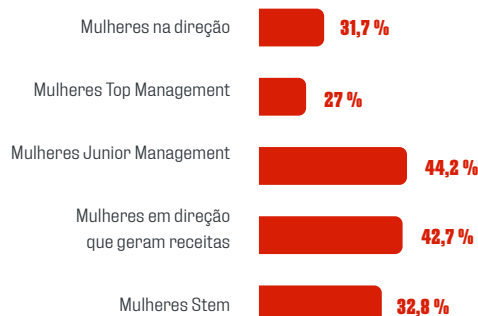
### FTE POR PRINCIPAIS NACIONALIDADES



### FTE POR IDADES



### % DE MULHERES SOBRE OS FTE TOTAIS



# 02 TALENTO





## EDUARDO PÉREZ DE LEMA HOLWEG

### CEO MAPFRE RE



Na MAPFRE o maior elemento que nos diferencia são as pessoas. Em um negócio em que o que oferecemos é confiança a nossos clientes e a diferenciação principal está em nossa qualidade técnica e em nossa liderança, o talento das nossas equipes é a chave do nosso êxito. Por isso, contar com as pessoas adequadas, com os conhecimentos e habilidades necessários, e com seu compromisso para conseguir os desafios definidos, é nosso fator diferencial. Eles são a chave do êxito; os que conseguem que nossos clientes nos escolham, os que nos fazem mais competitivos no mercado e que nos adaptemos às novas necessidades de um ambiente tão mutável como o que vivemos.

Cada vez mais, os ritmos de transformação do nosso ambiente político, social ou tecnológico são mais rápidos e fazem com que essa gestão do talento seja ainda mais complexa. Devemos ser ainda mais pró-ativos em todas as suas etapas para garantir que contemos com

as melhores e com os mais preparados. Esta gestão, que é parte essencial da estratégia da MAPFRE, inicia-se com a identificação precoce das necessidades, quando inclusive vamos em direção a reflexões estratégicas. A partir dali continua com a cobertura com os profissionais adequados, seu desenvolvimento e sua fidelização. Para o êxito é vital a qualidade dos processos e a melhora contínua dos mesmos, assim como é imprescindível a implicação total dos líderes, que somos verdadeiros facilitadores e impulsores nessa gestão.

Tudo isso nos permite transformar nossas capacidades, dotando-nos de flexibilidade para adaptar-nos às necessidades da nossa organização e de nossos clientes, ao mesmo tempo que nos oferece a oportunidade de gerar um ecossistema onde as pessoas são as verdadeiras protagonistas e designers do seu próprio desenvolvimento... e onde trabalhamos fazendo com que, antes de mais nada, nosso tempo faz sentido.

Na medida em que as pessoas e o negócio se transformam, a gestão de pessoas também deve evoluir para responder às nossas novas necessidades. Estamos neste momento de transformação onde a área de Pessoas e Organização devem se tornar atores-chave para o crescimento sustentável das empresas.

A gestão do talento é a identificação, desenvolvimento e fidelização, a fim de garantir não apenas que as necessidades do negócio sejam atendidas por meio de perfis adequados, incluindo novos perfis profissionais no futuro imediato, mas também que os planos de sucessão e de transferência de gestão estejam em vigor.

Neste sentido, é crucial que a aprendizagem esteja ligada à estratégia de negócio para que seja completa e personalizada. Já que os conhecimentos mudam rapidamente, é preciso preparar as pessoas para que estejam prontas para assumir os desafios da organização e que estejam constantemente atualizados nos conhecimentos que a empresa requer para sua evolução.

A MAPFRE conta com um plano de Transformação de Capacidades cujo objetivo principal é identificar e desenvolver os conhecimentos necessários do negócio a curto e médio prazo, além de melhorar a empregabilidade dos funcionários/as com planos de desenvolvimento, planos de carreira, itinerários formativos, planos de *upskilling* e *reskilling*, planos de retenção, autodesenvolvimento e mobilidade.

implantada a nível global, *workforce planning*. Contamos com uma série de ferramentas que nos permitem identificar as capacidades disponíveis na empresa e identificar o gap com os conhecimentos requeridos. Os funcionários/as podem acessar a planos de desenvolvimento personalizados, itinerários formativos específicos e um roteiro de autodesenvolvimento. Tudo isso com o foco de dar cobertura à organização com os conhecimentos críticos, assim como dar ao funcionário a oportunidade de optar por novos postos na empresa.

No ano de 2022, 5.468 funcionários possuem planos de desenvolvimento individual.

Em cada país definiu-se uma matriz de polivalência como ferramenta analítica para dar suporte à transformação de capacidades da empresa, que permite identificar o grau de polivalência entre postos segundo os conhecimentos que são comuns. A nível global identificou-se que 17 clusters de conhecimentos dos 55 identificados têm ao menos 50 % de coincidência em conhecimentos

Contamos, por sua vez, com um modelo de análise inferencial que se elaborou mediante nossa ferramenta de People Analytics (SAC), que extrai os fatores comuns e seu peso nos diferentes perfis da empresa, para determinar a porcentagem de similitude de qualquer funcionário contra eles. Desta maneira, baseada em toda a informação de que dispomos nos sistemas, obtém-se a porcentagem de adequação dos funcionários aos diferentes perfis.

### Planes específicos de *upskilling* e *reskilling*

O plano permite realizar uma autoavaliação de conhecimentos e validação do chefe, que o funcionário/a possa comparar seus conhecimentos em relação aos de outro posto e conceber seu desenvolvimento para cobrir um posto de sua



**5.468**  
funcionários  
contam com um plano de desenvolvimento individual

## PLANO DE TRANSFORMAÇÃO DE CAPACIDADES

### Planos de desenvolvimento

Na MAPFRE identificamos 55 agrupamentos (clusters) de conhecimentos, e identificaram-se 43 perfis estratégicos correspondentes a 28 dos clusters.

O mapa de conhecimento da organização está em constante evolução e se adapta às necessidades do negócio e às novas mudanças que se produzem pelo avanço de novas disciplinas, tecnologias e desenvolvimentos digitais.

Todos os países identificaram as necessidades de desenvolvimento de postos e conhecimentos através da metodologia de trabalho

preferência. Oferece a possibilidade ao funcionário de que crie seu próprio plano de desenvolvimento incorporando os conteúdos formativos e ações que considere unidos a esses conhecimentos que deseja desenvolver.

### Planes de carreira

Alguns grupos específicos de funcionários, normalmente em massa, contam com planos de carreira que garantem a progressão e o desenvolvimento:

- Plano de Carreira Técnicos Comerciais: 2.069 funcionários.
- Plano de Carreira Assinantes: 736 funcionários.
- Plano de Carreira de Tramitadores: 1.549 funcionários.
- Plano de carreira atuários: 293.
- Plano de Auditores: 170.

### Programas de desenvolvimento internacional (trainees)

Programa específico para a captação de jovens recém graduados que permitem incorporar novo talento à empresa e contribuir para o desenvolvimento dos jovens. Desde 2013, 156 trainees se incorporaram à MAPFRE, em 17 países. Neste ano 12 atuários foram incorporados no âmbito do Global Trainee Actuarial Program que se incorporarão a 4 empresas do Grupo na Espanha.

### Plano global de desenvolvimento da função técnica

Durante o ano 2022 deu-se continuidade ao projeto de Plano de diretores técnicos com duas linhas de trabalho fundamentais:

- Planos de desenvolvimento locais através das etapas críticas da gestão do talento: identificação local de necessidades, identificação de funcionários e plano de desenvolvimento individual. Para reduzir os tempos de cobertura nesta função, reter o talento e fazer com que este conte com os melhores conhecimentos. 3.986 funcionários da função técnica dos países estarão incluídos no plano de desenvolvimento local.
- Doze funcionários/as da função técnica de 8 países foram destinados a países diferentes mediante uma mobilidade internacional e contam com um Plano de Desenvolvimento estruturado e desenvolvido à medida, a fim de acelerar a curva de desenvolvimento do perfil de diretoria técnica.

### Planos de sucessão

Na MAPFRE identificam-se os planos de sucessão através de uma metodologia global interna que permite conhecer pessoas preparadas para ocupar uma função no curto, meio e longo prazo. A identificação permite conhecer o grau de cobertura da sucessão em cada posto e país, e estabelecer planos de desenvolvimento específicos para as pessoas identificadas. Em cada país analisa-se o plano de sucessão dos três primeiros níveis organizacionais da empresa e, em 31 de dezembro de 2022, 64 % dos postos conta com sucessores identificados.

### Indicador rotação não desejada dos perfis estratégicos

Contamos com 1.097 funcionários associados aos perfis estratégicos Globais. O índice de rotatividade voluntária de funcionários associados aos perfis estratégicos é de 8 %, sendo o objetivo do ano 2022 9 %, o de 2023 8 % e no ano 2024 está estabelecido em 7 %.





## Aprendizagem e conhecimento

Na MAPFRE contamos com um modelo global de aprendizagem, e todas as ações formativas estão vinculadas a objetivos estratégicos, pondo o foco no negócio e na experiência de aprendizagem dos funcionários. 71 % de nossa formação foi realizado de forma digital e 82 % é formação técnico-comercial.

A Universidade Corporativa MAPFRE tem 15 escolas, 17 salas de aula e um Innolab. Todos os países desdobram, através da Universidade, ações de formação para ofertar os conhecimentos e habilidades que precisam os funcionários a nível local. Alguns também se reforçam com ações formativas de âmbito global, entre os quais podemos destacar as seguintes realizadas em 2022, em espanhol e inglês:

**Escola de Seguros.** Conceberam-se itinerários formativos, webinars e outras ações (programas presenciais, cursos on-line...) para transmitir a nível global o conhecimento técnico e estratégico do negócio de vida, automóveis e empresas, a mais de 1.560 funcionários

**Aula de Negócio Digital.** Foram realizados programas de especialização, em formato virtual. Google analytics 4, dirigido a 90 funcionários, e behavioural economics, em que participaram 79 funcionários.

**Escola de Clientes e Desenvolvimento Comercial.** Dentro da Sala de Aula de Clientes, desenvolveu-se um programa on-line sobre a “Retenção de Clientes” e um programa via webinar “Welcome pack do Cliente Consumidor”. Estas ações foram dirigidas em seu conjunto a mais de 420 funcionários de todo o mundo. Na Sala de Aula de Vendas, realizou-se um Programa Global de Grandes Brokers, em que se abordaram conhecimentos e melhores práticas dos aspectos mais relevantes deste canal. Participaram 19 funcionários de 12 países/unidades do mundo.

**Escola de Operações.** Continuou-se o desdobramento formativo iniciado em 2021 em torno de quatro grandes modelos: Modelo operacional de Prestadores, Modelo específico de Recuperação, Modelo específico de Salvados e Modelo de Gestão interna de contact centers, em 23 países, treinando mais de 650 funcionários.

**Escola Atuarial.** Foi desenvolvido um itinerário de treinamento de 8 sessões webinar de conteúdos técnico-atuarial, dirigidas a 222 atuários do mundo conforme sua

especialização, e a mais de 100 especialistas de outras áreas técnicas e de riscos.

**Escola de Tecnologia e Processos.** Durante o ano 2022, trabalhou-se no redesenho do Programa Global de Tecnologia, que será lançado em 2023 e será destinado a todos os funcionários de tecnologia no mundo para proporcionar uma visão geral das novas capacidades que se requerem neste âmbito (automatização, aplicativos, data, arquitetura, cloud, infraestrutura, inovação e governo de tecnologia).

**Escola de Finanças.** Realizaram-se várias sessões sobre o processo contábil e a norma IFRS 17, formando 193 funcionários de 21 países.

**No âmbito de Sustentabilidade,** foram realizados os programas de formação e certificação CESGA e ESG Essencial com o objetivo de transmitir aos gestores de investimentos e a outros especialistas financeiros os conhecimentos técnicos necessários para que possam realizar, de maneira independente, avaliações e decisões de investimento aplicando critérios ambientais, sociais e de governança corporativa. Estes programas contaram com a participação de 161 funcionários destas áreas.

**Escola de Auditoria.** A formação para auditores do grupo se desenvolveu através de diferentes programas, destacando-se o Programa Global de Auditoria Interna, em formato virtual, do qual participaram todos os integrantes da equipe de Auditoria Interna do Grupo MAPFRE no mundo, mais de 178 funcionários. Outras iniciativas no âmbito de Auditoria foram: Programa Global de IFRS 17 e IFRS 9 para auditores em formato virtual.

**Escola de Pessoas e Organização.** A MAPFRE conta com um programa global de Gestão de Pessoas, dividido em 9 módulos, para que todos os funcionários do mundo que trabalham em áreas de recursos humanos tenham os conhecimentos técnicos necessários sobre as principais funções e processos de gestão de pessoas. No ano 2022, houve mais de 680 matrículas. Também se realizou um programa de formação sobre a ferramenta SAC – SAP ANALYTICS CLOUD no qual participaram 29 profissionais destas áreas.

**Escola Jurídica.** Realizou-se um programa de atualização técnica para advogados de entidades seguradoras da Espanha, em que participaram 44 funcionários das áreas jurídicas.

**Innolab.** Continuou-se com o reforço formativo nas metodologias de inovação estratégica, através dos seguintes conteúdos, que realizaram no total 8.387 funcionários até 31 de dezembro: “Inicie-se nas metodologias de inovação”, “Aprenda mais sobre as metodologias de inovação” e “Introdução ao Kit metodológico de inovação estratégica”.

**Curso de Conhecimentos Técnicos Digitais.** Em 2022 seguiram reforçando-se as capacidades digitais dos nossos funcionários, com conteúdos formativos relacionados com conhecimentos e ferramentas digitais, metodologias ágeis e desenvolvimento de habilidades digitais. Houve mais de 21 programas relacionados com estes conteúdos.

**Formação em Segurança.** Durante o ano de 2022, continuou-se com o desdobramento formativo em cibersegurança “The firewall Mindset”, que foi lançado no ano de 2021, tendo completado este conteúdo até o final do ano um total de 8.853 funcionários a nível global.

**Aula do Dado.** Desenvolveram-se várias ações formativas globais em matéria de governo e gestão do dado: formação generalista através dos cursos “Entendendo a cultura e a gestão

do dado” e “Conheça o dado em profundidade”, e formação específica, centrada na formação dos diferentes papéis ligados a esta função, mediante os cursos “O papel do Data Owner na MAPFRE”, “o papel do Data Steward na MAPFRE” e “O papel do Data Custodian na MAPFRE”. Além disso, desenvolveram-se oficinas de treinamento de formadores para o desdobramento formativo a nível local destes papéis específicos. Em 31 de dezembro, 7.166 funcionários finalizaram algum destes programas formativos.

**Programas de Desenvolvimento Profissional.** Em 2022 realizaram-se em formato misto dois programas de desenvolvimento global, dirigidos a funcionários do programa de talento, Programa Global de Desenvolvimento e Liderança (19 participantes de 6 países), e Executive Avanza com a MAPFRE (15 participantes de 4 países).

Além disso, dentro da oferta formativa, também contamos com conteúdos para o desenvolvimento de habilidades profissionais e para passar as principais políticas globais do Grupo a todas as pessoas que trabalham nele.

As principais Magnitudes de formação são:

## COMPARATIVO ECONÔMICO

2020-2021-2022

	2020	2021	2022
Investimento em treinamento	7.232.392 €	8.120.056 €	10.052.146 €
Investimento médio por funcionário	214,4 €	251,0 €	327,44 €
Total de horas de treinamento	966.335	991.210	961.415,92
Horas de treinamento por funcionário	28,6	30,0	30,44
Total de presentes em ações de treinamento	370.577	384.095	309.648
% do quadro de funcionários treinado	100 %	100 %	100 %

## AS PARTICIPAÇÕES POR NÍVEL DE CARGO E GÊNERO SÃO EXIBIDAS NO SEGUINTE QUADRO:

	2020		2021		2022	
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
DIREÇÃO E DIREÇÃO EXPERIENTE	8.940	4.910	11.173	5.713	8.399	4.227
COMANDOS INTERMEDIÁRIOS E EXPERIENTES	26.595	19.907	29.995	23.248	25.036	21.209
TÉCNICOS	92.283	106.222	94.638	115.508	71.236	90.813
ADMINISTRATIVOS	35.514	76.206	31.919	71.901	28.753	59.975
<b>TOTAL</b>	<b>163.332</b>	<b>207.245</b>	<b>167.725</b>	<b>216.370</b>	<b>133.424</b>	<b>176.224</b>

## Autoaprendizagem

Em 2022 continuou-se a impulsionar a autoaprendizagem, de forma que cada funcionário pode conceber seu próprio roteiro de aprendizagem através de um amplo catálogo de recursos de formação. Registraram-se mais de 52.334 autoinscrições em programas de formação.

Além disso, para facilitar ainda mais a autoformação contínua dos funcionários, em 2022 estivemos trabalhando na implementação de um motor de recomendações automatizadas de recursos formativos. Realizaram-se vários pilotos desta funcionalidade, que está previsto ser lançado em 2023.

## Plano de Universidades

A MAPFRE foca na colaboração contínua e permanente com o mundo da educação a nível global, através do Plano de Universidades: "A MAPFRE com a Universidade".

A MAPFRE conta com 289 acordos com universidades, escolas de negócio e instituições académicas de todo o mundo, com o objetivo de difundir a cultura seguradora, desenvolver talento jovem e compartilhar conhecimento, através de três pilares:

- **Potencializar o conhecimento da cultura seguradora e Cultura MAPFRE:** com o objetivo de mostrar que o seguro está por detrás de todos os grandes avanços da humanidade, impulsionando o crescimento de todos os setores econômicos e sociais, contribuindo para o desenvolvimento das pessoas, e ajudando a transitar para um mundo mais justo, inclusivo e sustentável.
- **Plano Bolsistas MAPFRE "cresça conosco":** tem como objetivo oferecer aos estudantes a oportunidade de adquirir conhecimentos e habilidades na MAPFRE, para desenvolver sua carreira profissional e continuar impulsionando sua formação.
- **Compartilhamos e agregamos conhecimento por meio de uma dupla relação de colaboração,** aportamos à Universidade e aos alunos o que sabemos, como a primeira seguradora espanhola do mundo através de: sessões, webinars, Master Class, MAPFRE Case, MAPFRE Business Game e outras atividades, e compartilhamos com a MAPFRE e nossos funcionários o conhecimento das Universidades e Escolas.



**MAPA DA SITUAÇÃO 2022-2024**  
**PLANO UNIVERSIDADES**  
 em países e regiões onde a **MAPFRE** opera

• **26** países

• **3** Unidades de negocio

• MAPFRE SA

Mais de **800** bolsistas

Cerca de **300** convênios com Universidades, Escolas de Negócio e Centros Educacionais

**Diversas actividades**



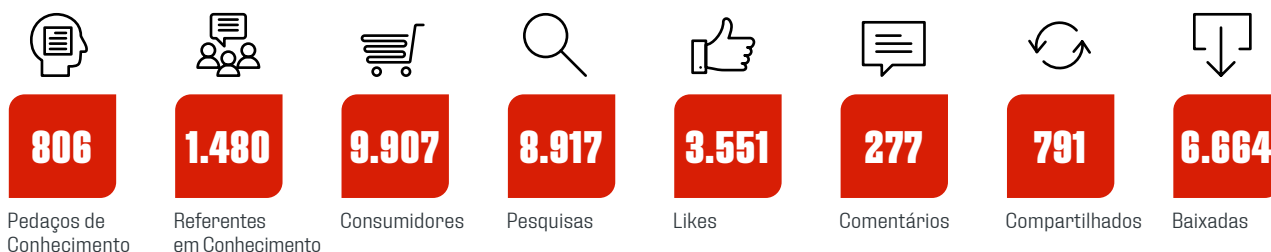
## Gestão do conhecimento

O modelo de gestão do conhecimento da MAPFRE tem como objetivo sistematizar o conhecimento e oferecer aos funcionários a oportunidade de compartilhá-lo.

- Todos os funcionários da MAPFRE no mundo têm acesso à Eureka, a plataforma de gestão do conhecimento.

- Temos uma taxonomia comum, com 15 matérias e mais de 700 conhecimentos.
- Mais de 1.450 referências em conhecimento, identificadas no mundo inteiro.
- Mais de 2.700 peças de conhecimento contribuídas na plataforma.

## INDICADORES GLOBAIS 2022



## Mentoria

O programa de mentoria, tanto tradicional como digital, representa uma grande alavanca de desenvolvimento, pois fomenta a colaboração e transmissão de conhecimento entre as equipes. Nos processos de mentoring tradicional, o mentor transmite seu conhecimento, experiência e cultura ao mentee. No ano de 2022, contou-se com 122 mentores e 161 mentees. No mentoring digital, o mentor (perfil digital) apoia o mentee no desenvolvimento de habilidades digitais, uso de ferramentas tecnológicas, plataformas colaborativas e redes sociais, assim como na aquisição de conhecimentos em tendências digitais. No ano de 2022, contou-se com 96 mentores de perfil digital e 307 mentees.

## Mobilidade funcional e geográfica

A mobilidade continua sendo chave no desenvolvimento dos funcionários dotando-os de polivalência e melhorando sua empregabilidade tanto para ampliar seus conhecimentos como para resposta às necessidades de negócio. Em 2022, 15,7 % (4.532 funcionários/as) tiveram mobilidade. Do total de vagas para cargos de responsabilidade, 86,2 % foram cobertas internamente.

Através da mobilidade geográfica internacional, tanto em carreiras internacionais, quanto em mobilidade global e transferências temporárias,

79 funcionários foram transferidos e 25 países puderam contar com profissionais de outros 25 países, o que enriqueceu o desenvolvimento estratégico, a execução de projetos e a inovação.

## Avaliação de desempenho

Na MAPFRE está implantada a nível global a avaliação do desempenho 360 que analisa o cumprimento de objetivos, os comportamentos dos funcionários, seu potencial e capacidade para ser promovidos e sua liderança. 96 % dos funcionários realizaram a avaliação.

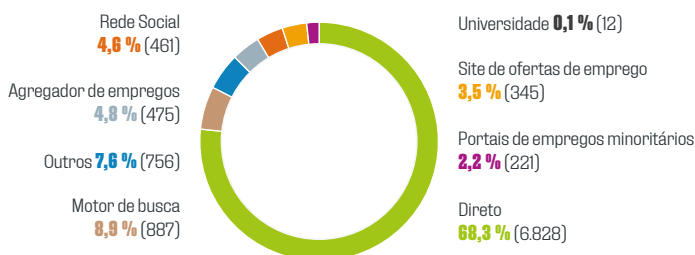
Esta ferramenta também permite o feedback 360° contínuo e a definição de atividades de apoio para o cumprimento de objetivos e o desenvolvimento de projetos. Em 2022 registraram-se 59.429 atividades para ajudar a conseguir os objetivos, e enviaram-se 69.344 feedback aos funcionários o que mostra o grau de implantação do sistema e sua adoção por parte dos funcionários.

Para isso, a fim de adaptar e melhorar a experiência do funcionário e a qualidade, desdobraram-se a nível global novas funcionalidades no sistema. Estas contribuem para oferecer maior agilidade, transparência, foco, discriminação e credibilidade ao processo, melhorando a experiência dos gestores do processo, líderes e colaboradores em geral.

## Captação externa

- Durante o ano 2022, foram realizados 5.157 processos de seleção.
- A MAPFRE fechou o ano com 51 dias de cobertura.
- Das ditas vagas, cobriram-se 3.732 mediante captação externa, com um custo de contratação de 1.021,84 €.

A MAPFRE conta com uma página global de emprego com um design pensado na transformação digital e inovação. Em 2022, a página gerou 1.921 oportunidades para profissionais, recebeu 698.430 visitas, das quais 21.724 aplicaram a uma oferta. Nossos visitantes vêm de diferentes origens:



O LinkedIn é um prestador estratégico a nível global para captação externa do grupo MAPFRE. Contamos no encerramento do ano com 611.604 seguidores. Publicou-se em 2022 3.052 vagas que impactaram 12.042.087 usuários do LinkedIn.

## Liderança

A liderança transformadora é um dos pilares da estratégia de Pessoas e Organização para o triênio 2022-2024. O plano de liderança transformadora vai ajudar-nos a acompanhar nossos líderes até uma nova de forma de trabalhar e liderar.



Plano de três anos que vai acompanhar aos líderes e guiar-lhes para que possam oferecer sua “melhor versão” e trabalharem e liderarem de maneira diferente, através de um processo cíclico que se

repetirá nos próximos anos. Um processo que começa com um autodiagnóstico que permite ao líder identificar suas fortalezas e suas áreas de melhora, e a partir deste momento poderá optar por um caminho para trabalhar nas áreas de melhorias, cada caminho conta com diferentes ferramentas tanto de aprendizagem, como comportamentais, hábitos, presença em fóruns, *webinars*...

O plano vai desdobrar-se em todo o mundo chegando a quase 5.000 líderes da organização para desenvolver através dele as seis características do líder MAPFRE, líder digital, líder de valores, líder estratégico, líder transparente, líder que aprende e líder de conhecimento, e ajudá-los a liderar em um ambiente de mudança através de novas formas de trabalho. Para isso o plano vai trabalhar em quatro linhas.

- Ambiente externo.
- Contexto interno.
- Desenvolvimento de equipes.
- Desenvolvimento do próprio líder.



Prévio ao lançamento realizou-se:

- Um piloto lançado para contar com a opinião das equipes de RRHH dos países core e strategic, e melhorar o processo de desdobramento sobre a experiência do líder. No piloto, participaram 54 funcionários.
- 13 sessões do planejamento do lançamento do Projeto de Liderança com 26 países, 3 Unidades de Negócio e as Áreas Corporativas.
- 8 sessões formativas para a criação dos conteúdos em cada país, unidade de negócio e área corporativa.

O projeto desdobra-se em todos os países com a liderança do CEO e do Diretor/a de RRHH de cada país.

# 03 DIVERSIDADE





## JOSE LUIS VELÁSQUEZ

CHIEF PEOPLE AND ORGANIZATION OFFICER, MAPFRE USA



### Diferentes somos únicos

Uma das riquezas da nossa sociedade reside na diversidade com que contamos, mesma que temos a oportunidade de potencializar quando a integramos aos diferentes aspectos de nosso ambiente.

Convencidos de que a diversidade soma e a inclusão multiplica, ambas estão presentes em nossos valores; é fundamental o apreciar as diferenças entre as pessoas, respeitá-las e incorporá-las, promovendo condutas integradoras que por sua vez nos ajudem a eliminar aquelas que são excludentes e discriminatórias. Procuramos com isso estar conectados e contribuir para a sociedade, dar o melhor serviço a nossos clientes, assim como criar as melhores condições para desenvolvimento dos nossos colaboradores.

Avaliamos o talento sem rótulos, seja de gênero, idade, deficiência, cultura, raça, ideologia, orientação sexual e identidade ou expressão de gênero, etc. Assumimos o compromisso de criar um ambiente de trabalho

inclusivo onde não se tolera a discriminação e, pelo contrário, promovem-se ambientes de confiança onde as pessoas podem ser elas mesmas, onde se expressem e potencializem seu talento, propiciando condições que promovem a inovação, a criatividade e impulsionem o crescimento sustentável.

Diversos somos Únicos é o slogan que nos inspira a continuar avançando e a cumprir nossos compromissos em:

- **Diversidade:** é um aliado para a transformação e inovação na organização, e é fundamental para o crescimento sustentável em um mundo global.
- **Inclusão** Desejamos lugares de trabalho inclusivos em que todas as pessoas possam ser elas mesmas, oferecendo todo seu talento sem rótulos.
- **Equidade:** É justo oferecer a cada pessoa o que lhe corresponde de acordo com suas diferenças e circunstâncias.

A MAPFRE conta com uma Política de Diversidade e Igualdade de Oportunidades em nível global, aprovada pelo Conselho de Administração da MAPFRE com data de 23 de julho de 2015 que se baseia no respeito pela individualidade das pessoas, no reconhecimento da sua heterogeneidade e na eliminação de qualquer comportamento excludente e discriminatório.

Na MAPFRE, valorizamos a Diversidade e trabalhamos pela Inclusão, pela Equidade e pelo Respeito de todas as pessoas que fazem parte da empresa. Criamos ambientes de trabalho inclusivos onde é promovida a igualdade de oportunidades e o desenvolvimento do talento baseado no mérito. Vivemos em uma sociedade diversa e, por isso, a diversidade deve estar muito presente nos valores da empresa se queremos estar conectados com a sociedade e dar o melhor serviço aos nossos clientes.

Em 2022, aprovou-se a nova Estratégia de Diversidade, Inclusão e Equidade para o triênio 2022-2024 com os seguintes objetivos:

- Consolidar um ambiente de trabalho inclusivo na MAPFRE
- Cumprir os objetivos estabelecidos em matéria de Diversidade.
- Posicionar a MAPFRE como uma empresa inclusiva global e local com diferentes estratégias para cada âmbito

Esta estratégia global está implantada em todos os países e conta com ações globais e locais, dirigidas a conseguir os objetivos marcados em cada uma das diversidades: Gênero, Deficiência, Geracional, Orientação Sexual, racial e cultural.

## MAPA DA DIVERSIDADE NA MAPFRE 2022



A MAPFRE renovou seu compromisso com os 10 princípios do Charter Europeu da Diversidade ao reafirmar seu acordo voluntário com a Fundação Diversidade na Espanha. Esta fundação tem o objetivo de promover a gestão da diversidade nas empresas, o que é muito relevante para potencializar a competitividade das empresas e impulsionar o progresso social.

A MAPFRE assinou este compromisso pela primeira vez em 2020, com a renovação do Charter para o período 2022-2024, consolidamos nosso compromisso de continuar promovendo a inclusão dentro da organização, e o respeito aos princípios de igualdade de oportunidades e a diversidade. Um compromisso que fazemos extensivo a outros grupos de interesse.

## DIVERSIDADE DE GÊNERO

Na MAPFRE, a igualdade de gênero se refere à igualdade de direitos, responsabilidades e oportunidades de mulheres e homens. A igualdade não pretende homogeneizar, mas reconhecer a diversidade e agir para alcançar os mesmos direitos, oportunidades e liberdades. Significa reconhecer a diversidade de mulheres e homens, e que sejam considerados seus interesses, necessidades e prioridades. O talento feminino na MAPFRE com mais de 17.342 empregadas, representam mais de 55,4 % do quadro de funcionários.

Atualmente, a MAPFRE encontra-se entre as empresas que mais impulsionam a igualdade no mundo. Uma das 418 empresas de 45 países e regiões que integram o Índice Bloomberg de Igualdade de Gênero 2022 (Gender Equality Index), e está comprometida com os Princípios da ONU Mulheres e com o Target Gender Equality, um movimento mundial para acelerar o ODS 5 (Igualdade de Gênero).

Em todos os países nos quais a MAPFRE está presente existe um marco de atuação para fomentar a igualdade em cada um dos processos de gestão de pessoas. Nossos objetivos são os seguintes:

- Promover um ambiente de trabalho inclusivo para todas as pessoas, independentemente de seu gênero.

- Posicionar MAPFRE como empresa inclusiva em matéria de Diversidade de gênero.
- Aumentar o número de mulheres em postos de responsabilidade e, especialmente, em nível de diretoria.
- Corrigir a desigualdade salarial nos grupos em que ela aconteça.

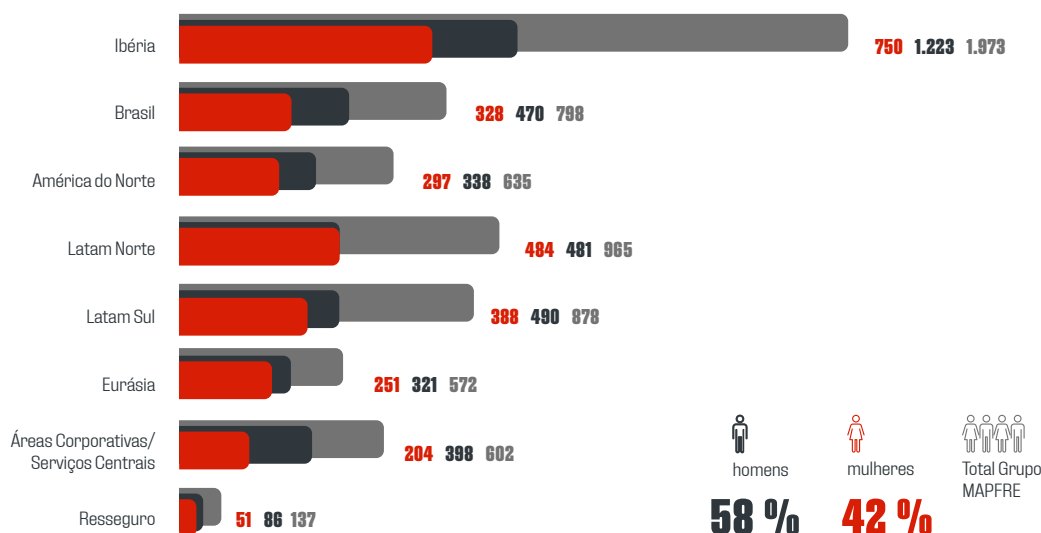
Para atingir esses objetivos, temos um Catálogo de medidas de igualdade da MAPFRE, classificadas em quatro áreas: Desenvolvimento de talento, retribuição e outras condições de trabalho, sensibilização e liderança.

As ações que estamos implementando se alinham com nosso compromisso com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especificamente, com os ODS 5 “Igualdade de gênero” e os ODS 8 “Trabalho decente e crescimento econômico”. A incorporação de uma perspectiva de gênero é fundamental na implementação da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

Os objetivos da MAPFRE para o ciclo estratégico 2022-2024 são:

- 35 % de mulheres em cargos de Direção em 2024. Ao final de 2022, atingimos 31,7 % de mulheres nesses níveis, partindo de uma base em 2021 de 31,3 %.
- Reduzir para +/- 1 % a diferença salarial ajustada por gênero “Equal Pay Gap” em 2024, partindo de 2,54 % em 2021.

### Nº DE FUNCIONÁRIOS EM CARGOS DE RESPONSABILIDADE\*



\* Postos de responsabilidade: diretoria e chefes e comandos.

## DIVERSIDADE DE GÊNERO

6

6 mulheres no **Conselho de Administração** da MAPFRE S.A., representando **42,9%** de seus membros

105

Mulheres que ocupam **cargos de Alta Direção ou em Conselhos de Administração**

31,7 %

Mulheres em postos de **direção**

42,0 %

Mulheres em postos de **responsabilidade**



42,9 %

dos cargos de responsabilidade nas **áreas de negócios** são ocupados por mulheres

54,7 %

**Incorporações** foram mulheres

27,0 %

Mulheres em postos de **Top Management**

44,2 %

Mulheres em postos de **Junior Management**

49,2 %

**Promoções** foram mulheres

32,7 %

Mulheres em postos **STEM** (Science, Technology, Engineering, Mathematics)\*



\*Dato calculado sobre el total de empleados de TI

## POLÍTICAS DE MAPFRE

- Política de Diversidade e Igualdade de Oportunidades
- Política de Promoção, Seleção e Mobilidade
- Política de Remunerações



In support of

**WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES**

Established by UN Women and the UN Global Compact Office



### Nível de posição

	55,4 %	44,6 %
Diretoria	1,7 %	3,7 %
Chefes e Controles	7,1 %	8,5 %
Técnicos	27,3 %	22,5 %
Administrativos	19,3 %	9,9 %

### Gerações

	55,4 %	44,6 %
Veteranos	0,1 %	0,1 %
Baby Boomers	5,8 %	7,0 %
Geração X	22,3 %	18,1 %
Geração Y	18,8 %	14,2 %
Geração Z	8,5 %	5,2 %

*Diversos Juntos Unicos*



## Rede de Liderança feminina

A MAPFRE conta com redes de Liderança Feminina na Espanha, Brasil, EUA, México, Peru e Turquia, que têm como objetivo promover iniciativas que contribuam para o avanço em matéria de igualdade na empresa e, em particular, para aumentar a presença de mulheres em cargos de responsabilidade nos quais elas estejam sub-representadas.

No México, desenvolveram seu programa formativo denominado "Mulheres em Ação", no âmbito da Rede de Liderança Feminina.

Conseguiram a Certificação na norma NMX-025 em Igualdade Trabalhista e não Discriminação, com distintivo Ouro e realizaram a implementação do sistema de gestão "Modelo de Equidade de Gênero".

O Programa de Desenvolvimento da Liderança Feminina é uma das iniciativas da Rede de Liderança Feminina da MAPFRE para avançar para uma igualdade efetiva de oportunidades. Desenvolve-se através da Escola de Desenvolvimento Profissional da Universidade



Corporativa da MAPFRE. Foi implantado na Espanha, Brasil, Peru, Venezuela e Turquia, e participaram um total de 136 mulheres.

Nosso forte compromisso com a diversidade de gênero consolidou-se em importantes reconhecimentos e alianças:

In support of

## WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the UN Global Compact Office

### ONU Mulheres.

A MAPFRE assinou em 2020 a adesão total aos Princípios da ONU Mulheres, a organização das Nações Unidas dedicada à promoção da igualdade de gênero e ao empoderamento das mulheres. A MAPFRE está na Argentina, Brasil, Equador, Espanha, México, Peru, Turquia, Uruguai, EUA e Venezuela.

### Índice bloomberg de igualdade de Gênero (Gender-Equality Index).

A MAPFRE foi incluída de novo no Índice de Igualdade de Gênero de Bloomberg 2022 (Global Gender-Equality Index) por suas políticas e



## A MAPFRE ESTÁ ENTRE AS 45 EMPRESAS ESPANHOLAS NO NOVO ÍNDICE DE IGUALDADE DE GÊNERO ESTABELECIDO POR BOLSAS Y MERCADOS ESPAÑOLES (BME)

práticas em matéria de gênero. Este índice proporciona aos investidores informação transparente e muito valiosa em matéria de gestão da diversidade de gênero das empresas.

### Target Gender Equality.

A MAPFRE, como parceiro da Rede Espanhola de Pacto Global das Nações Unidas, participou, desde seu início em abril de 2020, do programa Target Gender Equality, um movimento mundial para acelerar a ação no ODS 5 “Igualdade de Gênero”.

### ClosinGap. Women for a healthy economy.

ClosinGap é um cluster formado por doze empresas e organizações, entre elas a MAPFRE, com o objetivo de analisar o custo de oportunidade que a persistência das diferentes lacunas de gênero tem para a economia e a sociedade, e impulsionar a transformação social para alcançar a igualdade. A missão do ClosinGap é impulsionar medidas e ações, no âmbito privado e público, a favor da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, para contribuir assim com a equidade e o desenvolvimento e crescimento econômico, em linha com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis (ODS). As 12 empresas que formam o ClosinGap expuseram cerca de 300 boas práticas, que foram reunidas num kit de ferramentas disponibilizado às empresas, aos poderes públicos e aos cidadãos como um todo, como um novo instrumento de trabalho que procura ajudar a estender as ações destinadas a pôr um fim às diferenças de gênero em toda a economia e na sociedade, com especial destaque para o ambiente empresarial, pois muitas dessas ações podem ser replicadas em empresas de diversos tipos.

### Ibex Gender Equality Index.

A MAPFRE está entre as 45 empresas espanholas do novo Índice de igualdade de gênero estabelecido por Bolsas y Mercados Españoles (BME). O principal objetivo deste índice é promover a igualdade de gênero na direção das empresas, tendo em conta dois critérios: ter entre 25 % e 75 % de mulheres em seu conselho de administração, e entre 15 % e 85 % na diretoria executiva.

## Lacuna salarial

Em cumprimento ao Plano de Sustentabilidade 2022-2024, a MAPFRE se comprometeu a eliminar sua diferença salarial, reduzindo-a até situá-la em +/-1 %. Por isso, neste ano de 2022 seguiu aplicando-se a metodologia de cálculo da disparidade salarial ajustada (*equal pay gap*, em terminologia inglesa), verificada em 2018 pela consultora Ernst & Young (EY).

Com caráter geral, as entidades do Grupo MAPFRE puseram em funcionamento diversas ações para a redução da disparidade salarial, entre as quais se destacam:

- Análise retributiva das incorporações à empresa.
- Análise com foco especial nas situações de promoções.
- Revisão permanente do mapa de postos a fim de verificar o posicionamento correto das pessoas.
- Verba do orçamento para fazer os ajustes salariais apropriados.
- Ações de conscientização e informação dirigidas aos responsáveis sobre a diferença salarial em geral e, em particular, sobre os casos detectados em suas respectivas áreas que precisam ser tratados.
- Criação de painéis de controle e calculadoras de diferença salarial com ferramentas de análise avançada e visualização de dados para realizar acompanhamentos mais rápidos e eficientes.

Em 2022, em cumprimento com um regulamento espanhol, um dos mais exigentes do mundo na matéria, completaram-se pela primeira vez auditorias retributivas de gênero, que acompanharam o Plano de Igualdade da MAPFRE na Espanha com resultados muito satisfatórios.

Todos os países contam com um plano de ação para reduzir a desigualdade salarial, que consiste em:

- Cálculos de disparidade salarial de acordo com a metodologia da MAPFRE.
- Análise com especial foco nas promoções.
- Orçamento para ajustar as retribuições em caso de lacuna.
- Ações de conscientização / informações dirigidas aos responsáveis sobre o que é a disparidade salarial, e em particular sobre casos detectados em seus respectivos âmbitos que devam ser atendidos.

$$\text{EQUAL PAY GAP} = \sum_{n=1}^N \left( \frac{\text{GENDER PAY GAP EM CADA CLÚSTER} \times \text{NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS DO CLÚSTER}}{\text{NÚMERO TOTAL DE FUNCIONÁRIOS ANALISADOS}} \right)$$

A fórmula para calcular esse tipo de diferença é:

Como melhoria em 2022, revisaram-se alguns dos fatores que se têm em conta na criação dos grupos de comparação ou clústeres, com o objetivo de obter comparações retributivas mais ajustadas, baseadas nas funções e responsabilidades atribuídas por cada posto. A lacuna ajustada global sobre retribuição fixa do grupo, considerando 99 % do quadro de funcionários, excluindo os funcionários do Brasilseg, é de 1,86 %.

A diferença ajustada na retribuição fixa nos principais países do GRUPO MAPFRE é:

PAÍS	EQUAL PAY GAP
Espanha	3,87 %
Brasil	1,32 %
Peru	1,73 %
Alemanha	0,46 %
Porto Rico	0,90 %
México	-0,37 %

Qual é a proporção de mulheres da empresa no quartil de maior remuneração a nível globalmente?

39,88 %

Qual é a proporção de mulheres da empresa no quartil superior mediano remuneração a nível globalmente?

52,24 %

Qual é a proporção de mulheres da empresa no quartil mediano inferior remuneração a nível globalmente?

63,08 %

Qual é a proporção de mulheres da empresa no quartil inferior remuneração a nível globalmente?

65,58 %



## Distintivo “Igualdade na Empresa”

A MAPFRE S.A. recebeu em 2022 um relatório favorável para a manutenção do distintivo de “Igualdade na Empresa”, concedido pelo Ministério da Saúde, Serviços Sociais e Igualdade da Espanha, que reconhece as empresas que desenvolvem políticas de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no âmbito profissional.

A renovação deste reconhecimento será efetiva por mais três anos, até 2024. Destacaram da MAPFRE, entre outras coisas, o amplo catálogo de medidas para favorecer a conciliação que estão à disposição do quadro de funcionários, a Rede de liderança feminina, com seu programa de desenvolvimento, a realização de encontros e ações de comunicação, assim como a colaboração com outras entidades em numerosas iniciativas para favorecer a Igualdade e a diversidade nas empresas, a visibilidade do talento feminino e o fomento de vocações STEAM.



## Certificado EFR

A MAPFRE renovou na Espanha seu certificado EFR (Empresa Familiarmente Responsável) após ter sido submetida a uma exaustiva auditoria externa onde foram revisadas as práticas em matéria de recursos humanos e foi feita uma avaliação do conjunto de medidas que a empresa oferece a funcionários para seu bem-estar pessoal e profissional. Desde 2012 contamos com o modelo EFR de gestão da conciliação, que tornou a MAPFRE uma empresa de referência na Espanha no referente ao cuidado das pessoas. Esse modelo nos permitiu continuar com um processo de melhoria contínua que é avaliado externamente, assim como definir objetivos nesta matéria e obter as impressões das pessoas que trabalham na MAPFRE.

O modelo EFR nos ajuda a obter vários Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas na Agenda 2030. Este certificado contribui para aumentar a satisfação e o bem-estar pessoal e profissional das pessoas trabalhadoras e concede à MAPFRE outras vantagens como a atração e fidelização do melhor talento, melhora da imagem e reputação corporativa e proporciona prestígio.

A iniciativa EFR é reconhecida como Good Practice pela ONU, o que a converte no maior reconhecimento em matéria de conciliação e igualdade que existe atualmente na Espanha.

## Ações

- Durante a **Semana MAPFRE** sobre Sustentabilidade, realizaram-se atividades de conscientização e informação na Alemanha, Argentina, Brasil, Equador, Espanha, Estados Unidos, Porto Rico e Venezuela.
- Nos somamos aos **Días Internacionales** seguintes com diferentes ações para apoiar o desafio de conseguir a igualdade entre homens e mulheres:

- **11 de fevereiro.** Dia Internacional das Mulheres e Meninas na Ciência.
- **22 de fevereiro.** Dia Europeu pela Igualdade Salarial.
- **8 de março.** Dia Internacional da Mulher.
- **18 de setembro.** Dia Internacional da igualdade salarial.
- **25 de novembro.** Dia Internacional da Violência contra a Mulher.

- Adicionalmente, devido ao impacto das culturas e contexto locais na gestão da diversidade, os países desdobram muitas outras iniciativas que se desenvolvem a nível local.

## DEFICIÊNCIA

A MAPFRE aposta firmemente na integração profissional das pessoas com deficiência já que são parte representativa da nossa sociedade e estão presentes em todos os grupos de interesse.

Em todos os países em que a MAPFRE tem presença, existe um quadro de atuação para fomentar a inclusão e integração de pessoas com deficiência. Na nova Estratégia de Diversidade, Inclusão e Equidade para o triênio 2022-2024 temos os seguintes objetivos:

- Promover um ambiente de trabalho inclusivo para pessoas com deficiência.
- Posicionar a MAPFRE como empresa inclusiva em deficiência.
- Incrementar o número de pessoas com deficiência na empresa e velar porque o emprego seja sustentável no tempo.
- Melhorar a qualidade de vida de pessoas com deficiência, funcionários e familiares, focando especialmente na acessibilidade universal no ambiente de trabalho.

Desde o ano 2015, desenvolve sua estratégia através de seu Programa Global implantado em todos os países. Este programa contém medidas

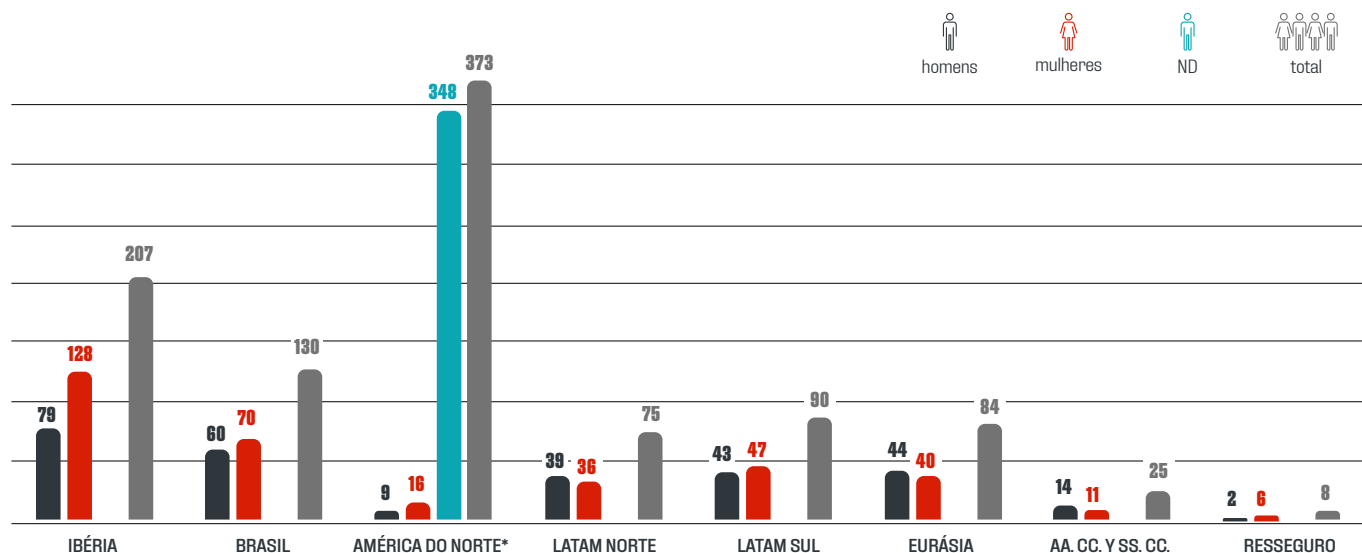
para potencializar a verdadeira inclusão deste coletivo na empresa com foco nos seguintes objetivos:

- Gerar na organização uma cultura sensível às deficiências para alcançar sua normalização.
- Contribuir com sua integração no trabalho.
- Melhorar a qualidade de vida das pessoas com deficiências do quadro de funcionários e seus familiares.

Compromissos públicos:  
Em 2024, 3,5 % da força de trabalho da MAPFRE no mundo serão pessoas com deficiência, ante 3,5 % em 2021.

No encerramento do ano de 2022, alcançou-se 3,5 % dos funcionários da MAPFRE. 992 funcionários a nível global são pessoas com deficiência.

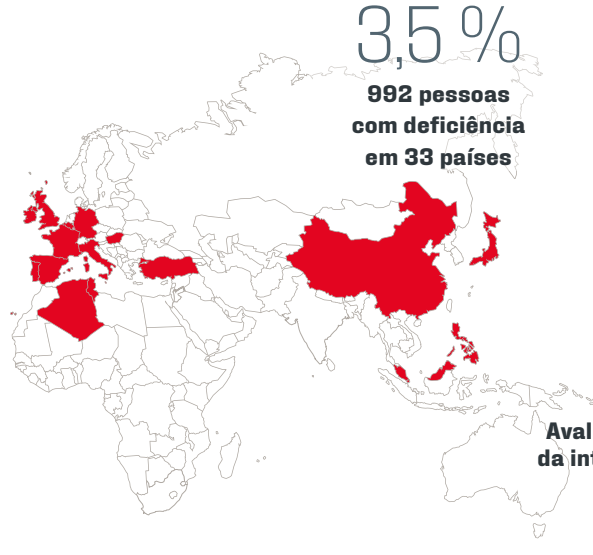
### Nº FUNCIONÁRIOS COM DEFICIÊNCIA POR GÊNERO



(\*) Nos EUA, não é obrigatório declarar situação de deficiência. Dados de quadro de funcionários Brasilseg excluídos.



## PROGRAMA GLOBAL DE DEFICIÊNCIA



**3,5 %**  
992 pessoas com deficiência em 33 países

**98,4 %**  
com contrato fixo

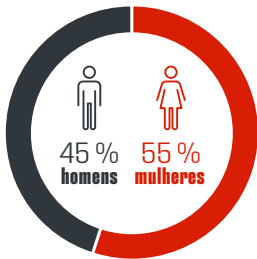
**93,7 %**  
com tempo integral

**8 de 10**

Avaliação do impacto percebido da integração laboral de pessoas com deficiência



## FUNCIONÁRIOS COM DEFICIÊNCIAS 2022



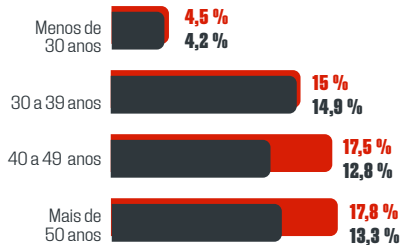
## AÇÕES DE CONSCIENTIZAÇÃO

- 147 atividades voluntárias para pessoas com deficiência.
- 79 palestras e ações de conscientização.
- 59 notícias na intranet.

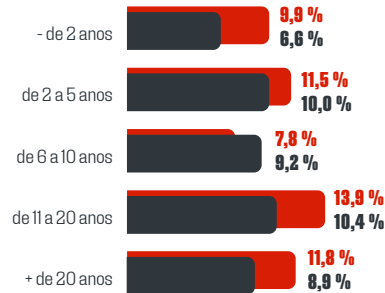
## TIPOS DE CONTRATO TOTAL 98,4 %



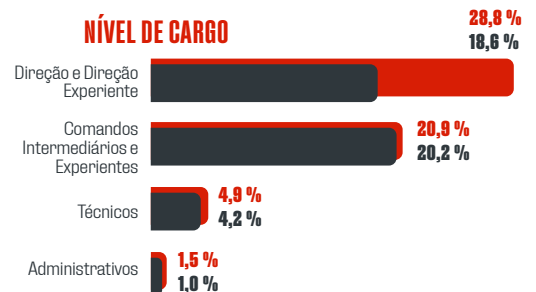
## GRUPO DE IDADE



## ANTIGUIDADE NA EMPRESA



## NÍVEL DE CARGO



## TIPO DE DIA

TOTAL 93,7 %



(\*) Datos de plantilla en EE.UU. (no es obligatorio declarar situación de discapacidad) y en Banco Banco do Brasil excluidos.



### International Labour Organization

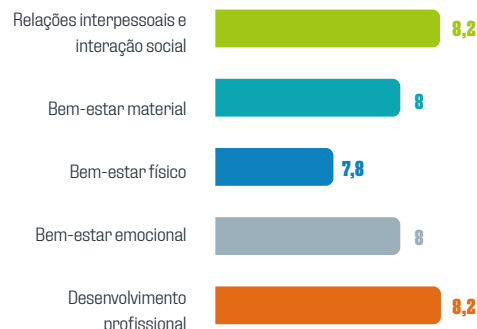
A MAPFRE está desde 2021 na Rede Mundial de Empresas e Deficiência da OIT (Organização Internacional do Trabalho). Esta rede mundial tem o objetivo de contribuir para que as políticas e práticas de emprego nas empresas incluam pessoas com deficiência em todo o mundo, além de incrementar a consciência sobre a relação positiva entre a inclusão da deficiência e o crescimento empresarial.

### Modelo de medição de impacto da integração de pessoas com deficiência

A MAPFRE concebeu uma metodologia própria que mede o impacto percebido da integração profissional das pessoas com deficiência em nossa empresa. Trata-se de um modelo de medição através da análise de 5 dimensões: relações interpessoais e sociais, bem-estar material, bem-estar físico, bem-estar emocional e desenvolvimento profissional. A análise, realiza-se através de uma pesquisa que consta de 12 perguntas em que solicitamos aos

funcionários que nos indiquem, pontuando de 0 a 10, em que medida incorporar-se a MAPFRE melhorou cada um desses aspectos. Em cada pergunta, quando a pontuação dada é igual ou inferior a 6, é solicitado em um campo aberto que o participante indique o motivo pelo qual não deu uma pontuação maior, e o que a MAPFRE poderia fazer para melhorar esse aspecto. No ano passado, os funcionários avaliaram com uma pontuação de 8 sobre 10 o impacto da sua integração profissional na MAPFRE.

### ASPECTOS COM CONSEQUÊNCIAS NA INTEGRAÇÃO TRABALHISTA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA



## Ações

- Durante a Semana MAPFRE sobre Sustentabilidade realizaram-se um total de 19 palestras de conscientização na Alemanha, Argentina, Chile, El Salvador, Espanha, Estados Unidos, Malta, México, Paraguai, Peru, Porto Rico, República Dominicana BHD, República Dominicana ARS e Venezuela.
- Através da publicação de diversas notícias a nível global durante toda a semana celebramos o Dia Internacional de Pessoas com Deficiência, estas notícias têm por objetivo gerar uma cultura sensível à deficiência e destacar que, o desconhecimento, os preconceitos ou a superproteção são as principais barreiras para as pessoas com deficiência.
- Em 2022 trabalhamos em um curso de Formação sobre deficiência, que será obrigatório para todo o quadro de funcionários.
- Desenvolvemos atividades de voluntariado corporativo destinadas a pessoas com necessidades especiais.
- Publicamos notícias na intranet corporativa.
- Em 2022, incorporaram-se ao quadro de funcionários 188 pessoas com deficiência (incluindo o Brasilseg). 14 pessoas com deficiência realizaram estágio na MAPFRE.
- Realizaram-se doações a centros que apoiam a integração de pessoas com deficiência, pelo montante de 134.629,72 euros.
- Fomento de emprego indireto através de contratações com centros especiais de emprego ou empresas de características similares, no valor de 160.291,87 euros.

## Na Espanha, desenvolvem-se:

- Programas de integração de pessoas com deficiência através da Fundação KONECTA.
- Programa Juntos somos Capazes, que tem como missão conscientizar e informar as empresas sobre as vantagens de incorporar pessoas com deficiência, impulsionar sua contratação e facilitar-lhes a formação necessária para acessar ao posto de trabalho. Fomentar as habilidades profissionais das pessoas com deficiência na MAPFRE e conscientizar o quadro de funcionários sobre a importância da integração das pessoas com deficiência, além de fomentar sua potencial contratação posterior.
- Programa Familiares, de orientação profissional, dirigido aos familiares com deficiência dos funcionários da MAPFRE na Espanha. Com este Programa, trabalha-se em um itinerário personalizado para cada pessoa incapacitada com o objetivo de aumentar suas possibilidades de inserção profissional.
- A MAPFRE assinou em 2014 o Convênio Inserta com a Fundación Once. Devido a este acordo, no ano de 2018, a MAPFRE renovou seu compromisso com a inclusão de pessoas com Deficiência comprometendo-se a incorporar outras 35 pessoas com deficiência.
- Na Espanha, os funcionários que têm reconhecida uma deficiência têm na intranet toda a informação que precisam perante a situação e como gerenciar. Por lei, a partir de 33 % de deficiência, o funcionário pode acessar entre outros, benefícios fiscais e prestações econômicas. Além disso, a MAPFRE tem reunida em seu Convênio uma ajuda econômica para aqueles funcionários a que lhes sobrevenha uma deficiência igual ou superior a 33 %, e as ajudas a familiares com deficiência.



## DIVERSIDADE GERACIONAL

Na MAPFRE convivem pessoas de cinco gerações diferentes, que zelam para gerar uma cultura integradora, facilitar a transferência de conhecimentos entre gerações e reconhecer e aproveitar seus pontos fortes e suas habilidades para que possam continuar proporcionando o melhor de cada uma delas.

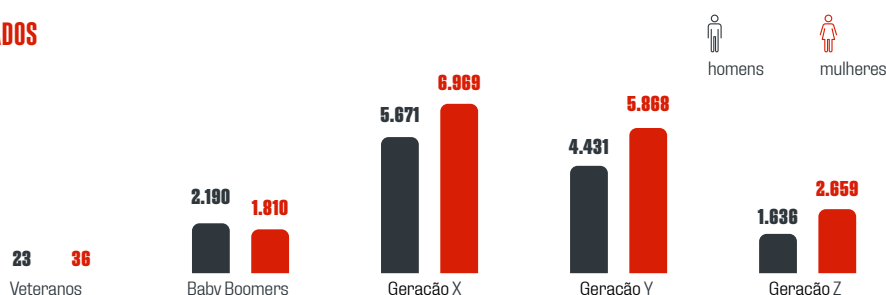
Objetivos:

- Promover um ambiente de trabalho inclusivo para todas as pessoas, independentemente de sua idade.
- Posicionar a MAPFRE como empresa inclusiva em matéria de Diversidade geracional.
- Promover a colaboração de pessoas de diversas gerações para que todos possam contribuir e enriquecer o trabalho com suas perspectivas.

Para cumprir com os objetivos, medimos para identificar se se produz algum viés ou discriminação por idade nas promoções e se fosse assim, pôr em funcionamento ações para corrigi-lo.

- 11,2 % dos promovidos são veteranos e baby boomers, alcançando seu objetivo para 2022 de 7,2 %.
- 45,6 % dos promovidos são promovidos da Geração X (nascidos de 1968 até 1981) alcançando seu objetivo para 2022 de 41,5 %
- 36 % dos promovidos são promovidos da Geração Y (nascidos de 1982 até 1993) não alcançando seu objetivo para 2022 de 43,8 %
- 36 % dos promovidos são funcionários promovidos da Geração Z (nascidos a partir de 1994) não alcançando seu objetivo para 2022 de 7,4 %.

### DADOS







## Projeto Ageing

No ano de 2020, começou a desenvolver-se o Projeto Ageing na Espanha, que tem como principal objetivo consolidar um ambiente em que se aproveite todo o talento disponível na empresa independente de sua idade, tendo em conta os desafios da organização, e reduzir as barreiras que possam existir.

Para isso, realizou-se um diagnóstico da situação da estrutura geracional do quadro de funcionários e uma pesquisa ao talento da MAPFRE maior de 50 anos. Com os resultados do diagnóstico, elaborou-se o plano diretor do Projeto Ageing, que engloba as seguintes 7 iniciativas que pusemos em funcionamento durante 2022:

### Transição para a aposentadoria:

- Hub Experience: espaço que disponibilizará recursos para acompanhar pessoas próximas da aposentadoria.

- Site de educação financeira: todos os funcionários terão acesso a um espaço onde encontrarão recursos sobre cultura financeira, a fim de contribuir para seu futuro bem-estar econômico.

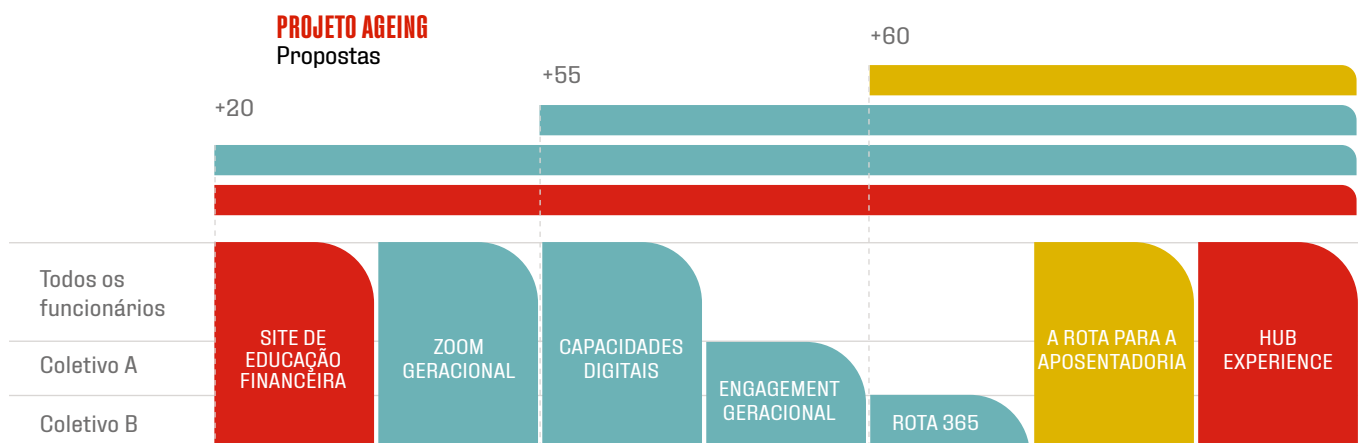
### Incentivo do talento sênior:

- Zoom geracional: uma análise da diversidade geracional será realizada nos diferentes processos de recursos humanos, com o propósito de verificar que não acontecem tendências nem barreiras na igualdade efetiva de oportunidades para nenhum grupo por motivos de idade.
- Capacidades digitais: programa de reforço em capacidades digitais. 95 mentores e 378 mentees matricularam-se nesta formação.
- Engagement geracional: programa para o aproveitamento do conhecimento e experiência do talento maior de 55 anos, através de sua participação em processos de orientação e como formadores internos e externos.

- Rota 365, dirigida a pessoas maiores de 60 anos que são referência em seu âmbito, com ampla experiência na gestão e conhecimento em determinada matéria. Através desta rota poderão mudar suas atuais tarefas para focar na geração de conhecimento, no design de projetos, na prescrição de tendências e na venda externa da marca

### Flexibilidade:

- O caminho até a aposentadoria: programa de desvinculação progressiva a partir dos 60 anos.



**Colectivo A:** Funcionários em postos estratégicos e/ou com habilidades que proporcionem especial valor à MAPFRE.

**Colectivo B:** Funcionários a partir de nível Experiente/a ou Subdiretor/a com conhecimento especializado sobre uma matéria relevante e com habilidades que proporcionem especial valor à MAPFRE.

## Observatório Geração e Talento

A MAPFRE na Espanha faz parte do Observatório Geração & Talento desde sua constituição, no ano de 2015, e faz parte de seu Comitê de Promoção e de seu Conselho Assessor. O Observatório Geração & Talento conceberá em seu próximo ciclo de trabalho o primeiro Modelo Global de Gestão de Diversidade Geracional, “uma ferramenta de management para ajudar as organizações na gestão de seus quadros de funcionários de uma perspectiva geracional e para fazer com que isto impacte favoravelmente em sua produtividade e competitividade”. Em 2022, a MAPFRE participou, junto ao Observatório Geração & Talento e outras empresas, no design de um Modelo Global de Gestão da Diversidade.

## Fundação Seres: laboratórios de diversidade

A MAPFRE participa ativamente dos Laboratórios sobre Diversidade organizados pela Fundación Seres para as diferentes empresas aderidas. São realizadas oficinas com o objetivo de trabalhar pela igualdade de oportunidades no mundo profissional favorecendo a atenção de todos os grupos, e gerar ambientes inclusivos através do enfoque estratégico empresarial.

## Grupo de trabalho efr “Talento Sênior”

Na Espanha, a MAPFRE participa do Grupo de trabalho efr de talento sênior, promovido pela Fundación Másfamilia em colaboração com outras empresas. As empresas que integram este grupo trabalham para se antecipar e adaptar a esta nova realidade e aproveitar toda a potencialidade do talento sênior. Para isso, o grupo criou um lugar de encontro e de conhecimento para o avanço, apoio e melhora da gestão do talento sênior nas organizações. Serão implantadas ações de benchmarking de medidas, boas práticas e experiências, e uma formação contínua.

## Código de Princípios de Diversidade Geracional do Observatório Geração e Talento

A MAPFRE é assinante desde 2016 do Código de Princípios sobre Diversidade Geracional do Observatório Geração & Talento, cujo objetivo é promover o desenvolvimento da gestão de pessoas baseada na igualdade de oportunidades, independentemente de sua idade, e fomentar o respeito à diversidade geracional na Espanha.

## Carreira e talento sênior 2021

A MAPFRE é a única empresa do IBEX 35 que foi qualificada como “transparente” na última edição do relatório carreira e Talento Sênior 2021, que analisa o nível de transparência e boa governança que realizam as empresas do seletivo espanhol sobre a gestão do talento das pessoas maiores de 50 anos. Segundo o relatório, a MAPFRE “coloca a diversidade geracional entre suas prioridades”, a MAPFRE obteve a máxima pontuação, 18 pontos de um total de 30, liderando assim um ranking em que mais da metade das empresas do IBEX 35 se situam abaixo da nota da MAPFRE. O relatório, que promove a Fundação Feixe, em colaboração com a ONG ITWILLBE e a Fundação Knowdle, destaca, que, tão somente nove empresas, 25 % do total, informam sobre sua estratégia para abordar o impacto do envelhecimento do quadro de funcionários em suas organizações

### Ações

- Na MAPFRE, nos somamos ao Dia Internacional das Pessoas Idosas para conscientizar sobre o prolongamento da vida e o valor que ela representa; a necessidade de trabalhar em prol de sociedades inclusivas, integradoras e mais justas, e com o objetivo de refletir sobre a importância de desenvolver políticas orientadas a melhorar a qualidade de vida das pessoas idosas.
- Na Semana MAPFRE sobre Sustentabilidade, realizaram-se um total de 4 palestras de informação e sensibilização na Nicarágua, Porto Rico, República Dominicana BHD e Turquia.
- Na Espanha, realizamos uma jornada de apresentação e formação de mentoring digital na sede da Universidade Corporativa da MAPFRE, em Madri. O mentoring digital é uma das linhas de trabalho da iniciativa Capacidades digitais, que faz parte do Projeto Ageing.

**A MAPFRE É A ÚNICA EMPRESA IBEX 35 QUE FOI CLASSIFICADA “TRANSPARENTE” NO RELATÓRIO DE CARREIRA E TALENTO SÊNIOR 2021, QUE ANALISA O NÍVEL DE TRANSPARÊNCIA E BOA GOVERNANÇA REALIZADO PELAS EMPRESAS NA GESTÃO DE TALENTO DE PESSOAS COM MAIS DE 50 ANOS**



## DIVERSIDADE DE ORIENTAÇÃO SEXUAL

Na MAPFRE estamos comprometidos com o respeito e a proteção dos direitos humanos e o cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável que, entre outros objetivos, procuram promover um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso, valorizando talentos e pessoas, independentemente da identidade, expressão de gênero e orientação sexual.

Na MAPFRE, zelamos pela diversidade LGBTI e a inclusão para que sejam cumpridos os seguintes objetivos:

- Promover um ambiente de trabalho inclusivo para todas as pessoas, independentemente de sua orientação sexual, identidade e expressão de gênero.
- Posicionar a MAPFRE como empresa inclusiva em matéria de Diversidade LGBTI.

### Compromissos

A MAPFRE adere às Normas de Conduta para Empresas das Nações Unidas em matéria LGBTI. Essas Normas de Conduta se estão fundamentadas nos princípios que regem as empresas e os Direitos Humanos e no Pacto Global.

Esse compromisso com os direitos humanos está presente nos Princípios Institucionais, Empresariais e Organizacionais da MAPFRE e, de forma expressa, no Código de Ética e de Conduta, além da Política de Responsabilidade Social Corporativa atual.

### Rede empresarial REDI

Na Espanha, a MAPFRE se uniu à Rede Empresarial da Diversidade e Inclusão (REDI), cujo principal objetivo é contribuir para a normalização social e a eliminação de injustiças e preconceitos socioculturais com pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transexuais e intersexuais (LGBTI) através da conscientização, do treinamento e do apoio às empresas. A REDI, composta por mais de 150 entidades, é a primeira rede de empresas, especialistas e parceiros unidos no tema de Diversidade e Inclusão (D & I) LGBTI na Espanha

#### Ações

- No marco da Semana MAPFRE, organizamos um encontro para avançar na inclusão, na tolerância e no respeito pela diversidade LGBTI+. O encontro, "Diversidade LGBTI+ no âmbito da empresa" foi organizado em colaboração com REDI (Rede Empresarial pela Diversidade e Inclusão LGBTI) com o objetivo de debater e refletir sobre conquistas e os desafios que abordam as empresas neste âmbito. No debate participaram três representantes de empresas com uma ampla experiência em matéria LGBTI+, Repsol, Procter & Gamble e SAP.
- A MAPFRE participou no evento do Dia do Orgulho através da Redi, a Rede Empresarial pela Diversidade e Inclusão LGBTI+ a que pertencemos, o lema da marcha foi 'O Valor da Diversidade' e reuniu mais de 800 pessoas em Madri.
- Na Semana MAPFRE sobre Sustentabilidade realizaram-se atividades de informação e conscientização na Alemanha, Chile e Panamá.





## DIVERSIDADE CULTURAL

Na MAPFRE convivemos com pessoas de 81 nacionalidades diferentes, nossa equipe é global e velamos para que se cumpra o objetivo de favorecer um ambiente de trabalho inclusivo onde se respeite a todas as pessoas independente de sua raça, cultura, procedência, ideologia ou religião.

### Site de viagens

A MAPFRE, por meio de seu site “Viajamos contigo”, informa e apoia os funcionários durante suas viagens. O site oferece conteúdos e dicas úteis, entre outras informações, sobre segurança e saúde do país de destino no caso de fazer uma viagem de trabalho. O funcionário cadastra previamente os dados de sua viagem para contar com o suporte de uma equipe humana que o ajudará caso surja alguma eventualidade durante a viagem.

### Ações

- Na Semana MAPFRE sobre Sustentabilidade, realizaram-se atividades de informação e conscientização no Chile e Panamá.
- Nos somamos aos Dias Internacionais seguintes com diferentes ações para apoiar a diversidade cultural.
  - 21 de fevereiro. Dia Internacional da Língua Materna.
  - 21 de março. Dia Internacional da Eliminação da Discriminação Racial.
  - 21 de maio. Dia Mundial da Diversidade Cultural para o Diálogo e o Desenvolvimento.



# 04 FLEXIBILIDADE E COMPENSAÇÕES



## CARLA TABOADA DÍEZ

### DIRETORA CORPORATIVA DE OPERAÇÕES



Em um ambiente sócio-econômico cada vez mais mutável, e cada vez mais exigente, a flexibilidade transformou-se em uma necessidade para qualquer empresa, mais que em um fato diferenciador que associávamos às empresas mais de ponta e inovadoras. E flexibilidade entendida em seu conceito mais amplo, que representa poder adaptar-se às mudanças que se produzem em diferentes âmbitos da empresa.

Quando essas mudanças se dão no âmbito da digitalização e a simplificação ou automatização de tarefas, implica a necessidade de ter organizações flexíveis que nos permitam acompanhar o desenrolar do negócio, e com capacidade para adequar-se ao desenvolvimento de tarefas de maior valor para a empresa. E isso significa ter funcionários em contínua formação e com capacidade para mudar e desenvolver diferentes tarefas.

Os clientes cada vez demandam soluções mais rápidas, e isso representa um desafio na hora de trabalhar de uma forma diferente, com estruturas orientadas ao trabalho

por objetivos. Precisamos aproveitar o talento disponível ali onde esteja, e poder trabalhar sob um modelo de tentativa-erro e que permita mudar o enfoque segundo os resultados obtidos para conseguir chegar ao objetivo final marcado.

Mas a peça chave no caminho para uma organização mais ágil e com capacidade de adaptação são seus funcionários. Novas formas de trabalho implicam novas formas de motivação, novas formas de retribuir, e uma relação entre empresa e trabalhador baseada na confiança e no compromisso.

Se queremos avançar para ser uma organização com capacidade de adaptação, é preciso continuar escutando nossos funcionários como fazemos nas pesquisas do eNPS®, para entender o que os motiva e conceber conjuntamente as soluções que resolvam as necessidades de flexibilidade tanto de empresa como de funcionários.

A MAPFRE é uma organização ágil e flexível que aposta nas novas formas de trabalhar, e entende que a comunicação, a colaboração, a gestão do conhecimento, o acesso à informação e a melhoria da produtividade são fundamentais em todos os países onde operamos.

## FLEXIBILIDADE E AGILIDADE ORGANIZACIONAL

Dispomos de fórmulas e produtos que nos permitem conseguir flexibilidade, agilidade e eficiência organizacional, como o Modelo de gestão por projetos, Digital Workplace e o Modelo híbrido de trabalho remoto, que, combinados com as novas tecnologias, permitem-nos proporcionar valor às pessoas e à organização.

### Organização

Para entender as necessidades do negócio e adaptar nossa estrutura organizacional nos países, contamos com uma metodologia global, o Protocolo de Evolução do quadro de funcionários, que nos permite identificar a relação das pessoas dedicadas a uma atividade concreta com a evolução da dita atividade e a tipologia de negócio.

Também, a fim de favorecer uma estrutura organizacional mais eficiente e a tomada de decisões mais ágil na MAPFRE, procura-se otimizar o número de funcionários com comando existentes, entendendo por comando aqueles que preparam outros funcionários. O índice de hierarquização no encerramento de 2022 é de 17,2 %, com uma melhoria de 0,9 pontos percentuais em relação a 2021.

### Novas formas de trabalhar

O Digital Workplace ajuda-nos a ser mais eficientes e produtivos no dia a dia, aproveitando as vantagens da tecnologia e criando hábitos que nos permitem otimizar a maneira em que colaboramos e investir de forma mais eficiente nosso tempo de trabalho, tanto individualmente como em equipe.

O uso de ferramentas colaborativas utilizadas para a implantação das novas formas de trabalhar alcançou 26.912 pessoas e 38 países. Incluem-se

soluções de e-mail, áudio e videoconferência, chat e trabalho em equipe, gestão de tarefas pessoais e grupais, gestores documentais e de conhecimento, entre outras.

Para garantir a eficácia da gestão da mudança do Digital Workplace, foi criado um site que permite divulgar dicas, novidades, boas práticas e consultas habituais ligadas às ferramentas e cenários de produtividade. Como parte da estratégia de adoção, forneceu-se aos funcionários uma ferramenta que semanalmente lhes informa de seus hábitos de trabalho (tempo destinado às reuniões, ao foco e à concentração, aos canais usados para comunicar-se, rede de contatos frequente, de maneira que possam refletir sobre eles, e adotar ações corretivas. Combinado com as métricas, realizam-se pesquisas e focus group que permitem detectar elementos que freiem a adoção e estabelecer campanhas formativas e/ou de comunicação para melhorar nos novos hábitos e no uso de ferramentas. Tudo isso procurando ser mais colaborativos, autossuficientes e eficazes tanto nas atividades individuais como nas de equipe (projetos, processos...).

Por outro lado, nos últimos dois anos fomentou-se o trabalho por projetos, gerando um modelo operacional de gestão de projetos que procura conseguir que os projetos desenvolvidos na empresa gerem o impacto esperado e se entregue de forma ágil, no prazo e forma. Este modelo contempla aspectos como a formação, metodologia, responsabilidades e papéis dos diferentes membros de uma equipe de trabalho de projeto, assim como ferramentas, e está se trabalhando na análise da capacidade dedicada e a priorização dos projetos em função das necessidades de negócio. O modelo desdobrou-se em 7 países, com um total de 501 projetos e 1.534 funcionários designados, e desde 2021 receberam formação associada a projetos um total de 3.574 funcionários.

Na MAPFRE contamos com um modelo global de trabalho híbrido, que combina o trabalho



presencial e o trabalho remoto. Este modelo combina diferentes modalidades de trabalho: trabalho presencial no escritório, trabalho remoto vários dias na semana e teletrabalho todos os dias da semana, devendo neste último caso prestar serviços de maneira presencial no centro de trabalho 1 dia por semana, ou, ao menos, a cada 15 dias, para manter o contato com os colegas de maneira presencial. Este modelo procura ser um mecanismo de organização do trabalho que potencializa a motivação e o compromisso das pessoas que fazem parte da empresa, melhorando deste modo a produtividade, a agilidade e a eficiência. Implantou-se já em 11 países.

O Código Telemático é um instrumento que detalha como devemos utilizar os meios informáticos e telemáticos dos quais dispomos para desenvolver nosso trabalho na MAPFRE. Este código regula os direitos digitais no âmbito trabalhista, como a desconexão digital, a intimidade no uso de dispositivos digitais e videovigilância, assim como gravação de sons e sistemas de geolocalização. Atualmente, o Código Telemático encontra-se implantado na Espanha e em 2023 será implantado em todos os países da MAPFRE.

De forma periódica, publicam-se na Intranet Corporativa notícias e vídeos relativos às novas formas de trabalhar, a fim de conscientizar o quadro de funcionários sobre o uso dos meios tecnológicos.

## Desconexão digital

Em 2022, a MAPFRE aprovou a Política reguladora da desconexão digital dos funcionários da MAPFRE, através da qual é estabelecida uma cultura de respeito ao tempo dos outros. A Política reconhece expressamente o direito dos funcionários de se desconectarem das ferramentas de trabalho e comunicação que a empresa disponibiliza fora do horário de trabalho, estabelecendo medidas explícitas para o exercício desse direito. Tais medidas regulam horários em que não devem ser enviadas comunicações nem esperadas as respostas, salvo circunstâncias excepcionais justificadas, assim como pautas relativas ao planejamento e realização de reuniões. Para assegurar a implantação adequada e promover uma cultura favorável ao descanso, a política conta ainda com um plano de gestão da mudança que acompanha campanhas de conscientização relacionadas com o descanso e a desconexão, uma utilização razoável dos meios tecnológicos e a conscientização em relação ao tempo de descanso pessoal.

Como não podia ser de outra maneira, quando da exibição do Digital Workplace e do Modelo global de trabalho híbrido, acompanharam-no estratégias de renovação do posto de trabalho que garantem que nossos funcionários, atendendo as necessidades dos diversos perfis de cada empresa, possam trabalhar a partir de qualquer localização. Esta estratégia inclui, além da verba de computadores portáteis e telefonia móvel, soluções de trabalho remoto e software que garanta a segurança dos acessos e da informação da empresa e de cláusulas de uso de dispositivos móveis para poder realizar um uso seguro das soluções corporativas em smartphones e tablets pessoais.

No encerramento de 2022, 87,92 % dos funcionários dispõem de computadores portáteis com conexão remota (dados consolidados entre as empresas dos Estados Unidos, Espanha, Brasil, México, Peru, Porto Rico, Alemanha, MAPFRE RE, MAPFRE Assistência na Espanha e MAPFRE Global Risks).

**DESCONEXIÓN  
DIGITAL**

**EVITA ENVIAR COMUNICACIONES**  
Fuera del horario laboral y durante permisos y vacaciones.  
**CONVOCA REUNIONES CON 24 HORAS DE ANTELACIÓN**





166,52

milhões de euros,  
valor destinado a  
benefícios sociais

## RETRIBUIÇÃO, BENEFÍCIOS E RECONHECIMENTO

MA MAPFRE é uma empresa que cuida das pessoas, e por isso estabelece remunerações adequadas e competitivas para cada pessoa, segundo sua função/posto de trabalho, seus méritos e desempenho. São retribuições concebidas tendo em conta a regulação aplicável, e garantindo a igualdade e não discriminação. O modelo de retribuição foca na produtividade e na geração de valor agregado, com flexibilidade para sua adaptação aos diferentes grupos e circunstâncias de um mercado de talento cada vez mais exigente.

Como guia principal a MAPFRE tem solidamente implantada uma Política de Remunerações transparente, que é conhecida por todos os funcionários, para que a retribuição seja um elemento motivador e de satisfação, que permita alcançar os objetivos marcados e cumprir com a estratégia no âmbito dos interesses a longo prazo da empresa.

Esta Política promove uma adequada e eficaz gestão do risco, desencorajando a pressuposição de riscos que excedam os limites de tolerância da entidade, assim como os conflitos de interesses. Nesse sentido, reúne-se o tratamento específico da remuneração dos grupos de diretoria da empresa e aqueles com incidência especial no perfil de risco da entidade.

A retribuição de cada pessoa ajusta-se a cada país e ambiente, e mais de 23 países dispõem de sistemas de contraste mediante pesquisas de mercado que permitem oferecer e manter as retribuições mais adequadas às funções desenvolvidas, à trajetória profissional.

Outros componentes além da retribuição fixa são a remuneração variável, programas de reconhecimento, benefícios sociais e complementos específicos aplicados pela função.

Em relação à remuneração variável, a MAPFRE conta com diferentes modalidades: retribuição anual por objetivos, incentivos a médio e longo prazo, comissões e bônus. Neste exercício, 26.554 pessoas têm sistemas designados de retribuição variável anual, o que representa 86,47 % do quadro de funcionários mundial.

### Benefícios

A MAPFRE oferece uma ampla série de benefícios sociais, que são produtos e serviços com os quais a empresa remunera seus funcionários para promover seu bem-estar e oferecer ajudas em necessidades especiais. Estes benefícios definem-se e gerenciam-se em cada país. Todos os benefícios são oferecidos aos funcionários, independentemente de o contrato ser permanente ou temporário. O montante destinado em 2022 a benefícios sociais foi de 166,52 milhões de euros.

Tipo de benefício social	% de funcionários que receberam o benefício social em relação aos funcionários que têm direito
Seguro de saúde	94,7 %
Sistemas de previdência social/ seguro de vida	97,8 %
Benefícios em seguros	69,3 %
Prêmio de permanência na empresa	25,0 %
Auxílio escolar para filhos	42,1 %
Prêmio de natalidade	3,3 %
Empréstimos	15,2 %

A MAPFRE promove de maneira especial os sistemas de previsão social para funcionários, incentivando a poupança a longo prazo e garantindo assim um complemento à aposentadoria por meio dos diferentes planos vigentes.

Adicionalmente, oferecem-se outros benefícios, como ajuda para estudos e adiantamentos. É

oferecido apoio aos funcionários para situações especiais, normalmente originárias de problemas de saúde. Em 2022, o montante destas ajudas subiu para 499 mil euros. Do mesmo modo, foram concedidas ajudas econômicas a funcionários aposentados no montante de 1,021 bilhão de euros, dos quais 977,8 mil euros são benefícios no seguro de saúde dos aposentados.



## Reconhecimento

Por outro lado, a MAPFRE reconhece a iniciativa, o resultado e a qualidade do trabalho e o compromisso das pessoas com os objetivos da empresa mediante programas de reconhecimento. Esta é uma das práticas mais valorizadas para a motivação dos funcionários, conseguindo melhorar sua implicação, aumentar sua produtividade, ajudar a alcançar os objetivos propostos e tem um papel fundamental na retenção dos funcionários. Em 2022, 20.952 funcionários em 16 países participaram dos diferentes programas de reconhecimento local e global e mais de 5.000 funcionários foram distinguidos com diferentes tipos de reconhecimento por sua contribuição para a implementação da estratégia, contribuições de qualidade, inovação e disseminação da cultura e valores da MAPFRE. A plataforma a nível global "JobPts" já implantada em 10 países e integrada nos sistemas da empresa, permite dar uma maior visibilidade aos reconhecimentos que recebem os funcionários a nível mundial e dar apoio ao resto dos processos.



## Modelo de objetivos

Com o objetivo de comunicar e alinhar cada pessoa aos objetivos estratégicos, na MAPFRE existe um modelo de direção por objetivos global, que determina para cada nível de posto o peso das diferentes categorias de objetivos (os da MAPFRE em seu conjunto, os de sua região/país/negócio, área/departamento), atribuindo um peso ajustado à responsabilidade do posto. Por outro lado, os postos ligados à área comercial têm seu próprio sistema de objetivos. Desta forma, a MAPFRE orienta 100 % de seu quadro de funcionários à gestão de sua atividade por objetivos. A MAPFRE desenvolve o modelo de direção por objetivos global mediante outros sistemas específicos adaptados à atividade desenvolvida, como os vales por projetos, OKR's

(Objectives and Key Results), que respondem às novas metodologias e ambientes de trabalho. Em 2022, 64 pessoas têm atribuídos um vale por projeto. Isso significa colocar em prática novas metodologias de trabalho colaborativo em ambientes onde se combina a atividade habitual com projetos que estão sendo de transformação tanto para os participantes quanto para a própria empresa.

## Avaliação

A MAPFRE implantou o sistema global de avaliação de cargos com metodologia MERCER, que permite a análise da contribuição de cada cargo na cadeia de valor da organização. Esta metodologia conta com uma plataforma unificada de gestão que permitiu ter o modelo implantado em 83,57 % do quadro de funcionários da MAPFRE no mundo.

Este sistema:

- Permite a elaboração de esquemas de retribuição locais com coerência global, e facilita a mobilidade internacional
- Define critérios para que os modelos de retribuição sejam equitativos por função e desempenho, evitando a discriminação por outros fatores.

A avaliação de cargos é fundamental devido aos novos requisitos legais que perseguem a correta implantação deste processo para garantir uma estrutura organizacional e salarial equitativa.

## Planos de retribuição flexível em ações na Espanha

Após o extraordinário acolhimento do Plano de Remuneração em ações do ano 2022 na Espanha, a MAPFRE lançou para o ano de 2023 um novo Plano de retribuição flexível para funcionários do Grupo MAPFRE na Espanha, com o objetivo de aumentar sua vinculação com a estratégia e o benefício futuro da empresa.



O Plano, da mesma forma que o anterior, oferece a possibilidade de destinar de maneira voluntária uma quantidade anual da retribuição à compra de ações da MAPFRE S.A. (entre 300 e 12.000 euros anuais). Estas ações irão entregando-se mensalmente ao longo de 2023, livre de custos para o funcionário, através da MAPFRE Inversión. As ações recebidas darão direito pleno a participar como acionistas no dividendo futuro da empresa, e à aplicação do benefício fiscal correspondente.

Apesar de que esta edição não inclui a entrega de ações adicionais, os solicitantes do novo Plano foram um total de 1.581, 15 % do quadro de funcionários na Espanha, o que continua refletindo um grande nível de confiança por parte dos funcionários no futuro da MAPFRE.

Em maio de 2023, e em relação ao Plano anterior de remuneração em ações 2022, a MAPFRE entregará ações gratuitas a cada funcionário na proporção das ações adquiridas e mantidas até 31 de março do mesmo ano, sujeito aos limites estabelecidos em tal plano.

## Medidas para combater a inflação

Devido ao contexto inflacionista global durante o exercício 2022, a MAPFRE realizou diversas medidas com o objetivo de melhorar as condições econômicas dos trabalhadores. Em alguns países fizeram-se regularizações por inflação e em outros realizaram-se pagamentos extraordinários.

Na MAPFRE Espanha realizaram-se dois pagamentos únicos por montante total de 750 euros para os funcionários que não são de nível de direção. Em Portugal realizou-se um pagamento de 375 euros e na Alemanha de 400. Todos os pagamentos tiveram caráter extraordinário e não consolidável. Além disso, melhoraram-se benefícios sociais e aspectos ligados a horário.

## SEGURANÇA, SAÚDE E BEM-ESTAR

### Medidas de conciliação

Para cuidar do funcionário, nossa organização promove o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, com o objetivo de aumentar sua satisfação e comprometimento com a empresa.

Medidas de conciliação de vida profissional e pessoal (a nível global)	Nº de funcionários beneficiados
Horário de trabalho flexível	18.528
Trabalho em jornada parcial	2.351
Jornada de trabalho reduzida	890
Acordos de Teletrabalho	2.976
Licenças retribuídas e não retribuídas - Licenças maternidade/paternidade	15.291 1.328
Licenças por motivos pessoais ou estudos	73
Programa de integração de funcionários depois de uma licença de longa duração	359



## Absentismo

Realizou-se o acompanhamento de absentismo no trabalho por motivos de saúde. Em 2022, registraram-se um total de 185 casos de acidentes de trabalho com licença médica, que representa 1,6 % menos que o ano anterior, lesões distensões e torções, lesões superficiais e fraturas fechadas. Adicionalmente, houve um falecimento por acidente de trabalho.

Assim, o índice de gravidade situou-se em 0,12 (0,11 homens e 0,13 mulheres) e o índice de

frequência em 3,62 (4,08 homens e 3,25 mulheres).

O número de dias perdidos por absentismo derivado de acidentes não profissionais e doenças comuns foi de 218.166, que representa 6 % menos que o ano anterior.

O índice de absentismo em 2022 é de 2,96, o que representa uma redução de 0,11 pontos em relação à meta estabelecida com base no ano de 2019. Para o ano de 2023, a meta é não ultrapassar 3,2.

DADOS DE ABSENTEÍSMO (1, 2, 3)	2022			2021			2020		
	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Nº de acidentes de trabalho	92	93	185	102	86	188	55	56	111
Nº de Doenças Ocupacionais	-	4	4	2	1	3	2	1	3
N.º de funcionários falecidos em acidente de trabalho	1	-	1	-	-	-	-	-	-
Nº de funcionários falecidos por doença profissional	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nº total de dias perdidos por absentismo derivado de acidentes não de trabalho e doença comum	64.069	154.097	218.166	85.794	146.393	232.187	64.209	167.028	231.237

(1) Reportam-se as lesões por acidente de trabalho registráveis, não diferenciando aqueles casos com grandes consequências

(2) As horas trabalhadas são horas teóricas.

(3) Incluem-se acidentes *in itinere*.

TAXAS DE ABSENTEÍSMO (4-14)	2022			2021			2020		
	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL
TAXA DE INCIDÊNCIA DE ACIDENTES DE TRABALHO (4)	659,88	527,18	585,76	691,99	471,03	569,73	352,48	297,66	322,51
TAXA DE INCIDÊNCIA DE DOENÇAS OCUPACIONAIS (5)	-	22,67	12,67	13,57	5,48	9,09	12,82	5,32	8,72
TAXA DE ABSENTISMO NO TRABALHO (6)	0,07	0,09	0,08	0,11	0,06	0,09	0,06	0,04	0,05
TAXA DE FREQUÊNCIA DE ACIDENTES NO TRABALHO (7)	27,51	21,93	24,39	28,75	19,37	23,53	14,88	12,44	13,54
TAXA DE FREQUÊNCIA DE DOENÇAS OCUPACIONAIS (8)	-	0,94	0,53	0,56	0,23	0,38	0,54	0,22	0,37
TAXA DE DIAS PERDIDOS (9)	0,73	0,86	0,85	1,14	0,63	0,86	0,62	0,36	0,48
TAXA DE MORTES POR ACIDENTE DE TRABALHO (10)	0,30	-	0,13	-	-	-	-	-	-
TAXA DE MORTES POR DOENÇA OCUPACIONAL (11)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Índice de Frequência (12)	4,08	3,25	3,62	4,27	2,87	3,49	2,27	1,90	2,06
Índice de Gravidade (13)	0,11	0,13	0,12	0,16	0,09	0,12	0,08	0,05	0,07
TAXA DE ABSENTISMO (14)	1,99	3,73	2,96	2,53	3,36	2,99	1,80	3,75	2,72

(4) TAXA DE INCIDÊNCIA DE ACIDENTES DE TRABALHO (TIAT): Número de acidentes de trabalho com afastamento para cada cem mil trabalhadores.

(5) TAXA DE INCIDÊNCIA DE DOENÇAS OCUPACIONAIS (TIEP): Número de doenças ocupacionais com afastamento para cada cem mil trabalhadores.

(6) TAXA DE ABSENTISMO NO TRABALHO (TAL): Número de dias perdidos por acidente de trabalho e doença ocupacional para cada cem dias trabalhados.

(7) TAXA DE FREQUÊNCIA DE ACIDENTES DE TRABALHO: representa o número de acidentes com afastamento ocorridos durante a jornada de trabalho para cada milhão de horas trabalhadas.

(8) TAXA DE FREQUÊNCIA DE DOENÇA OCUPACIONAL (TFEP): representa o número de doenças profissionais com licença acontecidas por cada milhão de horas trabalhadas.

(9) TAXA DE DIAS PERDIDOS (TDP): representa o número de dias perdidos por cada 1.000 horas de trabalho.

(10) MORTES POR ACIDENTE DE TRABALHO: representa o número de mortes produzidas como resultado de um acidente de trabalho por cada milhão de horas trabalhadas.

(11) MORTES POR DOENÇA OCUPACIONAL: representa o número de mortes produzidas como resultado de uma doença ocupacional por cada milhão de horas trabalhadas.

(12) ÍNDICE DE FREQUÊNCIA: representa o número de acidentes ocorridos por cada milhão de horas trabalhadas.

(13) ÍNDICE DE GRAVIDADE: representa o número de dias perdidos por cada 1.000 horas de trabalho.

(14) TAXA DE ABSENTISMO: representa a percentagem das horas não trabalhadas por absentismos de saúde



## Empresa saudável

Na MAPFRE há muitos anos cuidamos da segurança das pessoas e promovemos hábitos e estilos de vida saudáveis. Criamos ambientes de trabalho saudáveis onde a segurança, a saúde física e psíquica e o bem-estar das pessoas, tanto de funcionários, como de outras pessoas que prestam serviços em nossas instalações, são uma prioridade para a empresa.

Para garantir o cumprimento dos compromissos definidos em nossa Política de Saúde, Bem-Estar, e Prevenção de Riscos Profissionais, aprovada pelo Conselho de Administração, e contribuir para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 de Nações Unidas e concretamente com o ODS3 Saúde e Bem-Estar, com os quais está plenamente comprometida, contamos com um Modelo Global de Gestão de Empresa Saudável (Sistema de gestão da saúde e a segurança no trabalho), aprovado em 2022 e de alcance global, a fim de homogeneizar os requerimentos e standards em matéria de segurança, saúde e prevenção de riscos profissionais de toda a empresa. Estende-se a todas as pessoas que se relacionam com a MAPFRE - pessoas trabalhadoras e outros grupos como prestadores, colaboradores, clientes e visitantes que vão a nossas instalações.

**CRIAMOS AMBIENTES DE TRABALHO SAUDÁVEIS ONDE A SEGURANÇA, A SAÚDE E O BEM-ESTAR DAS PESSOAS SÃO UMA PRIORIDADE PARA A EMPRESA**

Destinam-se recursos e implantam-se medidas e programas orientados à prevenção e à minimização de riscos profissionais e de saúde, que permitam a redução dos acidentes de trabalho, doenças profissionais e doenças comuns, para isso, cada país conta com uma estrutura organizacional adequada para desenvolver seu plano anual e dotar de um orçamento de acordo com suas necessidades e/ou legislação local.

A identificação e priorização dos aspectos mais relevantes (riscos e oportunidades) dentro da organização, permitiu estabelecer uma Estratégia de Empresa Saudável a partir da qual se definem ações e objetivos globais e locais com um planejamento anual, garantindo com isso uma melhora contínua.

A eficácia das medidas, as ações de mitigação, metas, objetivos e indicadores utilizados para avaliar o progresso em segurança, Saúde e Bem-Estar agrupam-se nos 5 âmbitos do modelo de empresa saudável (ambiente de trabalho, promoção da saúde, atividade física e alimentação, bem-estar mental, ambiente pessoal).

## Ambiente de trabalho

Integrar a prevenção de riscos no trabalho ao conjunto das atividades e decisões da empresa em todos os níveis da organização, para alcançar um ambiente de trabalho seguro e saudável. O modelo de prevenção abrange as especialidades de medicina do trabalho, segurança no trabalho e planos de emergências, higiene industrial e ergonomia e psicossociologia aplicada. A prevenção dos riscos profissionais está integrada no sistema geral de gestão da empresa, tanto no conjunto de suas atividades como em todos os níveis hierárquicos da mesma.

No ano 2022, realizaram-se as seguintes ações dentro do ambiente de trabalho:

- 84 % dos funcionários estão representados no Comitê de saúde e segurança conjuntos de diretoria - sindicatos / representantes dos trabalhadores.
- Avaliações de riscos periódicas (riscos psicossociais, saúde, segurança, higiene industrial, ergonomia e outros alheios a nossas instalações, tais como aqueles derivados do trabalho em mobilidade, viagens e deslocamentos) aos que podem estar expostos as pessoas trabalhadoras, inspeções internas periódicas das instalações e sistemas de trabalho a fim de poder eliminá-los ou minimizá-los. Planejamento e organização das atividades preventivas. Em 2022, em 511 centros de trabalho realizaram-se avaliações de riscos profissionais, alcançando 83,1 % dos trabalhadores e em 466 centros de trabalho realizaram-se avaliações de riscos psicossociais alcançando 57,4 % dos trabalhadores.

- Pesquisa e análise dos acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e/ou incidentes e o absenteísmo por outros motivos de saúde, que tem, como principal objetivo, conhecer as causas que geram os danos à saúde para estabelecer o planejamento e organização das medidas preventivas necessárias para eliminar ou minimizar os riscos e reduzir o absenteísmo, a fim de proteger a saúde dos trabalhadores. 11 países realizaram estudos epidemiológicos sobre os problemas de saúde mais frequentes entre os funcionários, assim como de acidentes de trabalho sofridos por estes e 22 países realizam prevenção de acidentes de trabalho



- Estabelecimento de políticas e planos de prevenção. 22 países realizaram atividades na empresa ao longo do ano em matéria de prevenção de riscos profissionais e de saúde.
- Formação e informação adequada aos funcionários em matéria de saúde, segurança e prevenção de riscos profissionais, suficiente e adequada, para minimizar os acidentes de trabalho e melhorar sua saúde e bem-estar físico e mental. Foram realizadas 162 ações de treinamento e conscientização em prevenção de riscos profissionais em geral, ou, especificamente em ergonomia, higiene industrial psicossociologia, segurança e emergências, segurança rodoviária, manuseio de produtos químicos... segundo os postos de trabalho. 15.418 funcionários receberam estes programas, com um total de 47.217 horas de treinamento e informação.
- Além disso, durante a Semana MAPFRE 2022 realizaram-se 16 atividades relacionadas com o ambiente de trabalho (ergonomia, pausas ativas...) no Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Espanha, Estados Unidos, Guatemala, México e Uruguai e em 28 de abril, nos unimos globalmente ao Dia Mundial da segurança e Saúde no Trabalho.
- 14 países realizaram ações de coordenação de prevenção de riscos profissionais que se realizam com prestadores que contam com pessoal próprio prestando serviços em nossos centros de trabalho.
- Vigilância periódica da saúde individual e coletiva, realizada pelos serviços de saúde no trabalho, a fim de identificar, eliminar os perigos e minimizar os riscos na saúde dos funcionários. Em 2022, realizaram-se 9.879 exames de saúde nos trabalhadores.
- A análise dos dados permite identificar os problemas e elaborar o mapa de riscos para conceber atuações encaminhas para melhorar a saúde de todos os funcionários.
- 27 países contam com medidas de emergência e segurança para proteger os funcionários e as instalações perante uma emergência ocorrida no centro de trabalho.
- Está se avaliando a obtenção da ISO 45001 ou outra Certificação em segurança e saúde no trabalho.





## Promoção da Saúde

Sensibilizar, informar, capacitar e fortalecer as habilidades das pessoas para optar por estilos de vida saudáveis, com o fim de promover o cuidado da saúde e impulsionar comportamentos mais saudáveis. No ano de 2022, realizaram-se as seguintes ações dentro do ambiente de promoção da saúde:

- Foram feitos 55.455 atendimentos médicos a funcionários e 398 a familiares.
- Realizaram-se, a nível local, 445 campanhas e atividades de promoção da saúde e hábitos de vida saudáveis (campanhas de Vacinação, campanhas de informação, treinamento e prevenção de doenças não transmissíveis, Cuidados pós contágio por Covid19 e outras).

A nível global, realizaram-se duas campanhas de promoção da saúde:

### **Campanha Global de informação e prevenção do Câncer de Mama “Junte-se ao rosa”.**

No último mês de outubro, por ocasião da celebração do Dia Internacional contra o Câncer de Mama, na MAPFRE organizamos a campanha Junte-se ao Rosa.

Em 2022, somaram-se 22 países realizando ações como: palestras de conscientização, Oficinas de autoexploração, mamografia, promoção de vestuário rosa, corridas solidárias... porque A conscientização contra o câncer de mama salva vidas e envolve a todos!

### **Campanha Global de Saúde Masculina**

Em 19 de novembro se celebrou o Dia Internacional do Homem e, na MAPFRE, celebramos esse dia com uma campanha global sobre a saúde masculina, que destaca a importância de informar sobre a saúde masculina, aumentando a conscientização de que a saúde é assunto independentemente do gênero, e consolidando um movimento da MAPFRE em prol dessa causa.

Os homens devem ter um papel de liderança no cuidado da sua saúde, e a prevenção e detecção precoce de doenças significa não apenas prolongar sua expectativa de vida, mas também melhorar sua qualidade. Por isso, colocamos à disposição dos funcionários vários conselhos práticos sobre a prevenção de doenças masculinas.

### **Celebração de 77 atividades relacionadas com a promoção da saúde durante a Semana MAPFRE**

na Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Equador, El Salvador, Espanha, Estados Unidos, Honduras, Malta, México, Panamá, Peru, Porto Rico, República Dominicana, Uruguai e Venezuela.

#### **Nos unimos globalmente aos seguintes dias internacionais:**

- **4 de fevereiro.** Dia Mundial contra o Câncer.
- **7 de abril.** Dia Mundial da Saúde.
- **31 de maio.** Dia Mundial sem Tabaco.
- **14 de junho.** Dia Mundial do Doador de Sangue.
- **20 de setembro.** Dia Mundial do Doador de Medula.
- **29 de outubro.** Dia Mundial de Combate ao AVC.
- **14 de novembro.** Dia Mundial da Diabete.
- **29 de novembro.** Dia Internacional do Homem.
- **1 de dezembro.** Dia Mundial do Combate à AIDS.

## PROMOVEMOS CAMPANHAS E ATIVIDADES PARA SENSIBILIZAR E INFORMAR SOBRE O IMPACTO POSITIVO QUE A PRÁTICA DE ATIVIDADE FÍSICA TEM NA SAÚDE

### Atividade física e alimentação

Promover a realização de atividade física regular e uma alimentação saudável que são os principais fatores para a manutenção de uma boa saúde durante toda a vida.

No ano 2022, realizaram-se as seguintes ações:

- 13 países realizaram ações relacionadas com a supervisão ou controle sobre a inclusão de alimentos saudáveis nos menus ou produtos oferecidos nos centros de trabalho.
- Realizaram-se, a nível local, 146 campanhas e atividades de conscientização e informação do impacto positivo que uma alimentação saudável tem para a saúde: Assessoria nutricional, entrega de alimentos saudáveis no escritório, promoção de cafés da manhã saudáveis no escritório, aprender a ler o rótulo dos alimentos e outras campanhas e atividades relacionadas com a alimentação.
- 138 campanhas e atividades de conscientização e informação, a nível local, sobre o impacto positivo que a prática regular de atividade física tem para a saúde e promover atividades esportivas: Corridas Populares, aulas de bailoterapia, pilates, Spinning, loga... e outras campanhas e atividades relacionadas ao exercício físico
- Realização de 107 atividades relacionadas com a promoção da atividade física e alimentação durante a Semana MAPFRE na Alemanha, Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Equador, El Salvador, Espanha, Estados Unidos, Guatemala, Honduras, Malta, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, Portugal, Porto Rico, República Dominicana, Turquia, Uruguai e Venezuela.
- No dia 6 de abril, nos juntamos ao Dia Internacional do Esporte para o Desenvolvimento e pela Paz

### Bem-estar Mental

Melhorar a saúde mental e o bem-estar psicológico das pessoas trabalhadoras e reduzir os fatores de riscos psicossociais.

No ano 2022, realizaram-se as seguintes ações:

- 86 campanhas de informação e promoção do Bem-Estar Mental, a nível local, sobre saúde emocional, resiliência, oficinas de relaxamento, Mindfulness, técnicas de eficácia pessoal, terapias antiestresse com massagens e outras campanhas e atividades relacionadas ao bem-estar.
- Realização de 34 atividades relacionadas com o bem-estar mental durante a Semana MAPFRE no Brasil, Chile, Colômbia, El Salvador, Espanha, Guatemala, Honduras, México, Nicarágua, Paraguai, Peru, Portugal, Porto Rico, República Dominicana e Venezuela.

#### Nos unimos aos seguintes dias internacionais:

- **20 de março.** Dia Internacional da Felicidade.
- **10 de outubro.** Dia Internacional do Esporte para o Desenvolvimento e pela Paz.
- Treinamento e informação em matéria de Bem-Estar Mental. Em 2022, 2.444 funcionários realizaram o curso on-line em Gestão do Estresse, com um total de 2.338 horas de treinamento.
- Fomento da saúde mental dos trabalhadores. Foram feitos 2.127 atendimentos psicológicos a funcionários e 206 a familiares.

## Contexto Pessoal

Apoiar e acompanhar as questões relativas ao ambiente pessoal do funcionário. O ambiente pessoal é tudo o que faz parte da vida das pessoas e é independente da vida profissional.

No ano 2022, realizaram-se as seguintes ações:

- Realizaram-se 96 ações informativas e formativas de apoio ao ambiente pessoal, a nível local, sobre promoção da lactação materna e proteção da maternidade, palestras de educação financeira, Escola de pais (temas como saúde, alimentação, exercício físico, consumo de drogas), atividades sobre Segurança Rodoviária, Prevenção de acidentes

no idoso e outras atividades relacionadas com o ambiente pessoal.

- Realização de 68 atividades relacionadas ao entorno pessoal durante a Semana MAPFRE no Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Equador, El Salvador, Espanha, Estados Unidos, Guatemala, Honduras, México, Nicarágua, Paraguai, Peru, Portugal, Porto Rico, República Dominicana e Venezuela.
- 457 atividades sociais (esportivas, culturais e de lazer), em que participaram 16.498 funcionários e 10.075 familiares dos funcionários.



# 05 EXPERIÊNCIA FUNCIONÁRIO





## VANESSA ESCRIVÁ GARCÍA

### DIRETORA CORPORATIVA DE TECNOLOGIA



Quando as coisas se fazem à vontade e com vontade, saem melhor. Isto poderia ser uma boa tradução do que significa experiência do funcionário.

Na minha opinião, a experiência do funcionário é sinónimo de escutar para tomar decisões, de velar pelo bem-estar das pessoas, de gerenciar a diversidade, de somar e enriquecer a empresa, de acompanhar ao funcionário como parte essencial dos processos de transformação que estamos abordando e sobretudo de inspirá-lo e transmitir-lhe o sentido de fazer parte deste projeto e do seu propósito.

No mundo atual, mais que nunca as empresas concorrem pelo talento, por isso é fundamental garantir experiências positivas aos funcionários. No âmbito tecnológico, esta concorrência é ainda maior e a experiência do funcionário torna-se um fator-chave e diferencial para atrair e reter esse talento, principalmente sendo uma empresa seguradora competimos por talento com grandes gigantes tecnológicos.

Integrar cada vez mais “a voz das pessoas” nas decisões tomadas e construir de maneira conjunta com o funcionário experiências que façam a diferença, contribuirá para ter o melhor talento.

Nas equipas de tecnologia da MAPFRE é um desafio integrar novas gerações e perfis empreendedores e preparados que buscam sentido em seu trabalho com o conhecimento e a experiência de gerações anteriores. Aprender, colaborar e fazer parte de uma coisa que vai mais além de cada um de nós é uma filosofia que subjaz em nossa maneira de preparar as pessoas e que está enraizada na cultura da MAPFRE, isso nos torna diferentes e temos de aproveitá-lo.

Escutar o funcionário e aproveitar o talento significa personalizar, entender que cada um de nós temos necessidades diferentes, e o que proporcionamos a MAPFRE passa de uma pessoa a outra. Respeitar, integrar essa diversidade e fazer com que seja o ativo mais valioso para a MAPFRE é o objetivo que devemos buscar e a experiência de funcionário é o meio para consegui-lo.



## MARCA EMPREGADORA QUANTO VALE SEU TEMPO?

Toda empresa deve ter uma proposta clara de valor para as pessoas e isto deve ser verbalizado de forma a transmitir efetivamente estes atributos diferenciadores de sua marca como empregador, a fim de ajudar a atrair e fidelizar o talento que necessita.

**Partindo do novo propósito da MAPFRE,** “Estamos ao seu lado, lhe acompanhando para que você possa seguir com tranquilidade e contribuindo para uma sociedade mais sustentável e solidária” – **Um propósito que resumimos dizendo que “cuidamos do que é importante para você”, criamos:**

- **Nosso RELATO** com o qual verbalizamos nossa marca empregadora:

Na MAPFRE, cada minuto que você investe faz sentido.

Nós buscamos investir nosso tempo em algo que valha a pena, que nos faça felizes. E na hora de escolher onde investir o tempo profissional, queremos fazê-lo em um lugar que tenha um propósito claro, saber que nosso trabalho tem um significado. Com esta frase (“Na MAPFRE cada minuto que você investe faz sentido”), chamamos à reflexão sobre isso e isto nos conecta com o propósito da MAPFRE “Cuidar do que é importante para você”.

NOSSO RELATO mostra nossos atributos diferenciais: Talento, Compromisso e Inovação **com propósito.**

### Por que na MAPFRE cada minuto que você investe faz sentido?

- **Porque Somos Talento:** Conosco, você pode ser você mesmo, levando seu talento para onde desejar. Com isso queremos transmitir que a MAPFRE é um lugar onde valorizamos a **diversidade** e onde, **sendo você mesmo, você pode levar seu talento até onde quiser.**

- **Porque Somos Compromisso:** Estamos comprometidos com a sociedade e também com você, para criar juntos um mundo melhor no qual possamos viver todos os dias.

**Você é o mais importante e a MAPFRE está comprometida com você,** com seu desenvolvimento profissional e pessoal e com seu bem-estar, mas também **com a sociedade** e o torna protagonista desse compromisso

- **Porque Inovamos com propósito:** Nosso ambiente aberto e colaborativo permite oferecer soluções inovadoras que melhoram a vida das pessoas.

A inovação é uma coisa que já está em nossos valores. Mas não é qualquer inovação, é com propósito. A MAPFRE é um lugar onde **há espaço para inovar e fazemos isto para cuidar do que é importante para as pessoas.**

**MAPFRE** *Donde tu tiempo cobra sentido*

## EN MAPFRE CADA MINUTO QUE INVIERTES COBRA SENTIDO **PORQUE...**

### SOMOS TALENTO

Con nosotros puedes ser tú mismo llevando tu talento allá donde te propongas.

### SOMOS COMPROMISO

Nos comprometemos con la sociedad y también contigo, para crear juntos un mundo mejor en el que vivir cada día.

### INNOVAMOS CON PROPÓSITO

Nuestro entorno abierto y colaborativo nos permite aportar soluciones innovadoras que mejoran la vida de las personas.

[jobs.mapfre.com](https://jobs.mapfre.com)

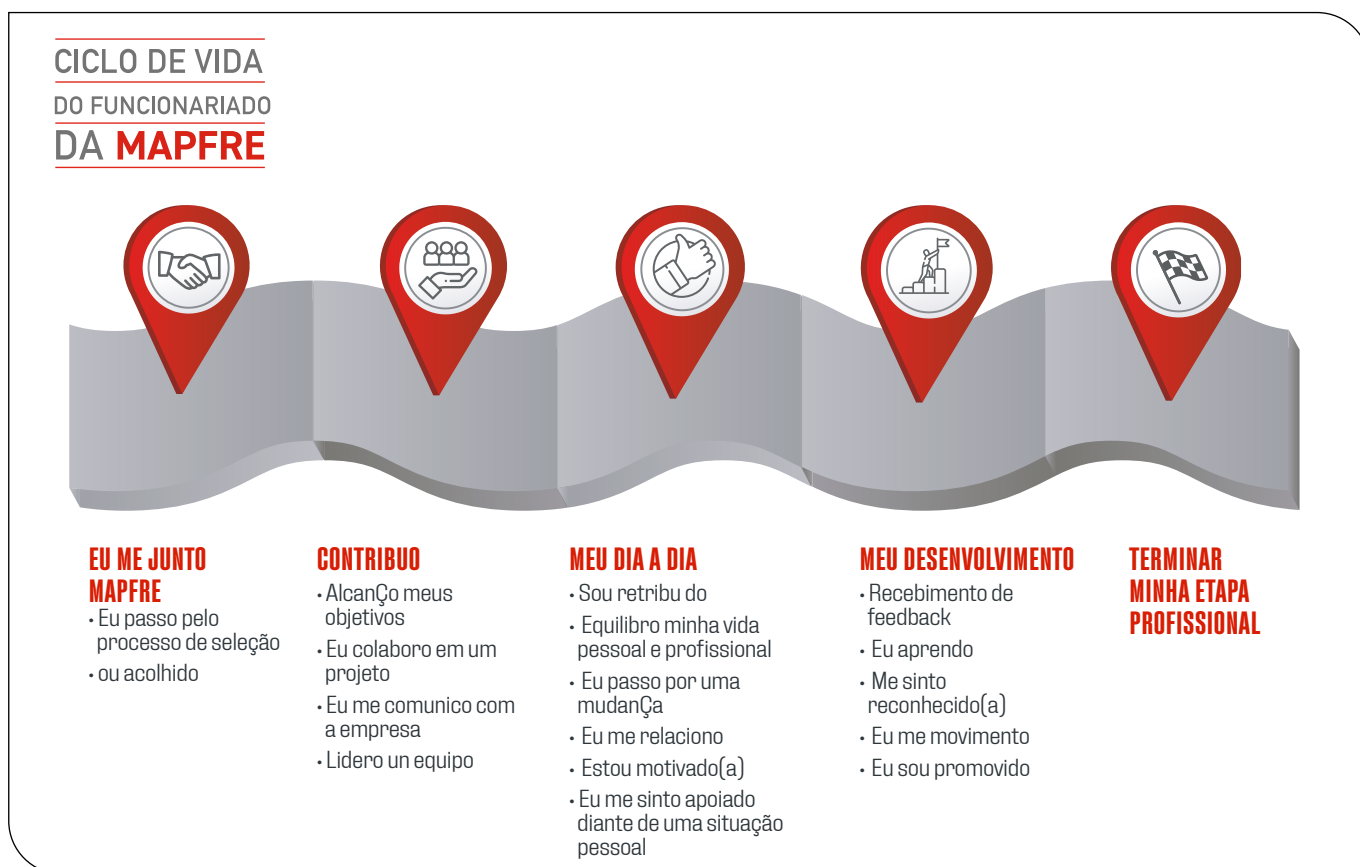


Na MAPFRE acreditamos que só quando temos a melhor experiência podemos dar o melhor de nós mesmos, e por isso contamos com um modelo de escuta e medição da experiência de funcionário que nos permite conhecer o que os funcionários vivem para poder tomar decisões que impactem positivamente em seu dia a dia com base em dados qualitativos e quantitativos.

Reunimos a voz do funcionário de maneira sistemática, através de um modelo de monitoramento da experiência com base nas interações das pessoas com os momentos do Ciclo de Vida do funcionário, que se compõe de 18 momentos.

Realizamos a escuta através de:

- Focus groups com grupos de funcionários que compõem uma amostra representativa do quadro de funcionários e/ou de grupos específicos (jovens, perfis sêniores, perfis estratégicos, expatriados, recém-contratados, recém-promovidos etc.) e serão trabalhados os momentos da verdade nos quais haja uma experiência diferente do conjunto dos funcionários
- Cuestionarios eNPS® Transaccional. Esta medição é feita através de questionários breves que são lançados quando o funcionário vive algum dos momentos da verdade do ciclo de vida.



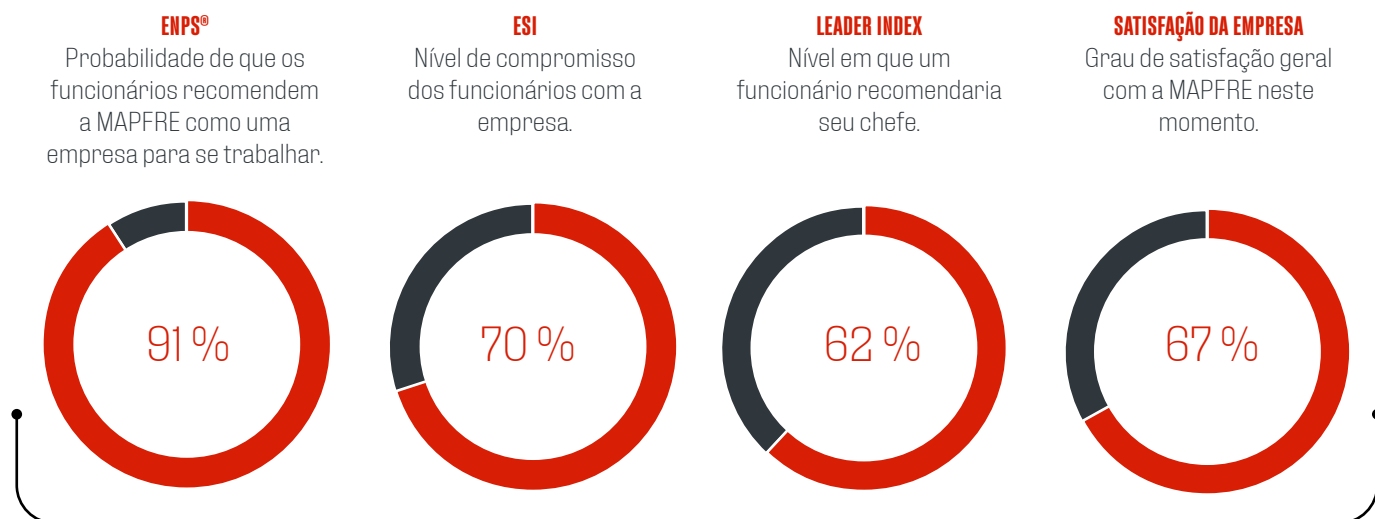
Esta medição complementa-se com uma pesquisa realizada duas vezes ao ano que mede a recomendação, a satisfação e o compromisso.

- Recomendação da Empresa: eNPS® Relacional: É a probabilidade de que os funcionários recomendem a MAPFRE como empresa para se trabalhar. Em 2022, foi medido em 29 países e unidades de negócio a um total de 93,1% de funcionários. 91% dos funcionários trabalham em países que contam com um Employee Net Promoter Score muito bom ou excelente.

- Compromisso: Employee Satisfaction Index: Mede o compromisso do funcionário por meio da avaliação dos elementos a seguir: conhecimento dos objetivos, orgulho pelo trabalho realizado, reconhecimento pelo trabalho realizado, contribuição para a empresa, recebimento de feedback de qualidade, oportunidades de desenvolvimento, colaboração, ferramentas de trabalho, cuidado com as pessoas e orgulho do impacto social.

Em 2022, o índice de compromisso foi de 70 %, que corresponde à percentagem de funcionários que avaliaram as dez variáveis analisadas com uma pontuação média de 8, 9 ou 10.

• Índice de Recomendação do chefe: Leader Index. Mede em que grau os funcionários recomendariam seus responsáveis. Em 2022, em uma escala de recomendação de 0 a 10, 62 % dos funcionários deram uma pontuação de 9 ou 10.



Graças às informações que obtemos dessas avaliações, podemos otimizar nossos recursos, priorizando ações de melhoria centradas nos aspectos que têm uma maior correlação com a satisfação do funcionário e, portanto, com a sua produtividade.

### Onboarding

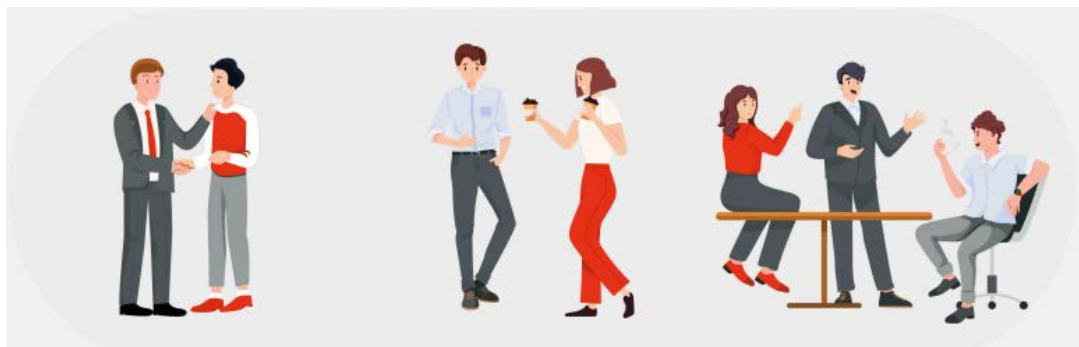
O processo global de acolhimento, destinado às pessoas que se incorporam à MAPFRE (onboarding) e aos que têm nobilidade dentro da empresa (inboarding), está implantado no Brasil, Espanha, Estados Unidos, México, Peru, Porto Rico e Turquia.

Este processo estrutura-se em diversas tarefas em que intervêm a pessoa que se incorpora, seu responsável direto e sua equipe de Pessoas e Organização.

Tem dois grandes objetivos:

- Oferecer uma excelente experiência da MAPFRE à pessoa que se incorpora ou mudar de departamento
- Medir a curva de aprendizagem, que é o indicador que mostra o tempo (dias) que uma pessoa demora para adquirir esses conhecimentos para desempenhar adequadamente seu cargo.





O App Pessoas está implantado em 7 países (Alemanha, Brasil, Espanha, México, Peru, Porto Rico e Turquia) e utilizam-no diariamente 12.734 pessoas. Em 2022 foram publicados 1440 conteúdos.

O App é um canal com disponibilidade 24x7 em qualquer lugar.

Com o App Pessoas contribuimos para a satisfação profissional e pessoal das pessoas MAPFRE.

Com nosso aplicativo, melhoramos a experiência das pessoas porque:

- Oferecemos-lhes um canal de comunicação imediato e de fácil acesso que informa sobre todas as notícias e atualidade.
- Com acesso à aprendizagem (Quick learning).
- A sua participação (Pesquisas).
- A sua informação operacional mais próxima (Centro de trabalho).
- E às gestões de Recursos Humanos mais utilizadas.

### Dia do agradecer

A través desta iniciativa, anualmente convidamos os funcionários a agradecer a seus colegas pela colaboração que lhes dão em seu dia a dia, pelo bom ambiente de trabalho que geram o que aprendem deles, etc.

Em 2022, trocaram-se mais de 30.000 mensagens de agradecimento.



O app Pessoas oferece as seguintes funcionalidades globais: Avisos ou notificações, Quick learning, Notícias, Pesquisas, informação operacional do Centro de trabalho, Revistas corporativas, Redes sociais, Favoritos e acesso ao Diretório corporativo e às páginas web de Voluntariado e da Semana MAPFRE (nas datas em que esta realiza). E as seguintes funcionalidades locais: Minhas gestões (em vários países acesso ao aplicativo de quadros. Na Espanha: solicitação de permissões, revisão e download de quadros e petição de consultas médicas) e, também na Espanha: acesso ao App MAPFRE, eTicket, MeGUSTA e Be Social.





# 06 COMPROMETIDOS



## FERNANDO PÉREZ-SERRABONA GARCÍA

### CEO BRASIL



Diz a R.A.E. (Real Academia Espanhola) que Compromisso é, em sua primeira acepção, uma obrigação contraída.

Se analisamos no entanto o termo dentro da organização da MAPFRE, pode observar-se que o mesmo vai muito mais além da simples definição de uma obrigação aceita e estende-se para uma vontade individual de proporcionar uma coisa diferente e superior à própria obrigação, que se transforma, além disso, em um conceito coletivo que define ao Compromisso como traço fundamental da nossa organização.

Este Compromisso materializa-se, por um lado, na contribuição dos funcionários que, majoritariamente, participam nos programas de voluntariado e ação social e que ao longo deste ano puderam finalmente voltar a desenvolver-se da maneira habitual, após o longo período de pandemia; mas também no Compromisso do trabalho que, aqui cada um, individualmente, tem de realizar para proporcionar entre todos o máximo esforço ao projeto comum da MAPFRE como organização.

É o conceito de Pessoas que cuidam de Pessoas o que nos obriga a manter nossos altos níveis de compromisso, externos para a sociedade e internos para a organização, destacando neste último aspecto o enorme compromisso que a MAPFRE também demonstrou sempre com seus colaboradores.

O compromisso, portanto, como valor intrínseco da MAPFRE, deve reger nossa forma de agir e marcar o fato diferenciador que nos faça ser, junto com a motivação, os impulsores da mudança constante que nas circunstâncias atuais requer qualquer organização como a nossa que pretenda conseguir altos níveis de eficácia no desempenho de sua atividade e seguir prestando, como até agora, importantes serviços à sociedade.

Vivemos tempos incertos e precisamente por isso faz-se mais necessário que nunca, seguir redobrando os esforços e o compromisso com a sociedade e com este nosso grande projeto que é a MAPFRE.



## SEMANA MAPFRE: SUSTENTABILIDADE

Na MAPFRE, estamos comprometidos com a sustentabilidade.

De **6 a 10 de junho** realizamos a Semana MAPFRE com o tema “Sustentabilidade”, com um total de **458 atividades e conteúdos** dirigidos a 100 % do quadro de funcionários da MAPFRE.

Focamos em cinco temas:

- Meio ambiente.
- Saúde e bem-estar,
- Diversidade,
- Educação financeira e Investimento socialmente responsável
- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

Como novidade, neste ano retomamos as atividades em formato presencial, que se somam às virtuais que começaram no ano passado.

O número de atividades por temas foram de 268 em Saúde e Bem-estar, 40 em Diversidade, 73 em Meio Ambiente, 46 em Objetivos de desenvolvimento Sustentável e 31 em Educação Financeira e Investimento Socialmente Responsável.

Das atividades realizadas que requereram registro dos funcionários, o número total de inscrições foi de 14.878.



Foque, compartilhe e ganhe... o novo desafio global da Semana MAPFRE! Como você está vivendo a Semana MAPFRE?

Os funcionários compartilharam suas fotos publicando-as na plataforma MAPFRE WEEK, através da qual desenvolvemos a Semana MAPFRE.

A foto mais votada pelos funcionários foi a de Luis Bertollo Wanderson, do Brasil, com o tema “Nosso amigo “Zé” e a vista maravilhosa espelhada do site de São Carlos”.

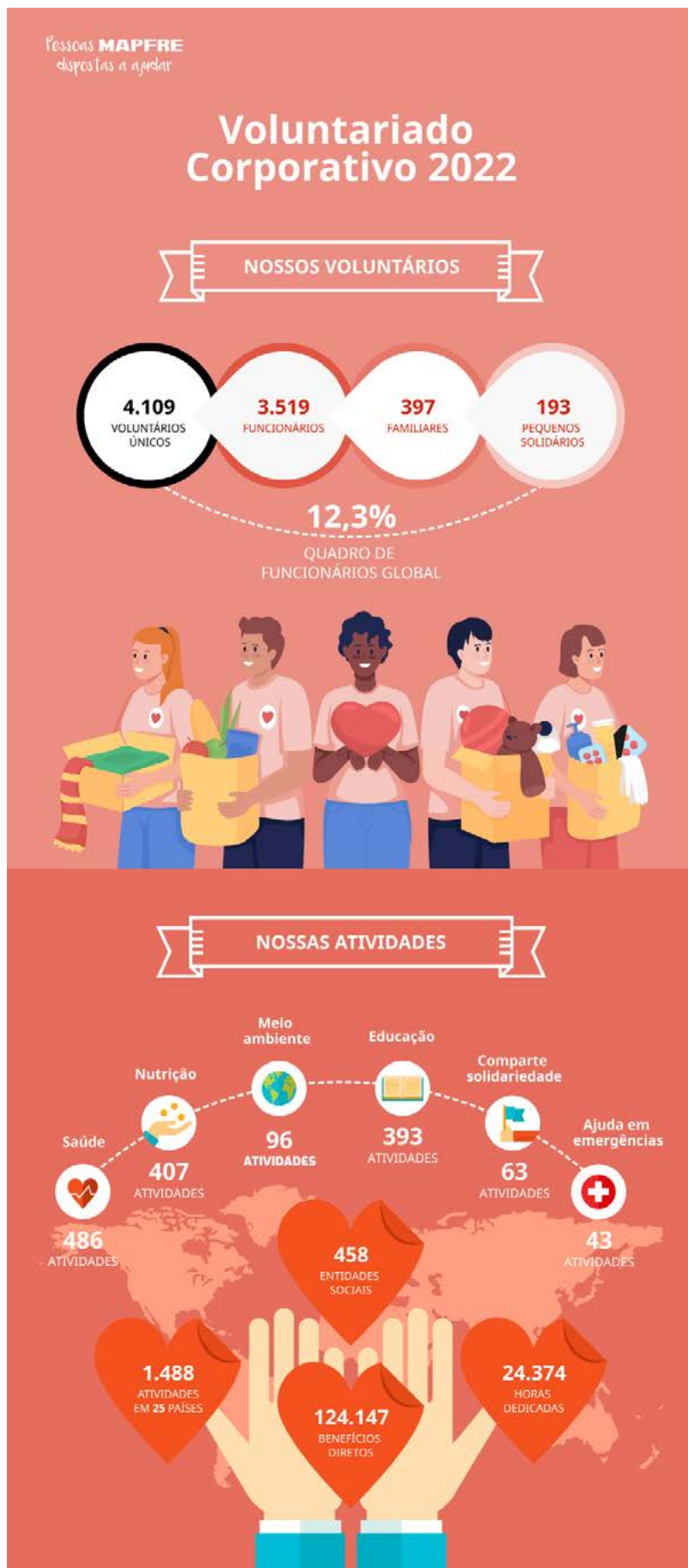
Uma vez finalizada a Semana MAPFRE, os funcionários deram-nos sua opinião através de uma pesquisa de satisfação, com o objetivo de trabalhar e melhorar a próxima edição. O resultado geral foi muito positivo, com nota 8,4 em 10.

## VOLUNTARIADO

Uma das características mais reconhecidas pela sociedade sobre o compromisso da MAPFRE é que somos pessoas que cuidam de pessoas. Essa forma de compreender a nossa atividade atinge especialmente os grupos mais vulneráveis, através do programa de Voluntariado Corporativo, que está integrado na estratégia de Recursos Humanos e de Sustentabilidade e está alinhado com os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030. Temos um órgão interno de incentivo e acompanhamento, o Comitê de Voluntariado Corporativo.

O Programa Global de Voluntariado Corporativo da MAPFRE, que desenvolvemos através da FUNDACIÓN MAPFRE e que estabelece as linhas básicas para o desenvolvimento do voluntariado corporativo nos países. Essas linhas de ação são as seguintes: Nutrição, Saúde, Educação,





Meio Ambiente, Ajuda em Emergências e Compartilhamento de Solidariedade, e seus objetivos são:

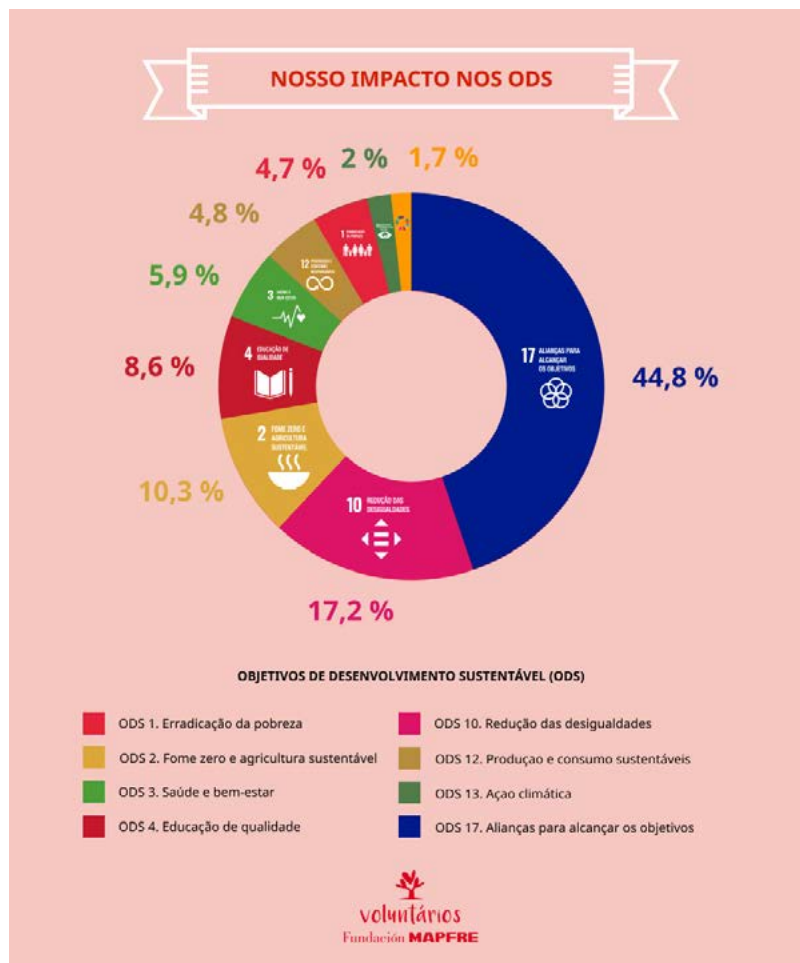
- Contribuir para a melhoria do bem-estar de pessoas desfavorecidas e da sociedade em geral.
- Aumentar as relações da MAPFRE com a comunidade em que está localizada, apresentando-se e atuando como colaborador no sistema de bem-estar.
- Reforçar os valores internos da MAPFRE e fortalecer uma cultura participativa.
- Facilitar aos funcionários e a seus familiares a participação em ações voluntárias como forma de gerar uma cultura sensível às necessidades sociais e de respeito pela diversidade e pelas pessoas em situação de necessidade.
- Promover entre os participantes a aquisição de competências transferíveis aos âmbitos da vida pessoal e profissional, tais como resolução de problemas, iniciativa, comunicação, negociação, trabalho em equipe, liderança, relações interpessoais, flexibilidade, capacidade de sentir empatia, de transmitir otimismo e de aprendizagem.

A MAPFRE na Espanha conta com o certificado de qualidade AENOR (Norma ISO 9001) pela gestão da nossa atividade do voluntariado corporativo.

Em 2022, participaram 4.109 voluntários, entre funcionários e familiares, e foram desenvolvidas mais de 1.488 atividades em todo o mundo relacionadas com educação, nutrição, saúde, ajuda em emergências, entre outras, impactando diretamente mais de 124.147 pessoas. Mais de 12 % do quadro de funcionários global teve uma experiência de voluntariado.

**124.147**  
pessoas  
receberam ajuda direta graças às atividades dos voluntários





## Dia global do voluntariado da MAPFRE

A MAPFRE organiza anualmente o Dia do Voluntariado da MAPFRE com uma atividade global. Em 2022, a atividade global foi com a temática da educação e sob o lema “Unidos por uma educação de Qualidade”, esta atividade contribui diretamente para o ODS 4 “Educação de Qualidade”. Organizaram-se mais de 70 atividades em todo o mundo e participaram mais de 550 voluntários de 14 países, de mais de 40 cidades. Através desta ação global de voluntariado beneficiaram-se mais de 2.000 pessoas, especialmente crianças, pessoas com deficiência e pessoas com poucos recursos.

## Dia internacional dos voluntários

Celebramos o Dia Internacional dos Voluntários agradecendo aos milhares de Voluntários da MAPFRE do mundo inteiro que colaboram para construir #UnFuturoMásHumano ajudando aqueles que mais precisam. Além disso, convidamos os voluntários da MAPFRE de todo o mundo e suas famílias, a ser parte de uma iniciativa global “A Caixa da Ilusão”. Com essa iniciativa, pretendemos fazer sorrir a milhares de pessoas que estão passando um mau momento econômico ou pessoal. Seu objetivo principal é fazer chegar um presente especial por natal às crianças e às pessoas que não têm recursos. Através desta iniciativa os fazemos sentir parte de uma mesma equipe, participaram mais de 2.000 voluntários e conseguimos beneficiar mais de 2.000 pessoas.

## Metodologia de impacto do voluntariado corporativo nos ODS

Graças à metodologia desenvolvida somos capazes de identificar qual é o papel da MAPFRE e o impacto que representa na sociedade, o desenvolvimento, a promoção e a implantação do Voluntariado Corporativo. Ter a possibilidade de analisar o impacto que geram as atividades de voluntariado representa um desafio para a empresa e um desafio para valorizar o impacto transformador gerado pelas ações desenvolvidas em todos os países onde atuamos. Esta metodologia desenvolvida em colaboração com a Fundación MAPFRE nos permite conhecer qual é a contribuição global e por países da MAPFRE nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, através do Voluntariado Corporativo. A partir desta metodologia, podemos obter os pontos de impacto de todas as atividades de voluntariado corporativo para cada uma das metas dos ODS e assim podemos quantificar a contribuição da MAPFRE nesta matéria.



# €uro solidario MAPFRE

## JUNTOS NÓS SOMAMOS

Os funcionários da MAPFRE colaboram com outros projetos sociais, como o Euro Solidário, na Espanha, ou o programa Together we give, nos Estados Unidos. Essa iniciativa oferece aos funcionários da Espanha a oportunidade de doar um euro/dólar mensal do seu contracheque a um projeto social escolhido por eles, com o compromisso de que, para cada euro/dólar doado, a MAPFRE doará mais um.

Na Espanha, desde o seu lançamento, em 2017, o Euro Solidário arrecadou mais de 744.112 euros, uma cifra que beneficiou em 2017 a Asociación Debra Piel de Mariposa e a Sociedade San Vicente de Paúl, em 2018 a Fundación Cris y ASION, duas associações que lutam contra o câncer infantil, em 2019 foi a APACU (Associação de Pais de Filhos com Autismo de Cuenca) e a Fundación Aladina (entidade que luta contra o câncer infantil), e em 2020 foi em benefício da Fundación Bobath, uma entidade que se ocupa de crianças e jovens que sofrem de paralisia cerebral, e da Asociación Española de Síndrome de Rett, que atende um transtorno no desenvolvimento neurológico infantil. Durante 2021 os funcionários proporcionaram seu euro solidário em benefício da Asociación Guerreros Púrpura e da Fundación Ana Carolina Díez Mahou.

Em 2022 as entidades escolhidas pelos funcionários foram a Associação de familiares de crianças com câncer da Região de Murcia e a Associação Espanhola contra a Leucodistrofia (ELA). Os

projetos propostos pelos funcionários, mais votados por eles para 2023 foram: A Associação síndrome de Angelman e a Associação Princesa Rett.

Com a iniciativa de “Juntos nós somamos”, encerramos o ano com 131.990 euros, e desde que começou, mais de 740.000 euros, quantidade que foi conseguida graças a mais de 5.000 funcionários.

Con la iniciativa de “Juntos sumamos” hemos cerrado el año con 131.990 euros y desde que se puso en marcha más de 740.000 euros, cantidad que se ha logrado gracias a los más de 5.000 empleados.

Todo ano, os funcionários escolhem a quais associações devem ser doados os valores arrecadados. Hoje em dia, quase 50 % do quadro de pessoal colabora mensalmente com este projeto que contribui tanto com a sociedade.

Nos Estados Unidos o projeto beneficiário durante 2022 foi Clear Path for Veterans (New England), que recebeu 72.503,56 dólares. Durante este ano contribuíram 374 funcionários, e a MAPFRE igualou a quantidade doada por eles. Esta entidade compromete-se, apoia e facilita aos veteranos, aos militares e a suas famílias o que precisam, oferecendo-

## TOGETHER WE GIVE +

2019	2020	2021	2022
<b>Adam Bullen Foundation</b>	<b>SHINE Initiative and Sojourner Center</b>	<b>Feeding America</b>	<b>Clear Path for Veterans</b>
Employee Contribution	Employee Contribution	Employee Contribution	Employee Contribution
<b>\$11,356.60</b>	<b>\$16,423.49</b>	<b>\$41,465.20</b>	<b>\$36,251.78</b>
Company Match	Company Match	Company Match	Company Match
<b>\$11,356.60</b>	<b>\$16,423.49</b>	<b>\$41,465.20</b>	<b>\$36,251.78</b>
Total	Total	Total	Total
<b>\$22,719.20</b>	<b>\$32,846.98</b>	<b>\$82,930.40</b>	<b>\$72,503.56</b>

**Nunca um euro valeu tanto. Juntos Nós Somamos!**

# 07 RECONHECIMENTOS E PRÊMIOS



## JOSÉ RAMÓN ALEGRE CABRELLES

### CEO REGIONAL EURÁSIA



Na MAPFRE, fazer parte de um projeto com um propósito e valores que ajudam a melhorar a sociedade impulsiona-nos a dar o melhor de cada um de nós diariamente. Que, além disso, em diferentes entidades e organizações se reconheça a MAPFRE como uma grande empresa para trabalhar, é uma coisa de que temos de estar realmente orgulhosos e faz-nos sentir que cada minuto que investimos, faz sentido.

Os prêmios proporcionam a satisfação do reconhecimento ao trabalho bem feito nas sociedades que operamos e, ao mesmo tempo, representam um constante “afã de superação”, de continuar construindo cada dia um pouco melhor, que siga sendo atrativo para somar o melhor talento, desenvolver as pessoas e impactar de forma positiva em suas vidas.

Nunca devemos esquecer que as pessoas são nosso melhor ativo. Ao mesmo tempo devemos comprometer-nos com a sociedade para criar um futuro melhor.

É um orgulho para nós receber estes prêmios, que distinguem o trabalho e o esforço de todas as pessoas que trabalham na MAPFRE, os grandes protagonistas da nossa empresa.

Seu trabalho para superar os contínuos desafios que enfrentamos, seu espírito inovador e seu compromisso são os fundamentos que constroem nossa marca empregadora, nossa grande empresa.

Obrigado a todos!



## ESPAÑA

Nossa aposta pelo talento e o compromisso das pessoas, assim como a criação de iniciativas concretas a nível global para avançar em matéria de igualdade de gênero, é o que nos levou a ser selecionados como a candidatura perfeita nesta categoria.

- **Top Employers** é um certificado concedido pelo Top Employers Institute, uma referência mundial neste âmbito, e que foi obtido após superar uma exaustiva auditoria de nossas políticas e práticas em matéria de gestão de pessoas.  
  
O Top Employer certifica, com base em uma metodologia própria, a excelência nas condições que as empresas oferecem a seus funcionários.
- O **Stratesys Innovation Award**, que reconhece o desenvolvimento de projetos transformadores no âmbito de Recursos Humanos e sua globalização através da plataforma SuccessFactors. Nos últimos anos, aplicamos na MAPFRE uma estratégia de inbound talent para a implantação tecnológica de nossos processos de Recursos Humanos. Esta estratégia implica a participação dos usuários na criação dos processos e, através de nossa contribuição e conhecimentos, definem-se os que melhor se adaptem a nossos profissionais, os que mais valor lhes proporcionem em cada momento e os que mais os ajudam a crescer ao longo da sua trajetória profissional.
- A MAPFRE recebeu o prêmio **Randstad Award**, que a reconhece como a seguradora mais atrativa para trabalhar na Espanha. Com este reconhecimento, a empresa novamente se posiciona como referência entre as grandes empresas do país na hora de atrair talento. O relatório da Randstad menciona que, além do salário, os aspectos mais valorizados pelos trabalhadores em uma empresa são a conciliação profissional-pessoal, a segurança no emprego, o ambiente de trabalho e a flexibilidade. O desejo de um melhor equilíbrio com a vida pessoal cresceu de maneira exponencial com o início da pandemia e este ano já se situa quase no mesmo nível da remuneração econômica. Além disso, na hora de escolher um trabalho estão se tornando mais importantes aspectos de reputação, como o compromisso social e ambiental e as possibilidades de formação, fatores que começam a surgir entre os mais valorizados pela Geração Z (pessoas que hoje têm até 25 anos).

Os Randstad Award são outorgados com base em 10.000 pesquisas na Espanha realizadas com pessoas empregadas e desempregadas e estudantes entre 18 e 65 anos. As empresas não podem solicitar sua inclusão no estudo, conduzido por Sigma Dois, e que está sustentado na percepção do público geral e não dos próprios funcionários das empresas.

- A MAPFRE é a seguradora mais valorizada no estudo do **Merco Talento 2021**, que avalia as cem melhores empresas para atrair e reter talentos na Espanha. Ocupa a primeira posição no ranking do setor segurador e a posição 11 no ranking geral. O Merco Talento analisa as várias dimensões que determinam a atratividade de uma empresa no momento de atrair e reter talento, entre outras: a reputação interna, sua marca empregadora e a qualidade profissional. Nesta 16ª edição, foram avaliadas as opiniões de mais de 38.500 pessoas de diferentes grupos, como funcionários de grandes empresas, estudantes de escolas de negócios, responsáveis por Recursos Humanos, estudantes universitários, população em geral, especialistas, benchmarking em gestão de pessoas, entre outros.
- **Merco Talento Universitário** confirmou-nos, mais um ano, como a primeira seguradora escolhida pelos estudantes para trabalhar na Espanha. Merco Talento Universitário é um estudo independente, elaborado pela Merco y Recruiting Erasmus, que contou com a opinião de 10.353 universitários do último e penúltimo ano de carreira, alunos de mestrado e títulos próprios equivalentes, doutorados e estudantes de grau superior de FP na Espanha.
- Este ano voltamos a fazer parte, por segundo ano consecutivo, da lista Forbes **'50 melhores empresas para trabalhar na Espanha'**. Ao elaborar a lista, que contou com o auxílio essencial de uma pesquisa única e aprofundada, a Forbes examinou as opiniões de funcionários em mais de 2.000 empresas com mais de 500 funcionários.

Na metodologia do ranking da Forbes contam, acima de tudo, as opiniões dos funcionários. Os profissionais pesquisados avaliaram aspectos como liderança, motivação, reconhecimento, retribuições salariais, promoção interna ou sustentabilidade. Na edição deste ano, a Forbes salientou questões como a inclusão e diversidade, em um cenário mais tecnológico e digital, em que o talento desempenha um papel fundamental.



- Figuramos pelo segundo ano consecutivo entre as 10 melhores empresas para trabalhar na Espanha, segundo a lista **Top Companies 2022 de LinkedIn**. Concretamente, a MAPFRE ocupa o sétimo posto desta classificação. Top Companies de LinkedIn é um ranking das empresas que impulsionam o êxito profissional de seus funcionários a longo prazo e identifica as 25 melhores empresas para desenvolver a carreira profissional na Espanha.

A lista Top Companies 2022 elabora-se a partir de dados extraídos exclusivamente do LinkedIn. Trata-se de um recurso valioso tanto para profissionais que se encontram em busca de emprego, como para aqueles que querem explorar novos postos, melhorar suas habilidades e identificar empresas que investem em seus trabalhadores e oferecem oportunidades de crescimento. Os dados analisaram-se em torno de sete pilares que favorecem a evolução profissional: a capacidade de crescimento, o desenvolvimento de habilidades, a estabilidade da empresa, as oportunidades externas, a afinidade com a empresa, a diversidade de gênero e o nível de formação acadêmica.

- A MAPFRE é a única empresa do IBEX 35 que foi qualificada como **“transparente”** na última edição do relatório **Carreira e Talento Sênior 2021**, que analisa o nível de transparência e boa governança que realizam as empresas do seletivo espanhol sobre a gestão do talento das pessoas maiores de 50 anos.

Segundo o relatório, a MAPFRE, que “coloca a diversidade geracional entre suas prioridades”, obteve a máxima pontuação, -18 pontos de um total de 30, liderando assim um ranking em que mais da metade das empresas do IBEX 35 se situam abaixo da nota da MAPFRE.

O relatório é promovido pela Fundação Haz, em colaboração com a ONG ITWILLBE e a Fundação Knowdle.

- Recebemos o prêmio **“Empresa em Feminino Plural”** da associação Mulheres para o Diálogo e a Educação. Este prêmio reconhece a aposta da MAPFRE pelo talento e o compromisso das pessoas, assim como a criação de iniciativas globais para avançar em matéria de igualdade de gênero, por exemplo, a Rede de Liderança Feminina da MAPFRE, por contar com um plano específico para eliminar a disparidade salarial e

promover as carreiras STEAM entre as meninas ou sua participação em ClostinGap,

- A MAPFRE S.A. conta com o **Distintivo de Igualdade na Empresa (DIE), concedido pelo Ministério de Igualdade da Espanha**, que reconhece as entidades que se destacam de forma relevante e especialmente significativa na aplicação de políticas de igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens no âmbito profissional. Este selo de excelência, que foi renovado em 2021, tem uma vigência de três anos, apesar de ser revisado anualmente.
- A MAPFRE mantém a **Certificação EFR** (Empresa Familiarmente Responsável). O certificado EFR é concedido pela Fundación Másfamilia com o aval do Ministério de Direitos Sociais e Agenda 2030. A iniciativa EFR é reconhecida como *Good Practice* pela ONU, o que a converte no maior reconhecimento em matéria de conciliação e igualdade que existe atualmente na Espanha.
- Renovamos a **ISO 9001 AENOR em Voluntariado**. Desde dezembro de 2019, somos a única empresa do IBEX35 que obteve na Espanha o certificado de qualidade AENOR (Norma ISO 9001) pela gestão da nossa atividade de voluntariado corporativo. O certificado avalia a qualidade da gestão do voluntariado realizada pela MAPFRE a fim de melhorar a vida das pessoas mais vulneráveis e desfavorecidas da sociedade.
- A MAPFRE renovou e certificou **com AENOR seus protocolos frente à la Covid-19**. Esta credencial, concedida para mais de 350 instalações da empresa na Espanha, certifica a correta aplicação de medidas de saúde, técnicas, organizacionais, trabalhistas e de segurança que a entidade pôs em andamento para prevenir contágios.
- Os colegas Alejandro Martínez del Mazo, diretor da Área Digital da Verti, e Joaquín Benavides López, Head of Actuarial da MAPFRE RE, foram incluídos neste ano na **listado 40u40 da INESE**, unindo-se assim a seus colegas incluídos em edições anteriores, entre eles Elvira López de Lara Mérida e Ubaldo González Benítez receberam uma menção especial neste ano por seu crescimento profissional.

A lista 40u40 é uma iniciativa promovida pela Associação de Jovens Profissionais do Seguro (AJPS) e a INESE para identificar e reconhecer os profissionais com menos de

40 anos que estão desenvolvendo postos de responsabilidade e terão um papel fundamental no futuro do mundo dos seguros.

## ALEMANHA

- A revista de informática CHIP, publicada em 14 países da Europa e Ásia e uma das mais antigas da Alemanha, concedeu a nossa entidade o prêmio Top Employers for IT Jobs 2022. Nossos colegas obtiveram excelentes resultados nas três áreas analisadas: gestão, transparência e avaliação das pessoas.
- O meio FOCUS Money incluiu-nos no Top career opportunities for women, que reconhece aspectos como um modelo retributivo justo, um ambiente de trabalho não discriminatório e o compromisso da empresa com a igualdade de oportunidades de promoção.
- O F.A.Z.-Institut nomeou a nossa empresa Role Model in Diversity 2022. Este estudo analisa e avalia os dados de uma escuta a 20.000 empresas.

## BRASIL

- A empresa mantém a certificação Women on Board (WOB), uma iniciativa independente que avalia e divulga ambientes corporativos que mantêm a presença de duas ou mais mulheres em diretorias executivas ou conselhos consultivos. Este selo reconhece as boas práticas das empresas para promover mais diversidade nos postos de liderança.

## ECUADOR

- A MAPFRE Equador foi premiada por promover a igualdade de oportunidades no âmbito da diversidade de gênero durante o evento **Violeta Women in Business, organizado pela revista Violeta e Great Place to Work**.

Nossa empresa apresentou seu projeto “Crescimento profissional e igualdade”, através do qual realiza ações de promoção interna ligadas às mulheres que ocupam postos de responsabilidade, assim como treinamentos e palestras em torno da igualdade de gênero destinadas a todos os funcionários. A diferença salarial de gênero no Equador, no final de 2021, era de 0,09, com o objetivo da MAPFRE para 2024 de +/-1 %.

## ESTADOS UNIDOS

- A MAPFRE Insurance recebeu o prêmio WorkWell Massachusetts Awards 2022, na categoria de Grandes grupos, pela promoção exemplar da saúde no local de trabalho. Os prêmios, impulsionados por Healthiest Employers®, reconhecem as conquistas da MAPFRE na realização dos melhores programas e no apoio aos funcionários através de uma cultura de bem-estar.

A MAPFRE Insurance proporciona um enfoque diverso para o bem-estar das pessoas e das suas famílias. Os aspectos mais destacados incluem incentivos de detecção biométrica para fomentar o atendimento preventivo, sessões de assessoramento iniciais gratuitas para abordar os desafios da saúde mental, assim como ajudar a controlar o estresse no trabalho, e o acesso a uma rede de prestadores de serviços que oferecem cuidado a crianças e idosos, entre outros temas.

## MALTA

- Recebeu a **Marca de Qualidade de Recursos Humanos 2022**, que é emitida -após uma estrita auditoria que analisa sete âmbitos de recursos humanos- pela Foundation For Human Resources Development (FHRD). Outorga-se por um período de três anos e representa um reconhecimento do mercado empresarial maltês e melhora nossa marca empregadora, especialmente no que diz respeito à atração de talento e a retenção de funcionários.

## MÉXICO

- A MAPFRE no México (Seguros e Assistência) celebrou sua Certificação como uma das melhores empresas para trabalhar no ranking Great Place To Work® (GPTW). No caso de Seguros pelo décimo sexto ano e no caso de Assistência pelo segundo ano consecutivo. Continuar obtendo este reconhecimento demonstra as boas práticas da empresa, que construiu um quadro sólido e transparente, com relações de confiança entre todas as pessoas que trabalham na empresa e que fomenta a conexão e interação entre todas as equipes de trabalho, além do orgulho de pertencimento. Neste ano de 2022, a MAPFRE é a única empresa multinacional de seu setor com mais de 500 colaboradores que conseguiu o Great Place To Work no país.

GPTW também distinguiu a empresa em sua regional e aos CEOs e diretores de RRHH pelo excelente trabalho para manter uma cultura a favor do bem-estar das pessoas.

- A MAPFRE México também recebeu, pelo segundo ano consecutivo, o distintivo de Empresa Inclusiva concedido pela Fundación éNTRALE, uma instituição de referência no país devido ao seu permanente trabalho em matéria de inclusão profissional, diversidade e não discriminação.

## PERU

- A MAPFRE Peru melhorou 16 posições no ranking **Merco Talento 2022** no país em relação ao ano anterior e passou a estar no TOP 50 das empresas que melhor atraem e retêm o talento nesse país.
  - A empresa foi reconhecida com um Espaço Profissional sem Assédio (ELSA). ELSA, que é uma iniciativa do GenderLab e o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), é um sistema integral de diagnóstico e intervenção que, mediante algoritmos e inteligência artificial, procura construir espaços profissionais livres de assédio sexual em empresas e organizações.
- Além disso, o CEO da entidade foi incluído na última edição do Top 10 CEO Digital Peru, que destaca a presença digital dos executivos do país.

## PORTUGAL

- A MAPFRE Seguros de Vida e a MAPFRE Ibero Asistencia foram distinguidas pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) como Empresa que Promove a Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens 2022.

## REPÚBLICA DOMINICANA

- A revista Mercado concedeu à MAPFRE Saúde ARS o reconhecimento de Melhor empresa para Trabalhar. A empresa ficou na posição 15 deste ranking, que distingue as entidades por desenvolver seu talento humano e processos através de constante inovação.



## TURQUIA

- A plataforma **Women Friendly Brands** analisou projetos de diferentes empresas dirigidos a empoderar as mulheres e avaliou nossa entidade por sua aposta e esforço em termos de empregabilidade, igualdade de direitos e diversidade em relação às mulheres.

## URUGUAI

- A MAPFRE Uruguai foi considerada uma das 10 empresas que melhor atrai e retém talento jovem no país, segundo o estudo *Employers for Youth (EFY) Uruguay 2022* que contou com a participação de 1.200 jovens profissionais de 25 empresas.

Para alcançar esta posição, a MAPFRE foi analisada em 10 dimensões: Reconhecimento, Talento, Inovação, Infraestrutura, Qualidade de Vida, Desenvolvimento de Carreira, Benefícios, Ambiente Profissional, Reputação e Diversidade e Cultura. Entre elas, as dimensões melhor avaliadas foram Reputação, Diversidade e Cultura, e Infraestrutura.

*Employers for Youth* é um estudo quantitativo que busca reconhecer as melhores empresas para os jovens e é o único no mundo focado neste segmento.

- As entidades da MAPFRE no Uruguai foram premiadas novamente com o selo inclusivo “Uruguai Valoriza”, que reconhece as iniciativas e o compromisso da MAPFRE em desenvolver uma cultura inclusiva para as pessoas com deficiências no âmbito profissional, revelando boas práticas que favorecem modelos a serem replicados em outras organizações e além da conformidade com os regulamentos vigentes.

Este selo é concedido pela Sociedade Uruguiaia de Gestão de Pessoas a organizações públicas e privadas que desenvolvem ações concretas e demonstráveis em matéria de inclusão de pessoas com deficiência.

- Uruguai Assistência obteve pela primeira vez a certificação **Great Place to Work® (GPTW®)**. Este certificado foi conseguido graças à cultura e aos valores que fomentamos e compartilhamos com quem integra a empresa. Este reconhecimento valida nosso modelo empregador e a experiência positiva que os funcionários compartilham da nossa entidade de Assistência.

- Esta entidade também recebeu o prêmio de DERES, pelo seu projeto Pedalando pela sustentabilidade que faz parte do Modelo de Gestão de Empresa Saudável e tem como desafio promover o uso de meios de transporte que respeitem o meio ambiente, neste caso a bicicleta.

Este projeto foi premiado por DERES na categoria Cumprimento. A DERES visa a reconhecer publicamente as melhores práticas relacionadas à Sustentabilidade que demonstram impactos positivos e, ao mesmo tempo, adicionam valor para o negócio e sua contribuição com os ODS.

Em 2022, a MAPFRE volta a fazer parte do Índice Bloomberg de Igualdade de Gênero (GEI, na sigla em inglês: Gender-Equality Index), no qual foi incluída em 2021. Este índice reconhece empresas do mundo todo que se destacam pela promoção da igualdade e transparência na divulgação de informações sobre questões de gênero.

Neste ano, o índice é integrado por 418 empresas. O GEI aumentou seu valor nos últimos anos, já que em 2019 contemplava um total de 230 empresas, em 2020 atingiu 325 e em 2021 totalizou 380. Isto porque é um índice de referência para os investidores ao momento de avaliar a inclusão de empresas em suas carteiras.

# ÍNDICE DE CONTEÚDO GRI

## Declaração de uso

A MAPFRE apresentou as informações neste índice de conteúdo para o período de 1 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022 utilizando como referência os Padrões GRI

## GRI 1 utilizado

GRI 1: Fundamentos 2021

### PADRÃO TEMÁTICO

Padrão	Conteúdo	INFORMAÇÕES RELATÓRIO INTEGRADO	INFORMAÇÕES PRESENTE RELATÓRIO
GRI 401. Emprego 2016	401-1 - Novas contratações de funcionários e rotatividade de pessoal	4.3. Desenvolvimento de pessoas 6.3. Comunicados de informações complementares Nota 9. Contratações e Baixas de 2022 e demissões por nível de posto	Introdução
	401-2- Benefícios para funcionários em período integral que não são aqueles oferecidos aos funcionários em período parcial ou temporário	4.3.4 RRemuneração, benefícios e reconhecimento	3. Flexibilidade e compensações - Remuneração, benefícios e reconhecimento
	401-3- Licença parental	4.3.5 Saúde e bem-estar	3. Flexibilidade e compensações - Segurança, saúde e bem-estar
GRI 402. Relações trabalhador-empresa 2016	402-1 – Prazos mínimos de aviso prévio sobre mudanças operacionais	Nos processos envolvendo mudanças operacionais relacionadas com o quadro de funcionários, o prazo médio de aviso prévio junto à Representação Legal dos Trabalhadores e às pessoas envolvidas é geralmente de 15 dias, como ocorre na Espanha. No entanto, o prazo está sujeito à legislação local de cada país.	
GRI 403: Saúde e segurança no trabalho	403-1 Sistema de gestão da saúde e segurança no trabalho	4.3.5 Saúde e bem-estar	3.Flexibilidade e compensações - Segurança, saúde e bem-estar
	403-2 – Identificação de perigos, avaliação dos riscos e investigação de incidentes		
	403-3- Serviços de saúde no trabalho		
	403-4- Participação dos trabalhadores, consultas e comunicação sobre a saúde e segurança no trabalho		
	403-5- Capacitação de trabalhadores sobre saúde e segurança no trabalho		
	403-6- Promoção da saúde dos trabalhadores		
	403-7- PPrevenção e mitigação dos impactos na saúde e na segurança dos trabalhadores diretamente envolvidos nas relações comerciais		
	403-8- Cobertura do sistema de gestão da saúde e da segurança no trabalho		
	403-9- Lesões por acidentes de trabalho		
	403-10- Enfermidades e doenças no trabalho		

PADRÃO TEMÁTICO

Padrão	Conteúdo	INFORMAÇÕES RELATÓRIO INTEGRADO	INFORMAÇÕES PRESENTE RELATÓRIO
GRI 404. Treinamento e educação 2016	404-1- Média de horas de treinamento por ano por funcionário	4.3.1 Talento	1. Talento - Plano de transformação de capacidades
	404-2 Programas para melhorar as habilidades dos funcionários e programas de auxílio à transição		
	404-3- Porcentagem de funcionários que recebem avaliações periódicas de desempenho e desenvolvimento profissional		
GRI 405. Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1- Diversidade em órgãos e governança e funcionários	2.4.1. Sistema de Governança Corporativa 4.3.6 Diversidade, igualdade e inclusão	2. versidade - Diversidade de gênero
	405-2 – Taxa de salário básico e remuneração de mulheres em comparação com os homens	4.3.4 Retribuição, benefícios e reconhecimento 6.3. Comunicados de informações complementares Nota 10. Informações sobre remunerações	
GRI 406. Não discriminação 2016	406-1 – Casos de discriminação e ações corretivas tomadas	2.4.3. Comportamento ético: principais medidas de prevenção e cumprimento Canal de consultas e denúncias sobre o Código de Ética e Conduta 6.3. Comunicados de informações complementares Nota 2. Princípios do Pacto Mundial e medidas de prevenção e cumprimento em matéria de direitos humanos	Não aplicável
GRI 407. Liberdade de associação e negociação coletiva 2016	407-1- Operações e prestadores cujo direito à liberdade de associação e negociação coletiva pode estar em risco	2.4.3. Comportamento ético: principais medidas de prevenção e cumprimento 4.3.7 A voz dos funcionários -Representação Legal das pessoas trabalhadoras 4.4. Geração de negócios para os prestadores/Gestão sustentável de prestadores 6.3. Comunicados de informações complementares Nota 2. Princípios do Pacto Mundial e medidas de prevenção e cumprimento em matéria de direitos humanos	Não aplicável
GRI 413. Comunidades locais 2016	413-1 Operações com participação da comunidade local, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento	4.3.1 Talento 4.5. Nossa pegada, valor compartilhado 4.5.2. Contribuição para a Agenda 2030 <a href="http://www.fundacionmapfre.org">www.fundacionmapfre.org</a>	5. Comprometidos
	413-2 Operações com impactos negativos significativos, reais e potenciais, nas comunidades locais	4.3.1 Talento 4.5. Nossa pegada, valor compartilhado 6.3. Comunicados de informações complementares Nota 2. Princípios do Pacto Mundial e medidas de prevenção e cumprimento em matéria de direitos humanos da MAPFRE 4.5.2. Contribuição para a Agenda 2030 <a href="http://www.fundacionmapfre.org">www.fundacionmapfre.org</a>	

