

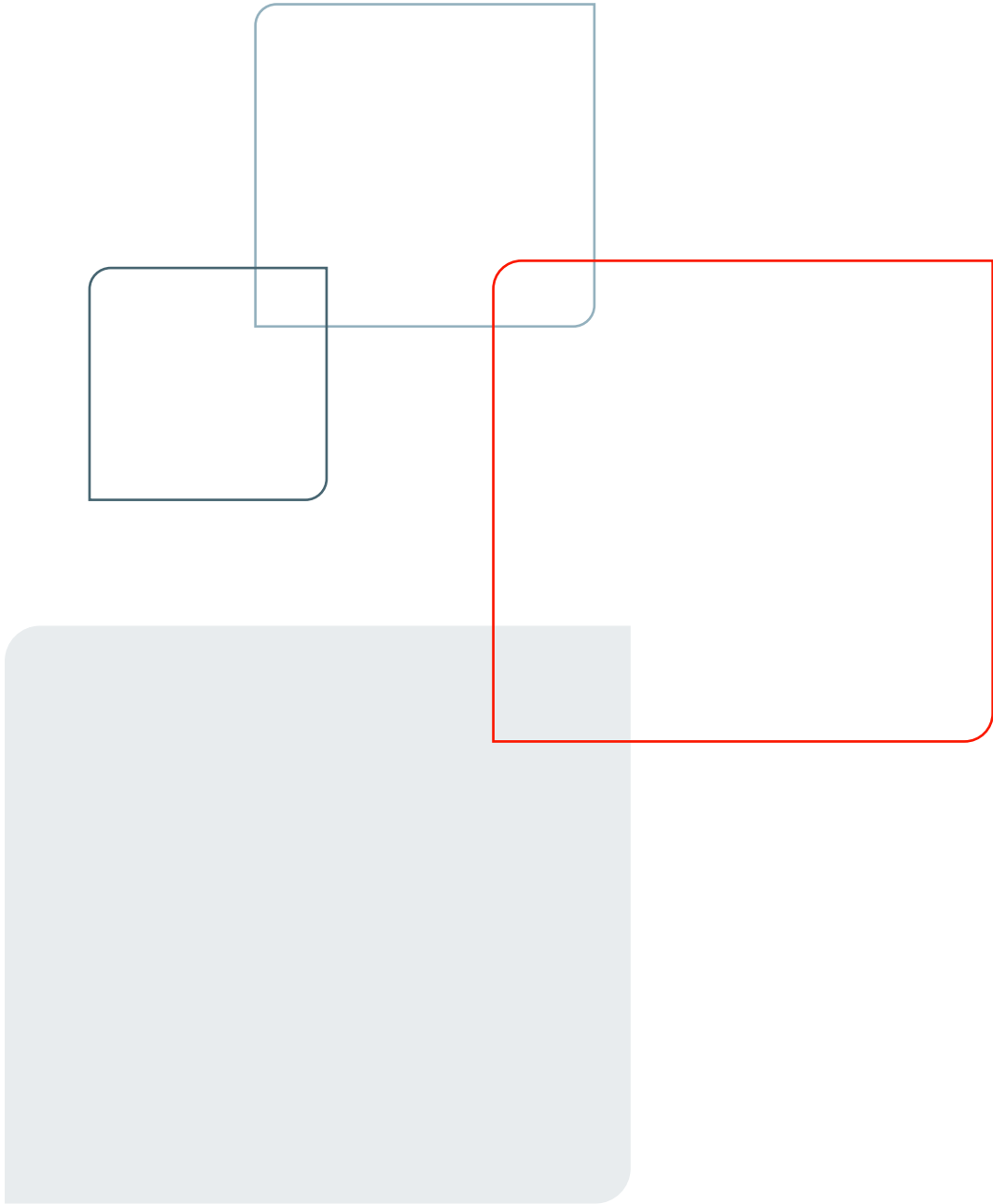


MAPFRE

PERSONAS Y
ORGANIZACIÓN

2024

INFORME DE PERSONAS Y ORGANIZACIÓN 2024



índice



1. NUESTRA CULTURA	6
2. DESARROLLANDO EL TALENTO	14
3. CUIDAMOS EL BIENESTAR DE LAS PERSONAS	32
4. COMPROMETIDOS CON LA SOCIEDAD	62
5. NUESTROS RECONOCIMIENTOS	74
6. DATOS	80

Somos y Hacemos MAPFRE



Estimado lector:

La razón de ser de este documento es dar cumplimiento público, al menos en lo más relevante, de la labor que desarrolla MAPFRE en relación con las personas que hacen posible esta compañía: sus más de 30.000 empleados. Son muchos más, por encima de 220.000 los profesionales que de forma directa o indirecta trabajan o colaboran con MAPFRE prestando el servicio de excelencia que nos caracteriza, pero son sus empleados los que mueven el corazón de la empresa, el motor que hace posible todo lo demás.

Estoy firmemente convencido de que las compañías son tan fuertes como lo son las personas que las construyen cada día. En MAPFRE podemos decir con total certeza que contamos con un equipo extraordinario, más de 30.000 compañeros que ponen su talento, energía y compromiso al servicio de un propósito compartido: cuidar lo que importa. Porque cuando cuidamos a nuestros clientes, a nuestros compañeros y a la sociedad, entonces podemos decir con orgullo que **Somos y Hacemos MAPFRE.**

Esta relación bidireccional, nosotros nos comprometemos con los empleados comprometidos con los valores y con los objetivos de la compañía, es lo más enriquece nuestra cultura empresarial y es lo que nos permite afirmar con orgullo que MAPFRE sea una empresa de oportunidades donde tu tiempo, el de los empleados, cobra sentido.

Muchas gracias a todos lo que lo hacen posible.

Alfredo Castelo

Director General del Área Corporativa de Personas, Estrategia y Sostenibilidad

Donde tu tiempo cobra sentido



La credibilidad de una compañía, la reputación, se alimenta con hechos probados: nosotros lo hacemos cada día y rendimos cuentas cada año en documentos como el que tienes entre tus manos. Durante 2024 hemos vuelto a cumplir con todos los compromisos que nos habíamos marcado en un Área tan relevante para una empresa como es la de Personas y Organización. Hemos seguido potenciando el desarrollo profesional de nuestros equipos, promoviendo la formación, impulsando la promoción interna, apostando por entornos de trabajo donde se respira confianza, colaboración y responsabilidad... Queremos que cada persona pueda crecer en MAPFRE, siendo protagonista de su desarrollo y sabiendo que la compañía cree en ella.

Hemos cuidado del bienestar de nuestras personas. En salud física y emocional, en conciliación, en diversidad, en seguridad... Porque solo cuando las personas se sienten bien pueden, plenas y seguras, dar lo mejor de sí mismas. También hemos estado donde más se nos necesita. A través del voluntariado, con un programa más participativo, más impactante, ¡actuando para transformar la realidad!

Con un eje firme: nuestra cultura, que a través de nuestro Plan de Reactivación Cultural nos reconecta con nuestra esencia, con nuestros valores y con nuestro propósito: cuidar al cliente, al compañero, a la sociedad.

Y lo más importante: **lo hemos hecho juntos**. Con visión, con esfuerzo, con determinación. Sabemos que el futuro nos depara nuevos desafíos: en inteligencia artificial, sostenibilidad, en la atracción y desarrollo del talento... Estamos preparados. Porque miramos al futuro con ilusión y con la certeza de que estamos construyendo un proyecto donde cada persona cuenta y cada gesto suma.

Ese futuro lo imaginamos con las personas que hacen de MAPFRE una compañía en la que cada minuto tiene sentido.

Gracias por ser parte. Gracias por estar. Gracias por creer. Y, sobre todo, **gracias por hacerlo posible**.

Juan Carlos Rondeau

Director General Adjunto del Área Corporativa del Personas y Organización



1

NUESTRA CULTURA

Nuestra empresa se distingue por una sólida cultura corporativa, alineada con nuestro propósito y valores, y unas profundas raíces. El Plan estratégico 2024-2026 tienen como claim "Actitud: Somos y Hacemos", que representa a las personas MAPFRE y a nuestra cultura. Este plan se basa en cuatro pilares:



En el marco del pilar de **Transformación y cultura**, en 2024 hemos activado el **Plan de reactivación cultural**, con el objetivo de fortalecer el compromiso de los empleados:

- **Con nuestro propósito:** "Cuidamos lo que te importa"
- **Y nuestra cultura**

Esto implica que todas las personas MAPFRE compartimos y vivimos **unos comportamientos específicos** que evidencian nuestra razón de ser y guían nuestro día a día.





Nuestra cultura es lo que nos define y nos ha permitido avanzar durante más de 90 años. Hoy, más que nunca, queremos fortalecerla y hacerla evolucionar.

Para lograrlo, y que los empleados conecten con su contribución a nuestro propósito y cultura, el Plan de reactivación cultural busca generar ilusión y compromiso, consolidando los comportamientos que dan vida a nuestro propósito y se definen como “Somos y Hacemos”.

El plan parte de un relato de cultura, que concreta nuestra identidad corporativa, visión, propósito y valores, y se apoya en cinco palancas estratégicas:

- Definir los **comportamientos comunes** que describen y aterrizan nuestro propósito
- Un **plan de acompañamiento a los líderes**, con una guía para que actúen como referentes en cultura
- **Escuchar a los empleados** a través de una encuesta para conocer que piensan y sienten en relación con nuestra cultura y propósito
- **Integrar la cultura en cada momento del ciclo de vida del empleado**, para que la vivan en su día a día.
- **Medir y hacer seguimiento**, con KPIS específicos para los líderes.

Liderazgo como palanca

Los líderes son clave en nuestra reactivación cultural. Por ello, continuamos acompañándolos con el Plan de Liderazgo 2025 – 2026, para que **sigan siendo un ejemplo de nuestra cultura y nuestros comportamientos ligados a nuestros valores.**

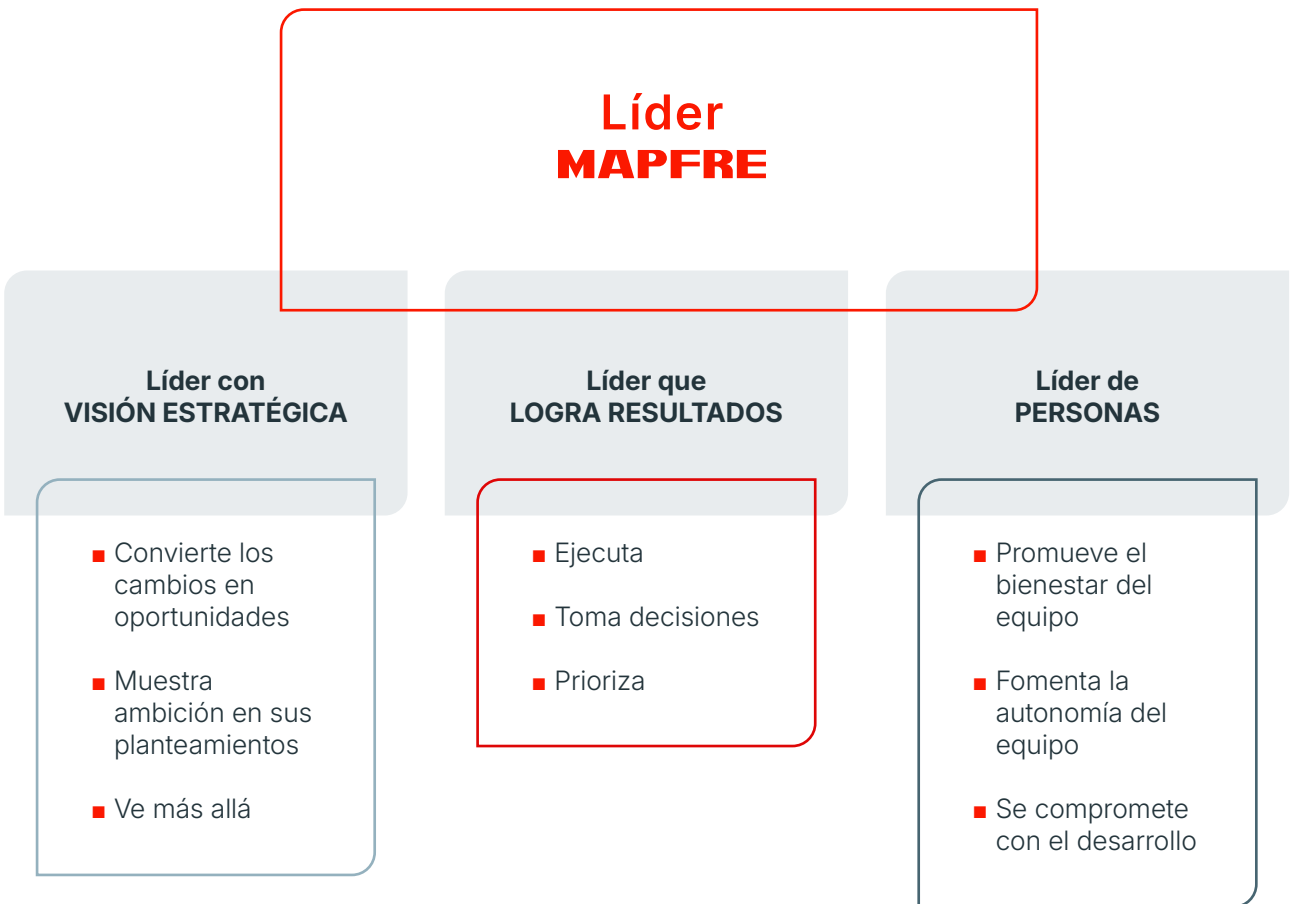
El líder MAPFRE es: Líder con visión estratégica, que logra resultados y líder de personas y referente en cultura.

Liderazgo transformados para impulsar el cambio

En MAPFRE el liderazgo es motor de transformación. Más de 4.700 líderes han participado en un nuevo ciclo "Liderazgo 2024", que pone el foco en su visión estratégica, su capacidad para lograr resultados y su enfoque en las personas.

También incluyó:

- Un nuevo autodiagnóstico individualizado, una herramienta que invita a la autorreflexión y permite a cada líder evaluar su alineación con nuestro modelo de liderazgo.
- Nuevas rutas de desarrollo, con contenidos asociados a los comportamientos clave de liderazgo.
- El alineamiento con el plan de reactivación cultural, que continuará en 2025.



Dentro de este liderazgo transformador hemos diseñado acciones específicas para altos ejecutivos:

- 148 personas han participado en el denominado "Programa de liderazgo transformador". El foco ha sido ofrecerle una reflexión y práctica sobre ser un líder con visión estratégica, líder de resultados y líder de personas (alineado con nuestro modelo de evaluación de líderes)
- Se ha puesto en marcha un plan de desarrollo individual para 15 CEOs, según sus necesidades.
- Para los 200 líderes top se ha implementado un ciclo de webinars 2024 con expertos internos y externos. Enmarcadas en la Escuela de Liderazgo de la Universidad corporativa, las temáticas han sido: "Situación geopolítica actual y riesgos", "El value for money en el punto de mira de los supervisores de seguros", "Entorno económico y MAPFRE", "IA, la nueva frontera de la transformación", "Liderazgo, como palanca de nuestra cultura", "Los líderes con la cultura", "Visión global de seguros internacional de MAPFRE", "La sostenibilidad como elemento de valor para el negocio".

En la evaluación y desarrollo de los líderes, se ha incorporado al modelo de evaluación los comportamientos de líder MAPFRE con el objetivo de evaluarles en tres factores: su visión estratégica, su capacidad para lograr resultados y su liderazgo de personas. Los resultados nos guiarán para establecer futuros planes de acción específicos.

Hemos lanzado la Píldora Líder MAPFRE, que permite a este colectivo interiorizar nuestro modelo de liderazgo y llevarlo a la acción.

En MAPFRE crecemos con líderes que inspiran, transforman y hacen equipo.



Cómo estamos implementando el Plan de reactivación cultural

El Plan de Reactivación Cultural avanza con una estrategia de gestión del cambio con acciones en cuatro fases:

1. Comunicación y sensibilización para generar consciencia y deseo

Las acciones en 2024 han sido:

- Difusión de un video institucional de Antonio Huertas, presidente de MAPFRE, destacando nuestra identidad corporativa, la esencia de nuestra cultura y el papel clave de los líderes en el refuerzo y la reactivación de esta.
- Definición de un relato único de cultura MAPFRE, para poner en primer plano el papel que juega la cultura en nuestra compañía e ilusionar con el impacto de nuestro propósito individual y corporativo. Para trasladar este relato se ha creado un video de cultura que se ha difundido a través de canales internos que transmite la esencia de nuestra cultura a empleados y colaboradores.
- Lanzamiento de un Kit de Comunicación dirigido a los líderes de la compañía comunicando la estrategia y poniendo el foco en el plan de reactivación cultural, con los líderes como protagonistas. El objetivo de este Kit de Comunicación es dar al líder de MAPFRE herramientas para que comparta con su equipo los mensajes más relevantes del Plan Estratégico 2024-26 y la reactivación cultural. El Kit incluye entre otros un decálogo de mensajes y un documento de preguntas y respuestas.
- Definición de los comportamientos que aterrizan nuestro propósito y explican las conductas para cuidar al cliente, a los compañeros y todas las personas con las que nos relacionamos y a la sociedad. Para ello se ha hecho una reflexión en diversos talleres con países y áreas corporativas sobre los comportamientos que aterrizan nuestro propósito: cuidamos lo que te importa.
- Grabación de videos testimoniales de empleados y líderes en España, Brasil y Estados Unidos con testimonios reales, en los que distintos empleados hablan de lo que significa cuidar al cliente, a nuestros compañeros y a la sociedad.
- Sesiones presenciales en la que los empleados asiste a una charla entre el responsable de recursos humanos y el CEO de cada país hablando de la cultura MAPFRE y el plan de reactivación y de la importancia de poner en práctica en nuestro día a día los comportamientos que aterrizan nuestro propósito.
- Creación de unos carteles físicos compuestos por fotografías individuales de empleados seleccionados previamente como ejemplo de cultura MAPFRE, y en el que aparece el nombre y área en el que trabaja cada empleado, así como el propósito de MAPFRE. Estos carteles se han colocado en varios edificios de MAPFRE en distintos países, siendo visibles para empleados, pero también para el público en general. Además de la propia acción de comunicación esta iniciativa tiene un gran componente de reconocimiento de las personas seleccionadas.



2. Capacitación para interiorizar y poner en prácticas los comportamientos que aterrizan nuestro propósito

En 2024, hemos realizado:

- Webinar para líderes, centrados en liderazgo inspirador y liderazgo basado en el cuidado. Estas sesiones se han desarrollado en formato híbrido que han permitido a algunos líderes asistir de manera presencial y a otros conectarse de manera online. Estos contenidos se han grabado y están disponibles a través de la Escuela de Liderazgo de nuestra Universidad Corporativa.
- Encuentros centrados en nuestra cultura que hemos denominado como Culture Talks, con ponente externos, el primero de ellos estuvo centrado el cuidado al cliente, el segundo en el cuidado al compañeros y colaboradores y el tercero en el cuidado a la sociedad. Estas sesiones también se han celebrado en formato híbrido y se han grabado dándoles difusión a través de nuestros canales internos.
- Programa online de cultura MAPFRE, disponible para todos los empleados del mundo. Más de 23.000 empleados participaron en el Programa Online de Cultura MAPFRE disponible a través de nuestra plataforma de Autoaprendizaje de la Universidad Corporativa MAPFRE.
- Durante el año 2024 se ha trabajado en el diseño y planificación del programa de formación presencial "Todos cuidamos lo que te importa" que se desplegará durante los años 2025 y 2026 y que es una iniciativa clave para interiorizar y reforzar los comportamientos específicos de nuestra cultura. En formato presencial, será un taller experiencial, de carácter muy práctico, para trabajar los comportamientos que aterrizan nuestro propósito y que están alineados con nuestros valores, que son reflejo de nuestra cultura. Para la creación del taller se reunieron durante varios días de manera presencial equipos de cultura y de formación de distintos países. Tras el diseño se realizarán sesiones de formación de formadores para todos los países.

3. Acompañamiento y refuerzo

- Celebración de la Semana MAPFRE de la Cultura del 9 al 13 de junio de 2024. Una iniciativa global en la que participan todos los países y en la que se han desarrollado más de 300 actividades que refuerzan nuestro propósito, valores y otras palancas relacionadas con nuestra cultura como la salud, el bienestar, etc. Durante esta semana se han presentado acciones de comunicación antes mencionadas como el video institucional del presidente, y las sesiones de cultura a cargo de los responsables de Recursos Humanos y los CEOs de los países.
- Se ha definido un plan específico de acompañamiento para líderes por su especial relevancia como ejemplo de cultura en la compañía, y que incluye acciones de sensibilización y capacitación. Una de estas acciones es la entrega de una "guía del líder" que incluye contenidos didácticos sobre cultura y otros aspectos relacionados con el liderazgo.
- Plan de reconocimiento para la puesta en valor de las conductas que reflejan nuestra cultura y los comportamientos ejemplares que muestran cuidar al cliente, al compañero y a la sociedad. Estos planes que se desarrollan a través de nuestra herramienta corporativa de reconocimiento que permite a los empleados reconocerse entre sí. Asimismo se potencian acciones específicas de reconocimiento del líder a sus colaboradores.



4. Acciones para evaluar cómo la cultura se vive y va evolucionando.

- En 2024 se ha definido un diagnóstico de cultura, que evolucionará nuestra encuesta de satisfacción y recomendación, y nos permitirá medir cómo se vive la cultura en MAPFRE y cómo evoluciona. Es una encuesta que invita a los empleados de MAPFRE en todo el mundo a hacer una reflexión sobre cómo viven nuestra cultura, y qué aspectos debemos seguir reforzando, lo que nos ayudará a realizar planes de mejora. Durante 2024 se ha realizado la encuesta en formato piloto a varios colectivos de empleados lo que ha permitido ajustar el cuestionario hasta su versión final que se lanzará durante el año 2025.



DESARROLLANDO EL TALENTO

En un entorno empresarial dinámico como el que vivimos, adaptarnos para evolucionar, es clave para mantener la competitividad, garantizar la sostenibilidad y ofrecer un servicio de calidad.

En MAPFRE, nuestro mayor activo son las personas, que son nuestro talento, y por eso ponemos el foco en su desarrollo mediante acciones que responden a una estrategia diseñada para preparar a nuestros equipos ante los constantes desafíos.

Este año hemos reforzado iniciativas que consolidan a MAPFRE como una marca empleadora de referencia.

Plan de transformación de capacidades: la base para la gestión de nuestro talento

Este plan, eje de nuestra gestión del talento, nos permite alinear el crecimiento de nuestros equipos con las necesidades estratégicas de MAPFRE. En cada país donde operamos, realizamos un análisis de sus capacidades y necesidades, evaluamos las habilidades y conocimientos de las personas y definimos la estrategia para cubrirlas mediante planes personalizados ya sea por upskilling y reskilling.



Planes de sucesión

Creemos en el talento interno y en la movilidad como una herramienta clave para crecer dentro de la compañía. Apostamos por cubrir posiciones con talento interno, facilitando transiciones ágiles y asegurando que los equipos cuenten siempre con el mejor talento. Además, contamos con una estrategia para la sucesión de personas clave que garantiza una transición fluida en los roles estratégicos y fideliza el talento.



Un lugar para crecer

Fidelizar a las personas es esencial. Nuestro objetivo es crear un entorno donde cada persona pueda desarrollar su carrera, aportar valor y sentirse parte de un proyecto con impacto. El desarrollo y sentimiento de pertenencia son esenciales para MAPFRE.



Monitorización y mejora constantes

Para asegurarnos de que nuestra estrategia es efectiva, analizamos continuamente nuestros procesos de gestión del talento e implementamos mejoras constantes. Queremos que MAPFRE sea un espacio donde las personas se sientan comprometidas e ilusionadas con su futuro.

Creemos en las personas y en su talento como motor de transformación, para los desafíos actuales y futuros. Este enfoque nos permite adaptarnos y prosperar en un mundo en constante cambio.

Una organización ágil, global y alineada con el negocio

Nuestra estructura organizativa se basa en principios de flexibilidad y dinamismo, adaptándose a las necesidades cambiantes del negocio. Para ello, hemos definido un marco organizativo que define nuestra estructura interna, el modelo operativo y de gobierno y la relación entre las distintas áreas y que nos permite optimizar recursos, impulsar la colaboración y garantizar una gestión ágil y eficiente.

Optimización y claridad en los procesos

Con el objetivo de profundizar en las funciones de cada área, en 2024 hemos puesto en marcha un proyecto para desarrollar e implementar nuestros manuales operativos, que detallarán responsabilidades y procesos clave de cada área. Esto nos permitirá trabajar con mayor claridad, eficiencia y alineación en todas nuestras operaciones.

Sus objetivos son:

- Diseñar una estructura flexible y dinámica que se adapte a las necesidades del negocio.
- Impulsar la colaboración y el trabajo en equipo mediante una organización ágil. Para ello, contamos con un mapa global de puestos y funciones que ayuda a definir los perfiles estratégicos y los conocimientos de la compañía.

Para potenciar una organización más eficiente y ágil en la toma de decisiones, buscamos optimizar el número de empleados con mando -personas que gestionan equipos-. En este contexto, el índice de jerarquización a cierre de 2024 se sitúa en 16,8%, que es el porcentaje de mandos sobre el total de la plantilla.

Además, nuestra carrera técnica ha apoyado la visión global de MAPFRE, ha reforzado nuestra cultura y ha fortalecido los conocimientos técnicos. A cierre de 2024, el índice de empleados que progresan a través de la carrera técnica alcanza el 7,4%.

Estrategia integral de captación de talento en MAPFRE: innovación y proactividad para asegurar el futuro

Estamos comprometidos con la captación de talento excepcional para garantizar que la empresa cuente con las capacidades necesarias para afrontar los desafíos del futuro. Por ello, hemos desarrollado un modelo operativo de captación que utiliza de manera eficiente múltiples canales y fuentes de captación y estrategias de employer branding personalizadas.

Búsqueda proactiva: conectamos con el mejor talento

Nuestra estrategia de captación externa combina previsión y agilidad para garantizar que contamos con los perfiles adecuados en el momento preciso. Para ello, nos apoyamos en una red global de fuentes y canales, incluyendo redes sociales, plataformas digitales, universidades y centros formativos y acuerdos estratégicos.

A través de nuestro portal de empleo "Trabajar en MAPFRE" (disponible desde la web [mapfre.com](https://www.mapfre.com)), 77.469 personas se han interesado por nuestras ofertas de trabajo, mientras que nuestro programa de referenciados ha generado 292 recomendaciones de empleados, reforzando el papel clave de nuestra comunidad en la atracción de talento.

Acuerdos estratégicos

Hemos establecido alianzas globales con partners especializados en la búsqueda de perfiles estratégicos en áreas como actuarial, tecnología, seguridad y datos o inteligencia artificial. Esto nos permite optimizar la selección de talento clave en sectores de alta demanda, diversificar nuestra estrategia y asegurar que seguimos a la vanguardia en innovación y especialización.

Ferias de empleo

En el marco de nuestro Plan Universidades MAPFRE, participamos activamente en eventos que aumentan nuestra visibilidad y conexión con el talento joven.

En 2024, tomamos parte en más de 100 foros en el mundo, difundiendo nuestra marca como empleador y las oportunidades que ofrecemos a estas personas.

Employer branding: construyendo una marca atractiva

En la actualidad, difundimos nuestra propuesta de valor como empleador principalmente a través de campañas digitales en distintas redes sociales. En LinkedIn, dentro del apartado "Vida en la Empresa", mostramos nuestra cultura y oportunidades de crecimiento. Como resultado, hemos incrementado nuestra comunidad digital y mejorado métricas clave como:

- El número de seguidores, que en 2024 hemos incrementado un 21,8% hasta situarnos en 871.695.
- *Influenced hires*, es decir, contrataciones influenciadas por nuestras acciones de atracción, que han aumentado del 28,6% en 2023 al 32,7% en 2024.
- *Job and Life Pages View*, con un crecimiento del 96.58% (429.396) en 2024, reflejando un mayor interés por nuestra marca empleadora.

MAPFRE *Donde tu tiempo cobra sentido*

MILLONES DE PERSONAS YA ESTÁN ENAMORADAS DE MAPFRE

¡ÚNETE A NUESTRO EQUIPO!

PORQUE SOMOS TALENTO
CON NOSOTROS PUEDES SER TÚ MISMO LLEVANDO TU TALENTO ALLÁ DONDE TE PROPONGAS.

PORQUE SOMOS COMPROMISO
NOS COMPROMETEMOS CON LA SOCIEDAD Y TAMBIÉN CONTIGO, PARA CREAR JUNTOS UN MUNDO MEJOR EN EL QUE VIVIR CADA DÍA.

PORQUE INNOVAMOS CON PROPÓSITO
NUESTRO ENTORNO ABIERTO Y COLABORATIVO NOS PERMITE APORTAR SOLUCIONES INNOVADORAS QUE MEJORAN LA VIDA DE LAS PERSONAS.

Automatización y digitalización

La automatización del proceso de selección a través de SuccessFactors nos permite mejorar la experiencia del candidato, reducir los tiempos de contratación y optimizar la gestión del talento basada en datos. Seguimos invirtiendo en nuevas funcionalidades para hacer que cada interacción con MAPFRE sea, cada vez, más ágil y efectiva.

Perfiles STEM y jóvenes

Para reforzar nuestra conexión con los perfiles STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) y los jóvenes, hemos creado landings pages interactiva específica para talento y jóvenes profesionales, con una comunicación más directa y personalizada. Este canal será optimizado continuamente para asegurar que seguimos conectando con los perfiles más relevantes alineados con nuestras necesidades.

Eficiencia y resultados medibles

Con nuestro modelo operativo de captación, nos enfocamos en la eficiencia, optimización e innovación en la selección. Eso ha hecho que hayamos reducido el tiempo medio de contratación de 55 días a 47 días, mejorando nuestra capacidad de respuesta a las necesidades del negocio, con una evolución del coste por contratación por vacante, de 1.561€ en 2023 a 1650,23 € en 2024.

Evolucionamos nuestra estrategia para seguir siendo una empresa atractiva, innovadora y alineada con el mercado.



Aprendizaje: crecimiento e innovación

El aprendizaje continuo es fundamental para el desarrollo de nuestros equipos y la construcción de un futuro más innovador y accesible.

Nuestro modelo global de aprendizaje conecta todas las acciones formativas con la estrategia de la compañía, poniendo énfasis en el negocio y la experiencia de aprendizaje de cada persona.

En 2024, el 67% de la formación fue digital, con un foco especial en la capacitación técnico-comercial, que representó el 75% de las acciones formativas.

La Universidad Corporativa MAPFRE, que cuenta con 16 escuelas, 17 aulas y un Innolab, tiene un papel fundamental en la preparación de nuestros equipos. Desde la universidad, las personas tienen acceso a programas locales e internacionales que cubren las habilidades y conocimientos esenciales para avanzar en sus roles; ofrecen además un conocimiento profundo y actualizado de cada temática para adaptarse a los nuevos retos.



Programas y datos que han marcado la diferencia en 2024:

Formación técnica para un impacto real

■ Escuela de Seguros

Con el objetivo de compartir conocimientos técnicos y estratégicos a nivel global, se llevaron a cabo webinars e itinerarios formativos en los que participaron 10.702 empleados del grupo. Entre las iniciativas más destacadas se encuentran el Programa Global de Seguros MAPFRE (PGSM) y el Curso de Actualización de Peritos Autos 2024, que fortalecieron las capacidades técnicas clave del sector asegurador.

■ Aula de Negocio

A lo largo del año se desarrollaron 42 programas formativos orientados a la mejora de la gestión y el análisis del negocio, entre los que sobresale el Programa Global de Google Analytics 4, que ha sido fundamental para impulsar la transformación digital y el uso estratégico de los datos.

■ Escuela de Clientes y Desarrollo Comercial

Se dedicaron 95.822 horas a la formación en este ámbito, con la participación de más de 5.028 empleados en acciones orientadas a mejorar la experiencia del cliente y las habilidades comerciales, consolidando una cultura centrada en el cliente.

■ Escuela de Operaciones

Con un total de 121.983 horas de formación y más de 9.218 empleados formados, esta Escuela ha sido clave para optimizar procesos y fortalecer la eficiencia operativa en todas las áreas del negocio.

■ Escuela Actuarial

Se impartieron más de 4.021 horas de formación especializada, destacando el desarrollo de competencias en herramientas como RESQ y Radar Base, así como la participación global en una serie de webinars actuariales que fomentaron el intercambio de conocimiento técnico entre este colectivo.

■ Escuela de Tecnología

Con 34.665 horas de formación y 3.012 empleados formados, se promovió el desarrollo de habilidades tecnológicas en áreas como Cloud, DevOps, Power BI y Python, fundamentales para la evolución digital y tecnológica de la compañía.

■ Escuela de Finanzas

Un total de 8.484 empleados participaron en formaciones centradas en la norma NIIF 9 y en programas de contabilidad y análisis de estados financieros, fortaleciendo la capacidad analítica y el rigor financiero a nivel global.

■ Escuela de Auditoría

Se impartieron cerca de 4.000 horas de formación, destacando el Seminario Global de Auditoría Interna 2024, que reunió a profesionales de todo el mundo para compartir buenas prácticas y reforzar los estándares de control interno.

■ Escuela Legal

Durante el año, 6.422 empleados completaron la formación sobre el Sistema Interno de Denuncias en MAPFRE. Además, se celebró por primera vez el Programa Global del Área de Asuntos Legales, que reunió a los directores legales de todos los países para alinear criterios y fortalecer la función jurídica.

■ Sostenibilidad

Más de 11.000 empleados completaron el programa "La parte que nos toca", una iniciativa clave para sensibilizar y formar en sostenibilidad, reforzando el compromiso de MAPFRE con el desarrollo responsable.

■ Escuela de Personas y Organización

Las formaciones en esta área sumaron un total de 33.240 horas, impactando a 5.374 empleados en temas relacionados con la gestión del talento y el impulso de la cultura organizacional.

Otras Iniciativas Formativas de Alto Impacto

También se desarrollaron otras acciones formativas transversales de gran relevancia:

- En el **Aula de Conocimientos Técnicos Digitales**, se impartieron más de 18.600 horas de formación a través de programas como "Learning by Doing (LBD)" y "Aprende a utilizar las herramientas digitales de MAPFRE", fortaleciendo las competencias digitales de los empleados.
- En el **Aula del Dato**, se ofrecieron formaciones globales sobre gobierno y gestión del dato, como los cursos "Entendiendo la cultura y la gestión del dato" y "Modelo de Gobierno MS Power BI", que impactaron a 4.020 empleados.
- En materia de **Seguridad**, se continuó con el despliegue formativo en contenidos relacionados con seguridad intergal y ciberseguridad alcanzando un total de 95.874 horas y 28.103 empleados formados en los últimos tres años, consolidando una cultura de seguridad robusta.
- En el ámbito de la innovación, **InnoLab** formó a 756 empleados en metodologías de innovación estratégica mediante programas como "Iniciate en las metodologías de innovación", fomentando una mentalidad creativa y orientada al cambio.
- Finalmente, MAPFRE ofrece formación específica a sus profesionales para mitigar los posibles efectos negativos derivados de la transición climática e industrial. En 2023 se lanzaron los cursos "Cambio Climático y Transición Energética" y "Cambio Climático y Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD)", dirigidos a colectivos clave del Grupo, como actuarios, equipos de riesgos, suscriptores o Áreas Técnicas, equipos de Inversión, Sostenibilidad y Medio Ambiente, entre otros. En total, 1.347 empleados completaron esta formación.

Desarrollo profesional

- **Liderazgo y desarrollo global:** realizamos dos programas clave para nuestro colectivo de líderes: el Programa Global de Desarrollo y Liderazgo, con la participación de 23 participantes procedentes de 10 países y el Executive Avanza Program, con 25 participantes, procedentes de 9 países

Autoaprendizaje y gestión del conocimiento

- **Autoaprendizaje:** el desarrollo personal y profesional está en el centro de nuestra estrategia. 11.500 empleados accedieron a nuestro catálogo formativo, con 88.112 autoinscripciones, incrementando la participación en un 3% respecto al año anterior.
- **Gestión del conocimiento:** A través de nuestra plataforma Eureka, es espacio virtual de MAPFRE para aprender y compartir conocimiento, se han compartido más de 4.700 piezas de conocimiento, impulsando el aprendizaje colaborativo.

Estas iniciativas son una muestra de lo que estamos haciendo para preparar a nuestros equipos para los retos actuales y más inmediatos ¡En MAPFRE, el aprendizaje nunca termina y siempre estamos buscando nuevas formas de evolucionar junto a nuestros empleados!

Indicadores globales 2024



705

Piezas de Conocimiento



1.851

Referentes de Conocimiento



5.345

Likes



132

Validaciones



335

Comentarios



19.005

Visualizaciones



3.255

Búsquedas



537

veces Compartido



20.543

Descargas



7.777

Consumidores

Evaluación del desempeño: proceso 360º para el desarrollo continuo

Contamos con un proceso de evaluación 360º global y estandarizado para una evaluación completa y objetiva de las personas.

Disponible para el 98% de la plantilla, esta evaluación, con un enfoque integral, se realiza a través de una plataforma global que permite que cada empleado recibir feedback estructurado, alineado con los objetivos estratégicos de la compañía.

El proceso cumple con las premisas de agilidad y feedback continuo, tanto cualitativamente como cuantitativamente entre todos los perfiles y niveles y en todas las etapas del proceso de desempeño

Esto demuestra el compromiso de MAPFRE con la gestión del talento y con el desarrollo constante de sus colaboradores.

Un proceso dinámico, ágil y enfocado en el crecimiento

1. Definición de objetivos y feedback continuo

Todo comienza con la definición de objetivos y metas a través de la Dirección por Objetivos (DPO). A lo largo del año, hay un seguimiento y retroalimentación continuos para asegurar que los objetivos se están alcanzando.

Esta etapa culmina con la evaluación final, y estos son los diferentes tipos según el perfil del empleado:

- **Evaluación 180º:** para empleados que son líderes; está enfocada en su desempeño y en el cumplimiento de sus responsabilidades.
- **Evaluación 360º:** aplicada a empleados que no son líderes. Recoge valoraciones de múltiples fuentes: autoevaluación, jefe directo, pares, clientes y colaboradores.
- **Evaluación global:** un análisis completo del desempeño, potencial, riesgo e impacto de pérdida de la persona evaluada

2. Valoración del desempeño: individual y en equipo

Contamos con un modelo de evaluación que valora al empleado tanto en su desempeño individual como en su desempeño en la consecución de objetivos como parte de un equipo o en el ámbito de un proyecto, permitiendo hacer una evaluación de sus habilidades relacionadas con el trabajo en equipo.

3. Cierre y plan de desarrollo

El proceso que está disponible para el 98% de la plantilla, se cierra con una sesión de feedback, un espacio clave para alinear expectativas, estableciendo un plan para mejorar y optimizar su desempeño.

Nuestra evaluación del desempeño no es solo una herramienta de medición. Es una oportunidad para potenciar el talento, alinear objetivos y fomentar la mejora continua para asegurar que nuestros equipos estén preparados para afrontar los desafíos y contribuir al éxito de la empresa.

Un modelo por objetivos que impulsa el crecimiento

Para alinear y comunicar a cada persona con los objetivos estratégicos, contamos con un modelo global de dirección por objetivos.

Cada nivel de puesto tiene una estructura de objetivos equilibrada, que combina:

■ **Objetivos estratégicos de MAPFRE**

■ **Objetivos específicos de región, país o negocio**

■ **Objetivos de área o departamento**

Existe una matriz que establece los pesos para cada categoría de objetivo, incrementándose el peso de los objetivos estratégicos a mayor nivel de puesto. Para los perfiles comerciales, contamos con un sistema propio de objetivos, adaptado a su actividad y orientado a la consecución de resultados.

De esta forma, la totalidad de la plantilla está orientada a la gestión de su actividad por objetivos.

Seguimos evolucionando nuestro modelo con sistemas específicos adaptados a la actividad desarrollada, como bonos por proyectos y OKRs (Objectives and Key Results), alineados con las nuevas metodologías y entornos de trabajo.



Desarrollo del talento: estrategias y planes para el crecimiento

El aprendizaje es motor de crecimiento. En MAPFRE contamos con herramientas para identificar capacidades internas y cubrir las brechas de conocimiento necesarias para el crecimiento de la organización. A través de planes personalizados, itinerarios formativos específicos y una ruta de autodesarrollo, fortalecemos las competencias, la empleabilidad y la oportunidad de los empleados de avanzar hacia nuevos puestos y que estén preparados para enfrentar los desafíos del negocio y contribuir al éxito continuo de la compañía.

Con nuestra metodología global de Workforce Planning, identificamos y cubrimos las necesidades de desarrollo de puestos y conocimientos, creando oportunidades para todos.

Matriz polivalencia y clústeres de conocimiento

Nuestra matriz de polivalencia, dentro de las áreas de Personas y Organización de MAPFRE, nos permite apoyar la transformación de capacidades. Esta herramienta evalúa el grado de polivalencia entre puestos basándose en los conocimientos comunes entre ellos. Hemos identificado 17 clústeres de conocimientos, que representan al menos un 50% de coincidencia entre los 55 clústeres globales.

Planes de desarrollo: upskilling y reskilling

Contamos con una herramienta que permite a los empleados realizar autoevaluaciones de conocimientos y validarlas con sus responsables. Con el diagnóstico, los empleados pueden diseñar su propia ruta de desarrollo mediante la incorporación de contenidos formativos y acciones orientadas a cubrir sus gaps de conocimiento.

Creemos en la formación integral y por eso contamos con un modelo 70/20/10, combinando aprendizaje formal, aprendizaje social (como procesos de mentorización) y aprendizaje práctico (como trabajo en proyectos). En 2024, 28.072 empleados (el 98% de la plantilla) tuvieron acceso a estos planes de desarrollo individual.

Hemos identificado 64 perfiles estratégicos claves para el negocio agrupados en 38 clústeres de conocimiento. Estos perfiles son esenciales para la transformación de la compañía. Se implementan planes de desarrollo personalizados tanto de upskilling como de reskilling que persiguen garantizar la fidelización y el crecimiento de estos perfiles, alineados con las metas organizacionales.

Planes de carrera para colectivos específicos

Algunos colectivos de empleados tienen planes de carrera que garantizan progresión y desarrollo dentro de la organización:



Programa de desarrollo internacional (trainees)

Seguimos apostando por el talento joven a través de iniciativas como el Global Trainee Program, que desde 2013 ha incorporado a más de 170 jóvenes de 17 países.

En 2024 se integraron 17 actuarios en el marco del Global Trainee Actuarial Program.

Programas de mentorización: tradicional y digital

El aprendizaje compartido es clave para evolucionar. En MAPFRE, nuestros programas de mentorización conectan talento y experiencia para seguir creciendo juntos. En 2024:



Plan global de desarrollo de la función técnica

Para seguir impulsando nuestra excelencia técnica, hemos reforzado nuestro Plan de directores técnicos, que busca garantizar la cobertura global de la posición de director técnico, su preparación ante desafíos del negocio -para contribuir al éxito continuo de la compañía-, asegurando su sostenibilidad y fiabilidad a medio y largo plazo. Participan 13 directivos

También hemos implementado planes locales en 31 países para 4.331 empleados técnicos, estableciendo itinerarios profesionales claros para fomentar su desarrollo.

Este despliegue en la función técnica quiere reforzar el compromiso de esto empleados y contribuir a la fidelización de talento clave. El itinerario es flexible para adaptarse a las necesidades específicas de cada región o unidad de negocio.

Planes de sucesión

Disponemos de un plan de sucesión para garantizar la continuidad del liderazgo y la planificación efectiva de la sucesión. Destinamos recursos para evaluar talento, capacitar a líderes y desarrollar herramientas tecnológicas para facilitar la gestión del proceso.

Planes de desarrollo personalizados para CEOs

En 2024 establecimos planes para 15 CEOs de Latinoamérica para mejorar su desarrollo profesional y la gestión de sus equipos. Se ejecuta a través de un módulo de gestión que facilita su seguimiento.

Movilidad: crecimiento sin fronteras

Apostamos por crear oportunidades que permitan a las personas expandir su experiencia, compartir conocimiento y fortalecer su crecimiento profesional, ya sea a través de movilidad temporal como internacional. En 2024, 4.468 empleados (15,98% de la plantilla) participaron en procesos de movilidad.

Nuestro programa de movilidad está diseñado para potenciar perfiles estratégicos en todas las áreas funcionales, con especial atención a aquellos roles críticos que se benefician de la exposición internacional y los proyectos de alto impacto. Para ello, destinamos recursos específicos que cubren apoyo administrativo, gastos de desplazamiento, asignaciones internacionales y seguimiento de proyectos estratégicos, asegurando una experiencia fluida y enriquecedora.

Impulsamos la movilidad desde diferentes enfoques: funcional y geográfica. La movilidad funcional incluye los tipos: jerárquica (entre niveles jerárquicos), funcional (entre funciones), de rol, ámbito, temporal y geográfica (nacional como internacional).

En movilidad geográfica se enmarcan: carreras internacionales, movilidad global y traslados temporales. En 2024, 59 empleados se trasladaron a 19 países, enriqueciendo el desarrollo estratégico, ejecución de proyectos e innovación. Actualmente, 229 empleados están trabajando fuera de su país de origen.

En 2024, el 27% de las vacantes han sido cubiertas internamente, mientras que el 65% de las promociones se realizaron de forma interna. La rotación no deseada fue del 6%.

En nuestro portal de empleo "Trabajar en MAPFRE" (accesible desde mapfre.com) se publicaron 1.721 vacantes que recibieron 858.676 visitas.

Impulsar la movilidad

Hemos desplegado un plan de comunicación para promover la movilidad interna y fomentar una cultura organizacional que valore la movilidad interna como herramienta de desarrollo profesional y fidelización de talento. Este plan incluye campañas internas, talleres y el uso de herramientas digitales, con alcance global en las regiones donde MAPFRE tiene operaciones.



Fidelización: impulsar, crecer y evolucionar juntos

En 2024, seguimos reforzando nuestros perfiles estratégicos en los países estratégicos, identificando a 1596 empleados. El índice de rotación voluntaria de estos empleados es del 5,8%, con meta establecida del 6,4% para 2024.

Uno de los perfiles estratégicos son los actuarios y hemos implementado un Plan Global Actuarial para potenciar su crecimiento y garantizar su continuidad dentro de la compañía. Este plan se apoya en tres pilares fundamentales:

- **Plan de sucesión**, con una revisión retributiva y un enfoque en el desarrollo y la formación
- **Plan de carrera**, que optimiza la visibilidad de las oportunidades de crecimiento a través de los mapas de puestos global y local
- **Plan de reconocimiento**, con iniciativas como el Encuentro Actuarial, que reunió a más de 150 actuarios en España para compartir experiencias, reforzar su sentido de pertenencia y poner en valor su papel dentro de MAPFRE.



Programas de reconocimiento

Contamos con programas globales y locales que celebran la contribución de nuestros equipos: desde su impacto en la estrategia, la consecución de resultados extraordinarios, la resolución de eventos significativos hasta su capacidad de innovación, su trayectoria y su alineación con nuestros valores.

Más de 25.500 empleados tienen su disposición Stars, nuestro programa global de reconocimiento que les permite enviar mensajes de reconocimiento a cualquier compañero en los 20 países donde está implantado.

El año pasado, más de 9.000 empleados fueron reconocidos y 26 países tomaron parte en iniciativas de reconocimiento, a través de programas globales y locales.

Además, continuamos impulsando el Día de Agradecer, una de las iniciativas más esperadas por nuestros equipos. En 2024 celebramos su décima edición, una jornada durante la cual se enviaron más de 11.500 mensajes entre compañeros de todo el mundo, destacando el trabajo en equipo, el apoyo diario y el buen ambiente laboral.

Anualmente medimos cómo se sienten nuestros equipos respecto al reconocimiento por el trabajo realizado. En 2024, alcanzamos una puntuación de 7,6 sobre 10, un reflejo de nuestro compromiso por seguir construyendo un lugar donde cada aporte cuenta.

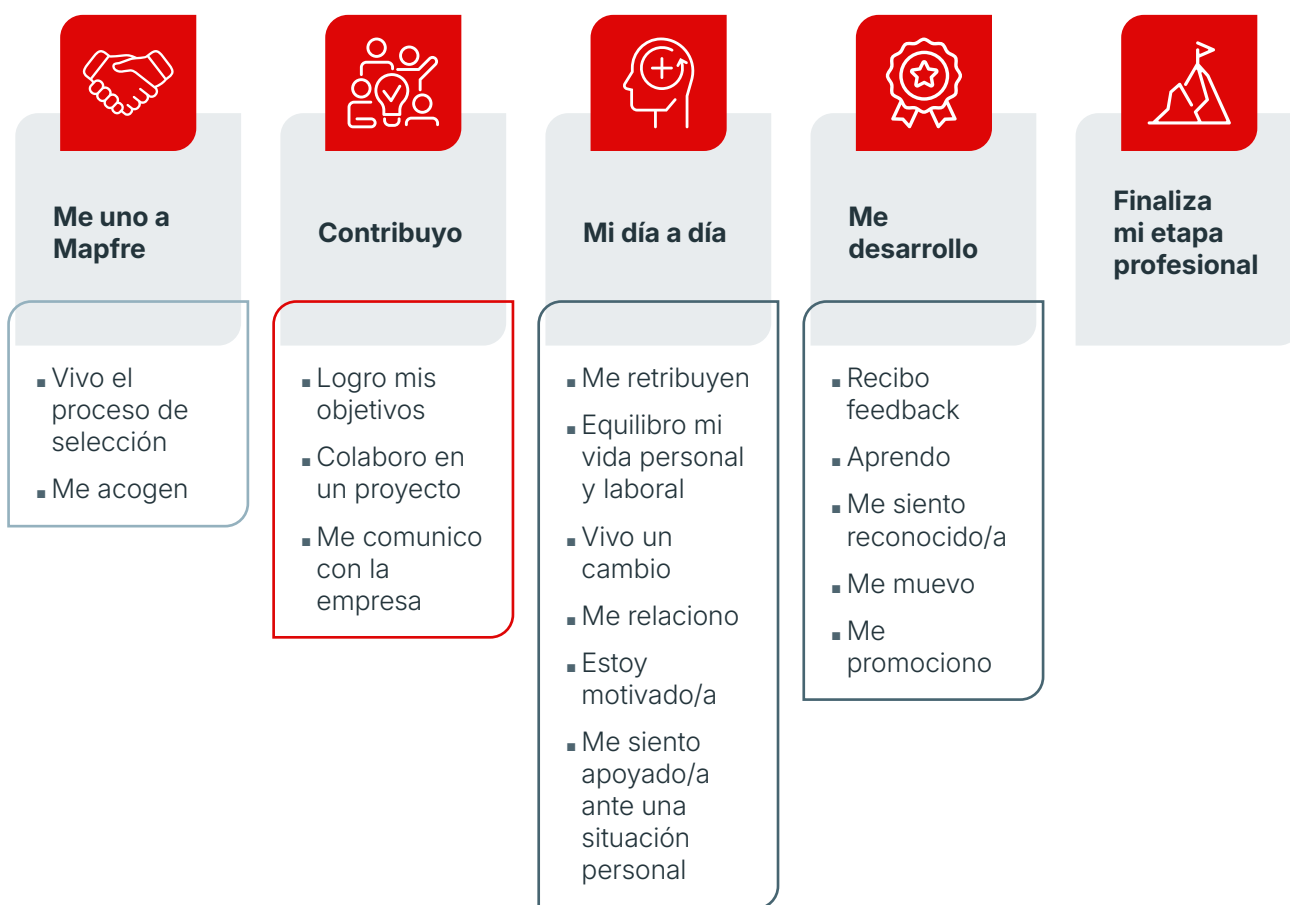
El reconocimiento es clave para construir un entorno donde las personas se sientan valoradas e inspiradas a dar lo mejor de sí.



Cuidamos cada etapa del camino

Desde su entrada (onboarding) hasta que deja nuestra compañía (offboarding), independientemente del motivo de su salida, queremos que cada persona cuente con el apoyo para su desarrollo profesional y personal. La experiencia de nuestro equipo es una prioridad en cada momento de su trayectoria vivida con nosotros.

CICLO DE VIDA DEL EMPLEADO DE **MAPFRE**





3
**CUIDAMOS
EL BIENESTAR DE
LAS PERSONAS**

La voz de las personas

Sabemos que una gran experiencia impulsa el mejor talento. Escuchamos activamente a las personas a través de un modelo escucha y medición que nos permite conocer lo que viven para tomar decisiones que impacten positivamente en su día a día en base a datos cualitativos y cuantitativos.

Este modelo monitoriza su experiencia a través de sus interacciones a lo largo del ciclo de vida del empleado, desde el proceso de selección y onboarding hasta su salida. Además, hemos rediseñado esta escucha para el momento del offboarding, tanto para la persona que sale de la compañía, independientemente del motivo, como para sus compañeros, asegurando siempre acompañamiento y la mejor experiencia en cada transición.

Gracias a la información obtenida a través de este modelo de escucha y medición, tomamos decisiones basadas en datos que nos permiten optimizar recursos y priorizar iniciativas con mayor impacto en satisfacción y productividad.

¿Cómo escuchamos a nuestro equipo?

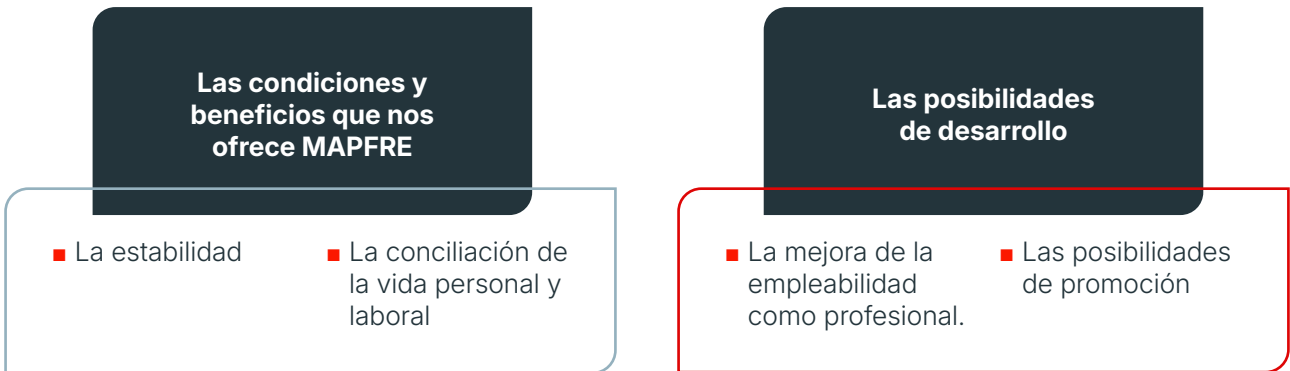
- **Focus groups:** son sesiones con grupos de empleados que constituyen una muestra representativa de la plantilla y/o de colectivos específicos (jóvenes, perfiles senior, perfiles estratégicos, expatriados, recién incorporados, recién promocionados, etc.) y en los que se abordan momentos en los que la experiencia difiere del conjunto general de los empleados.
- **Encuestas eNPS® Transaccional:** se realiza mediante cuestionarios breves que se lanzan cuando el empleado vive alguno de los momentos del ciclo de vida.

Esta medición continua se complementa con una encuesta que se realiza anualmente y que mide la recomendación, la satisfacción y el compromiso. En 2024, se midió en 35 países y unidades de negocio, abarcando un total del 97,7% de los empleados. La participación ha sido del 59%.



Índice	Qué medimos	Resultados 2024
eNPS	<p>> Probabilidad de que los empleados recomienden MAPFRE como empresa para trabajar.</p>	<p>> 91,4% de nuestros empleados trabaja en países donde el índice de recomendación es muy bueno (superior a 20 puntos) o excelente (más de 40 puntos).</p>
Employee Satisfaction Index (ESI)	<p>> Empleados que han valorado con una puntuación media de entre 8 y 10 su satisfacción con estas diez variables: conocimiento de los objetivos, orgullo por el trabajo realizado, reconocimiento por el trabajo realizado, aportación a la compañía, recepción de feedback de calidad, oportunidades de desarrollo, colaboración, herramientas de trabajo, cuidado a las personas, orgullo por la huella social.</p>	<p>> 71%, superando el objetivo de 70% establecido para este año.</p>
Índice de recomendación del jefe o Leader Index	<p>> Grado en que los empleados recomendarían a sus responsables</p>	<p>> 64% de empleados dio una puntuación de 9 o 10.</p>
Company Satisfaction	<p>> Grado de satisfacción general con MAPFRE</p>	<p>> 70%</p>
Reputación	<p>> Mide la percepción de los empleados sobre la reputación de MAPFRE</p>	<p>> 8,4 sobe 10.</p>

Para entender en profundidad que impulsa la satisfacción y qué aspectos podemos mejorar, hemos analizado los motivos principales por los cuales nuestros empleados recomiendan MAPFRE como empresa para trabajar. Entre los motivos de mayor recomendación destacan:



Nuestro modelo de medición nos permite conocer también el clima laboral a través de una serie de cuestiones que el Movimiento Mundial por el Bienestar vincula con el bienestar en el lugar de trabajo, estas son:

Satisfacción con el trabajo realizado	3,7
Felicidad en el trabajo	3,4
Estrés en el trabajo	3,3
Sentimiento de propósito	3,9
Conexión con el propósito de MAPFRE	3,8
Sentimiento de contribución al propósito de MAPFRE	4

Puntuación sobre 5

Además de contar con mecanismos de escucha activa a través de la voz del empleado, mantenemos una comunicación fluida con la representación legal de los trabajadores, que incluye sindicatos y comités de empresa en los países en los que existe esa representación.

Garantizamos y respetamos la libertad sindical, la libertad de asociación y la libertad de negociación colectiva de sus empleados, si bien es importante señalar que la elección de representantes legales de los trabajadores es un derecho de la plantilla, que puede decidir ejercerlo voluntariamente.

Actualmente, un 53% de la plantilla está representada por representantes legales de los trabajadores. En países como Argentina, Alemania, Brasil, España, Italia, Malta, Túnez, Uruguay o Venezuela, la representación alcanza entre el 45% y el 100% de los empleados en cada uno de ellos.

Además, el 62% de la plantilla está cubierta por convenios colectivos, ya sean sectoriales o de empresa. No obstante, la negociación colectiva no se estructura de la misma forma en todos los países, dado que las condiciones legales, sociales o empresariales que podrían facilitar esta negociación colectiva no son homogéneas. Sin embargo, MAPFRE cuenta con convenios colectivos aplicables en 10 países, de los cuales siete superan el 90% de cobertura en su plantilla.

Diversidad, Igualdad e Inclusión: nuestra apuesta por el talento sin barreras

Diversidad, Igualdad e Inclusión en MAPFRE

Inclusión para un crecimiento sostenible



Diversidad de género

Igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para mujeres y hombres



55,4% 44,6%

46,7% Mujeres en el Consejo de Administración	34,1% Mujeres en puestos de Alta Dirección y Dirección	42,7% Mujeres en puestos de responsabilidad
30,3% Mujeres en puestos Top Management	44,5% Mujeres en puestos Junior Management	30,4% Mujeres en puestos STEM*
43,6% Mujeres en puestos de responsabilidad en áreas de negocio	50,4% promociones de mujeres	55,4% Incorporaciones de mujeres

Discapacidad

Compromiso con a la integración laboral de personas con discapacidad



4,2% empleados con discapacidad	103 Altas en plantilla	3 Personas que realizaron prácticas
281 actividades de voluntariado destinadas a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad	11.970 empleados han realizado el Programa Global de discapacidad de MAPFRE "Miradas sin etiquetas"	

Diversidad generacional

Somos un equipo global compuesto por cinco generaciones diferentes, lo que enriquece el intercambio de conocimientos y experiencias.



10,9% Veteranos y Baby Boomers	39,3% Generación X
31,9% Generación Y	18% Generación Z

Diversidad Orientación sexual

Estamos adheridos a las Normas de Conducta para Empresas de Naciones Unidas en materia LGBTI, basadas en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos y en el Pacto Mundial.



Diversidad Cultural y racial

Contamos con un equipo diverso compuesto por personas de múltiples nacionalidades, lo que enriquece y complementa a la empresa y a cada profesional que forma parte de ella.



83 nacionalidades



MAPFRE Donde tu tiempo cobra sentido

* Datos calculados sobre la base del número total de empleados de TI



Trabajamos cada día para construir un entorno inclusivo, equitativo y respetuoso, donde todas las personas puedan desarrollar su máximo potencial.

Este compromiso se materializa en políticas clave como la **Política de Diversidad e Igualdad de Oportunidades** (aprobada en 2015), la Política de Derechos Humanos y el Código Ético y de Conducta. Estas normas garantizan un entorno libre de cualquier forma de discriminación, ya sea por edad, género, estado civil, nacionalidad, cultura, raza o etnia, orientación sexual, identidad o expresión de género, creencias (incluidas las opiniones políticas) o cualquier otra condición física o social. Asimismo, condenamos cualquier forma de acoso, promoviendo una cultura de respeto y apertura hacia la diversidad entre todos los grupos y ámbitos de nuestra actividad.

Nuestro compromiso se extiende a toda nuestra cadena de valor, impactando a empleados, proveedores, colaboradores, clientes y visitantes. A través de iniciativas transversales, promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo del talento basado en el mérito.

Disponemos de una **estrategia global de diversidad**, inclusión y equidad, denominada para el periodo 2022-2024 "Inclusión para el crecimiento sostenible", adaptada a las necesidades sociales de cada país en el que estamos presentes. Es nuestra hoja de ruta para construir un entorno de trabajo inclusivo, diverso y equitativo y, a través de ella, impulsamos acciones concretas para lograr los objetivos marcados en los diversos ámbitos de la diversidad.

Nuestros objetivos son:

- Favorecer un entorno de trabajo inclusivo, en el que todas las personas, sin importar su género, discapacidad, edad, orientación sexual, procedencia, nacionalidad o creencias, se sientan valoradas y puedan desarrollar su talento.
- Posicionar a MAPFRE como empresa referente en diversidad, igualdad e inclusión, integrando estos valores en nuestra cultura, procesos y relaciones con nuestros grupos de interés.

Para lograrlo, hemos definido una serie de compromisos dentro de nuestra Política de Diversidad e Igualdad de Oportunidades:

- Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades, estableciendo las medidas y acciones necesarias para alcanzarlo y evitar situaciones de discriminación, tanto directa como indirecta en todos los niveles de la organización.

El respeto por la diversidad y el principio de igualdad de oportunidades deben estar presentes en todos los procesos de gestión de personas, desde la selección hasta la promoción, la retribución, la formación, la evaluación del desempeño o la comunicación.

- Establecer planes de desarrollo profesional equitativos, garantizando la igualdad efectiva de género y promoviendo el crecimiento de todas las personas en la organización.
- Crear programas de integración para colectivos específicos, con especial atención a la inclusión de personas con discapacidad.
- Promoción de la diversidad cultural, impulsando el intercambio de conocimiento y experiencias entre los distintos países en los que operamos.

- Movilidad internacional y aprendizaje de idiomas, incrementando la multicultural en nuestros equipos.
- Colaboración intergeneracional, facilitando el intercambio de conocimientos y experiencias entre profesionales de diferentes edades, enriqueciendo nuestro entorno de trabajo.
- Compromiso con la diversidad en toda la organización, promoviendo relaciones basadas en el respeto, tanto dentro de la empresa como con nuestros clientes, proveedores y colaboradores.
- Sensibilización y formación continua, asegurando que toda la plantilla conozca y comparta nuestro compromiso con la diversidad e inclusión.

MAPFRE mantiene un firme compromiso con el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor. La política retributiva de la compañía se basa en criterios objetivos como las responsabilidades del puesto, el mérito, los conocimientos técnicos, las competencias profesionales y el desempeño individual. Esto garantiza prácticas de compensación justas y equitativas en toda la organización, en plena consonancia con los principios establecidos en el convenio colectivo de MAPFRE 2022–2026.

En MAPFRE fomentamos y promovemos la diversidad porque es un aliado fundamental para la transformación y la innovación en la organización y es indispensable para un crecimiento sostenible en el mundo global y diverso en el que vivimos.

Velamos por la **inclusión plena**, creamos entornos laborales inclusivos donde todas las personas se sientan seguras física y psicológicamente y trabajamos con los líderes para que sean inclusivos. Cuando todas las personas puedan mostrarse tal y como son, en un ambiente de respeto, pueden desarrollar todo su potencial y su talento sin ningún tipo de etiquetas, pudiendo contribuir al crecimiento de la organización.

Garantizamos la equidad, porque así, logramos que todas las personas tengan realmente las mismas oportunidades, de esta forma, aseguramos el principio de igualdad.

Un entorno de trabajo diverso e inclusivo y equitativo nos permite:

- Garantizar la igualdad de oportunidades en cada etapa de la vida profesional.
- Aportar valor a la organización y contribuir a la estrategia global de MAPFRE.
- Contribuir al cumplimiento de los compromisos establecidos en nuestro plan de sostenibilidad y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Fomentar una cultura de respeto en todas las interacciones dentro y fuera de la compañía.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación en el empleo, promoción, formación, retribución y conciliación.
- Crear un entorno de trabajo seguro e inclusivo, donde todas las personas puedan crecer.
- Atraer y fidelizar el mejor talento, construyendo equipos diversos y comprometidos.
- Sensibilizar y formar para garantizar la inclusión real en el día a día.
- Impulsar el compromiso social de la compañía a través del voluntariado corporativo.



Diversidad de género: igualdad de oportunidades, crecimiento y equidad



En MAPFRE, la igualdad de género se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres. La equidad no pretende homogeneizar sino reconocer la diversidad y actuar para conseguir los mismos derechos, oportunidades y libertades. Implica reconocer la complementariedad de ambos sexos, teniendo en cuenta sus intereses, sus necesidades y prioridades.

De acuerdo con nuestra estrategia global de diversidad, inclusión y equidad, nuestros objetivos en diversidad de género son:

- Fomentar un entorno laboral equitativo, en el que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de crecimiento profesional.

Para lograrlo, nos hemos propuesto superar el 40% de mujeres en puestos de responsabilidad y alcanzar el 36% en los puestos de dirección en 2026.

	2024	2023
Porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad ⁽¹⁾	42,7	42,5
Número de mujeres en puestos de responsabilidad ⁽¹⁾	3.215	2.926
Porcentaje de mujeres en puestos de dirección ⁽²⁾	34,5	33,1
Número de mujeres en puestos de dirección ⁽¹⁾	575	561

- Garantizar la igualdad salarial de género, con una política de retribución basada en la función y desempeño, asegurando que la remuneración responda a criterios objetivos y no a diferencias de género.

(1) Puestos de responsabilidad: dirección y dirección experta y mandos intermedios y expertos.

(2) Excepto Banco Brasil, ENALTA e Insignia Life.

Nuestro compromiso con la igualdad salarial se sostiene en la eliminación de la brecha salarial, manteniéndola en el +/-1 %. A cierre de 2024, la brecha ajustada es del 0,75%.

Brecha salarial ajustada	2024
Media en retribución fija	1,30%
Mediana en retribución fija	0,75%
Media en retribución variable	2,36%
Mediana en retribución variable	1,54%

Se aplica la metodología de cálculo de la brecha salarial ajustada, verificada por la consultora Ernst & Young (EY), que tiene en cuenta diversos factores para la creación de los grupos de comparación o clústeres, con el objetivo de obtener comparaciones retributivas más ajustadas, basadas en las funciones y responsabilidades asignadas por cada puesto, y por unidad de negocio y país.

La fórmula de cálculo es la siguiente:

$$\text{EQUAL PAY GAP} = \sum_{n=1}^N \left(\frac{\text{GENDER PAY GAP EN CADA CLUSTER} \times \text{NÚMERO DE EMPLEADOS DEL CLUSTER}}{\text{NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS ANALIZADOS}} \right)$$

La brecha ajustada sobre la mediana en retribución fija en los principales países del GRUPO MAPFRE es:

País	2024
España	2,17%
Brasil	0,80%
Perú	-0,59%
México	0,47%
Alemania	-1,03%
Puerto Rico	1,19%

Para lograr nuestros objetivos, contamos con un catálogo global de medidas de igualdad en cuatro ámbitos: Desarrollo del talento, Bienestar, Sensibilización y Liderazgo

Sensibilización para promover un entorno laboral equitativo

- Nos sumamos a los principales días Internacionales relacionados con la igualdad de género, como el Día Internacional de la Mujer, el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, los días europeo e internacional por la igualdad salarial o el Día para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, entre otros. A través de campañas de comunicación, promovemos un entorno laboral equitativo.
- Impulsamos campañas de salud y promovemos iniciativas en áreas clave como acceso al empleo, formación, promoción, retribución, comunicación, ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, violencia de género, prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Estas acciones buscan contar con un entorno que contribuya a incrementar el número de mujeres en puestos de dirección.

Liderazgo femenino

Contamos con redes de liderazgo femenino en países como México, Estados Unidos, Brasil, Perú y Turquía. Son espacios de diálogo inclusivos que impulsan iniciativas que contribuyan a avanzar en materia de igualdad en la empresa, destacan la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad en los que se encuentren infrarrepresentadas y dan visibilidad al talento femenino dentro de la compañía.

Nuestros datos clave en 2024

- El 55,4% de las nuevas contrataciones fueron mujeres.
- 107 mujeres ocupan puestos de Alta Dirección o forman parte de Consejos de Administración. Actualmente, el Consejo de Administración de MAPFRE cuenta con 7 mujeres, lo que representa el 46,7% del total de miembros. Tenemos el compromiso de contar, al menos, con un 40% de representación femenina en el Consejo de Administración.
- el 30,2% de los puestos considerados top management son mujeres y el 44,5% de los puestos de junior management.
- el 43,6% de los puestos con responsabilidad en las áreas de negocio están desempeñados por mujeres.
- El 30,4% de las posiciones en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM) son mujeres.

Plan de igualdad en España

Desde 2010 contamos en España con un Plan de Igualdad acordado con la representación legal de los trabajadores, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.

En 2024 se ha firmado el IV Plan de Igualdad, que aplica a 9.914 empleados y refuerza nuestro compromiso con la equidad en todas las etapas de la vida profesional.

Este nuevo plan incorpora estas medidas innovadoras en áreas clave:

- Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Adaptación a las nuevas obligaciones de información y reporte de datos desagregados por sexo.
- Formación y sensibilización en igualdad y sesgos inconscientes
- Medidas específicas de apoyo a víctimas de violencia de género.
- Encuestas periódicas a toda la plantilla para evaluar el impacto del plan y detectar áreas de mejora.

Junto a ellas, también están medidas ya recogidas desde el primer momento en materia de acceso al empleo, promoción, retribución comunicación, ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y salud laboral con perspectiva de género.

Compromiso con la discapacidad



Nuestro objetivo es garantizar un entorno laboral inclusivo y sostenible para personas con discapacidad, impulsando su integración laboral, mejorando su calidad de vida, y garantizando la accesibilidad en nuestros centros de trabajo, así como, fidelizar o incrementar el número de personas con discapacidad en la compañía.

De acuerdo con nuestra estrategia de diversidad, inclusión y equidad, nuestros objetivos en materia de discapacidad son:

- Garantizar la igualdad real de oportunidades y trato, asegurando que todas las personas puedan desarrollarse personal y profesionalmente para dar lo mejor de sí mismas.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral, con independencia de su condición física o discapacidad, en los ámbitos de: acceso al empleo, promoción, clasificación profesional, formación, retribución, conciliación de la vida laboral y familiar y personal y demás procesos de recursos humanos.

El compromiso de MAPFRE es contar con un 3,5% de empleados con discapacidad en nuestra plantilla global para los próximos tres años.

Personas con discapacidad en plantilla ⁽¹⁾	Nº Hombres	Nº Mujeres	Nº Disponible	Total	% Empleados con discapacidad sobre total plantilla
Sin restricciones legales	265	347		612	2,2%
Con restricciones legales ⁽²⁾	8	14	518	540	1,9%
TOTAL	273	361	518	1.152	4,2%

(1) Datos de la plantilla de BRASILSEG, Enalta, LFR e Insignia Life excluidos.

(2) El número de empleados con discapacidad en Alemania y Estados Unidos está sujeto a restricciones legales. En el caso de Alemania, el empleador, durante la entrevista de reclutamiento sólo puede preguntar sobre una discapacidad grave si ésta imposibilita para realizar el trabajo. En Estados Unidos, la información sobre discapacidad es facilitada por un proveedor externo.

El compromiso de MAPFRE es contar con un 3,5% de empleados con discapacidad en nuestra plantilla global para los próximos tres años.

Para alcanzar estos objetivos, tenemos un Programa global de discapacidad presente en los países en los que operamos, con medidas específicas para la integración real de este colectivo en la compañía. A través de este, hemos realizado las siguientes acciones:

- Un total de 11.970 empleados se han formado sobre discapacidad con nuestro programa global "Miradas sin etiquetas"
- Se han realizado 281 actividades de voluntariado con las que hemos contribuido a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.
- Se han promovido 12 iniciativas de sensibilización en nuestros centros de trabajo.
- Se han publicado 28 noticias en nuestra intranet global
- Celebramos el Día Internacional de las Personas con Discapacidad para visibilizar el talento y la contribución de este colectivo en nuestra organización.

Nuestros datos clave 2024

- Se han incorporado 103 nuevas personas con discapacidad.
- Con el objetivo de ofrecer oportunidades laborales, 3 personas con discapacidad realizaron prácticas en MAPFRE.
- Hemos realizado donaciones por importe de 161.636 euros a centros que apoyan la inserción laboral de las personas con discapacidad.
- Contribuimos a la generación de empleos indirectos contratando servicios o productos a empresas que emplean a personas con discapacidad. Hemos destinado 144.920 euros a centros especiales de empleo o empresas de similares características.
- Firmamos acuerdos con entidades especializadas para su integración laboral en MAPFRE y convenios con entidades sociales y sin ánimo de lucro para realizar becas/prácticas.
- Contamos con programas de ayudas económicas, así como de las ayudas técnicas necesarias para garantizar la autonomía plena y la accesibilidad universal de los centros de trabajo.

Para garantizar la plena integración, impulsamos iniciativas que van más allá del empleo:

- Accesibilidad universal en todos nuestros centros.
- Impulsamos la movilidad adaptada
- Lenguaje inclusivo en todas nuestras comunicaciones internas y externas.

Medición de la integración inclusiva

También contamos con una metodología propia para medir el impacto de la integración sociolaboral de personas con discapacidad que trabajan en la compañía y conocer en qué medida su incorporación mejora su calidad de vida.

En 2024, 80 empleados con discapacidad y una antigüedad menor a tres años valoraron que su integración laboral ha contribuido a mejorar su calidad de vida con una puntuación de 8,4 sobre 10, gracias al entorno laboral inclusivo que predomina en MAPFRE.

El resto de las dimensiones analizadas y sus resultados son:

ASPECTOS EN LOS QUE IMPACTA LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Relaciones interpersonales e interacción social	8,6
Bienestar material	8,2
Bienestar físico	8,3
Bienestar emocional	8,5
Desarrollo profesional	8,7

Diversidad generacional: un valor estratégico

En MAPFRE somos más de 30.000 empleados de 5 generaciones y 83 nacionalidades con un 45% de hombres y un 55% mujeres de mujeres. Esto enriquece nuestro entorno, fomenta la innovación y fortalece la transmisión de valores y conocimientos.

	Veteranos (Hasta 1955)	Baby Boomers (de 1956 a 1967)	Generación X (de 1968 a 1981)	Generación Y (de 1982 a 1993)	Generación Z (a partir de 1994)
Hombres	11	1.772	5.383	4.215	2.263
Mujeres	25	1.511	6.631	5.530	3.244

Nuestros retos en materia de diversidad generacional son:

- **Cultura inclusiva y transferencia de conocimiento:** promover una cultura que integre a todas las generaciones, facilitando el intercambio de conocimientos entre ellas.
- **Aprovechamiento del talento:** reconocer y potenciar las fortalezas y capacidades de todos los empleados, independientemente de su edad, fomentando su contribución y enriquecimiento del trabajo con sus diversas perspectivas.
- **Implementar modelos de trabajo adaptados** que respondan a las necesidades específicas de los empleados considerando su momento vital.

Y nuestros objetivos:

- Ofrecer a los empleados seniors un entorno de trabajo que impulse su desarrollo personal y profesional.
- En 2024, nuestro objetivo fue alcanzar un Índice de Satisfacción del Talento Senior del 70% en los países estratégicos. Para 2025 y 2026 nuestro objetivo es alcanzar el 72%.

Realizamos una medición anual global para identificar posibles sesgos o discriminaciones por edad en los procesos de promoción, implementando acciones correctivas en caso necesario. Los resultados de las promociones internas reflejan nuestro compromiso con la diversidad generacional:

Generación	Porcentaje de promociones
Veteranos y Baby Boomers (nacidos hasta 1967)	5%
Generación X (nacidos entre 1968 y 1981)	40%
Generación Y (nacidos entre 1982 y 1993)	41.3%
Generación Z (nacidos a partir de 1994)	13.5%

Proyecto Ageing: impulsando el talento senior en España

Esta iniciativa estratégica está destinada a obtener información de valor para diseñar planes de acción que mejoren la satisfacción de este colectivo y maximicen su contribución a la empresa. El objetivo principal es garantizar que todo el talento de la compañía, independientemente de la edad, sea valorado y aprovechado.

El Proyecto Ageing se articula en torno a las siguientes iniciativas clave:

■ Transición a la jubilación:

- **Espacio Experiencia senior:** disponible en la intranet, ofrece recursos para acompañar a los empleados próximos a la jubilación.
- **Site "Educación Financiera":** también ubicado en la intranet, ofrece recursos sobre cultura financiera para todos los empleados, contribuyendo a su futuro bienestar económico.

■ Fomento del talento senior:

- **Zoom generacional:** análisis de la diversidad generacional en los procesos de recursos humanos para identificar y eliminar posibles sesgos o barreras que limiten la igualdad de oportunidades por razón de edad.
- Con un programa de refuerzo en capacidades digitales a través del Aula de Conocimientos Técnicos Digitales de la Universidad Corporativa MAPFRE. En 2024, se han impartido 258 programas relacionados con conocimientos y herramientas digitales, metodologías ágiles y desarrollo de habilidades digitales, con la participación de 1.278 empleados mayores de 50 años.
- **Engagement Generacional:** programa para aprovechar el conocimiento y la experiencia del talento mayor de 55 años, a través de su participación como mentores y formadores internos y externos. En 2024, se han impartido charlas, denominadas MAPFRE Talks, sobre los siguientes temas: bienestar financiero, seguridad de los datos, diseño de la estrategia de MAPFRE, innovación, gestión del talento y seguro de viajes.



- **Ruta 365:** dirigida a empleados mayores de 60 años con amplia experiencia en gestión y conocimiento especializado en una determinada materia. Este programa les permite liberar progresivamente tiempo de sus tareas actuales para centrarse en la generación de conocimiento, el diseño de proyectos, la prescripción de tendencias y la promoción externa de la marca MAPFRE.

▪ **Flexibilidad:**



- **La ruta hacia la jubilación:** programa de desvinculación progresiva a partir de los 60 años, ofreciendo una transición gradual hacia la jubilación.

Diversidad de orientación sexual: compromiso con la inclusión y el respeto

Para garantizar un entorno laboral seguro e inclusivo para las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales (LGBTI), disponemos de un catálogo global de medidas que contempla diversas acciones con ese objetivo.

Como parte de nuestros esfuerzos para sensibilizar a la plantilla y dar visibilidad al colectivo LGBTI, celebramos el Día Internacional del Orgullo LGBTI, que es el 28 de junio; además, durante esta semana, se llevan a cabo diversos actos y acciones para promover la inclusión y el respeto.



Diversidad cultural y racial

Somos una compañía diversa en la que se respeta y valora a todas las personas, independientemente de su cultura, procedencia, ideología, creencia políticas o religión.

Nuestra plantilla refleja esta diversidad: contamos con empleados de 83 nacionalidades distintas, lo que enriquece la creatividad, la innovación y la capacidad de adaptación de nuestra compañía en un mercado global.

Fomentamos la movilidad internacional como una oportunidad de crecimiento profesional y personal para nuestros empleados:

- En 2024, 58 personas han cambiado su puesto de trabajo a otro país. Estos empleados proceden de 18 países y han sido destinados a 19 países.
- El 80% de la alta dirección y directivos son nativos del país en el que desarrollan su actividad.

Nacionalidades	% empleados por nacionalidad sobre el total de empleados	% managers sobre el total de managers
Española	35 %	41 %
Brasileña	15 %	7 %
Mexicana	7 %	4 %
Peruana	5 %	5 %
Colombiana	4 %	3 %
Dominicana	4 %	2 %
Argentina	3 %	4 %
Italiana	2 %	2 %
Turca	2 %	4 %
Estadounidense ⁽¹⁾	8 %	2 %

(1) El dato de nacionalidad estadounidense es estimado, ya que, por restricciones legales, no se puede solicitar directamente esta información a los empleados.

Alianzas y compromisos

El compromiso con los derechos humanos está integrado en nuestros principios fundamentales, así como en nuestro Código Ético y de Conducta y en nuestra Política de Responsabilidad Social Corporativa.

Además, formamos parte de iniciativas internacionales que refuerzan nuestro apoyo con la diversidad y la inclusión, entre otras:

- Los Principios de ONU Mujeres, dirigidos a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- La Red Internacional de Empresas y Discapacidad de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Desde 2021, formamos parte de esta alianza que promueve la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito empresarial.
- Las Normas de Conducta para Empresas de Naciones Unidas en materia LGBTI, que están fundamentadas en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos y en el Pacto Mundial
- El Código de Principios sobre Diversidad Generacional del Observatorio Generación & Talento, desde 2016
- La Carta de la Diversidad de la Fundación Diversidad, asumiendo los 10 principios que nos impulsan a seguir fomentando la igualdad, diversidad e inclusión en el ámbito laboral.
- La Red Empresarial por la Diversidad y la Inclusión (REDI) en España, con la que contribuimos a la normalización social y a la eliminación de sesgos y prejuicios socioculturales hacia las personas LGBTI mediante la sensibilización, la formación y el asesoramiento a las empresas.
- Y por tercer año consecutivo, lideramos el ranking de empresas del IBEX 35 por nuestro firme compromiso con el colectivo senior, según el informe "Carrera y Talento Sénior 2023".



Seguridad, salud y bienestar: nuestro compromiso con las personas



Cuidar de la salud física y psíquica, la seguridad y el bienestar de las personas MAPFRE es una prioridad para nuestra empresa. Por eso, asumimos el compromiso de proporcionarles entornos de trabajo seguros y saludables, garantizando su derecho a la protección de su salud e integridad, más allá del propio entorno laboral.

También integramos la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud y el bienestar en todas las actividades y decisiones de la empresa, a todos los niveles de la organización. Para ello, seguimos un riguroso Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo.

Contamos con políticas aprobadas por el Consejo de Administración que refuerzan este compromiso: Código Ético y de Conducta, Política de Salud, Bienestar y Prevención de Riesgos Laborales, la Política Corporativa de Sostenibilidad y la Política de Diversidad e Igualdad de Oportunidades.

Para garantizar el cumplimiento de los compromisos definidos en esta política y contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, en concreto con el ODS3 Salud y Bienestar, tenemos un **“Modelo global de gestión de empresa saludable”** (Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo), basado en la norma ISO 45001, aprobado en el 2022. Es de alcance global y con una implantación local a través de actuaciones adaptadas a la realidad de cada país, con el fin de homogeneizar los requerimientos y estándares en materia de seguridad, salud y prevención de riesgos laborales en toda la compañía. Su alcance es al 100% de todas las personas trabajadoras (asalariadas y no asalariadas) y a todas las personas que se relacionan con MAPFRE, incluyendo proveedores, colaboradores, clientes y visitantes que acudan a nuestras instalaciones.

También contamos con una estrategia de Empresa Saludable, para el ciclo 2022-2024, a partir de la cual se ha definido acciones y objetivos globales y locales cuantificados con una planificación anual, para abordar los riesgos de salud y seguridad en el trabajo, garantizando con ello una mejora continua.

Los objetivos generales de esta estrategia son:

- Consolidar un ambiente de trabajo en seguridad, salud y bienestar que permite a todas las personas que se relacionan con MAPFRE desarrollar su trabajo en las mejores condiciones físicas, psíquicas y sociales.
- Promover y proteger la salud y el bienestar, físico y mental, de todas las personas que trabajan en MAPFRE y de sus familias, tanto en el ámbito personal como en el laboral.
- Minimizar los riesgos laborales, con el fin de que no se produzcan accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y contribuye a reducir el absentismo por motivos de salud.
- Contribuir al compromiso de MAPFRE con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente al ODS 3 Salud y Bienestar, uno de los prioritarios para la compañía.
- Incrementar su posicionamiento como empresa saludable.

En esta estrategia hemos priorizado la salud mental, la salud cardiovascular y se han establecido objetivos cuantificados en materia de absentismo.

A fin de asegurar la mejora continua, MAPFRE estableció como objetivo en 2024 no superar un ratio de absentismo laboral por motivos de salud del 3,2 para todos sus empleados. Este indicador se calcula como el porcentaje de días laborales perdidos por motivos de salud, en comparación con el total de días teóricos trabajados. Para establecer esta meta, consideramos los resultados del año anterior y analizamos el contexto social y económico actual. Realizamos un seguimiento anual del ratio de absentismo y analizamos los resultados para identificar áreas de mejora y ajustar nuestra Estrategia de Empresa Saludable.

Durante 2024:

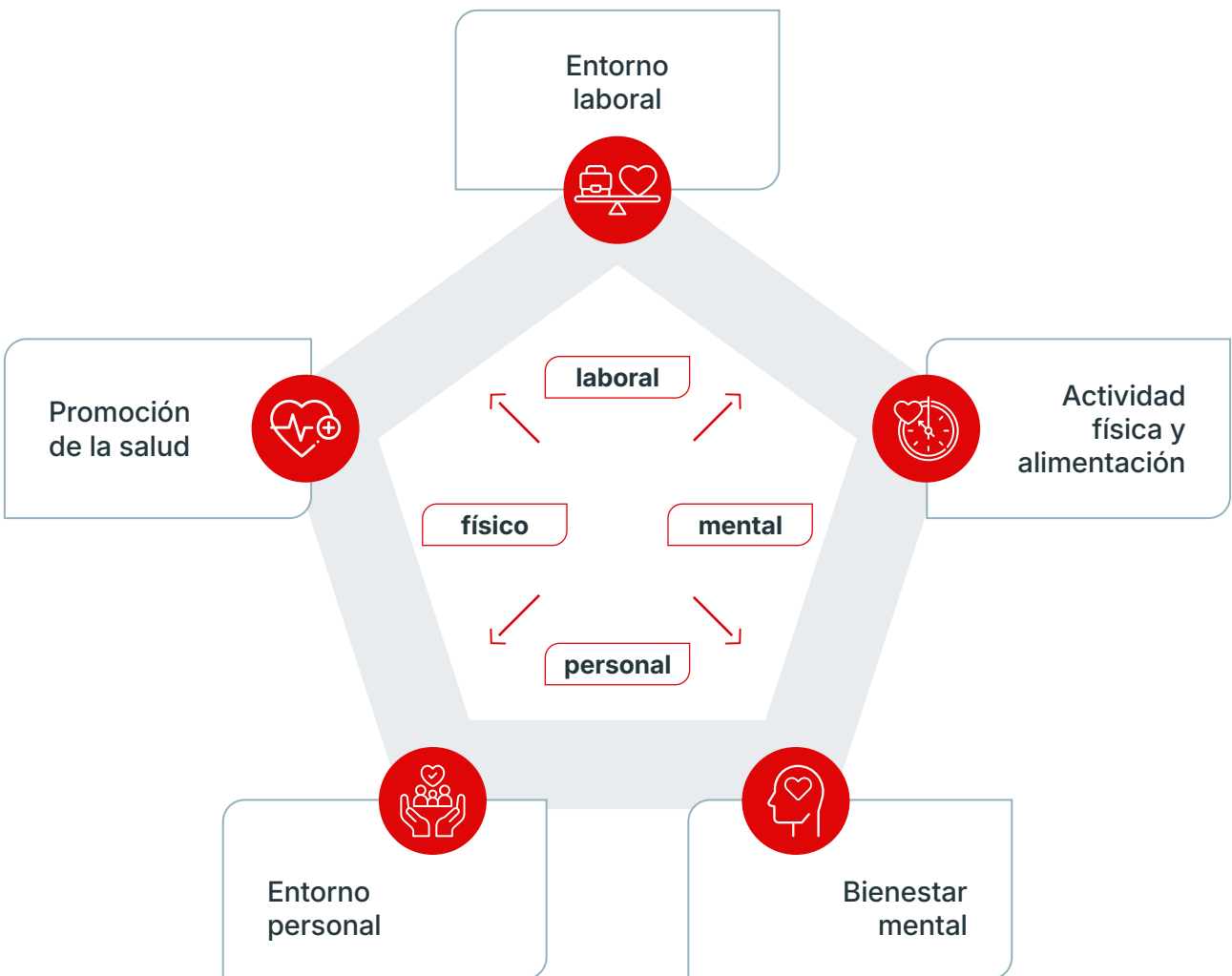
- Se realizó un seguimiento del absentismo laboral por motivos de salud.
- Se registraron 236 casos de lesiones laborales, mayoritariamente por accidentes in itinere, caídas y golpes.
- No se registraron problemas de salud relacionados con el trabajo ni fallecimientos por este motivo.
- Se contabilizaron 238.753 días perdidos por absentismo debido a accidentes no laborales y enfermedades comunes, equivalentes a 1.790.648 horas de trabajo, calculado sobre la base de un promedio de 7,5 horas por jornada.
- El índice de gravedad se situó en 0,18 (0,23 hombres y 0,14 mujeres) y el índice de frecuencia en 4,11 (4,42 hombres y 3,87 mujeres).

En 2024, establecimos el objetivo de no superar un ratio de absentismo laboral por motivos de salud de 3,2. Sin embargo, el ratio de absentismo en 2024 fue de 3,26, lo que supone 0,06 puntos por encima del objetivo establecido.

Para 2025, mantenemos el objetivo de no superar el 3,2 de ratio de absentismo laboral por motivos de salud.

Ratio Absentismo	2024	2023	2022	2021
Resultado de la tasa de absentismo	3,26	3,1	2,96	2,99
Objetivo de la tasa de absentismo	3,2	3,2	3,2	3,2
Cobertura de los datos de absentismo (% de empleados sobre total plantilla)	100%	100%	98,1%	98,3%

También hemos definido otros indicadores que son monitoreados como parte de la actividad regular de los equipos locales; para garantizar la mejora continua y el seguimiento adecuado del desempeño en seguridad, salud y bienestar. Anualmente, con toda esta información elaboramos un informe de empresa saludable que es presentado en el Comité de Riesgos y Sostenibilidad de MAPFRE.



Entorno laboral: priorizando la seguridad y el bienestar

Contamos con un modelo de prevención integral que abarca todas las especialidades de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo y planes de emergencia, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada.

En el 2024, se llevaron a cabo las siguientes acciones:

- MAPFRE garantiza la vigilancia periódica de la salud de sus empleados. Los técnicos de Prevención de Riesgos Laborales y los servicios médicos realizan evaluaciones periódicas de riesgos en su lugar de trabajo (psicosociales, salud, seguridad, higiene industrial, ergonomía y otros ajenos a nuestras instalaciones, como aquellos derivados del trabajo en movilidad, viajes y desplazamientos) a los que pueden estar expuestas las personas trabajadoras, además de inspecciones internas periódicas de las instalaciones y sistemas de trabajo con el fin de poder eliminarlos o minimizarlos. En 2024, se realizaron evaluaciones en 541 centros de trabajo y 1,078 evaluaciones de riesgos psicosociales. Estas medidas buscan eliminar y minimizar riesgos para proteger la salud de los empleados.
- Se realiza vigilancia periódica de la salud individual y colectiva, llevada a cabo por los servicios de salud en el trabajo, teniendo en cuenta las particularidades de las personas (discapacidad, física, psíquica o sensorial, maternidad, embarazo, trabajadores especialmente sensibles...).
- Se ofrece asistencia médica, psicológica y cuidado de la salud, tanto a través de servicios propios como externos.
- Se realiza investigación y análisis de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y/o incidentes y el absentismo por otros motivos de salud, que tiene como principal objetivo, el conocer las causas que generan los daños a la salud para establecer la planificación y organización de las medidas preventivas necesarias para eliminar o minimizar los riesgos y reducir el absentismo, con el fin de proteger la salud de los trabajadores. 20 países cuentan con procedimientos para investigar lesiones, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo.
- Proporcionamos formación e información en salud, seguridad y prevención de riesgos laborales suficiente y adecuada. En 2024:
 - Se han realizado 271 cursos de formación y sensibilización en prevención de riesgos laborales en general o específicamente en ergonomía, higiene industrial, psicología, seguridad y emergencias, seguridad vial, manejo de productos químicos...según los puestos de trabajo.
 - Ha habido 25.014 matriculaciones completadas por parte de 14.449 empleados en estos cursos, con un total de 39.470,17 horas de formación e información.



Contamos con Comités de Salud y Seguridad que se reúnen periódicamente, en los que participan la dirección de la empresa, así como los representantes de los trabajadores especializados en prevención de riesgos laborales, y como invitados asesores asisten los profesionales de Prevención de Riesgos laborales de la empresa. En **2024**, un total de **27.597** empleados, un **91 %** de la plantilla, están representados en dichos comités. Algunos de los principales asuntos tratados en estos comités son:

- **Evaluaciones de riesgos laborales**
- **Estudios de puestos de trabajo**
- **Análisis de bajas laborales y absentismo**
- **Retorno tras bajas de larga duración**
- **Planes de evacuación y control de emergencias**
- **Planes de vigilancia de la salud**
- **Periodicidad y contenidos de los reconocimientos médicos a empleados**
- **Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo**

En los procesos de homologación y contratación de proveedores se firman cláusulas para garantizar la adecuada coordinación en materia de prevención de riesgos laborales, y se traslada información a los proveedores sobre los riesgos, de acuerdo con la legislación local de cada país.

En caso de accidente ocurrido por parte del empleado de un proveedor en las instalaciones de MAPFRE, se realiza el adecuado seguimiento por parte de los equipos de seguridad y prevención de riesgos laborales, en función de lo previsto en la normativa local. Se hace seguimiento respecto de las incidencias detectadas y las medidas aplicadas para reparar los daños para la seguridad y salud, siempre que esté previsto en la legislación local. Asimismo, se busca que todos los proveedores cumplan con los criterios ESG en materia de salud y seguridad y, en el caso de que no sea así, se les acompaña en el desarrollo de su plan de acción.

Promoción de la salud

Nuestro objetivo es sensibilizar, informar y capacitar a las personas para que adopten estilos de vida saludables, promoviendo el cuidado de la salud, impulsando conductas más saludables, previniendo enfermedades y optimizando la atención sanitaria.

Para lograrlo, ofrecemos asesoramiento y apoyo médico, y desarrollamos campañas de salud globales y locales.



Iniciativas de promoción de la salud

- 33.341 asesoramientos médicos a empleados y 6.967 a familiares.
- 650 campañas locales de vacunación, detección de enfermedades cardiovasculares, Información y prevención de la diabetes, detección de hipertensión arterial, problemas musculoesqueléticos, Información y prevención del ictus, donación de médula ósea, Salud ocular, sensibilización para la lucha contra el SIDA.
- Nos hemos unido a la lucha contra el cáncer de mama con la campaña “Súmate al rosa” y hemos promovido la salud masculina para concienciar sobre la importancia del cuidado de la salud en todos los géneros.
- Además, participamos activamente en días mundiales: Día Mundial contra el Cáncer, Día Mundial de la Obesidad, Día Mundial de la Salud, Día Mundial sin Tabaco, Día Mundial del Donante de Sangre, Día Mundial del Donante de Médula, Día Mundial del Ictus, Día Mundial de la Diabetes, Día Internacional del Hombre y el Día Mundial de la lucha contra el SIDA.

Fomentando la actividad física y la alimentación saludable

Promovemos la actividad física regular y una alimentación saludable como pilares fundamentales para mantener una buena salud a lo largo de la vida.

En 22 países hemos implementado acciones para asegurar la inclusión de alimentos saludables en los menús y productos ofrecidos en nuestros centros de trabajo.

Además, hemos organizado 297 campañas locales para sensibilizar e informar sobre los beneficios de una alimentación saludable, incluyendo: asesoría nutricional, entrega de alimentos y desayunos saludables en la oficina, charlas de nutrición...



Asimismo, hemos realizado 818 campañas y actividades de sensibilización e información sobre el impacto positivo de la actividad física regular, promoviendo actividades deportivas como: carreras populares, pilates, spinning, yoga y otras actividades relacionadas con el ejercicio físico.

También nos unimos al Día Internacional del Deporte para el Desarrollo y la Paz.

Bienestar mental y calidad de vida

Trabajamos para fomentar entornos saludables, minimizando los riesgos psicosociales y promoviendo hábitos que mejoren el equilibrio personal y profesional. Nuestro enfoque se centra en la gestión del estrés, el desarrollo de conductas positivas y el acceso a apoyo psicológico para empleados y sus familias.

Impulsamos iniciativas para analizar las principales causas del estrés laboral, identificando soluciones efectivas y aplicando medidas correctivas que optimicen la organización del trabajo, promuevan la conciliación y refuercen el bienestar de nuestros equipos. Entre otras, destacamos

- 4.838 asesoramientos psicológicos a empleados y 565 a familiares de los empleados. Servicios de asistencia psicológica que se prestan a través de profesionales de la compañía o profesionales externos.
- 313 campañas sobre bienestar mental.
- Contenidos relacionados con el bienestar mental alojados en nuestra intranet a disposición de las personas trabajadoras.
- Celebración del Día Mundial de la Salud Mental.
- Webinars para la gestión del estrés.
- 6.070 empleados han sido formados en gestión del estrés o bienestar mental, con un total de 16.752,42 horas.
- Medición del clima laboral, vinculado con el bienestar en el lugar de trabajo, sobre la satisfacción por el trabajo realizado, el sentido de propósito, la felicidad y el estrés.

Entorno personal: apoyo integral para nuestros equipos

Acompañamos a nuestros empleados en el cuidado de su entorno personal. Durante 2024, hemos llevado a cabo 154 iniciativas destinadas a apoyar a nuestros empleados y sus familias. Entre ellas:

- Protección de la maternidad y promoción de la lactancia materna, con programas de formación y asesoramiento.
- Educación financiera, a través de sesiones informativas que facilitan herramientas para la gestión económica personal y familiar y mediante consejos y recursos publicados en la intranet global.
- Escuela de padres, con charlas sobre salud
- Actividades sobre seguridad vial, dirigidas a concienciar sobre la importancia de la prevención.
- Promoción de actividades culturales, deportivas y de ocio, fomentando la socialización y el equilibrio entre la vida personal y laboral.

Además, en 2024 participamos en la celebración del Día Internacional de las Familias.



Compromiso con la conciliación: un entorno flexible y equitativo

MAPFRE establece un número máximo de horas laborales anuales como parte de su compromiso con la regulación del tiempo de trabajo y la promoción del bienestar de las personas, garantizando una distribución equilibrada de la jornada a lo largo del año. Este límite se adapta a la legislación nacional y a los convenios laborales aplicables en cada país en el que la compañía opera. En España, MAPFRE fija un máximo anual de 1.665 horas efectivas de trabajo, conforme a lo establecido en el convenio colectivo MAPFRE 2022–2026.

MAPFRE garantiza que la jornada máxima de trabajo y las prácticas relacionadas con las horas extraordinarias se definan y gestionen conforme a la normativa laboral local y a los convenios colectivos aplicables en cada país. Estos marcos reguladores establecen los límites legales del tiempo de trabajo y de las horas extraordinarias, así como las medidas de compensación correspondientes. Para apoyar el cumplimiento de estos requisitos, MAPFRE utiliza sistemas internos de registro de jornada, que permiten supervisar el respeto de los límites legales y contractuales, y refuerzan el compromiso de la compañía con unas condiciones laborales dignas y el bienestar de las personas empleadas.

MAPFRE garantiza que el criterio de compensación de horas extraordinarias sea conforme a la legislación laboral y a los convenios colectivos aplicables en cada país en el que opera la compañía. Estos marcos establecen las condiciones bajo las cuales se remunera el trabajo extraordinario. Para facilitar el cumplimiento de estas disposiciones, se utilizan internamente herramientas de registro de jornada que permiten supervisar las horas trabajadas y aplicar las prácticas de compensación adecuadas, en línea con los requisitos nacionales.

Las personas empleadas tienen derecho a un período de vacaciones anuales retribuidas, conforme a la legislación nacional y a los convenios colectivos aplicables en cada país. En España, y en línea con el compromiso establecido en el convenio colectivo de MAPFRE 2022–2026, las personas empleadas tienen derecho a veinticinco días laborables de vacaciones anuales retribuidas, de acuerdo con los estándares del sector y los procedimientos internos de planificación.

MAPFRE promueve el uso efectivo del derecho a vacaciones anuales retribuidas en todas sus operaciones, de acuerdo con la legislación laboral y los convenios colectivos aplicables. Los departamentos de Recursos Humanos a nivel local son responsables de supervisar el uso de las vacaciones, con el apoyo de los sistemas internos de registro de jornada, con el fin de proteger el bienestar de las personas empleadas y garantizar el respeto de los períodos adecuados de descanso.

Disponemos de diversas medidas que facilitan la conciliación de la vida personal y profesional y promueven el bienestar de los empleados, en concreto:

- **Beneficios al trabajador:** Gestión del estrés en el lugar de trabajo e iniciativas deportivas y de salud
- **Condiciones laborales:** Flexibilidad horaria, teletrabajo, opciones de reducción de jornada
- **Beneficios familiares:** servicios de guardería, servicios para lactancia, permisos remunerados de maternidad y paternidad, otros permisos remunerados por cuidado de familiares o personas dependientes más allá del permiso parental

Entendemos la conciliación como un compromiso bidireccional que permite a nuestros empleados alcanzar un equilibrio entre su vida profesional y personal.

Nuestros principales objetivos son:

- Garantizar la equidad y la no discriminación en el acceso al empleo, promoción, clasificación profesional, formación, retribución, conciliación de la vida laboral y familiar y personal y demás condiciones laborales, fomentando un entorno en el que la maternidad y la paternidad no sean un obstáculo para el crecimiento profesional.
- Facilitar medidas de conciliación y flexibilidad laboral, adaptándolas a las necesidades específicas de cada país en el que operamos.
- Impulsar el acceso de las mujeres a puestos de dirección, asegurando que el desarrollo profesional sea compatible con la vida personal y familiar.

Durante 2024, hemos continuado ampliando y consolidando nuestras iniciativas en esta área:

- **Lactancia:** el 42,7 % de las mujeres cuentan con salas de lactancia en el lugar de trabajo, y el 88,5 % disponen de otras medidas especiales en el periodo de lactancia como permisos especiales de jornada flexible o reducción de jornada.
- **Permisos retribuidos para el cuidado de familiares** que benefician a las familias que tienen que cuidar de personas dependientes con problemas de salud física o mental que requieren cuidados adicionales: el 98,6 % de los empleados disponen de dichos permisos. El 5,3 % de hombres y el 9,4% de mujeres han disfrutado de estos permisos en el año 2024.

Maternidad y paternidad: apoyo a la conciliación y el bienestar familiar

Ofrecemos medidas específicas de apoyo a la maternidad y paternidad, de acuerdo con la legislación vigente de cada país y más allá de lo previsto por ley:

- **Permiso parental para el cuidador principal:** un promedio de 115 días retribuidos, que incluyen 14 días adicionales más allá de lo establecido por ley.
- **Permiso parental para el cuidador no principal:** un promedio de 28 días retribuidos por ley y un promedio de 5 días adicionales ofrecidos por la compañía.

El compromiso con la conciliación se refleja en la alta tasa de reincorporación tras el permiso de maternidad y paternidad:

- El 94,8% de los hombres y el 85,6% de las mujeres regresaron al trabajo en 2024, con una tasa de reincorporación total del 89,2%.
- El 91,6% de los hombres y el 85,5% de las mujeres que disfrutaron del permiso en 2023 continúan en la empresa, alcanzando una tasa de retención del 85,5%.

Desconexión digital: una cultura de respeto y equilibrio

Se han establecido mecanismos para evitar desviaciones respecto al tiempo anual de trabajo fijado. Al planificar los horarios, cualquier diferencia que pueda surgir se ajusta a través de los correspondientes calendarios laborales. Estas disposiciones aseguran que las posibles variaciones se mantengan dentro de límites controlados, favoreciendo una gestión eficiente del tiempo en toda la organización. Esta práctica está alineada con las medidas recogidas en el convenio colectivo de MAPFRE 2022–2026.

Nuestra Política de Desconexión Digital establece medidas concretas que reconocen y aseguran el derecho de los empleados a desconectar, promoviendo un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. Entre estas iniciativas destacan:

- Regulación de los horarios en los que no deben enviarse comunicaciones ni esperarse respuesta, salvo en circunstancias excepcionales.
- Directrices para la planificación y realización de reuniones, evitando convocatorias fuera del horario laboral.
- Campañas de sensibilización sobre la desconexión y el descanso, el uso responsable de los medios digitales y el respeto al tiempo de descanso personal.

Periódicamente publicamos en la intranet global información relativa a la desconexión digital y a las nuevas formas de trabajar, dirigidas a sensibilizar y concienciar sobre el uso de los medios tecnológicos.



Compensación: una política alineada con el crecimiento y el compromiso

Nuestra política retributiva es global y establece remuneraciones adecuadas, alineadas con la estrategia y orientadas al logro de los objetivos. Está basada en los siguientes principios:



Nuestra estructura retributiva se compone, principalmente, de:

- Retribución fija
- Retribución variable, ligada a objetivos medidos a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, alineados con los objetivos estratégicos. El 88% de las personas de MAPFRE tienen asignada retribución variable.
- Planes de incentivos a medio y largo plazo, con el propósito de alinear los intereses del equipo directivo con la Sociedad y su Plan Estratégico, vinculando su retribución a la creación de valor para el accionista de MAPFRE y al logro sostenible de objetivos estratégicos.

MAPFRE establece una remuneración adecuada y competitiva para cada persona, en función de su función o puesto de trabajo, méritos y desempeño, teniendo en cuenta la normativa aplicable y garantizando la igualdad y la no discriminación. El modelo retributivo se orienta a la productividad y a la generación de valor añadido, con flexibilidad para adaptarse a los distintos colectivos y circunstancias de un mercado de talento cada vez más exigente.

Prestaciones sociales

Prestaciones sociales, forman parte del llamado “salario emocional” y son productos o servicios que facilitan el bienestar de los empleados. Se adaptan a las necesidades personales y familiares de cada momento, se definen y gestionan en cada país y se extienden a toda la plantilla, independientemente del tipo de contrato o jornada laboral.

Tipo de prestación social	% de empleados que han disfrutado la prestación social respecto a los empleados con derecho
Seguro de salud	94,9%
Sistemas de previsión social (Plan de pensiones y seguro de ahorro)	64,9%
Seguro de vida	96,3%
Bonificaciones en seguros	69,7%
Premio de permanencia en la empresa	19,5%
Ayuda escolar para guardería/escuela infantil/educación preescolar, educación obligatoria y más allá de la obligatoria de los hijos (durante las horas de trabajo).	39,0%
Premio de natalidad	2,0%
Compensación por comida	95,3%
Préstamos	14,3%

También se conceden otros de distinta naturaleza que ayudan a que los empleados puedan cubrir diversas necesidades, entre otros: Cobertura por incapacidad, discapacidad e invalidez, ayudas para estudios de empleados, apoyo para cónyuges e hijos con discapacidad, obsequio de Navidad, premios, anticipos y planes de participación accionarial

De manera especial, promovemos sistemas de previsión social, incentivando el ahorro a largo plazo y garantizando así un complemento a la jubilación por medio de diversos planes. También se facilitan ayudas económicas a empleados para situaciones especiales, normalmente derivadas de problemas de salud. En 2024, el importe de estas ayudas ha ascendido a 483.000 euros. Asimismo, se han concedido ayudas económicas a empleados jubilados por importe de 1,3 millones de euros, de los cuales 1.297.689 euros son bonificaciones para el seguro de salud de empleados jubilados.

Plan de retribución flexible en España

En España, MAPFRE cuenta con un plan de retribución flexible que permite a los empleados destinar parte de su retribución a productos y servicios con una serie de beneficios.

Destaca ACCIÓNATE, un plan de remuneración en acciones que fomenta la vinculación de nuestros empleados con la estrategia y el crecimiento de la compañía, participando en su beneficio futuro. El 21% de la plantilla se ha adherido al nuevo plan 2025, lo que continúa reflejando un gran nivel de confianza por parte de los empleados en el futuro de MAPFRE

Además, el plan de retribución flexible incluye otras opciones como el Seguro de ahorro flexible y Flexiguardaría.



Voluntariado corporativo: compromiso y acción social

La vocación por ayudar a los demás es lo que mueve a las personas que dedican su tiempo y esfuerzo al voluntariado. A través de la Fundación MAPFRE, canalizamos nuestro Programa de Voluntariado Corporativo, activo en 25 países, con el objetivo de mejorar el bienestar de las personas más desfavorecidas y de la sociedad en general.



En MAPFRE realizamos nuestra actividad desde el compromiso con nuestro entorno y con las personas, con visión de largo plazo y trabajando para la mejora de la sociedad. Porque no entendemos nuestra actividad empresarial sin trabajar en paralelo por un mundo más sostenible y solidario. El voluntariado, contribuye al propósito de MAPFRE "Cuidamos lo que te Importa", porque a través del voluntariado nos comprometemos con la sociedad y con las personas, para crear un mundo mejor en el que vivir cada día.

Personas que ayudan a personas

El voluntariado en MAPFRE representa una oportunidad única para que nuestros empleados sumen su talento y esfuerzo en proyectos solidarios a lo largo del año. Iniciativas en educación, nutrición, salud y medio ambiente, entre otros, permiten a nuestro equipo contribuir de manera activa en la mejora de la calidad de vida de quienes más lo necesitan.

Cada acción de voluntariado refuerza nuestros valores y fortalece nuestra cultura participativa, fomentando la sensibilidad hacia las realidades sociales más vulnerables.

Un compromiso que suma valor

Nuestro voluntariado corporativo no solo beneficia a las personas a las que apoyamos, sino que también tiene un impacto positivo en quienes participan y en la propia compañía:

- Para los empleados, representa una oportunidad de crecimiento personal y profesional, impulsando competencias clave como la empatía, el liderazgo o el trabajo en equipo. Habilidades transferibles a su vida personal y profesional.
- Para la empresa, refuerza la cultura corporativa, fortalece el compromiso y el orgullo de pertenencia, y contribuye a la construcción de una imagen alineada con valores de responsabilidad social.
- Para las entidades sociales con las que colaboramos, supone un apoyo clave en la obtención de recursos, conocimiento y visibilidad, permitiendo ampliar el alcance de sus iniciativas.
- Fortalece a las comunidades en las que se realiza al proporcionar apoyo esencial y recursos adicionales, fomentando la cohesión social y el desarrollo local.

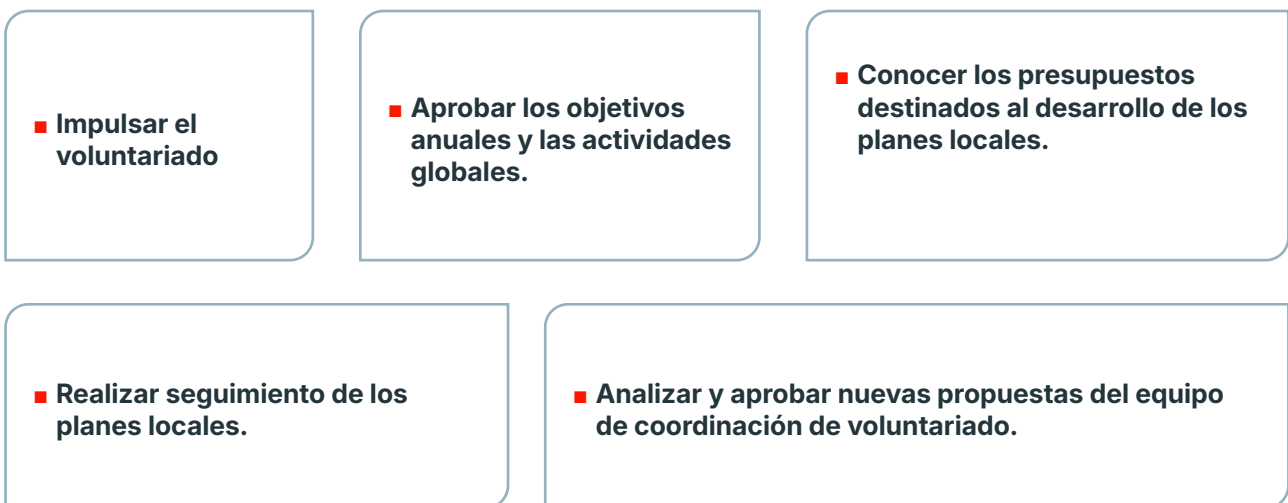
Naciones Unidas ha evidenciado el destacado papel del voluntariado corporativo y la implicación de los voluntarios como claves para lograr alcanzar la Agenda 2030. Alinearlo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible es fundamental para reconocer su contribución social.

En MAPFRE integramos el voluntariado en nuestra estrategia de Personas y Organización y de Sostenibilidad, con acciones que impactan en 15 de los 17 ODS. Esta visión global nos permite generar valor social de forma estructurada y con una mirada a largo plazo.

Un modelo estructurado para un impacto real

El desarrollo del Voluntariado Corporativo en MAPFRE está impulsado y supervisado por un Comité de Voluntariado Corporativo, compuesto por representantes de distintas áreas de dirección, unidades de negocio y equipos regionales, adicionalmente participan como invitados representantes de Fundación MAPFRE. Su misión es garantizar la coherencia, sostenibilidad y alineación estratégica de todas nuestras iniciativas.

Las funciones del Comité incluyen:



Personas que suman, comunidades que avanzan

El voluntariado en MAPFRE no solo genera un impacto positivo en la sociedad, sino que también refuerza el compromiso y el sentido de pertenencia de nuestros equipos. Afirman que mejora el clima laboral, se sienten parte de un proyecto en común y les ofrece la posibilidad de ver el mundo desde otra perspectiva, sensibilizándoles. Coinciden en la importancia de que las empresas no pueden desarrollarse a espaldas de la sociedad ni ser ajenas al contexto en el que ejercen su actividad.

Sus objetivos generales son:

- Contribuir al bienestar de las personas más vulnerables y a la mejora de la sociedad en su conjunto.
- Fortalecer nuestra relación con las comunidades en las que operamos, actuando como colaborador en el sistema de bienestar.
- Reforzar los valores internos de MAPFRE, fomentando una cultura participativa y solidaria.
- Facilitar la participación de empleados y sus familias, como vía para generar una cultura sensible a las necesidades sociales y de respeto por la diversidad y por las personas en situación de necesidad.
- Fomentar el desarrollo de competencias clave como el liderazgo, la empatía, la resolución de problemas o el trabajo en equipo, con impacto directo en el ámbito personal y profesional.

Compromiso con la excelencia en la gestión

Desde diciembre de 2019, MAPFRE es la única empresa del IBEX 35 que ha obtenido en España el certificado de calidad AENOR (Norma ISO 9001) en la gestión del voluntariado corporativo. Este reconocimiento avala nuestro compromiso con una gestión eficiente, estructurada y con impacto real en la vida de las personas más vulnerables.

Impacto y compromiso en cifras

En 2024, la participación en nuestro programa de voluntariado ha alcanzado su cifra más alta hasta la fecha, con 7.859 empleados voluntarios únicos, un 30% más que el año anterior.

El porcentaje de empleados que han participado en acciones de voluntariado ha aumentado en más de 5 puntos porcentuales, situándose en el 27,6% de la plantilla global. Más de 1 de cada 4 empleados ha vivido una experiencia de voluntariado durante el año, con una participación media de al menos dos actividades por persona (el ratio de participación de 2,3 actividades por voluntario). En total, la cifra de voluntarios únicos, incluyendo empleados y familiares, ha sido de 9.164, un 27% más que en 2023.

Un año de máxima actividad

Durante 2024 hemos llevado a cabo 2.579 actividades, es la cifra más alta alcanzada hasta la fecha. Supone una media de 7 iniciativas de voluntariado diarias en alguno de los 25 países en los que el voluntariado está implantado. El compromiso de nuestra plantilla se traduce en más de 51.000 horas dedicadas a voluntariado, con una media de más de 6 horas por empleado.

Gracias a este esfuerzo, 153.744 personas en riesgo de exclusión, especialmente niños y personas con discapacidad, han recibido apoyo directo a través de nuestras iniciativas.



Áreas de actuación

Nuestras áreas de actuación se han centrado en:



En 16 países hemos desarrollado 210 actividades de voluntariado basado en competencias profesionales, representando un 8,1% del total. En ellas, 304 empleados han aportado su conocimiento y experiencia, sumando más de 6.000 horas de dedicación, lo que ha permitido beneficiar directamente a 6.050 personas. La implicación en este tipo de voluntariado es especialmente significativa, con una dedicación media de casi 20 horas por voluntario.

Escuchar para seguir mejorando

Para garantizar la calidad y optimizar la gestión de nuestras iniciativas, tras cada actividad los voluntarios participan en una encuesta de satisfacción 2024, la valoración media ha sido de 4,7 sobre 5 y el 98,6% de los participantes recomendaría la experiencia.

Midiendo el impacto del voluntariado corporativo en los ODS

Creemos en la importancia de medir y valorar el impacto real de nuestras acciones. Por eso, hemos desarrollado una metodología propia en colaboración con Fundación MAPFRE, que nos permite analizar de forma precisa la contribución de nuestro voluntariado corporativo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Esta herramienta nos ayuda a identificar y cuantificar el impacto global y por país de cada una de nuestras iniciativas, alineando nuestras acciones con los ODS y sus metas específicas.

Tener la posibilidad de analizar el impacto que generan las actividades de voluntariado supone todo un reto para la empresa y un desafío para poner en valor el impacto transformador que generan las acciones de voluntariado que se desarrollan en todos los países donde actuamos.



Día Global del Voluntariado de MAPFRE

Cada año celebramos el Día Global del Voluntariado de MAPFRE, una jornada en la que nuestros equipos de todo el mundo se unen bajo una misma causa. En 2024, hemos reafirmado nuestro compromiso con la educación bajo el lema **“Unidos por una educación de calidad”**, contribuyendo de manera directa al ODS 4: Educación de Calidad.

Este año, hemos organizado más de 140 actividades relacionadas con el día global en todo el mundo, han participado más de 800 voluntarios de 20 países. A través de esta iniciativa, hemos conseguido beneficiar a más de 4.000 personas, especialmente niños, personas con discapacidad y colectivos en situación de vulnerabilidad.

Además de su impacto social, este día refuerza la unión entre nuestros empleados y fortalece el orgullo de pertenencia, haciendo que cada voluntario se sienta parte de un equipo global con un propósito común.



Día Internacional de los Voluntarios y “La caja de la ilusión”

El Día Internacional de los Voluntarios es una fecha clave en MAPFRE, en la que rendimos homenaje a quienes dedican su tiempo y esfuerzo para hacer del mundo un lugar mejor. Es una oportunidad para reconocer su labor y agradecerles su contribución para construir #UnFuturoMásHumano.

Además, invitamos a los voluntarios de MAPFRE de todo el mundo y a sus familias, a ser parte de una iniciativa global: **“La caja de la ilusión”**. Su objetivo es hacer sonreír a miles de personas que puedan estar pasando un mal momento económico o personal.

En la última edición, más de 700 voluntarios de 8 países se sumaron a esta iniciativa, logrando beneficiar a más de 1.400 personas en todo el mundo. Un gesto que trasciende fronteras y demuestra el poder de la solidaridad.



700
Voluntarios



8
Países



1.400
Beneficiarios

Euro Solidario: nunca un euro dio para tanto



En MAPFRE creemos en el impacto de los pequeños gestos. A través de iniciativas como el Euro Solidario en España o Together We Give Program en Estados Unidos, nuestros empleados tienen la oportunidad de contribuir a proyectos sociales con una donación mensual de un euro o un dólar de su nómina. Un compromiso que multiplicamos desde la compañía, igualando cada aportación para amplificar su impacto.

Desde su lanzamiento en 2017, Euro Solidario en España ha recaudado 1.010.184* euros, beneficiando a diversas organizaciones sociales elegidas por nuestros empleados: en 2017 a la Asociación Debra Piel de Mariposa y la Sociedad San Vicente de Paúl; en 2018 a Fundación Cris y ASION, ambas asociaciones luchan contra el cáncer infantil; en 2019 a APACU (Asociación de Padres con Hijos con Autismo de Cuenca) y Fundación Aladina (entidad que lucha contra el cáncer infantil); en 2020 a Fundación Bobath, entidad que se ocupa de niños y jóvenes que sufren parálisis cerebral y la Asociación Española de Síndrome de Rett, que atiende un trastorno en el desarrollo neurológico infantil; en 2021 a La Asociación Guerreros Púrpura y la Fundación Ana Carolina Díez Mahou; en 2022, la Asociación de familiares de niños con cáncer de la Región de Murcia y la Asociación Española contra la Leucodistrofia (ELA); y en 2023, La Asociación síndrome de Angelman y la Asociación Princesa Rett; y en 2024 a la Asociación Síndrome de Sotos y a la Asociación NHA1 (Necesidades de la Hemiplejía Alternante de la Infancia).

En 2024, los empleados han seleccionado los proyectos que recibirán apoyo en 2025, que son: Coordinadora Solidaria de Valencia y ATENPACE (Asociación para la ayuda a la atención a las personas con parálisis cerebral).

Actualmente, casi el 50% de la plantilla en España colabora mensualmente con este programa, demostrando que la unión de muchas pequeñas acciones puede generar un gran impacto.

En Estados Unidos, el proyecto beneficiario en 2024 ha sido el Community Harvest Project con una contribución total de 13,810.46 \$ por parte de los empleados, cifra que ha sido igualada por la compañía, alcanzando 27,620.92\$. Estas donaciones han apoyado iniciativas que proporcionan recursos y asistencia a veteranos, militares y sus familias, ayudándoles a encontrar un hogar acogedor y el apoyo que necesitan.

Nunca un euro dio para tanto.

¡Juntos Sumamos +!

Compromiso con la educación: Plan Universidades MAPFRE

Estamos convencidos de que la colaboración entre el mundo educativo y el empresarial es esencial para contribuir a la formación de los profesionales del futuro. Por eso, contamos con nuestro Plan Universidades MAPFRE, una iniciativa que tiene como objetivo estar al lado de las universidades y escuelas de negocio mediante la colaboración, contribuir al desarrollo del talento joven y compartir nuestro conocimiento y proyectos de desarrollo e innovación, al tiempo que mostramos el impacto positivo de la actividad aseguradora en la sociedad.

Nuestro plan se estructura en tres pilares de actuación:

Impulsar el conocimiento de la actividad aseguradora

Queremos acercar la actividad aseguradora a las nuevas generaciones, mostrando como el seguro impulsa el desarrollo económico y social, contribuyen a un mundo más seguro y sostenible. Este año hemos realizado más de 80 sesiones en distintos escenarios, desde universidades a escuelas de negocio.



Desarrollar el talento joven

Nos conectamos con jóvenes profesionales con sesiones de employer branding, visitas a nuestras oficinas de MAPFRE y en los principales foros de empleo, participando, durante el pasado año, en más de 100 eventos en universidades y escuelas de negocio de referencia mundial para dar a conocer nuestra marca empleadora y difundir nuestras vacantes y todo lo que MAPFRE ofrece a los estudiantes para que puedan desarrollarse.

Algunos ejemplos de los foros en los que hemos asistido son:

- Alemania: Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlín.
- Brasil: CQCS Insurtech & Inovação.
- México: Universidad de Anáhuac.
- España: Universidad Carlos III, CUNEF, IE, ISDI.
- Estados Unidos: Boston College, Clark University.
- Perú: Universidad de Ingeniería y Tecnología (UTEC), Universidad del Pacífico.
- Puerto Rico: Universidad Sagrado Corazón, Universidad de Puerto Rico Recinto de Río Piedras.



Además, más de 170 alumnos de distintos países y centros como CUNEF, UCM, Universidades de Shanghái y Perú (de la mano de ESIC), IESE, CEU San Pablo y UC3M, han tenido la oportunidad de conocer de cerca nuestra estrategia, cultura, marca empleadora y oportunidades de empleo en MAPFRE al visitar nuestra sede social en España.

También contamos con el **Plan becarios MAPFRE "Crece con Nosotros"**, que ofrece a los estudiantes la oportunidad de adquirir conocimientos y habilidades en nuestra empresa para desarrollarse, impulsando su formación personal y profesional. En 2024, más de 1.000 estudiantes han formado parte de este plan en 24 países adquiriendo experiencia real en el sector asegurador y desarrollando sus habilidades para el futuro.





Compartir y sumar conocimiento

A través de una colaboración bidireccional:

- Innovación y transmisión de conocimiento, aportamos al mundo educativo y a los estudiantes nuestro conocimiento experto en las líneas de actuación y negocio en las que MAPFRE es experta, y lo hacemos a través de:
 - **Charlas, webinar y ponencias de directivos y expertos de MAPFRE:** más de 80 sesiones en 24 países de todo el mundo.
 - **Así como a través de nuestro Business Game MAPFRE:** un simulador interactivo donde los estudiantes aprenden a tomar decisiones estratégicas en el sector asegurador a través de competiciones entre universidades. Se han realizado 60 ediciones a nivel mundial.



- Recibimos conocimiento por parte de la Universidad y escuelas de negocio a través de:
 - **- Programas "In Company":** nos enriquecemos con programas y sesiones que recibimos desde las universidades y escuelas de negocio. Hemos participado en más de 30 programas de formación en 24 países en los que aprendemos de la innovación y el conocimiento generado en las aulas.





5

NUESTROS RECONOCIMIENTOS

Nos esforzamos con pasión y dedicación para que cada persona viva una experiencia excepcional en nuestra compañía. Los galardones que hemos recibido son un testimonio del compromiso y esfuerzo del equipo que, día a día hace, colabora para hacer de MAPFRE un lugar donde el tiempo cobra sentido.

España

Top Employer 2025

Nos enorgullece estar entre las 20 mejores compañías y ser reconocidos como Top Employer 2025. Esta certificación, otorgada tras una rigurosa auditoría de nuestras políticas y prácticas de gestión de personas, avala nuestra excelencia en las condiciones laborales que ofrecemos. Top Employers Institute, referencia mundial en este ámbito, cuenta con su metodología propia y destaca nuestra apuesta por situar a las personas en el centro de nuestros procesos, acompañándolas en todo su ciclo de vida en la empresa.

Randstad: Empresa más atractiva del sector asegurador

Hemos vuelto a ser seleccionados por Randstad como la empresa más atractiva para trabajar en el sector asegurador. Este reconocimiento, basado en más de 8.000 encuestas representativas, destaca nuestro compromiso con la diversidad, el bienestar y el desarrollo de las personas.

Merco Talento

Mejoramos hasta la novena posición en el ranking general de empresas y lideramos el sector asegurador según Merco Talento. Este estudio, que evalúa a 200 empresas, analiza aspectos como la reputación interna, la marca de empleador y la calidad laboral, reflejando la felicidad de nuestros empleados. En su 17ª edición, se han valorado las opiniones de más de 52.000 personas de distintos colectivos.

Merco Talento Universitario

Una vez más, Merco Talento Universitario nos confirma como la primera aseguradora elegida por los estudiantes para trabajar en España. Este estudio independiente, elaborado por Merco y Recruiting Erasmus, recoge las valoraciones de universitarios y estudiantes de grado superior de Formación Profesional sobre las 200 mejores empresas para trabajar.

Forbes: Mejores empresas para trabajar en España

Por cuarto año consecutivo, la revista Forbes nos incluye en su prestigioso ranking multisectorial de las mejores empresas para trabajar. En la edición 2024, que abarca 100 compañías, Forbes ha examinado las opiniones de los empleados de más de 2.000 entidades y las mejores prácticas en recursos humanos.

Compromiso con el talento sénior

MAPFRE lidera el listado de empresas del IBEX 35 con mayor compromiso en la gestión del talento sénior, según el informe 'Carrera y Talento Sénior 2024'. Este reconocimiento destaca nuestra transparencia y buen gobierno en la gestión de personas mayores de 50 años, subrayando nuestro compromiso con la diversidad generacional y la eliminación de conductas discriminatorias por edad. Nuestra empresa ha obtenido la máxima puntuación del Ibex 35, con 24 puntos,

Certificación efr Excelencia

Hemos renovado el certificado EFR con categoría Excelente A. Desde 2012, esta distinción, otorgada por la Fundación Másfamilia con el aval del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, reconoce nuestro compromiso con la igualdad, la diversidad y la conciliación. La iniciativa efr distinción (Empresa Familiarmente Responsable) es reconocida como Good Practice por la ONU, consolidándose como uno de los mayores reconocimientos en materia de conciliación e igualdad en España.

Distintivo de Igualdad en la Empresa (DIE)

Contamos con el Distintivo de Igualdad en la Empresa (DIE), concedido por el Ministerio de Igualdad en España, que destaca nuestras políticas de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Este sello de excelencia tiene una vigencia de tres años y se revisa anualmente.

Carta de la Diversidad

Renovamos nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión al firmar nuevamente la Carta de la Diversidad de Fundación Diversidad, el mayor movimiento empresarial en Europa a favor de la diversidad y la inclusión en los entornos laborales. Este manifiesto promueve 10 principios europeos que reflejan nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades en el mundo laboral.

Alianza #CEOPorLaDiversidad

Estamos adheridos a la Alianza #CEOPorLaDiversidad, que une a los CEOs de las principales empresas españolas en torno a una visión común e innovadora de diversidad, equidad e inclusión (De&I). Esta alianza impulsa estrategias que contribuyen a la excelencia empresarial, la competitividad del talento y la reducción de la desigualdad y exclusión en la sociedad.

Top Diversity Company 2024

Somos reconocidos como Top Diversity Company 2024 por INTRAMA, destacando nuestras mejores prácticas en diversidad e inclusión. Fomentamos una cultura de innovación y confianza a través de entornos inclusivos donde las diferencias son una fortaleza y un valor añadido para la empresa.

Barómetro de la conciliación

Somos una de las 38 empresas que mejor labor realizan en favor de la conciliación. Así se desprende del Barómetro de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, un informe exhaustivo elaborado por la Fundación Másfamilia (certificado efr) en colaboración con la Comunidad de Madrid y que viene a reforzar lo que ya llevamos años haciendo en la compañía.

Alemania

Pioneros en Responsabilidad Social 2024

Según el Estudio del Instituto F.A.Z., que analiza datos de escucha social de alrededor de 14.000 empresas de varios sectores, y establece a las empresas que asumen la responsabilidad social y que desempeñan un papel central en la conformación de una sociedad justa. Contribuyen a la sostenibilidad social promoviendo la diversidad y la inclusión. Esto se refleja en su cultura corporativa a través del respeto, la apertura y la confianza. Los empleados se sienten valorados y apoyados, lo que fortalece la cooperación y la colaboración.

Certificado Empleador Líder 2025

Otorgado por el Institute of Research & Data Aggregation tras una investigación que reconoce la fortaleza de nuestra marca empleadora y la fidelidad de los empleados.

Estados Unidos

Ha sido reconocido por NEEBC (New England Employee Benefits Council) por su programa sobre formación en salud mental para directivos. Se trata de una acción dirigida a concienciar sobre los síntomas de los problemas de salud mental y aprender formas eficaces de apoyar a los empleados que se enfrentan a estas situaciones. Con sus galardones, los NEEBC reconocen las prácticas innovadoras que han demostrado resultados cuantificables.

Malta

Marca de Calidad de Recursos Humanos

MAPFRE Middlesea y MAPFRE MSV Life han renovado esta distinción, inicialmente obtenida en 2022. La otorga la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad (NCPE, por sus siglas en inglés), se concede por un periodo de tres años tras un riguroso proceso de evaluación.

La recertificación destaca el compromiso continuo de ambas empresas en la implementación de políticas y prácticas ejemplares en materia de igualdad de género y medidas favorables a la familia en el entorno laboral. La NCPE ha subrayado que nuestras entidades no solo han mantenido estas buenas prácticas, sino que también han demostrado una firme voluntad y capacidad para seguir promoviendo estos valores en los próximos años.

México

Great Place To Work®

MAPFRE ha sido reconocida, y ya van 17 años, como una de las mejores empresas para trabajar según el ranking Great Place To Work® (GPTW). Este logro refleja nuestro compromiso con la creación de entornos laborales que combinan bienestar y productividad, fomentando un fuerte sentido de pertenencia y orgullo entre nuestros empleados. Además, GPTW ha distinguido a MAPFRE como la mejor organización para trabajar en la Región Centro.

MERCO y EFY FEM

En cuanto a la atracción de talento joven, el Monitor Empresarial de Reputación Corporativa (MERCO) nos ha destacado como una de las seis aseguradoras más atractivas para atraer y retener talento joven. Por primera vez, también hemos sido reconocidos por Employers For Youth (EFY FEM) como una de las mejores empresas para mujeres profesionales de entre 18 y 35 años.

Otras distinciones:

- **Igualdad Laboral y No Discriminación (nivel Oro):** un reconocimiento a nuestras políticas inclusivas y equitativas.
- **Empresa Incluyente:** otorgado por segundo año consecutivo por la Fundación Éntrale, destacando nuestro compromiso con la inclusión.
- **Distintivo Empresa Socialmente Responsable (ESR):** concedido por CEMEFI durante 16 años consecutivos, subrayando nuestra responsabilidad social.

- **Empresas de 10:** un galardón del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) que reconoce nuestras prácticas laborales ejemplares.
- **Certificación NMX-025 en Igualdad Laboral y No Discriminación para MAWDY:** Obtenida por primera vez
- **Distintivo Empresa Socialmente Responsable (ESR):** Otorgado por CEMEFI a MAWDY durante 13 años consecutivos, destacando su responsabilidad social.

Nicaragua

La fundación Hogar Luceros del Amanecer ha otorgado un reconocimiento al voluntariado de MAPFRE en Nicaragua por su apoyo solidario, generosidad y compromiso con los niños y familias de este hogar.

Portugal

Selo da Igualdade Salarial

Hemos recibido este sello desde la Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo (CITE). Este distintivo reconoce nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

República Dominicana

Mejores Empresas Para Trabajar

La revista Mercado ha incluido a MAPFRE entre las 125 Mejores Empresas Para Trabajar. Esta distinción resalta nuestra capacidad para desarrollar talento humano y mejorar procesos a través de la constante innovación.

Turquía

Mejores Empresas para Trabajar

MAPFRE Sigorta ha sido destacada como una de las 'Mejores Empresas para Trabajar 2024' por Toptalent.co. Este reconocimiento forma parte de un programa de certificación que evalúa y clasifica a las mejores empresas basándose en la efectividad de sus indicadores de recursos humanos y gestión de marca.

Uruguay

Sello Uruguay Valora

MAPFRE ha reafirmado su compromiso con la inclusión al recibir el Sello Uruguay Valora, una iniciativa de la Sociedad Uruguaya de Gestión de Personas que premia a las organizaciones que desarrollan acciones concretas y demostrables en materia de inclusión de personas con discapacidad.

Employers for Youth

Además, hemos sido reconocidos por Employers for Youth (EFY) como la segunda mejor empresa para trabajar para jóvenes profesionales de entre 18 y 35 años.

Reconocimiento DERES

MAWDY ha sido galardonada por tercer año consecutivo con el Reconocimiento DERES por su proyecto Bicileando por la Sostenibilidad. DERES, una organización que promueve el desarrollo sostenible reconoce anualmente los proyectos que impactan positivamente en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Great Place To Work®

MAWDY también ha obtenido el distintivo Great Place To Work® (GPTW) por tercer año consecutivo.

Venezuela

La empresa ha sido reconocida por **A.C. Buena Voluntad**, asociación sin ánimo de lucro que incorpora al mundo laboral a jóvenes con discapacidad.

Juan Carlos Rondeau, director general adjunto de Personas y Organización, ha sido reconocido como uno de los **mejores directores de Recursos Humanos de España según el ranking Forbes '100 Mejores directores de RRHH 2024'**, que selecciona a los candidatos para su lista basándose en una variedad de criterios propios.





6

DATOS

PLANTILLA POR PAIS

N.º DE EMPLEADOS

España	11.559
Brasil	4.493
México	2.107
Estados Unidos de América	1.991
Perú	1.398
República Dominicana	1.094
Colombia	1.092
Argentina	939
Italia	604
Alemania	536
Turquía	514
Puerto Rico	507
Panamá	499
Resto de América	2.137
Resto de Europa	1.078
Asia	37
Total	30.585

PLANTILLA POR GÉNERO

N.º EMPLEADOS

%

HOMBRES	13.644	45%
MUJERES	16.941	55%
Total	30.585	100%

PLANTILLA POR GÉNERO Y PUESTO

HOMBRES

MUJERES

TOTAL

DIRECCIÓN Y DIRECCIÓN EXPERTA	1.145	593	1.738
MANDOS INTERMEDIOS Y EXPERTOS	3.178	2.622	5.800
TÉCNICOS	6.538	8.296	14.834
ADMINISTRATIVOS Y PERSONAL DE APOYO	2.783	5.430	8.213
TOTAL	13.644	16.941	30.585

PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y GÉNERO

HOMBRES

MUJERES

TOTAL

FIJOS	13.244	16.361	29.605
TEMPORALES	400	580	980
TOTAL	13.644	16.941	30.585

PLANTILLA POR GÉNERO Y DISTRIBUCION ORGANIZATIVA

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
AREAS CORPORATIVAS/SERVICIOS CENTRALES	835	651	1.486
IBERIA	4.696	5.542	10.238
BRASIL	1.750	2.726	4.476
LANTAM SUR-CENTRO	3.150	3.972	7.122
MÉXICO	1.054	1.041	2.095
NORTEAMERICA	983	1.503	2.486
EMEA	948	1.252	2.200
REASEGURO	228	254	482
TOTAL	13.644	16.941	30.585

N.º DE NACIONALIDADES POR DISTRIBUCION ORGANIZATIVA

N.º NACIONALIDADES DISTINTAS

AREAS CORPORATIVAS/SERVICIOS CENTRALES	33
IBERIA	43
BRASIL	9
LANTAM SUR-CENTRO	24
MÉXICO	8
NORTEAMERICA	13
EMEA	41
REASEGURO	34
TOTAL GRUPO MAPFRE	83

PLANTILLA POR PUESTO GENERACION Y GÉNERO

VETERANOS BABY BOOMERS GENERACIÓN X GENERACIÓN Y GENERACIÓN Z
Hombres Mujeres Hombres Mujeres Hombres Mujeres Hombres Mujeres Hombres Mujeres

DIRECCIÓN Y DIRECCIÓN EXPERTA	1	0	277	94	680	365	181	132	6	2
MANDOS INTERMEDIOS Y EXPERTOS	3	1	439	241	1.601	1.322	997	934	138	124
TÉCNICOS	7	14	785	732	2.314	3.175	2.133	2.751	1.299	1.624
ADMINISTRATIVOS Y PERSONAL DE APOYO	0	10	271	444	788	1.769	904	1.713	820	1.494
TOTAL	11	25	1.772	1.511	5.383	6.631	4.215	5.530	2.263	3.244
	36		3.283		12.014		9.745		5.507	

PLANTILLA POR GÉNERO	HOMBRES	MUJERES
EDAD MEDIA POR GÉNERO	43,5	42,1

PLANTILLA POR GÉNERO	HOMBRES	MUJERES
ANTIGÜEDAD MEDIA POR GÉNERO	12,7	12,1

GRUPO MAPFRE	AÑO 2023	AÑO 2024
EDAD MEDIA	42,2	42,7
ANTIGÜEDAD MEDIA	12,1	12,3

ALTAS POR MOTIVO	ALTAS
FUSIÓN O ADQUISICIÓN	232
CAPTACIÓN EXTERNA	3.760
REINCORPORACIÓN EXCEDENCIA	65
REINCORPORACIÓN DEL EXTRANJERO	2
CONTRATACIÓN TEMPORAL DE EMPLEADOS	534

BAJAS POR MOTIVO	BAJAS
ENAJENACIONES	97
VOLUNTARIAS	1.968
DESPIDOS	1.998
EXCEDENCIA	149
JUBILACIÓN	138
JUBILACIÓN ANTICIPADA	1
FALLECIMIENTO	14
INVALIDEZ	39
FINALIZACIÓN CONTRATO TEMPORAL	477

MAPFRE, tanto para ajustes en la planificación del trabajo como para la realización de modificaciones sustanciales, aplica los plazos legales estipulados en las legislaciones locales y, en el caso de España, lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, que establece con carácter general un preaviso de 15 días naturales.

ALTAS POR NIVEL DE PUESTO GENERACIÓN Y GÉNERO

	VETERANOS		BABY BOOMERS		GENERACIÓN X		GENERACIÓN Y		GENERACIÓN Z	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
DIRECCIÓN Y DIRECCIÓN EXPERTA	0	0	4	1	44	13	20	18	1	0
MANDOS INTERMEDIOS Y EXPERTOS	0	0	11	2	76	51	100	101	32	38
TÉCNICOS	1	0	8	9	116	177	348	425	504	545
ADMINISTRATIVOS Y PERSONAL DE APOYO	0	0	18	11	102	143	224	300	441	709
TOTAL	1	0	41	23	338	384	692	844	978	1.292
	1		64		722		1.536		2.270	

EVOLUCIÓN DE PLANTILLA POR UNIDAD DE NEGOCIO

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
AREAS CORPORATIVAS	1.094	1.083	1.064	1.081	1.127	1.175
SEGURO	28.225	28.459	27.617	26.978	26.515	26.197
MAWDY	4.349	3.549	3.027	2.581	2.563	2.521
RIESGOS GLOBALES	206	180	187	196	200	210
REASEGURO	450	459	446	457	468	482

Diciembre 2024

DISTRIBUCION ORGANIZATIVA	UNIDAD DE NEGOCIO	Diciembre 2023	Altas	Bajas	Total	Variacion de plantilla	N.º empleados
AREAS CORPORATIVAS /SERVICIOS CENTRALES	AREAS CORPORATIVAS	1.127	137	89	1.175	48	1.175
	MAWDY	88	8	7	89	1	89
	RIESGOS GLOBALES	200	32	22	210	10	210
	SERVICIOS CENTRALES INTERNACIONAL	19	2	9	12	-7	12
IBERIA	SEGUROS	10.147	998	993	10.152	5	10.152
	MAWDY	85	6	5	86	1	86
BRASIL	SEGUROS	4.761	852	1.264	4.349	-412	4.349
	MAWDY	134	24	31	127	-7	127
LATAM SUR-CENTRO	SEGUROS	5.875	1.010	966	5.919	44	5.919
	MAWDY	1.213	347	357	1.203	-10	1.203
MEXICO	SEGUROS	1.384	563	320	1.627	243	1.627
	MAWDY	463	229	224	468	5	468
NORTEAMERICA	SEGUROS	2.574	262	350	2.486	-88	2.486
EMEA	SEGUROS	1.755	245	348	1.652	-103	1.652
	MAWDY	580	127	159	548	-32	548
REASEGURO	SERVICIOS CENTRALES REASEGURO	281	31	22	290	9	290
	REASEGURO OFICINAS	187	39	34	192	5	192
TOTAL		30.873	4.912	5.200	30.585	-288	30.585

Datos FTE

FTE POR GÉNERO	N.º FTE	%
HOMBRES	13.539	45%
MUJERES	16.515	55%
TOTAL	30.054	100%

FTE POR PRINCIPALES NACIONALIDADES	% FTE
España	34,8%
Brasil	15,0%
México	7,0%
Perú	4,7%
Colombia	3,8%
República Dominicana	3,6%
Argentina	2,8%
Italia	1,9%
Turquía	1,7%
Estados Unidos de América	1,7%
TOTAL	77,0%

FTE POR EDAD	N.º FTE	%
MENORES DE 30 AÑOS	4.596	15%
DE 30 A 50 AÑOS	16.475	55%
MAYORES DE 50 AÑOS	8.982	30%
TOTAL	30.054	100%

% DE MUJERES SOBRE LOS FTE TOTALES	HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
DIRECCIÓN	1.144	593	34,1%
TOP MANAGEMENT	635	279	30,5%
JUNIOR MANAGEMENT	3.482	2.797	44,5%
DIRECCIÓN QUE GENERA INGRESOS	3.821	2.942	43,5%
STEM	1.358	589	30,2%

Evolución de la plantilla

DISTRIBUCION ORGANIZATIVA	UNIDAD DE NEGOCIO	Diciembre 2024					
		Diciembre 2023	Altas	Bajas	Total	Variacion de plantilla	N.º empleados
AREAS CORPORATIVAS /SERVICIOS CENTRALES	AREAS CORPORATIVAS	1.127	137	89	1.175	48	1.175
	MAWDY	88	8	7	89	1	89
	RIESGOS GLOBALES	200	32	22	210	10	210
	SERVICIOS CENTRALES INTERNACIONAL	19	2	9	12	-7	12
IBERIA	SEGUROS	10.147	998	993	10.152	5	10.152
	MAWDY	85	6	5	86	1	86
BRASIL	SEGUROS	4.761	852	1.264	4.349	-412	4.349
	MAWDY	134	24	31	127	-7	127
LATAM SUR-CENTRO	SEGUROS	5.875	1.010	966	5.919	44	5.919
	MAWDY	1.213	347	357	1.203	-10	1.203
MEXICO	SEGUROS	1.384	563	320	1.627	243	1.627
	MAWDY	463	229	224	468	5	468
NORTEAMERICA	SEGUROS	2.574	262	350	2.486	-88	2.486
EMEA	SEGUROS	1.755	245	348	1.652	-103	1.652
	MAWDY	580	127	159	548	-32	548
REASEGURO	SERVICIOS CENTRALES REASEGURO	281	31	22	290	9	290
	REASEGURO OFICINAS	187	39	34	192	5	192
TOTAL		30.873	4.912	5.200	30.585	-288	30.585

Rotación

ROTACION TOTAL POR GÉNERO

	AÑO 2023	AÑO 2024
HOMBRES	16,8%	15,9%
MUJERES	16,6%	16,0%
TOTAL	16,7%	16,0%

ROTACIÓN NO DESEADA POR GÉNERO

	AÑO 2023	AÑO 2024
HOMBRES	7,2%	6,1%
MUJERES	7,9%	6,7%
TOTAL	7,6%	6,4%

ROTACIÓN TOTAL POR GÉNERO, GENERACIÓN Y

VETERANOS BABY BOOMERS GENERACIÓN X GENERACIÓN Y GENERACIÓN Z

NIVEL DE PUESTO	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	TOTAL
DIRECCIÓN Y DIRECCIÓN EXPERTA	0,0%	0,0%	13,6%	7,4%	5,7%	5,0%	12,2%	9,3%	0,0%	0,0%	7,9%
MANDOS INTERMEDIOS Y EXPERTOS	50,0%	0,0%	6,3%	6,1%	6,1%	6,3%	10,9%	12,7%	17,0%	21,0%	8,5%
TÉCNICOS	60,0%	7,1%	7,3%	9,7%	6,8%	7,1%	19,8%	16,7%	28,8%	36,0%	15,4%
ADMINISTRATIVOS Y PERSONAL DE APOYO	0,0%	9,1%	18,6%	12,9%	18,6%	10,4%	28,4%	21,6%	42,0%	33,0%	23,1%
TOTAL	53,3%	7,70%	9,8%	10,0%	8,3%	7,7%	19,5%	17,6%	33,3%	34,0%	16,0%

Vacantes internas

NIVEL DE PUESTO	VETERANOS		BABY BOOMERS		GENERACIÓN X		GENERACIÓN Y		GENERACIÓN Z		TOTAL
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
	DIRECCIÓN Y DIRECCIÓN EXPERTA	0	0	0	0	11	8	4	9	1	
MANDOS INTERMEDIOS Y EXPERTOS	0	0	0	4	51	61	74	87	24	20	321
TÉCNICOS	0	0	5	3	34	67	113	160	105	150	637
ADMINISTRATIVOS Y PERSONAL DE APOYO	0	0	3	4	14	22	28	50	41	66	228
TOTAL	0	0	8	11	110	158	219	306	171	237	1.220



Métricas de conciliación laboral

Medidas de conciliación de vida laboral y personal	N.º de empleados beneficiados
Horario laboral flexible	19.763
Trabajo a tiempo parcial	1.604
Jornada laboral reducida	2.226
Teletrabajo	18.594
Permisos retribuidos	14.221
Permisos no retribuidos	747
Permiso maternidad-paternidad	904
Excedencias por motivos personales o estudios	88
Programa de integración de empleados tras un permiso de larga duración	63

Maternidad/paternidad	2024		
	Hombres	Mujeres	TOTAL
N.º Empleados con derecho a permiso por maternidad-paternidad	13.449	16.817	30.266
% Empleados con derecho a permiso por maternidad-paternidad	99,40%	100%	99,70%
N.º total de empleados que han disfrutado del permiso por maternidad-paternidad	349	555	904
N.º empleados que han regresado al trabajo tras el permiso maternidad-paternidad en el año actual	331	475	806
N.º de empleados que tras el permiso han abandonado definitivamente la compañía en el año actual	17	46	63
N.º total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso maternidad-paternidad y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo	417	412	829
Tasa de regreso al trabajo	94,8%	85,6%	89,2%
Tasa de retención	91,6%	85,5%	88,5%

Métricas de formación

Principales magnitudes de formación:

Comparativa económica 2022-2024

Indicadores de formación	2024	2023	2022
Inversión en formación	9.905.581€	10.907.192€	10.052.146 €
Inversión media por empleado	324€	353€	327,44 €
Total horas de formación	1.059.283	984.622	961.415,92
Horas de formación por empleado	35	32	30,44
Total asistencias a acciones formativas	387.797	374.635	309.648
% plantilla formada	100%	100%	100 %

Asistencia por nivel de puesto y género

Nivel de puesto	2024		2023		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección y dirección experta	13.511	8.496	13.148	6.944	8.399	4.227
Mandos intermedios y expertos	46.404	33.657	38.068	30.671	25.036	21.209
Técnicos	78.288	89.493	79.765	93.006	71.236	90.813
Administrativos	32.782	85.166	37.736	75.297	28.753	59.975
TOTAL	170.985	216.812	168.717	205.918	133.424	176.224

Impacto cuantitativo de la formación

LEADERSHIP DEVELOPMENT PROGRAMS

Descripción del programa ofrecido a los empleados (incluidos a tiempo parcial)

En 2024, MAPFRE lanzó un nuevo ciclo "Liderazgo 2024" dentro de su Plan Global de Liderazgo. Esto implicó el desarrollo y despliegue de un nuevo modelo de liderazgo centrado en la visión estratégica, la orientación a resultados y el desarrollo de personas.

La iniciativa también incorporó una herramienta de autoevaluación para la reflexión sobre el liderazgo y nuevos "itinerarios de desarrollo" alineados con las competencias conductuales y el Plan de Reactivación Cultural de MAPFRE, que comenzó en 2024 y continuará durante 2025.

Impacto

Leader Index: En una escala del 0 al 10, donde 0 es nada probable y 10 es muy probable, ¿con qué probabilidad recomendarías a un amigo trabajar con tu jefe directo? Fórmula de cálculo: % de empleados que puntúan 9 o 10

Después de la implementación del Programa de Liderazgo, enfocado en fortalecer las capacidades de los líderes para gestionar sus equipos y promover un estilo de liderazgo más cercano y orientado al desarrollo de las personas, se ha observado un aumento en el Leader Index. Este índice mide el grado en que un empleado recomendaría a su jefe. El indicador ha mejorado, pasando de 62 en 2023 a 64 en 2024.

CULTURAL EDUCATION

Descripción del programa ofrecido a los empleados (incluidos a tiempo parcial)

MAPFRE ha puesto en marcha para sus empleados programas de formación e iniciativas diseñadas para aumentar la conciencia, la comprensión y el respeto hacia diferentes orígenes culturales, prácticas y perspectivas. En este sentido, se destacan:

- Programas de Diversidad: Se llevaron a cabo iniciativas de sensibilización, incluyendo la participación en el Día Internacional de la Mujer, promoviendo un entorno laboral justo e inclusivo. Otras acciones abordaron el acceso al empleo, la formación, la promoción, la equidad salarial, la comunicación, la conciliación de la vida laboral y personal, la prevención de la violencia de género y la prevención del acoso sexual y por razón de género. Además, se han desplegado otros contenidos formativos para reforzar estas temáticas, como Programa Global de Igualdad de Género, Programa de Sesgos inconscientes, Programa Global de Discapacidad "Miradas sin Etiquetas", Programa Código de Ética y Conducta.
- Compromiso Generacional: Este programa aprovecha el conocimiento y la experiencia de los empleados mayores de 55 años a través de actividades de mentoría y funciones educativas internas y externas. En 2024, se celebraron dos MAPFRE Talks que abordaron temas como el bienestar financiero, la seguridad de los datos, la estrategia corporativa, la innovación, la gestión del talento y los seguros de viaje.
- Plan de Reactivación Cultural: MAPFRE ha puesto en marcha este plan para fortalecer en todos los empleados y líderes el compromiso con nuestra cultura y propósito: "CUIDAMOS LO QUE TE IMPORTA". Poniendo el foco en aterrizar en comportamientos, nuestra razón de ser, nuestro propósito, para que de verdad todos nos enfoquemos en cuidar al cliente, empleado – colaborador y cuidar a la sociedad: SOMOS Y HACEMOS MAPFRE.

En 2024, hemos realizado:

- Webinars para líderes: sesiones sobre liderazgo inspirador y liderazgo basado en el cuidado.
- Culture talks: encuentros centrados en nuestra cultura y propósito: cuidar al cliente, a los compañeros y a la sociedad.
- Programa online de cultura MAPFRE, disponible para todos los empleados del mundo. La cultura corporativa es el corazón de la compañía. Más de 23.000 compañeros participaron en el Programa Online de Cultura MAPFRE para entender a fondo nuestra misión, visión y valores y la forma en la que actuamos.

Impacto

eNPS: En una escala del 0 al 10, donde 0 es nada probable y 10 es muy probable ¿en qué medida recomendarías tu empresa a un amigo como lugar para trabajar?

Los programas diseñados para reforzar y activar nuestra cultura organizacional, con el objetivo de alinear comportamientos, fortalecer el sentido de pertenencia y potenciar una experiencia positiva para los empleados, han tenido un impacto significativo en el eNPS (Employee Net Promoter Score). Este indicador mide la probabilidad de que los empleados recomienden MAPFRE como un buen lugar para trabajar.

El eNPS ha mejorado notablemente, pasando de 86% el número de empleados que trabaja en países donde el índice de recomendación es muy bueno (superior a 20 puntos) o excelente (más de 40 puntos) en 2023 al 91,4% en 2024. Además, el impacto de estos programas también se refleja en la disminución de la rotación no deseada, que ha bajado del 7,6% en 2023 al 6% en 2024, lo que indica un mayor compromiso por parte de los empleados

TRANSITION PROGRAM FOR RETIRING

Descripción del programa ofrecido a los empleados (incluidos a tiempo parcial)

Como parte de su compromiso con el bienestar integral y la preparación para el futuro de su plantilla, MAPFRE ha implementado iniciativas dirigidas a acompañar a los empleados en distintas etapas de su vida profesional y personal.

Entre ellas destacan:

- Senior Space: un espacio dedicado en la intranet que ofrece recursos útiles para apoyar a los empleados que se acercan a la jubilación. El 72,3 % de los empleados mayores de 60 años valoraron este recurso con una puntuación superior a 7 sobre 10.
- Portal de Educación Financiera: una plataforma interna que proporciona recursos de educación financiera con el objetivo de ayudar a los empleados a reforzar su seguridad económica futura. Asimismo, se despliegan contenidos formativos específicos sobre Bienestar Financiero, Cómo educar financieramente a tus hijos y otros."

Los programas de transición tienen un impacto significativo en la satisfacción y el compromiso del talento senior. Esto se refleja en el ESI SENIOR, que es la valoración de 10 variables por parte del talento senior (empleados mayores de 50 años).

Impacto

ESI SENIOR El ESI senior es el porcentaje de empleados mayores de 50 años que han valorado con una puntuación media de entre 8 y 10 su satisfacción con estas diez variables: conocimiento de los objetivos, orgullo por el trabajo realizado, reconocimiento por el trabajo realizado, aportación a la compañía, recepción de feedback de calidad, oportunidades de desarrollo, colaboración, herramientas de trabajo, cuidado a las personas, orgullo por la huella social. El ESI senior, que comenzó a medirse en 2024, ha obtenido un resultado del 71%.

Digital transition program

Descripción del programa ofrecido a los empleados (incluidos a tiempo parcial)

Como parte de su compromiso con el aprendizaje continuo y el desarrollo inclusivo, MAPFRE impulsa programas específicos que apoyan tanto la transformación digital como la inclusión generacional:

- Programa de Transición Digital: Orientado al fortalecimiento de las capacidades digitales, este programa ofrece formación a través del Aula de Conocimiento Técnico Digital. En 2024, se impartieron contenidos sobre conocimientos técnicos digitales, herramientas digitales, metodologías ágiles y competencias clave en el entorno digital. Se desarrollaron más de 18.600 horas de formación en contenidos digitales, con la participación de más de 3.400 empleados, de los que 1.278 empleados eran mayores de 50 años, lo que refleja el compromiso de MAPFRE con la capacitación intergeneracional en habilidades digitales.
- Programa de Compromiso Generacional: Esta iniciativa pone en valor la experiencia de los empleados mayores de 55 años, fomentando su participación activa mediante actividades de mentoría y funciones educativas internas y externas. En 2024, se celebraron dos MAPFRE Talks en los que se trataron temas como el bienestar financiero, la seguridad de los datos, la estrategia corporativa, la innovación, la gestión del talento y los seguros de viaje, promoviendo así el intercambio de conocimiento y el compromiso continuo.

Impacto

Los programas de capacitación digital posibilitan la adquisición de conocimientos digitales, la implementación de metodologías ágiles y el uso de las herramientas digitales, lo que redundará en una mejora de la productividad. Asimismo, tienen un impacto en el negocio que desarrolla MAPFRE a través de canales digitales, que se ha incrementado en un 6,9% con respecto al año anterior (página 197 Informe de gestión consolidado 2024).



Métricas de salud y seguridad

Absentismo por motivos de salud

Datos de absentismo ^(1,2,3)	2024			2023			2022		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
N.º accidentes de trabajo	113	123	236	100	103	203	92	93	185
N.º enfermedades profesionales	-	-	-	0	5	5	-	4	4
N.º de empleados fallecidos en accidente laboral	-	-	-	1	-	1	1	0	1
N.º de empleados fallecidos por enfermedad profesional	-	-	-	-	-	-	-	-	-
N.º total de días perdidos por absentismo derivado de accidente no laboral y enfermedad común ⁽⁴⁾	79.130	159.623	238.753	70.984	156.400	227.383	64.069	154.097	218.166

(1.2.3) Se reportan las lesiones por accidente laboral registrables, no diferenciando aquellos casos con grandes consecuencias. Las horas trabajadas son horas teóricas. Se incluyen accidentes in itinere.

(4) Días calculados con una base promedio de 7,5 horas por jornada.

Tasas de absentismo	2024			2023			2022		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Tasa de incidencia de accidentes de trabajo (TIAT)	827,14	723,76	772,58	726,48	600,9	656,83	659,88	527,18	585,76
Tasa de lesiones relacionadas con el trabajo	4,42	3,87	4,11	3,96	3,25	3,57	3,71	2,92	3,27
Tasa de incidencia de enfermedades profesionales (TIEP)	-	-	-	-	29,17	16,18	-	22,67	12,67
Tasa de absentismo laboral (TAL)	0,17	0,11	0,14	0,12	0,11	0,12	0,07	0,09	0,08
Tasa de frecuencia de accidentes (TFA)	33,19	29,02	30,88	29,41	24,37	26,62	27,51	21,93	24,39
Tasa de frecuencia de enfermedad profesional (TFEP)	-	-	-	-	1,18	0,66	-	0,94	0,53
Tasa de días perdidos (TDP)	1,72	1,08	1,36	1,22	1,12	1,17	0,73	0,86	0,85
Tasa de muertes por accidente laboral	-	-	-	0,29	1,12	0,13	0,3	-	0,13
Tasa de muertes por enfermedad profesional	-	-	-	-	1,12	-	-	-	-
Índice de frecuencia	4,42	3,87	4,11	4,36	1,12	3,95	4,08	3,25	3,62
Índice de gravedad	0,23	0,14	0,18	0,18	0,15	0,16	0,11	0,13	0,12
Ratio de absentismo	2,5	3,87	3,26	2,21	3,81	3,10	1,99	3,73	2,96

Indicadores y objetivos cuantificables de seguimiento y priorización del Modelo Global de Gestión de Empresa Saludable

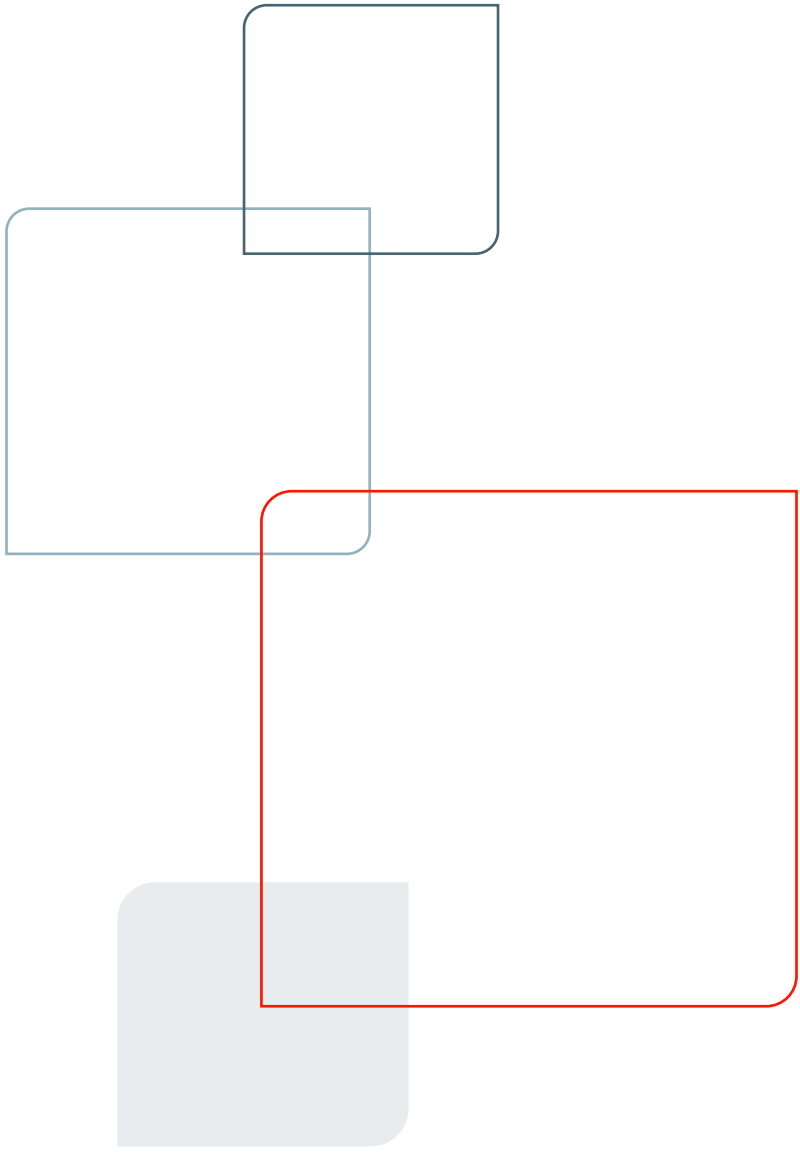
Indicador	Objetivo	Grado de cumplimiento
Ratio de Absentismo Laboral por Motivos de Salud	No superar 3,2%	98,2%
Porcentaje de la plantilla en países con Comité de Salud y Seguridad	100%	91%
Porcentaje de países con actividades de prevención de riesgos laborales	100%	89,7%
Porcentaje de países con acciones de Promoción de la Salud	100%	96,4%
Porcentaje de países con acciones de Actividad Física y Alimentación	100%	92,9%
Porcentaje de países con acciones en Bienestar Mental	100%	100,0%
Porcentaje de países con acciones en Entorno Personal	100%	71,4%

Indicadores Empresa Saludable

También hemos definido estos otros indicadores que son monitoreados como parte de la actividad regular de los equipos locales; con esa información elaboramos cada año un informe de empresa saludable que es presentado en el Comité de Riesgos y Sostenibilidad de MAPFRE.

	2024	2023
ENTORNO LABORAL		
Porcentaje de la plantilla representada por el Comité de salud y seguridad	91%	90%
Número de países donde se han realizado actividades de prevención de riesgos laborales y salud	26	26
Número de centros de trabajo en los que se han realizado evaluaciones de riesgos laborales (salud, seguridad, higiene industrial, ergonomía, ...)	541. Alcance: 96,7% plantilla	466 Alcance: (85% plantilla)
Número de centros de trabajo en los que se han realizado evaluaciones de riesgos psicosociales	1078 Alcance: 58,1% plantilla	420 Alcance: 59% plantilla
Número de países que investigan y analizan accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, incidentes y el absentismo por otros motivos de salud	20	11
N.º de países que han realizado prevención de accidentes laborales	26	24
Número de empleados y horas dedicadas a la formación e información en salud, seguridad y prevención de riesgos laborales	14.449 empleados 39.470,17 horas	15.146 empleados 31.924 horas
Número de países que realizan coordinación de prevención de riesgos laborales con proveedores	22	15
Número de reconocimientos médicos de empresa	11.516	10.029
Número de países con medidas de emergencia y seguridad para proteger a las personas trabajadoras	29	30
Número de países donde el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo ha sido auditado por una entidad externa	12	14
PROMOCIÓN DE LA SALUD		
Número de asesoramientos médicos a empleados	33.341	51.936
Número de asesoramientos médicos a familiares	6.967	545
Número de campañas de promoción de la salud	650	569

	2024	2023
ACTIVIDAD FÍSICA Y ALIMENTACIÓN		
Número de países que supervisan la inclusión de alimentos saludables en los menús o productos ofrecidos en los centros de trabajo	22	13
Número de campañas y actividades de sensibilización sobre el impacto positivo de una alimentación saludable en la salud.	297	340
Número de campañas y actividades de sensibilización sobre los beneficios de la práctica regular de actividad física y la promoción de actividades deportivas.	818	436
BIENESTAR MENTAL		
Número de campañas de información y promoción sobre bienestar mental	313	204
Número de empleados y horas dedicadas a formación e información en gestión del estrés o bienestar mental.	6.070 empleados 16.752,42 horas	4.765 empleados 11.038,3 horas
Número de asesoramientos psicológicos a las personas trabajadoras	4.838	2.937
Número de asesoramientos psicológicos a familiares de las personas trabajadoras	565	601
ENTORNO PERSONAL		
Número de acciones informativas y formativas de apoyo al entorno personal, que incluyen promoción de la lactancia materna, protección de la maternidad, educación financiera, Escuela de Padres, seguridad vial, prevención de accidentes en adultos mayores y otras actividades.	154	200
Número de actividades sociales (deportivas, culturales y de ocio) y número de participantes.	336 actividades 35.347 empleados 8.821 familiares	507 actividades 33.534 empleados 8.659 familiares





www.mapfre.com