

Personas y organización

Donde tu tiempo
cobra sentido

2025

Índice

1.	Nuestra cultura	4
1.1.	Liderazgo como palanca	7
1.2.	Cómo estamos implementando el Plan de Cultura	8
2.	Desarrollando el talento	10
2.1.	Una organización ágil, global y alineada con el negocio	11
2.2.	Estrategia integral de captación de talento	13
2.3.	Estrategias y planes para el crecimiento	20
2.4.	Evaluación del desempeño: un proceso 360º para el desarrollo continuo	27
2.5.	Avanzando hacia una nueva forma de trabajar y colaborar	28
3.	Cuidamos el bienestar de las personas	30
3.1.	La voz de las personas	31
3.2.	Diversidad, Igualdad e Inclusión: nuestra apuesta por el talento sin barreras	34
3.3.	Seguridad, salud y bienestar: nuestro compromiso con las personas	44
3.4.	Compromiso con la conciliación: un entorno flexible y equitativo	50
3.5.	Desconexión digital: una cultura de respeto y equilibrio	51
3.6.	Compensación: una política alineada con el crecimiento y el compromiso	52
4.	Comprometidos con la sociedad	54
4.1.	Voluntariado corporativo: compromiso y acción social	55
4.2.	Euro Solidario: nunca un euro dio para tanto	61
4.3.	Compromiso con la educación: Plan Universidades Mapfre	62
5.	Nuestros reconocimientos	64
6.	Datos	72



En Mapfre, la transformación que estamos viviendo tiene que ver con cómo queremos ser en los próximos años y con la responsabilidad que asumimos en ese camino.

Queremos seguir construyendo una organización sólida, capaz de anticiparse, de adaptarse y de generar valor de forma sostenida. Pero hacerlo sin perder lo que nos define: una forma de entender el negocio en la que las personas, el compromiso con la sociedad y el propósito de cuidar lo que importa ocupan un lugar central.

Ese equilibrio es uno de nuestros mayores retos. Porque transformar no es solo cambiar lo que hacemos, sino cómo lo hacemos. Es evolucionar sin perder identidad. Es avanzar sin desconectarnos de aquello que nos ha traído hasta aquí.

Por eso, la cultura no es un elemento accesorio. Es lo que da sentido a todo lo demás. Es lo que se refleja en cada decisión, en cada forma de trabajar y en cada manera de colaborar. Es lo que convierte la intención en realidad.

En los últimos años, hemos reactivado nuestra cultura, impulsando una reflexión compartida sobre aquello que nos une y nos identifica como organización. Porque la cultura debe evolucionar para seguir dando respuesta a los desafíos del presente y a la transformación que estamos viviendo.

Las personas son las quienes hacen posible esa transformación. Su capacidad para adaptarse, para aprender y para asumir nuevos retos es lo que nos permite avanzar con solidez. Su compromiso, unido a su profesionalidad, es la mejor garantía de que podamos seguir construyendo un crecimiento de calidad, fiel a lo que somos.

Mirando al futuro, sabemos que el contexto seguirá planteando desafíos. Pero también sabemos que contamos con una base firme y con la capacidad de seguir evolucionando sin perder lo que nos hace diferentes.

Cuanto más avanzamos y más exigentes son los retos que asumimos, más amplio es nuestro horizonte y mayores son las oportunidades que se abren ante nosotros.

Porque, en definitiva, transformar Mapfre es seguir construyendo una organización que avanza con sentido.

Alfredo Castelo

**Director General del Área Corporativa
de Personas, Estrategia y Sostenibilidad**



En Mapfre somos más de 30.000 personas trabajando cada día en una organización que no deja de evolucionar.

En el último año hemos seguido avanzando en esa dirección, en una compañía cada vez más conectada, donde compartir información, colaborar entre áreas y acceder a nuevas herramientas forma parte habitual de cómo trabajamos.

La incorporación de nuevas soluciones, como las basadas en inteligencia artificial, o la evolución de nuestros entornos digitales, están cambiando la forma en la que nos comunicamos, organizamos el trabajo y avanzamos como equipo. Pero el verdadero reto no es solo ponerlas en marcha, sino conseguir que aporten valor en el día a día.

En paralelo, hemos reforzado el desarrollo de capacidades, porque aprender, adaptarse y evolucionar ya no es algo puntual, sino una parte natural del trabajo. Y en ese proceso, cada persona tiene un papel protagonista.

Nada de esto sería posible sin el compromiso de quienes formamos Mapfre. Nuestra dedicación se refleja en cómo afrontan los retos, en cómo colaboran y en cómo hacen que las cosas sucedan cada día.

Nuestro objetivo es claro: seguir creando un entorno en el que trabajar mejor sea más sencillo, desarrollar el talento sea más accesible y cada profesional pueda avanzar con sentido, aportando valor y encontrando propósito en lo que hace.

Porque, en definitiva, la transformación no se mide por lo que ponemos en marcha, sino por lo que cambia en el día a día de las personas.

Juan Carlos Rondeau
**Director General Adjunto del Área Corporativa
del Personas y Organización**



1. Nuestra cultura

Nuestra cultura

Nuestra empresa se distingue por una sólida cultura corporativa, alineada con nuestra visión, propósito y valores, y unas profundas raíces. El Plan estratégico 2024-2026 tiene 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 2025 hemos avanzado con nuestro **Plan de Cultura**, 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 Cultura 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 y marca, unido al despliegue del plan estratégico, que concreta nuestra identidad corporativa, visión, propósito y valores, y se apoya en cinco palancas estratégicas:

- Unos **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.
- Un **plan de reconocimiento**.
- Una **encuesta de Cultura y satisfacción con la que hemos escuchado a los empleados** para conocer qué piensan y qué sienten en relación con nuestra cultura y propósito.
- Integración de la cultura en cada momento del ciclo de vida del empleado.
- **Medición y seguimiento**, con KPIs específicos para los líderes.

Considero que en mi día a día con mi trabajo y actitud contribuyo a hacer realidad el propósito de Mapfre

8,8 (sobre 10)

Valoración en la Encuesta de cultura y Satisfacción.

1.1. LIDERAZGO COMO PALANCA

Los líderes son clave en nuestra Plan de Cultura. Por ello, continuamos acompañándolos con el Plan de Liderazgo 2025–2026, para que **sigan siendo un ejemplo y referente 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.

1.1.1. Líder referente en Cultura para impulsar el cambio

En Mapfre el liderazgo es motor de transformación, que pone el foco en su visión estratégica, su capacidad para lograr resultados y su enfoque en las personas siendo un referente en Cultura.



Nuestra cultura

Dentro de este liderazgo referente en Cultura hemos diseñado acciones específicas para altos ejecutivos:

- 87 personas han participado en el denominado “Inmersión Cultural: Líder Mapfre, Referente en Cultura” en 2025. Las cuatro ediciones siguientes se realizarán a lo largo de 2026. Poniendo foco en los comportamientos y valores que dan vida al propósito de la compañía, con una mirada especial a cuestiones tan relevantes como el propósito, el legado, y la confianza en las personas para convertir a nuestros líderes referentes en Cultura Mapfre.
- Se ha puesto en marcha un plan de desarrollo individual para 24 CEOs, según sus necesidades.
- Para los 194 líderes top se ha implementado un ciclo de webinars 2025 con expertos internos y externos. Enmarcadas en la Escuela de Liderazgo de la Universidad corporativa, las temáticas han sido: “La IA y el impacto en el sector asegurador”, “Análisis de la situación geopolítica y económica actual: Ucrania y el resto del mundo”, “El líder además de estratégico”, “Referente en Cultura”, “Como líder Mapfre, comprende tu mente y tus emociones”, “Planes de continuidad de negocio/ ciberseguridad”, “Negocio No-Vida”, “Negocio Vida”, “Fraude en la distribución de seguros y canal”, “Situación geopolítica actual y cambios en los líderes internacionales”.

Nuestro modelo de evaluación incorpora los comportamientos de líder Mapfre con el objetivo de evaluarlos en tres factores: su visión estratégica, su capacidad para lograr resultados y su liderazgo de personas. Los resultados nos guían para establecer planes de acción específicos

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

1.2. CÓMO ESTAMOS IMPLEMENTANDO EL PLAN DE CULTURA

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

1.2.1. Comunicación y sensibilización para generar consciencia y deseo

Las acciones en 2025 han sido:

- Se han definido unos **comportamientos Somos y Hacemos Mapfre**: que aterrizan nuestro propósito: “Cuidamos lo que te importa”, alineados con los valores.
- Se ha realizado el lanzamiento de los comportamientos en todos los países con un Plan de comunicación en cascada que ha facilitado la integración en el día a día de los empleados.
- Se han creado y compartido con todos los empleados del mundo unos Vídeos testimoniales en los que empleados hablan de lo que significa cuidar al cliente, a nuestros compañeros y a la sociedad.

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

- Durante el año 2025 se ha desplegado el programa de formación presencial “Todos cuidamos lo que te importa”, una iniciativa clave para interiorizar y reforzar los comportamientos específicos de nuestra cultura. El programa continuará durante 2026 En formato presencial, es 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. Se han realizado sesiones de formación de formadores para todos los países.

1.2.3. Acompañamiento y refuerzo

- Celebración de la Semana Mapfre de la Cultura del 10 al 13 de junio de 2025. 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.

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

En 2025, se ha llevado a cabo por primera vez una encuesta de cultura de manera integrada con la encuesta de satisfacción de Mapfre, a través de la cual los empleados de todo el mundo han podido valorar cómo viven actualmente su momento profesional, cómo viven la cultura en su entorno profesional (culture index, gap cultural, conexión con el propósito), cómo ven a su líder (líder index, líder culture index), cómo ven el futuro de la empresa (éxito futuro, predisposición al cambio y reputación) y, finalmente, cómo están de satisfechos y recomiendan la empresa.

La alta participación nos aporta un diagnóstico consistente que dará lugar a la definición de planes de acción globales y específicos para cada país para reforzar nuestra cultura como habilitador para avanzar en la estrategia y la transformación de Mapfre.





2. Desarrollando el talento

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. Creemos en las personas y en su talento como motor de transformación, para los desafíos actuales y futuros.

Nuestro Plan de transformación de capacidades, es la base para la gestión de nuestro 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.

Para asegurarnos de que nuestra estrategia es efectiva, analizamos continuamente nuestros procesos de gestión del talento e implementamos mejoras constantes.

2.1. 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.

2.1.1. Optimización y claridad en los procesos

Con el objetivo de profundizar en las funciones de cada área, en 2025 hemos puesto en marcha varios proyectos destinados a desarrollar e implementar nuestros manuales operativos, que detallan responsabilidades y procesos clave de cada área. Esto nos ha permitido 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.

Los modelos operativos lanzados durante 2025 y que han generado un mayor impacto transformacional desde un punto de vista organizativo, han sido los vinculados a la Atención al Cliente, poniendo foco en la segmentación Cliente-Distribuidor y en la Atención Venta y Postventa.

Adicionalmente 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 2025 se sitúa en 16,9 %, que es el porcentaje de mandos sobre el total de la plantilla.

2.1.2. Metodología estandarizada de OKRs

Durante 2025 la compañía ha desarrollado una metodología estándar de OKR con el objetivo de sintetizar las prácticas que se venían realizando en la compañía. El objetivo de los OKR es fortalecer la alineación estratégica y fomentar una cultura de foco y transparencia en toda la organización. Este modelo, adaptado a las particularidades de nuestro negocio, establece un marco común para definir

Desarrollando el talento

prioridades, conectar los objetivos estratégicos con los de las áreas y equipos, y asegurar que los esfuerzos se orientan hacia los resultados clave que impulsan la creación de valor.

La metodología OKR se ha diseñado como un sistema vivo, dinámico y revisable, apoyado en procesos de seguimiento trimestral y en herramientas que facilitan la medición, la colaboración y la toma de decisiones basada en datos. Su desarrollo ha sido liderado por el área Corporativa de Organización, integrando buenas prácticas y aprendizajes internos. Con este desarrollo, la compañía da un paso decisivo hacia un modelo de gestión más ágil, orientado a resultados y alineado con los retos estratégicos de los próximos años.

2.1.3. Modelo Corporativo de Gastos de Personal sobre Prima Neta y Productividad

Durante 2025 se ha desarrollado un modelo integral para el reporte y análisis de la ratio de Gastos de Personal sobre Prima Neta, con el objetivo de mejorar la comprensión del impacto del coste de recursos humanos sobre la generación de negocio. Este marco metodológico establece criterios homogéneos de cálculo, segmentación y seguimiento, identificar desviaciones y orientar la toma de decisiones hacia una gestión más sostenible del gasto de personal. El modelo se integra en el sistema de análisis corporativo y se alimenta de fuentes estructuradas y validadas, garantizando consistencia y trazabilidad.

De forma complementaria, se ha diseñado un esquema analítico para evaluar la productividad de las áreas de negocio (técnica, comercial y operaciones), combinando métricas de actividad y plantilla. Esta metodología permite disponer de una visión objetiva y comparable del rendimiento operativo, identificar oportunidades de optimización y acompasar la plantilla a las necesidades de negocio. El enfoque adoptado facilita un análisis más profundo de la relación entre recursos, actividad y resultados, contribuyendo a la toma de decisiones estratégicas en materia organizativa.

2.1.4. 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:

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.

Conozco lo que se espera de mi en el trabajo

8,8 (sobre 10)

Valoración en la Encuesta de cultura y Satisfacción.



Objetivos
estratégicos de
Mapfre



Objetivos
específicos de
región, país o
negocio



Objetivos de área
o departamento

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.

2.2. ESTRATEGIA INTEGRAL DE CAPTACIÓN DE TALENTO

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.

2.2.1. 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)), 625.306 personas se han interesado por nuestras ofertas de trabajo, mientras que nuestro programa de referenciados ha generado 263 recomendaciones de empleados, reforzando el papel clave de nuestra comunidad en la atracción de talento.

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.

Este año, el espacio de Talento de [mapfre.com](https://www.mapfre.com) (<https://www.mapfre.com/talento/>) se ha renovado para reflejar con mayor claridad quiénes somos como empleador y qué proyecto estamos construyendo. Esta actualización no es solo una evolución visual. Es una herramienta estratégica que refuerza nuestra capacidad para atraer, conectar y fidelizar a los perfiles que están impulsando la transformación de la compañía.

El nuevo espacio no solo mejora nuestra visibilidad como empleador. También facilita que el interés por Mapfre se transforme en una candidatura real a través de la conexión con nuestra web de empleo.

mapfre

Donde tu tiempo cobra sentido

En Mapfre cada persona aporta su talento, compromiso e innovación para construir un mundo mejor. Aquí, tu tiempo cobra sentido

Da el paso. Tu próximo reto te espera.

[Ver ofertas >](#)

[Únete a nuestro equipo](#) [¿Qué esperamos de ti?](#) [Plan de Universidades](#)

2.2.2. Donde tu tiempo cobra sentido. Nuestra propuesta de valor

En Mapfre contamos con una propuesta de valor que trasladamos a través del claim “Donde tu tiempo cobra sentido” y que habla de la conexión del propósito de nuestros profesionales, que hace que cada minuto que invierten en Mapfre tiene sentido.

Nuestra propuesta de valor se sustenta en tres pilares:

- **Somos Talento:** Con nosotros puedes ser tú mismo llevando tu talento allá donde te propongas.
- **Somos Compromiso:** Nos comprometemos con la sociedad y también contigo, para crear juntos un mundo mejor en el que vivir cada día.
- **Somos Innovación:** Nuestro entorno abierto y colaborativo nos permite aportar soluciones innovadoras que mejoran la vida de las personas.

Difundimos nuestra propuesta de valor principalmente a través de campañas digitales en 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 2025 hemos incrementado un 21,10 % hasta situarnos en 1.097.325.
- Influenced hires, es decir, contrataciones influenciadas por nuestras acciones de atracción, que han aumentado del 32,74% en 2024 al 33,1% en 2025.
- Job and Life Pages View, con un crecimiento del 24,48 % (534K) en 2025, reflejando un mayor interés por nuestra marca empleadora.

Pero una marca empleadora sólida no se construye solo con mensajes hacia el exterior. Se construye, sobre todo, **desde la experiencia real de las personas que forman parte de la organización**. Cuando los empleados se reconocen en lo que la compañía dice de sí misma, la marca empleadora deja de ser un discurso y se convierte en una vivencia compartida.



Desarrollando el talento

Con ese objetivo, durante el año hemos impulsado distintas iniciativas que **refuerzan el orgullo de pertenencia, visibilizan las historias que hay dentro de Mapfre y activan a nuestros empleados como protagonistas del relato de la compañía:**

- **Tus minutos en Mapfre:** El tiempo es uno de los activos más valiosos que una persona comparte con su organización. Sobre esa idea se construyó “Tus minutos en Mapfre”, una iniciativa diseñada para poner en valor la trayectoria y la contribución de cada empleado desde una perspectiva sencilla, emocional y universal. La acción transformó el tiempo vivido en la compañía en un dato simbólico visible y compatible.

Cada empleado podía calcular sus minutos en Mapfre y convertir ese dato en una historia personal. Un gesto simple que invita a mirar atrás, reconocer el camino recorrido y compartirlo con orgullo. El resultado fue una activación auténtica de employee advocacy. Los empleados se convirtieron en embajadores naturales de la marca, compartiendo en primera persona lo que significa formar parte de Mapfre. El impacto fue significativo.

La conversación generada alcanzó un potencial estimado de 4,3 millones de personas, impulsada principalmente por publicaciones realizadas por empleados. Además, el 89,7 % del sentimiento asociado a la acción fue positivo, reflejando orgullo, reconocimiento y vinculación emocional con la compañía. “Tus minutos en Mapfre” demuestra que reconocer el tiempo de las personas no es solo un gesto simbólico. Es una forma poderosa de reforzar el vínculo con la organización y consolidar una cultura donde el recorrido profesional tiene sentido.



Desarrollando el talento

- **Dar voz a las personas para compartir historias:** La marca empleadora también se construye cuando las personas cuentan su propia experiencia. Por eso impulsamos una iniciativa sencilla pero poderosa: plantillas diseñadas para que cualquier empleado pueda compartir su historia profesional y personal en redes sociales.

La propuesta parte de una idea clara: nadie puede explicar mejor qué significa trabajar en Mapfre que quienes lo viven cada día. Para facilitarlo, se crearon tres plantillas abiertas que permiten contar experiencias reales desde distintos ángulos:

- Mi formación, para compartir aprendizajes, proyectos y habilidades desarrolladas en la compañía.
- Algo sobre mí, para mostrar la dimensión personal que hay detrás de cada profesional.
- Lo mejor de Mapfre es..., una invitación directa a expresar qué hace especial trabajar aquí.

Cuando los empleados comparten lo que aprenden, lo que les apasiona o aquello que valoran de su trabajo, la cultura deja de ser un concepto abstracto y se convierte en algo tangible y visible.

2.2.3. Employer branding: una marca empleadora al servicio de la transformación.

La transformación de Mapfre exige nuevas capacidades y nuevos perfiles profesionales. Por eso, en 2025 hemos puesto en marcha un plan específico de employer branding para posicionar a la compañía como un entorno atractivo para los perfiles STEM, profesionales clave para impulsar los proyectos tecnológicos que están redefiniendo nuestro negocio.

Este plan actúa como **palanca transversal de atracción y fidelización**, poniendo en valor los proyectos tecnológicos que desarrollamos, un stack tecnológico avanzado, el impacto real de nuestro trabajo y el talento que los hace posibles. El objetivo es trasladar al mercado una realidad que define a la compañía: Mapfre es una organización donde la tecnología impulsa la innovación del negocio y donde los profesionales pueden desarrollar su carrera participando en proyectos globales con propósito.

En un entorno donde el talento tecnológico es altamente demandado y competitivo, la marca empleadora contribuye a **acercar nuestra propuesta de valor a estos perfiles y a reforzar el vínculo con quienes ya forman parte de la transformación.**

Principales líneas de actuación:

- Reforzar nuestra presencia en los canales digitales donde se encuentra el talento tecnológico: Para ello se ha creado en LinkedIn un espacio específico dedicado al **talento tecnológico dentro de “Vida en la empresa”**, desde el que compartimos proyectos, experiencias y conocimiento generado por nuestros propios equipos. El objetivo es mostrar de forma transparente cómo se vive la tecnología dentro de la compañía.
- Campañas en redes sociales:
 - **Nacidos para liderar”:** Una serie audiovisual de microentrevistas en la que profesionales tecnológicos de Mapfre comparten en primera persona sus retos, aprendizajes y logros. A través de sus historias mostramos cómo el talento tecnológico contribuye directamente al propósito de la compañía: proteger lo que importa.

Desarrollando el talento

- **Mapfre Tech Tips**”: Una serie de píldoras de conocimiento elaboradas por nuestros propios equipos técnicos. En ellas se comparten aprendizajes, buenas prácticas y experiencias tecnológicas con valor real para la comunidad profesional. El enfoque busca **aportar conocimiento útil y relevante al ecosistema tech** desde la voz de quienes ya forman parte de la compañía. Dar voz a nuestros propios profesionales contribuye a **reforzar el orgullo de pertenencia**, mostrando el talento interno como protagonista de la transformación.

Esta estrategia de contenidos se complementa con la **publicación de información y proyectos tecnológicos en medios generalistas y especializados**, ampliando la visibilidad de Mapfre en el entorno digital donde se mueve el talento STEM.

Tech tip



María Esteller
Data Scientist
de Mapfre



Donde tu tiempo cobra sentido

“
La IA genera impacto real cuando se construye **con visión de conjunto**. No diseñes solo para resolver el problema de hoy: apuesta por arquitectura común, componentes reutilizables y aceleradores que permitan escalar, optimizar y consolidar capacidades.”

Tech tip



Jorge Rodríguez
Experto en
Resiliencia Operativa
y Gestión de Crisis



Donde tu tiempo cobra sentido

“
La resiliencia operativa ya no se construye solo con **Planes de Continuidad de Negocio**. Aunque el análisis de dependencias críticas es fundamental, necesitamos planes dinámicos, entrenamiento y mejora constante. Anticiparse, comunicar con agilidad y adaptarse en tiempo real se convierten en factores esenciales en la gestión de crisis.”

Desarrollando el talento

- El posicionamiento de Mapfre como empleador tecnológico también se construye a través de experiencias que permiten vivir la innovación desde dentro. En este contexto se celebró **SafeCoders Fest**, un *hackathon* interno diseñado para impulsar la colaboración entre equipos tecnológicos y reforzar el orgullo de pertenencia. El evento reunió a más de **50 profesionales de las áreas de Seguridad, Data & IA, Arquitectura, Infraestructura y Operaciones**, que trabajaron durante dos horas y media en el desarrollo de soluciones innovadoras para mejorar la detección, prevención y mitigación de falsificaciones. Se formaron **9 equipos multidisciplinares**, acompañados por **10 mentores** y evaluados por un jurado compuesto por profesionales de Innovación, IA, Tecnología y Seguridad. Todos los equipos lograron presentar su propuesta, demostrando el alto nivel de compromiso y capacidad técnica de los participantes. El proyecto ganador, **“No Code, No Glory”**, centrado en una solución de detección de fraude mediante análisis de imágenes con inteligencia artificial, ha sido incorporado al pipeline de proyectos de Innovación con previsión de desarrollo en 2026.



- Desarrollo de una landing específica en nuestra web de empleo (<https://jobs.mapfre.com/>) que permite a profesionales interesados en estos perfiles conectar directamente con la compañía y enviar su candidatura. Este espacio refuerza la conversión del interés generado por la comunicación digital en oportunidades reales de captación de talento.

El plan de marca empleadora también refuerza la presencia de Mapfre en los espacios donde se genera el talento del futuro. A través del apoyo a **alianzas con hubs tecnológicos, universidades y ferias de empleo**, la compañía amplía su conexión con profesionales emergentes y con nuevas generaciones de especialistas STEM. En el marco de nuestro Plan Universidades Mapfre, participamos activamente en eventos que aumentan nuestra visibilidad y conexión con el talento joven. En 2025, tomamos parte en más de 127 foros en el mundo, difundiendo nuestra marca como empleador y las oportunidades que ofrecemos a estas personas.

Desarrollando el talento

Un onboarding a medida para perfiles transformadores

La captación de talento que impulsa la transformación de la compañía requiere también experiencias de incorporación adaptadas a las expectativas de estos perfiles. Profesionales con alta especialización tecnológica o con roles clave en proyectos de innovación valoran especialmente comprender desde el inicio el impacto de su trabajo, el contexto global en el que operan y las oportunidades de desarrollo que ofrece la organización.

Con este objetivo, diseñamos una propuesta de valor específica para los perfiles transformadores, integrando los aspectos más relevantes para su desarrollo profesional y bienestar, junto con el compromiso de Mapfre de cuidar a las personas y vivir nuestros valores corporativos.

Sobre esta base, este año construimos un plan de onboarding adaptados a los perfiles transformadores con tres objetivos claros:

- Facilitar una integración ágil en los equipos.
- Favorecer un entendimiento profundo de la cultura Mapfre y de los proyectos de transformación.
- Generar una experiencia de incorporación memorable.

Las primeras experiencias de bienvenida se desplegaron en distintos países, con sesiones diseñadas para conectar a los nuevos profesionales con el propósito de la compañía, los equipos con los que colaborarán y el impacto de los proyectos en los que participarán.



2.2.4. Eficiencia y resultados medibles

Con nuestro modelo operativo de captación, nos enfocamos en la eficiencia, optimización e innovación en la selección.

Si bien somos conscientes que aún no hemos resuelto completamente el tiempo de cobertura de las vacantes (52 días), cabe resaltar la mejora de los tiempos en la captación de los perfiles de transformación para los Centros de Desarrollo de REEF, en Iberia (96 días vs 124 días promedio en perfiles de tecnología), Colombia (mismos tiempos de cobertura que su promedio-41 días) y Brasil (36 días vs los 60 días), que permitió acelerar las contrataciones esperadas para 2025 y adelantar incorporaciones previstas para 2026 y 2027. En total, hemos incorporado 51 personas del total esperado (105 personas) para el trienio 2025/2027.

Para garantizar la correcta ejecución de nuestro Plan de Sistemas y asegurar la cobertura de las vacantes tecnológicas, especialmente en perfiles de alta demanda en el mercado, fue necesario incrementar la inversión destinada a la captación de talento especializado. Este contexto provocó un aumento directo en los costes de contratación, que pasaron de 1.625€ por vacante en 2024 a 1.716€ en 2025, reflejando el esfuerzo realizado para atraer y retener profesionales críticos para la continuidad y evolución de nuestras iniciativas estratégicas.

2.3. 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.

Cuento con oportunidades para desarrollarme profesionalmente

7,2 (sobre 10)

Valoración en la Encuesta de cultura y Satisfacción.

2.3.1. 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 2025, el 62 % de la formación fue digital, con un foco especial en la capacitación técnico-comercial, que representó el 67,1 % de las acciones formativas. En un ejercicio en el que aumentó la formación transversal, y en especial la formación en Cultura Mapfre.

Las personas se preocupan por capacitarse y aprender continuamente para seguir aportando valor.

7,6 (sobre 10)

Valoración en la Encuesta de cultura y Satisfacción.

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 2025:

2.3.1.1. Formación técnica para un impacto real

Además de la formación local realizada en el marco de cada una de las escuelas, cabe destacar los siguientes programas globales.

■ 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 30.259 empleados del grupo. Entre las iniciativas más destacadas se encuentran el Programa Global de Seguros Mapfre (PGSM). Y los itinerarios para perfiles específicos de “Comercial”, “Técnico” y “Técnico de vida”

■ Escuela de Clientes y Desarrollo Comercial

Se dedicaron 133.200 horas a la formación en este ámbito, con la participación de más de 6.434 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 34.374 horas de formación y más de 8.760 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 1.400 horas de formación especializada, destacando el desarrollo de competencias en herramientas, 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 6.910 horas de formación y 2.468 empleados formados. Durante el año 2025 se promovió la realización del Programa Global de TI, así como 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 7.907 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. Así como una serie de webinars relativos al bienestar financiero.

■ Escuela de Auditoría

Se impartieron cerca de 1.062 horas de formación, destacando el Seminario Global de Auditoría Interna 2025, que reunió a profesionales de todo el mundo para compartir buenas prácticas y reforzar los estándares de control interno.

■ Escuela Legal

Durante el año, más de 2.300 empleados completaron la formación sobre el Sistema Interno de Denuncias en Mapfre. Y más de 4.380 empleados realizaron la píldora sobre el sistema interno de información. Además, se celebró 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 en Perú.

Desarrollando el talento

■ Sostenibilidad

Más de 1.730 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.

Además, en el año 2025, se ha lanzado el programa Global online “Plan de huella 2030”, que han completado más de 5.000 empleados.

■ Escuela de Personas y Organización

Las formaciones en esta área sumaron un total de 12.565 horas, impactando a 5.031 empleados en temas relacionados con la gestión del talento

2.3.1.2. 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 **10.680** horas de formación a través de programas como “Optimiza tu productividad con Copilot” e “Introducción a la Inteligencia Artificial y Prompt Engineering- Mapfre” fortaleciendo las competencias digitales de los empleados.
- En el **Aula del Dato**, Se impartieron más de 34.870 horas de formación, que impactaron a 10.790 empleados. En esta aula se destaca el desarrollo y lanzamiento de los itinerarios por rol y nivel para el colectivo de data. Además, se ha desarrollado un nuevo plan de formación y concienciación para todos los empleados en IA que cuenta con la realización en 2025 de más de 10.000 horas.
- En materia de Seguridad. Con objeto de seguir mejorando las capacidades de protección del Grupo, durante 2025 se han llevado a cabo actuaciones de formación y concienciación de los empleados de Mapfre en materia de Seguridad, CiberSeguridad, Privacidad y Resiliencia Operativa. En los últimos tres años, el 86,0% de los empleados han recibido formación en alguno de estos ámbitos. El nivel de concienciación en materia de CiberSeguridad se evalúa a través de CiberEjercicios de alcance global realizados simulando ataques contra nuestros empleados. El 92,8% de los empleados que han participado en estos CiberEjercicios se han comportado de manera adecuada en los mismos.
- En el ámbito de la innovación, **InnoLab** Se continuó formando a los empleados en metodologías de innovación estratégica mediante programas como “Iníciate 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 de la transición climática e industrial. En 2023 se pusieron en marcha los cursos **Cambio Climático y Transición Energética** y **Cambio Climático y el Grupo de Trabajo sobre Divulgación de Información Financiera Relacionada con el Clima (TCFD)**, dirigidos a colectivos clave dentro del Grupo, como actuarios, equipos de riesgos, suscriptores, Áreas Técnicas, Inversiones, Sostenibilidad y Medio Ambiente, entre otros. Un total de **1.600 empleados** completaron esta formación.
- Mapfre refuerza la formación global y transversal en **gestión de riesgos con un plan de formación** dirigido a sus profesionales y consejeros, en línea con sus *Management Principles*, con el objetivo de mejorar la identificación, evaluación y mitigación de los riesgos **a los que pueden estar expuestos por la gestión de sus funciones y puestos de responsabilidad. Dentro de estas formaciones en gestión de riesgos**, durante 2025 se impartieron **contenidos** especializados en ámbitos clave para la Compañía, entre los que destacan *Introduction to Risk Management at Mapfre, Operational Risk, Cybersecurity Risk y Due Diligence Regulations (ESG-B Sustainability)*, además de formación relacionada con inteligencia artificial, reaseguro, negocio digital, normativa de sostenibilidad, IFRS y esquemas de remuneración. En conjunto, la actividad formativa **en materia de gestión de riesgos**

Desarrollando el talento

en esta materia alcanzó un total de 67.843,31 horas durante el ejercicio. Adicionalmente, la Compañía desarrolla anualmente un plan global de formación para consejeros (incluido no ejecutivos) a través del programa *Director Classroom*, que incluye contenidos estratégicos relacionados con el Grupo, tanto a nivel global como local, así como formación específica en cultura y control de riesgos. Mapfre celebró dos sesiones presenciales de formación **de gestión de riesgos** (en los meses de abril y octubre) dirigidas a los consejeros no ejecutivos del Grupo España, centradas en ciberseguridad y riesgos TIC (DORA), cumplimiento normativo, gobierno corporativo y nuevas obligaciones en materia de sostenibilidad y diligencia debida.

2.3.1.3. 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 20 participantes procedentes de 10 países y el Executive Avanza Program, con 24 participantes, procedentes de 9 países.

2.3.1.4. Autoaprendizaje y gestión del conocimiento

- **Autoaprendizaje:** el desarrollo personal y profesional está en el centro de nuestra estrategia. 12.734 empleados accedieron a nuestro catálogo formativo, con 69.550 autoinscripciones, incrementando la participación en un 10,5 % respecto al año anterior.
- **Gestión del conocimiento:** A través de nuestra plataforma Eureka, el espacio virtual de Mapfre para aprender y compartir conocimiento. Desde su creación se han compartido más de 5.000 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



2.3.2. 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.

2.3.3. Planes de desarrollo: upskilling y reskilling

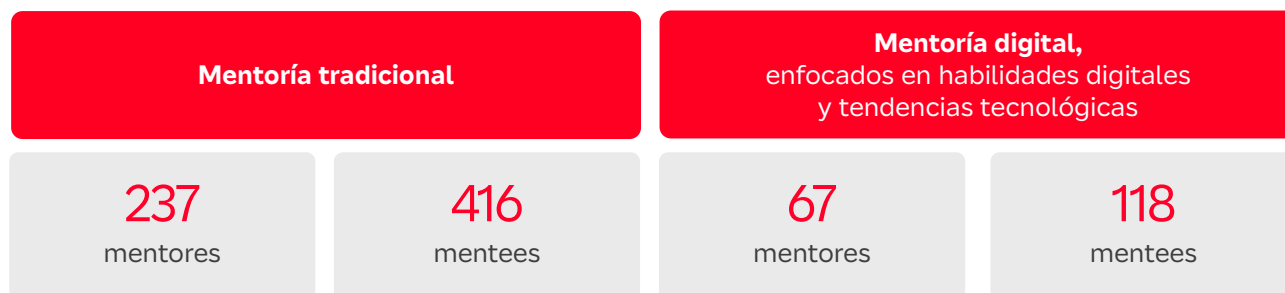
Contamos con una herramienta que permite a los empleados realizar autoevaluaciones de conocimientos y validarlas con sus responsables. Con el diagnóstico, los empleados pueden diseñar su propia ruta de desarrollo mediante la incorporación de contenidos formativos y acciones orientadas a cubrir sus gaps 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 2025, se ha puesto a disposición de 27.960 empleados de 34 países el Plan de Desarrollo Individual para que tanto el empleado, como su responsable y como los equipos de recursos humanos puedan incluir acciones de desarrollo (formación, mentorización, participación en proyecto, entre otras) de manera que ordene los focos a desarrollar y facilite su consecución.

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.

2.3.4. 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 2025:



2.3.5. 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 4.332 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.

2.3.6. 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.

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.

2.3.7. 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 2025, 4.658 empleados (16,75 % 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 2025, 48 empleados se trasladaron a 15 países, enriqueciendo el desarrollo estratégico, ejecución de proyectos e innovación. Actualmente, 239 empleados están trabajando fuera de su país de origen.

En 2025, el 20 % 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 1.570 vacantes que recibieron 625.306 visitas.

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.

2.3.8. Reconocer la contribución

Contamos con programas globales y locales que reconocen 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 27.000 empleados tienen su disposición Stars, nuestro programa global de reconocimiento que les permite enviar mensajes de reconocimiento a cualquier compañero en los 26 países donde está implantado.

El año pasado, más de 9.600 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 2025 celebramos su décima edición, una jornada durante la cual se enviaron más de 8.400 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 2025, alcanzamos una puntuación de 7,4 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.

Me siento reconocido por mi trabajo

7,4 (sobre 10)

Valoración en la Encuesta de cultura y Satisfacción.

2.3.9. Fidelización: impulsar, crecer y evolucionar juntos

En 2025, seguimos reforzando nuestros perfiles estratégicos, identificando a 2.375 empleados. El índice de rotación voluntaria de estos empleados es del 4,5%, con meta establecida del 6,1% para 2025.

2.3.10. Planes de desarrollo personalizados para CEOs

En 2025 se ha dado continuidad a los planes de desarrollo individuales para los CEOs, para cubrir sus necesidades de conocimientos técnicos, habilidades, herramientas o idiomas. Asimismo, se ha iniciado un nuevo ciclo de assessment con el objetivo de identificar sus necesidades y acompañarles de manera personalizada en su desarrollo y función de CEOs. Hemos diseñado nuevos planes de desarrollo para cada CEO.

2.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO: UN PROCESO 360° PARA EL DESARROLLO CONTINUO

Contamos con un proceso de evaluación 360° 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.

2.4.1. 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 180°:** para empleados que son líderes; está enfocada en su desempeño y en el cumplimiento de sus responsabilidades.
- **Evaluación 360°:** 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

Recibo feedback de mi responsable, compañeros, y colaboradores que me ayuda a crecer profesionalmente.

7,8 (sobre 10)

Valoración en la Encuesta de cultura y Satisfacción.

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.

Como novedad, en 2025, se llevó a cabo un piloto del proceso de calibración del nuevo modelo de desempeño con un grupo representativo de áreas. Este piloto permitió validar la metodología, identificar mejoras y comprobar la aplicación coherente de los criterios de evaluación. Los resultados y aprendizajes obtenidos fueron clave para ajustar y reforzar el modelo, lo que nos permite avanzar con su implantación de forma alineada con las necesidades de la organización.

Desarrollando el talento

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.

2.5. AVANZANDO HACIA UNA NUEVA FORMA DE TRABAJAR Y COLABORAR

En 2025 hemos continuado avanzando hacia una nueva forma de trabajar y colaborar con dos iniciativas especialmente relevantes, la primera, el acompañamiento de los empleados en la adopción de la Inteligencia Artificial y la segunda, el comienzo del lanzamiento de Kora, la evolución de nuestra intranet hacia un entorno más ágil, más conectado y alineado con las nuevas formas de relación y de trabajar dentro de la compañía.

2.5.1. Una IA humanista que pone a las personas en el centro

El manifiesto por una inteligencia artificial humanista, ética y responsable de Mapfre expone que en Mapfre queremos extraer todo su potencial, pero manteniendo nuestra esencia: poniendo a las personas en el centro.

Con ese foco y entendiendo que el éxito de la IA depende de las personas, en 2025 hemos trabajado en dos pilares:

- **Implantación de la IA responsable.** En este sentido, en 2025 se ha trabajado para garantizar que contamos con el talento necesario para esta integración de la IA en la organización. Se ha hecho una definición de nuevos perfiles, se ha trabajado en la captación y fidelización del talento y se han realizado planes de formación específicos para roles involucrados en esa implantación de la IA.
- **Adopción de la IA.** Las personas son catalizadoras del cambio, residiendo en ellas la capacidad de impulsar y abrazar la IA. En 2025 acompañado de comunicación y sensibilización se han impulsado planes de formación para toda la plantilla con programas sobre conceptos generales de IA, Prompting, marco regulatorio y ética aplicada a la IA. Además, se ha acompañado y potenciado el uso de las distintas herramientas de IA a disposición de los empleados. Asimismo, se ha trabajado en acciones específicas para las líderes adaptadas a los diferentes niveles de responsabilidad.

2.5.2. Kora: una nueva forma de conectar, comunicar y colaborar en Mapfre

En 2025 ha comenzado la implantación de **Kora**, la evolución de nuestra intranet hacia un entorno más ágil, más conectado y alineado con las nuevas formas de relación y de trabajar dentro de la compañía.

Kora es un **nuevo espacio digital diseñado para acompañar la evolución del Grupo**, simplificando el acceso a la información y el conocimiento, facilitando la colaboración entre equipos y reforzando la conexión entre las personas que forman parte de Mapfre en todo el mundo.

Uno de los elementos diferenciales de Kora es el impulso de las **comunidades de conocimiento**, espacios creados para compartir experiencias, resolver dudas y difundir buenas prácticas entre profesionales con intereses o responsabilidades comunes.

Siento que puedo contar con la colaboración de los demás

8,2 (sobre 10)

Valoración en la Encuesta de cultura y Satisfacción.

Desarrollando el talento

Estas comunidades permiten **generar conversación en torno al conocimiento**, identificar nuevas ideas y acelerar el aprendizaje colectivo dentro de la organización. Al conectar experiencia, talento y perspectivas diversas, contribuyen a que el conocimiento circule de forma más natural y útil en toda la compañía.

En 2025 alrededor de 5.000 empleados de distintos países y unidades de negocio comenzaron a trabajar en Kora y en las nuevas comunidades de conocimiento.

Para Mapfre es importante que los empleados cuenten con la mejor experiencia en los procesos de cambio y que cuenten con un buen acompañamiento que garantice la adopción, en ese sentido cuenta con una estructura de gestión del cambio, con una oficina corporativa y oficinas locales en los principales países, así como con una metodología de gestión del cambio propia.





3. Cuidamos el bienestar de las personas

3.1. LA VOZ DE LAS PERSONAS

En Mapfre contamos con un modelo de escucha activa y de medición de la experiencia del personal propio, que promueve la colaboración de los empleados y les permite tener una participación directa en la toma de decisión de los temas que les afectan. Este modelo se concreta en una medición continua del Employee Journey (ciclo de vida del empleado) de las personas, identificando los diferentes momentos de interacción del empleado con la empresa desde antes de incorporarse a la compañía hasta el momento en el que sale de ella y que se complementa con la medición continua de la satisfacción y compromiso de los empleados

- Grupos de escucha y participación que conforman una muestra representativa de la plantilla con colectivos concretos (jóvenes, perfiles senior, perfiles estratégicos, expatriados, recién incorporados, recién promocionados, etc.) y en ellos se trabajan los momentos de la verdad en los que puedan necesitar una experiencia diferente al conjunto de los empleados.
- Cuestionarios eNPS® Transaccional. Esta medición se realiza a través de cuestionarios breves que complementan la escucha realizada en los focus groups.

Esta medición continua se complementa con una encuesta que se realiza anualmente y que mide la recomendación, la satisfacción y el compromiso y que este año incorpora también un diagnóstico de cultura. En 2025, se midió en 35 países y unidades de negocio, alcanzado al **99,6% de la plantilla**, prácticamente la totalidad, con una participación del 62,3%, casi 4 puntos más que la oleada anterior.



Índice	¿Qué medimos?	Resultados 2025
eNPS	Probabilidad de que los empleados recomienden Mapfre como empresa para trabajar.	84 % de nuestros empleados trabaja en países donde el índice de recomendación es muy bueno (superior a 20 puntos) o excelente (más de 40 puntos).
Employee Satisfaction Index (ESI)	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.	69% de empleados con valoración de 8 a 10
Índice de recomendación del jefe o Leader Index	Grado en que los empleados recomendarían a sus responsables.	64 % de empleados dio una puntuación de 9 o 10.
Company Satisfaction	Grado de satisfacción general con Mapfre.	69% de empleados con valoración de 8 a 10
Reputación	Mide la percepción de los empleados sobre la reputación de Mapfre.	8,4 sobre 10.
Culture Index	Calculado como media aritmética de las 23 preguntas que conforman este indicador de cultura y que refleja cómo se vive la cultura en el día a día.	7,8 sobre 10.
Conexión con el propósito	Mide el grado de alineación con el propósito de Mapfre.	8,4 sobre 10.
Leader Culture Index	Indica en qué medida los líderes son ejemplo y referentes de nuestra cultura.	8,4 sobre 10.

Cuidamos el bienestar de las personas

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:

Las condiciones y beneficios que nos ofrece Mapfre	La cultura y visión empresarial
■ La estabilidad ■ La conciliación de la vida personal y laboral	■ La puesta en práctica de los valores de la compañía en el día a día. ■ La capacidad de transformarse

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:

Medición de clima laboral	
Satisfacción con el trabajo realizado	3,9
Felicidad en el trabajo	3,8
Estrés en el trabajo	3,4
Sentimiento de propósito	4,4

Puntuación sobre 5

Asimismo, la escucha constante de las personas se realiza en la conversación continua que los líderes mantienen con sus equipos, así como a través de encuentros formales e informales de los órganos de dirección con los empleados y otras iniciativas de escucha, participación, innovación y cocreación que promueve la empresa.

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 52% de la plantilla está representada por representantes legales de los trabajadores. En países como Argentina, Alemania, Brasil, España, Italia, Malta, , Uruguay o Venezuela, la representación alcanza entre el 50% y el 100% de los empleados en cada uno de ellos.

Además, el 61 % 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 nueve superan el 75% de cobertura en su plantilla.

3.2. DIVERSIDAD, IGUALDAD E INCLUSIÓN: NUESTRA APUESTA POR EL TALENTO SIN BARRERAS

Diversos Somos Únicos

En Mapfre, valoramos la Diversidad y trabajamos por la inclusión, la equidad y el respeto de todas las personas que forman parte de la compañía. 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**, 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 directos e indirectos, proveedores, colaboradores, clientes y visitantes, así como a las entidades con las que mantenemos relaciones comerciales. 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, para el periodo 2025-2027, 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:

- Promover una cultura organizacional inclusiva que valore la diversidad, garantice la equidad y fomente la inclusión, contribuyendo al bienestar de los empleados y al éxito sostenible de la empresa.
- Dar cumplimiento a los objetivos de Mapfre en materia de diversidad.
- Posicionar a Mapfre como una empresa inclusiva a nivel global y local.

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 que sean necesarias para alcanzar la igualdad real de trato y de oportunidades entre todas las personas trabajadoras y evitar situaciones de discriminación, tanto directa como indirecta, en todos los niveles de la organización. El respeto a la diversidad y el principio de igualdad de oportunidades deben estar presentes en los procesos de gestión de personas, tales como el acceso al empleo, la promoción y el desarrollo profesional, la retribución, la formación, la evaluación del desempeño y la comunicación.
- Establecer planes de actuación que promuevan la igualdad efectiva de sexos, garantizando su desarrollo profesional en igualdad de oportunidades.
- Crear planes de integración para otros colectivos específicos, especialmente el de personas con discapacidad.
- Fomentar entre las personas trabajadoras el conocimiento de las diferentes culturas y formas de hacer las cosas de los países donde el Grupo desarrolla su actividad.

Cuidamos el bienestar de las personas

- Impulsar la movilidad geográfica y el aprendizaje de idiomas de sus personas trabajadoras para incrementar su multiculturalidad
- Facilitar la colaboración de personas de diversas generaciones, de tal manera que puedan aportar y enriquecer el trabajo con sus diferentes perspectivas
- Comprometer a toda la organización con la diversidad, tanto en las relaciones entre los empleados independientemente de su posición en el Grupo, como en las relaciones de los empleados con clientes, proveedores, colaboradores y demás grupos de interés
- Informar a toda la plantilla sobre esta Política y los compromisos recogidos en ella

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.

Las personas pueden ser “ellas mismas” con independencia de su género, edad, orientación sexual, cultura, raza, discapacidad, nivel socioeconómico, etc.

8,8 (sobre 10)

Valoración en la Encuesta de cultura y Satisfacción.

3.2.1. 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, sin que las diferencias de género impliquen discriminación o desigualdad. 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.

Nuestros objetivos:

- Favorecer un entorno laboral inclusivo para todas las personas, con independencia de su género.
- Incrementar el número de mujeres en puestos de responsabilidad y en especial en el nivel dirección.
 - Cumplir con los compromisos fijados para dar cumplimiento a la Ley de Paridad que exige garantizar que ningún sexo tenga menos del 40% de representación en los órganos de decisión en 2026: Consejos de Administración y Alta Dirección.
 - Cumplir con los compromisos fijados para dar cumplimiento a la Directiva Europea 2022/2381 que exige a las empresas garantizar al menos un 40 % de mujeres en puestos no ejecutivos o un 33 % en el total del Consejo.
- Corregir la brecha salarial en los colectivos en los que se produzca, para cumplir con la Directiva de Transparencia Salarial (2023/970), que tiene como objetivo reforzar la igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o por trabajos de igual valor.
- Establecer Medidas de Protección Integral para las mujeres contra la Violencia de Género.
- Posicionar a Mapfre como empresa inclusiva en materia de Diversidad de género.

Nuestras metas:

- 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.

	2025	2024
Porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad (1)	43,1 %	42,7
Número de mujeres en puestos de responsabilidad (1)	3.242	3.215
Porcentaje de mujeres en puestos de dirección (2)	35,4 %	34,5
Número de mujeres en puestos de dirección (2)	610	575

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

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

Cuidamos el bienestar de las personas

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.

Nuestro compromiso con la igualdad salarial se sostiene en la eliminación de la brecha salarial, manteniéndola en el +/-1 %. A cierre de 2025, la brecha ajustada es del 0,79 %.

Brecha salarial ajustada	2025
Media en retribución fija	1,27%
Mediana en retribución fija	0,79%
Media en retribución variable	-0,03%
Mediana en retribución variable	1,89%

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	2025
España	2,47%
Brasil	0,1%
Perú	-0,27%
México	-0,49%
Alemania	-0,97%
Puerto Rico	-0,42%
Colombia	0,14%

Nuestros datos clave en 2025:

- El 54,6 % de las nuevas contrataciones fueron mujeres.
- 115 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 31,96 % de los puestos considerados top management son mujeres y el 44,71% de los puestos de junior management.

Cuidamos el bienestar de las personas

- el 43,10 % de los puestos con responsabilidad en las áreas de negocio están desempeñados por mujeres.
- El 29,24% de las posiciones en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM) son mujeres. (Datos calculados sobre la base del número total de empleados de TI)

Acciones:

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.

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 2023 se firmó el IV Plan de Igualdad, que aplica a 10.991 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.

3.2.2. 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.

Objetivos:

- Promover un entorno laboral inclusivo para las personas con discapacidad.
- Incrementar el número de personas con discapacidad en la empresa y velar por que el empleo sea sostenible en el tiempo
- Cumplir con el objetivo marcado en el Plan de Sostenibilidad de Mapfre (3,5% de personas con discapacidad en plantilla.
- Mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, empleados y familiares, con especial foco en la accesibilidad universal en el entorno laboral
- Velar por una aplicación inclusiva de la tecnología y la Inteligencia Artificial
- Posicionar a Mapfre como empresa inclusiva en discapacidad

Meta:

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	276	361		637	2,37%
Con restricciones legales (2)	10	15	524	549	1,96%
TOTAL	286	376	524	1.186	4,23%

(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.

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:

Nuestros datos clave 2025

- Desde su lanzamiento, un total de 13.091 empleados se han formado sobre discapacidad con nuestro programa global “Miradas sin etiquetas”
- Se han realizado 294 actividades de voluntariado con las que hemos contribuido a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Cuidamos el bienestar de las personas

- Se han celebrado 13 charlas y actividades de sensibilización.
- Se han publicado 29 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.
- Se han incorporado 98 nuevas personas con discapacidad.
- Con el objetivo de ofrecer oportunidades laborales, 4 personas con discapacidad realizaron prácticas en Mapfre.
- Hemos realizado donaciones por importe de 187.540 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 59.612,8 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 laboral de las personas con discapacidad

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 2025, 79 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 7,8 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	2025
Relaciones interpersonales e interacción social	8,2
Bienestar material	7,7
Bienestar físico	7,5
Bienestar emocional	7,7
Desarrollo profesional	8,1

3.2.3. Diversidad generacional: un valor estratégico

Se refiere a la coexistencia e integración de personas de distintas generaciones dentro de un mismo entorno laboral. Promover la diversidad generacional implica reconocer y aprovechar las fortalezas únicas de cada generación, fomentando el aprendizaje intergeneracional, la colaboración y la innovación.

Por eso trabajamos para que cada persona pueda desarrollar su potencial en todas las etapas de su vida profesional, en un entorno inclusivo, flexible y basado en la igualdad de oportunidades.

En Mapfre somos más de 30.000 empleados de 5 generaciones y 86 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	9	1.568	5.313	4.409	2.538
Mujeres	12	1.350	6.449	5.743	3.455

Objetivos:

- Favorecer la colaboración de personas de diversas generaciones para enriquecer el trabajo con sus diferentes perspectivas.
- Favorecer un entorno laboral inclusivo para todas las personas, con independencia de su edad.
- Posicionar a Mapfre como empresa inclusiva en materia de Diversidad de generacional

En 2025, el objetivo era alcanzar un Índice de Satisfacción del Talento Senior del 72%. El resultado obtenido fue del 66%, por lo que no se alcanzó el objetivo en los países estratégicos. Para 2026, el objetivo es situar este índice en el 73%.

Impulsando el talento senior

Generamos una cultura integradora que tiene en cuenta las necesidades específicas de los empleados, independientemente del momento vital en el que se encuentran.

Asimismo, Contamos con el Proyecto Ageing, que engloba las siguientes iniciativas:

- **Transición a la jubilación:**
 - **Espacio senior:** un espacio en la intranet en el que se ponen a disposición recursos para acompañar a las personas que están próximas a la jubilación.
 - **Site “Educación Financiera”:** todos los empleados tienen acceso a un espacio en que encuentran recursos sobre cultura financiera con el fin de contribuir a su futuro bienestar económico.
 - **La Ruta hacia la jubilación:** programa para empleados a partir de los 60 años cuyo objetivo es facilitarles su transición a la jubilación.
- **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.

Cuidamos el bienestar de las personas

- **Capacidades digitales:** Con un programa de refuerzo en capacidades digitales a través del Aula de Conocimientos Técnicos Digitales de la Universidad Corporativa Mapfre. En 2025, se han impartido 317 programas relacionados con conocimientos y herramientas digitales, metodologías ágiles y desarrollo de habilidades digitales. Se han inscrito más de 2.108 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.

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

Diversidad LGBTI (Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transgénero e Intersexuales) hace referencia al reconocimiento, respeto e inclusión de las distintas orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género, y características sexuales que forman parte de la diversidad humana. Promover la diversidad LGBTI implica garantizar la igualdad de derechos, oportunidades y trato, así como crear entornos seguros, libres de discriminación y prejuicios, donde todas las personas puedan expresarse y desarrollarse plenamente.

Objetivos:

- Favorecer un entorno laboral inclusivo para todas las personas, con independencia de su orientación sexual, identidad y expresión de género.
- Posicionar a Mapfre como empresa inclusiva en materia de Diversidad LGBTI+.
- Promover espacios abiertos al respeto y a la no discriminación.
- Dar cumplimiento a la Ley Trans y derechos LGTBI y establecer un Plan de Medidas en materia de igualdad para el colectivo LGBTI negociado con la RLT.

Para reforzar este compromiso y dar visibilidad al colectivo LGBTI, celebramos el Día Internacional del Orgullo LGBTI (28 de junio) y, durante esa semana, impulsamos distintas iniciativas de sensibilización y promoción del respeto.

3.2.5. Diversidad cultural y racial

Se refiere a la coexistencia de diferentes culturas, entendidas como conjuntos de valores, tradiciones, creencias, lenguas, prácticas y formas de vida. En el entorno laboral, implica reconocer, respetar y valorar las distintas perspectivas culturales que enriquecen la convivencia, la toma de decisiones y la innovación. De la misma manera se refiere a reconocer la existencia de distintos grupos raciales y étnicos, y promueve la equidad, la inclusión y el respeto hacia todas las personas, independientemente de su origen racial o étnico.

Contamos entre nuestra plantilla 86 nacionalidades distintas, lo que enriquece la creatividad, la innovación y la capacidad de adaptación de nuestra compañía en un mercado global.

Promovemos la movilidad internacional como una oportunidad de crecimiento profesional y personal para nuestros empleados.

Objetivos:

- Favorecer un entorno laboral inclusivo, donde se respete a todas las personas con independencia de su raza.
- Favorecer un entorno laboral inclusivo, donde se respete a todas las personas con independencia de su cultura, procedencia, ideología, religión, etcétera.

Cuidamos el bienestar de las personas

En 2025, 48 personas han cambiado su puesto de trabajo a otro país. Estos empleados proceden de 19 países y han sido destinados a 15 países. El 80,8 % de la alta dirección y directivos son nativos del país en el que desarrollan su actividad.

Nacionalidades	% empleados por nacionalidad sobre total de empleados	% managers sobre el total de managers
Española	37%	43%
Brasileña	14%	7%
Mexicana	7%	5%
Peruana	5%	5%
Colombiana	4%	3%
Dominicana	4%	2%
Argentina	3%	3%
Italiana	2%	2%
Turca	2%	4%
Estadounidense (1)	8%	9%

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

3.2.6. Neurodiversidad

La Neurodiversidad es el reconocimiento, inclusión y valorización de las diferencias neurológicas entre las personas con autismo, TDAH, dislexia, Tourette, Altas Capacidades... etc. como parte natural de la diversidad humana. Se trata de personas cuya forma de aprender, pensar, procesar la información y relacionarse es sustancialmente distinta a la media de la población. Se estima que el 20% de la población mundial es neurodivergente.

Objetivos:

- Promover entornos laborales que permitan a las personas neurodivergentes contribuir plenamente con su talento, fomentando la innovación, la creatividad y la diversidad de pensamiento como motor de transformación social y valor corporativo.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en torno a la neurodiversidad para colectivos específicos (prevención de riesgos laborales, equipos de selección, etc.)
- Sensibilizar y visibilizar la neurodiversidad entre los empleados como parte de la diversidad en la empresa.

3.2.7. 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.

Cuidamos el bienestar de las personas

- 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.

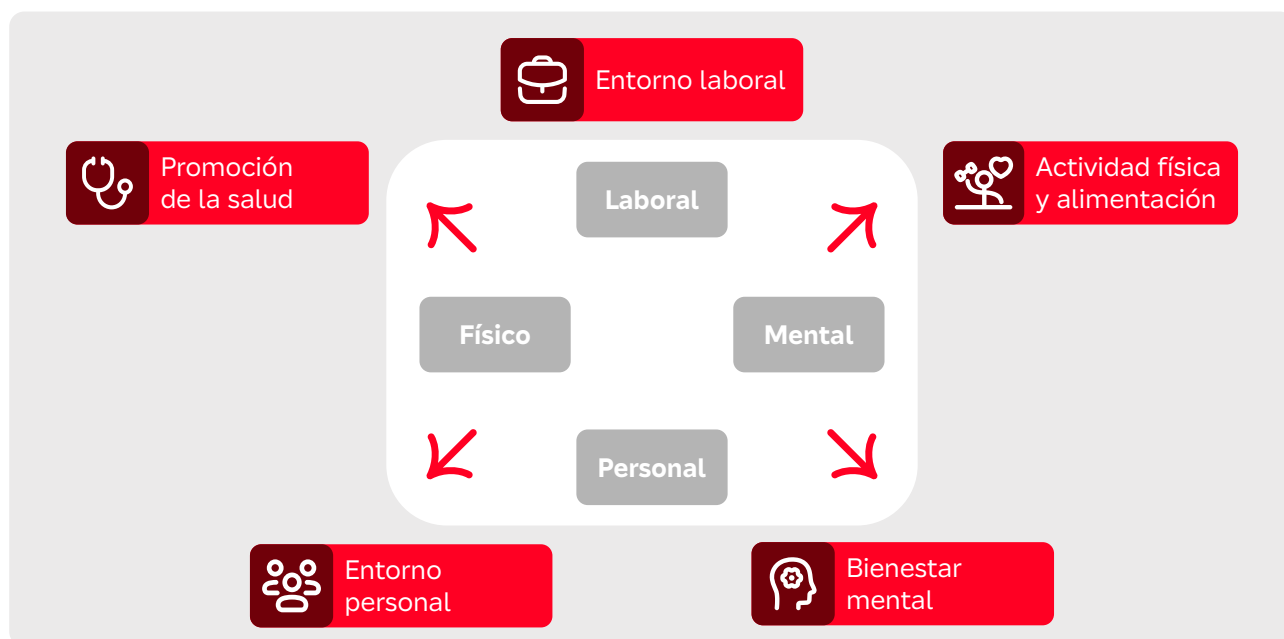
Y por cuarto año consecutivo, lideramos el ranking de empresas del IBEX 35 por nuestro firme compromiso con el colectivo senior, según el informe “Carrera y Talento Sénior 2023”.

3.3. SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR: NUESTRO COMPROMISO CON LAS PERSONAS

Empresa Saludable

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.



Cuidamos el bienestar de las personas

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.

Siento que esta empresa se preocupa por mi como persona

7,6
(sobre 10)

Valoración en la Encuesta de cultura y Satisfacción.

También contamos con una estrategia de Empresa Saludable, para el ciclo 2025-2027, 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:

- Garantizar el cumplimiento de la Política de Salud, Bienestar y Prevención de Riesgos Laborales.
- Consolidar un ambiente trabajo en seguridad, salud y bienestar que permita 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 contribuir 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.

A fin de asegurar la mejora continua, Mapfre estableció como objetivo en 2025 no superar una 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 de la ratio de absentismo y analizamos los resultados para identificar áreas de mejora y ajustar nuestra Estrategia de Empresa Saludable.

Durante 2025, se realizó un seguimiento del absentismo laboral por motivos de salud, se registraron 245 casos de lesiones laborales, principalmente debido a accidentes in itinere, caídas y golpes. Se ha registrado un problema de salud relacionado con el trabajo ni y no se ha producido ningún fallecimiento por este motivo.

Cuidamos el bienestar de las personas

Se contabilizaron 235.211 días perdidos por absentismo debido a accidentes no laborales y enfermedades comunes, equivalentes a 1.764.083 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 (0,16 hombres y 0,19 mujeres) y el índice de frecuencia en 3,97 (4,04 hombres y 3,91 mujeres).

En 2025, el ratio de absentismo ha sido de 3,0 lo que supone 0,2 puntos por debajo del objetivo establecido para el 2025.

Para 2026, se establece el objetivo de no superar el 3,2 de ratio de absentismo laboral por motivos de salud.

Ratio Absentismo	2025	2024	2023	2022
Resultado de la tasa de absentismo	3,0	3,26	3,1	2,96
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%	100%	98,1%

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.

3.3.1. 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 2025, 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 expuestos las personas trabajadoras, además de inspecciones internas periódicas de las instalaciones y sistemas de trabajo con el fin de poder eliminarlos o minimizarlos. En 2025, se realizaron evaluaciones de riesgos en 412 centros de trabajo y evaluaciones psicosociales en 148 centros de trabajo. 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. 28 países cuentan con procedimientos para investigar lesiones, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo.

Cuidamos el bienestar de las personas

- Proporcionamos formación e información en salud, seguridad y prevención de riesgos laborales suficiente y adecuada. En 2025:
 - Se han realizado 253 cursos de formación y sensibilización en prevención de riesgos laborales en general o específicamente en ergonomía, higiene industrial, psicosociología, seguridad y emergencias, seguridad vial, manejo de productos químicos...según los puestos de trabajo.
 - Ha habido 23.026 matriculaciones completadas por parte de 12.741 empleados en estos cursos, con un total de 36.913 horas de formación e información.
- Nos sumamos al Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Día Mundial de los Primeros Auxilios.

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 2025, un total de 28.423 empleados, un 92 % 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.

Cuidamos el bienestar de las personas

3.3.2. 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.

Entre las principales iniciativas:

- 48.391 asesoramientos médicos a empleados y 268 a familiares,
- 235 campañas de promoción de la salud: locales de vacunación, detección de enfermedades cardiovasculares, información y prevención de la diabetes, hipertensión arterial, ictus, protección solar, obesidad, salud ocular y otras.
- A nivel global, nos hemos sumado al Día Mundial del Cáncer de Mama que tiene como objetivo concienciar a la sociedad sobre la importancia de la detección temprana, la investigación y los avances en el tratamiento de esta enfermedad con charlas de sensibilización, talleres de autoexploración, y promoción de vestimenta rosa.
- En noviembre, celebramos nuestra campaña global de salud masculina, enfocándonos en el corazón. La prevención y la detección temprana de enfermedades cardíacas no solo pueden prolongar la esperanza de vida, sino también mejorar significativamente su calidad. Fomentando la actividad física y la alimentación saludable

3.3.3. Actividad física y alimentación

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

En 2025,

- 17 países han realizado acciones para supervisar la inclusión de alimentos saludables en los menús o productos ofrecidos en los centros de trabajo.
- 401 campañas locales para sensibilizar e informar sobre los beneficios para la salud de una alimentación saludable, a través de acciones como charlas y talleres de nutrición, asesoramiento nutricional, entrega de fruta y saludables, desayunos en la oficina y otras actividades.
- 1.477 campañas y actividades de sensibilización e información sobre el impacto positivo que la práctica regular de actividad física tiene para la salud, promoviendo la participación en carreras populares y solidarias, pausas activas, retos de movimiento, entrenamientos y clases dirigidas como pilates, yoga, entre otras.
- Además, nos hemos sumado al Día Internacional Deporte para el Desarrollo y la Paz y al Día Mundial de la Salud Digestiva.

3.3.4. Bienestar mental y calidad de vida

El Bienestar Mental tiene como objetivo mejorar la salud mental y el bienestar psicológico de las personas trabajadoras, así como reducir los factores de riesgos psicosociales.

Para ello, los países realizan acciones con el fin de analizar las principales causas del estrés laboral, identificar soluciones efectivas y establecer medidas correctivas que mejoren la organización del trabajo, promuevan la conciliación y aumenten el bienestar de las personas.

Entre las principales iniciativas:

- Evaluaciones de riesgos psicosociales en 148 centros de trabajo.
- 4.201 asesoramientos psicológicos a empleados y 171 a familiares de los empleados. Servicios de asistencia psicológica que se prestan a través de profesionales de la compañía o profesionales externos.
- 251 campañas e iniciativas en bienestar mental como talleres sobre gestión del estrés, burnout, mindfulness manejo emocional, resiliencia, empatía y relajación.
- Contenidos relacionados con el bienestar mental alojados en nuestra intranet a disposición de las personas trabajadoras.
- Nos hemos sumado al Día Mundial de la Salud Mental, Día Internacional de la Felicidad y al Día Mundial de la Prevención del Suicidio.
- Webinars para la gestión del estrés.
- 6.343 empleados y 20.835 horas dedicadas a formación e información en gestión del estrés o bienestar mental.
- 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.

3.3.5. Entorno personal: apoyo integral para nuestros equipos

Acompañamos a nuestros empleados en el cuidado de su entorno personal.

Durante 2025, hemos llevado a cabo 126 actividades 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.
- Educación financiera orientada a la preparación para la jubilación y optimización de planes de retiro.
- Escuela de padres, con charlas sobre salud

Se han desarrollado 303 actividades sociales, que han contado con 55.902 participaciones de empleados y familiares. Estas iniciativas, deportivas, culturales y de ocio, tienen objetivo fomentar Promoción la socialización, el bienestar y el equilibrio entre la vida personal y laboral.

Además, en 2025 nos hemos sumado a la celebración del Día Internacional de las Familias. Semana Mundial de la Lactancia Materna, Día Mundial del Ahorro.

3.4. 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.

Se fomenta que las personas concilien su vida laboral y su vida personal.

7,7 (sobre 10)

Valoración en la Encuesta de cultura y Satisfacción

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

Cuidamos el bienestar de las personas

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 2025, hemos continuado ampliando y consolidando nuestras iniciativas en esta área:

- Lactancia: el 62,3% de las mujeres cuentan con salas de lactancia en el lugar de trabajo, y el 84,6% 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 97,1 % de los empleados disponen de dichos permisos. El 12,2% de hombres y el 16,5% de mujeres han disfrutado de estos permisos en el año 2025.

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 119 días retribuidos, que incluyen 10 días adicionales más allá de lo establecido por ley.
- Permiso parental para el cuidador no principal: un promedio de 29 días retribuidos por ley y un promedio de 3 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 97,1 % de los hombres y el 89,2% de las mujeres regresaron al trabajo en 2025, con una tasa de reincorporación total del 92,4 %.
- El 90,4% de los hombres y el 88% de las mujeres que disfrutaron del permiso en 2024 continúan en la empresa, alcanzando una tasa de retención del 88,9%.

3.5. 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.

Cuidamos el bienestar de las personas

- 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.

3.6. 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 89,7% 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.

Cuidamos el bienestar de las personas

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	95,3 %
Sistemas de previsión social (Plan de pensiones y seguro de ahorro)	65,5 %
Seguro de vida	97,8 %
Bonificaciones en seguros	68,7 %
Premio de permanencia en la empresa	21,0 %
Ayuda escolar para guardería/escuela infantil/educación preescolar, educación obligatoria y más allá de la obligatoria de los hijos (durante las horas de trabajo).	31,5 %
Premio de natalidad	1,9 %
Compensación por comida	95,5 %
Préstamos	17,1 %

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 2025, el importe de estas ayudas ha ascendido a 423.472 €. Asimismo, se han concedido ayudas económicas a empleados jubilados por importe de 1,5 millones de euros principalmente para bonificaciones del 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 22% de la plantilla en España se ha adherido al nuevo plan 2026, 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 Flexi Guardería.



4. Comprometidos con la sociedad

4.1. 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 26 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.

Las personas están comprometidas con las acciones sociales y medioambientales promovidas por Mapfre.

8,2 (sobre 10)

Valoración en la Encuesta de cultura y Satisfacción

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:

- Impulsar el voluntariado.
- Aprobar los objetivos anuales y las actividades globales.
- Conocer los presupuestos destinados al desarrollo de los planes locales.
- Realizar seguimiento de los planes locales.
- Analizar y aprobar nuevas propuestas del equipo de coordinación de voluntariado.

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.

Comprometidos con la sociedad

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 2025, la participación en nuestro programa de voluntariado ha alcanzado su cifra más alta hasta la fecha, con 9.472 empleados voluntarios únicos, un 20,5 % más que el año anterior.

El porcentaje de empleados que han participado en acciones de voluntariado ha aumentado en más de 6 puntos porcentuales, situándose en el 34 % de la plantilla global. Más de 1 de cada 3 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 2,2 actividades por voluntario). En total, la cifra de voluntarios únicos, incluyendo empleados y familiares, ha sido de 10.637, un 16,4 % más que en 2024.



Un año de máxima actividad

Durante 2025 hemos llevado a cabo 2.452 actividades. Supone una media de casi 7 iniciativas de voluntariado diarias en alguno de los 26 países en los que el voluntariado está implantado. El compromiso de nuestra plantilla se traduce en más de 55.000 horas dedicadas a voluntariado, con una media de casi 6 horas por empleado.

Gracias a este esfuerzo, 173.796 personas en riesgo de exclusión, especialmente niños y personas con discapacidad, han recibido apoyo directo a través de nuestras iniciativas.

Siento orgullo por cómo Mapfre contribuye a la sociedad.

8,5 (sobre 10)

Valoración en la Encuesta de cultura y Satisfacción.

Comprometidos con la sociedad

Áreas de actuación

Nuestras áreas de actuación se han centrado en:



35%

Salud



26%

Educación



27%

Nutrición

En 22 países hemos desarrollado 178 actividades de voluntariado basado en competencias profesionales, representando un 7 % del total. En ellas, 433 empleados han aportado su conocimiento y experiencia, sumando más de 2.500 horas de dedicación, lo que ha permitido beneficiar directamente a 7.586 personas. La implicación en este tipo de voluntariado es especialmente significativa, con una dedicación media de casi **6** 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. En 2025, la valoración media ha sido de 4,86 sobre 5 y el 99 % de los participantes recomendaría la experiencia.

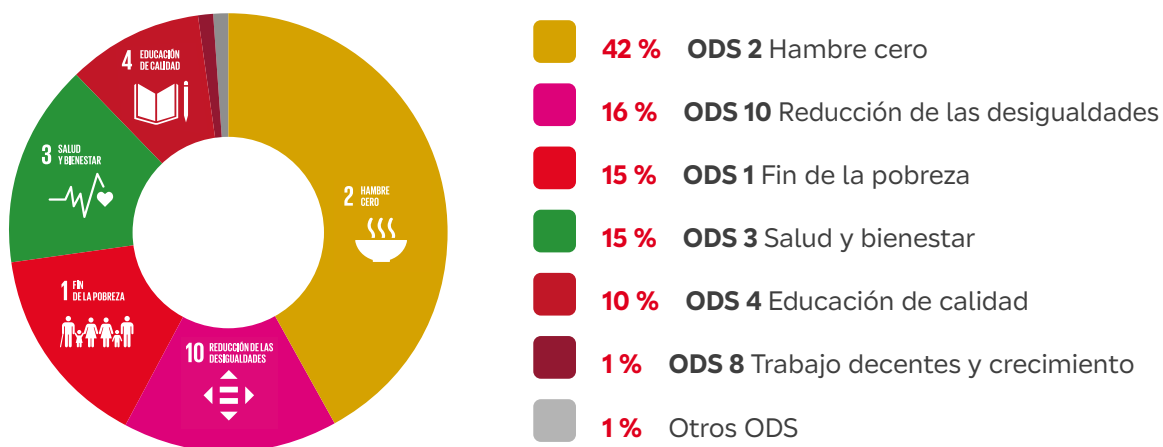


Midiendo el impacto del voluntariado corporativo en los ODS

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.



4.1.1. 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 2025, 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 2.600 actividades relacionadas con el día global en todo el mundo, han participado más de 9.200 voluntarios de 24 países. A través de esta iniciativa, hemos conseguido beneficiar a más de 138.500 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 400 voluntarios de 12 países se sumaron a esta iniciativa, logrando beneficiar a más de 3.400 personas en todo el mundo. Un gesto que trasciende fronteras y demuestra el poder de la solidaridad.



400

Voluntarios
empleados



12

Países



3.400

Beneficiarios

4.2. EURO SOLIDARIO: NUNCA UN EURO DIO PARA TANTO

Euro Solidario

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.

En 2025, los empleados han seleccionado los proyectos que recibirán apoyo en 2026, que son:

- Asociación Familiares Alzheimer (AFAV_Tech), presentada por Amelia Saiz García (Valencia).
- Buddy OC, presentada por Natalia Navas Sanz (Madrid).

Desde su lanzamiento en 2017, Euro Solidario en España ha recaudado 1.127.426 euros, beneficiando a diversas organizaciones sociales elegidas por nuestros empleados:

- 2017 a la Asociación Debra Piel de Mariposa y la Sociedad San Vicente de Paúl;
- 2018 a Fundación Cris y ASION, ambas asociaciones luchan contra el cáncer infantil;
- 2019 a APACU (Asociación de Padres con Hijos con Autismo de Cuenca) y Fundación Aladina (entidad que lucha contra el cáncer infantil);
- 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;
- 2021 a La Asociación Guerreros Púrpura y la Fundación Ana Carolina Díez Mahou;
- 2022, la Asociación de familiares de niños con cáncer de la Región de Murcia y la Asociación Española contra la Leucodistrofia (ELA);
- 2023, La Asociación síndrome de Angelman y la Asociación Princesa Rett;
- 2024 a la Asociación Síndrome de Sotos y a la Asociación NHAI (Necesidades de la Hemiplejía Alternante de la Infancia).
- 2025. 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 2025 ha sido la American Foundation for Suicide Prevention, con una contribución total de 15.298,20 \$ por parte de los empleados, cifra que ha sido igualada por la compañía, alcanzando 30.596,40 \$. La Fundación Americana para la Prevención del Suicidio (AFSP) es una organización sanitaria voluntaria que ofrece a las personas afectadas por el suicidio una comunidad empoderada por la investigación, la educación y la defensa para actuar contra esta principal causa de muerte. La AFSP está comprometida con salvar vidas y dar esperanza a quienes han sufrido el suicidio, incluidas las que han sufrido una pérdida.

Nunca un euro dio para tanto.

¡Juntos Sumamos +!

4.3. 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 70 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 120 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:

- **España:** Universidad Carlos III, CUNEF, IE, ISDI.
- **Estados Unidos:** Clark University, MIT, Umass Amherst.
- **Brasil:** Poli USP, Mackenzie, ESPM.
- **México:** Universidad de Anáhuac, UNAM, EBC.
- **Alemania:** Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlín, Freie Universität Berlin, Technische Universität Berlin
- **Colombia:** Pontificia Universidad Javeriana, Universidad Del Rosario, Universidad La Sabana
- **Perú:** Universidad de Ingeniería y Tecnología (UTEC), Universidad del Pacífico, UNMSM.
- **Puerto Rico:** Universidad Sagrado Corazón, Universidad de Puerto Rico Recinto de Río Piedras, UPRM.

Además, **más de 360 alumnos** de distintos países y centros como CUNEF, ESIC (Madrid y Argentina), UAH y Universidad Europea de Canarias, 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**.

Comprometidos con la sociedad

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 2025, **más de 1.200 estudiantes** han formado parte de este plan en **26 países** adquiriendo experiencia real en el sector asegurador y desarrollando sus habilidades para el futuro.

MAPA DE SITUACIÓN 2025

PLAN UNIVERSIDADES

en los países y regiones donde
Mapfre opera

Mapfre con la Universidad



1

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 200 sesiones en 26 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 121 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 60 programas de formación en 26 países en los que aprendemos de la innovación y el conocimiento generado en las aulas.



5. Nuestros reconocimientos

Nuestros reconocimientos

En 2025, el trabajo impulsado desde Personas y Organización ha sido reconocido en distintos países en los que estamos presentes. Estos reconocimientos reflejan la solidez de nuestro modelo de gestión y el impacto de nuestras políticas en cultura, desarrollo, diversidad, experiencia de empleado...

Más allá de las distinciones, estos premios hablan de cómo trabajamos y de cómo evolucionamos como organización. Confirman la coherencia entre nuestra estrategia y nuestra forma de hacer las cosas, y refuerzan nuestro posicionamiento como empleador atractivo, responsable y preparado para afrontar un entorno en transformación constante.

Alemania

Germany's Most Desirable Employers

Verti ha sido incluida como uno de los empleadores más deseados de Alemania. Este reconocimiento refuerza el posicionamiento de nuestra marca empleadora en uno de los mercados más exigentes de Europa.

El resultado valida la solidez de nuestra propuesta de valor y nuestra capacidad para atraer talento en un entorno altamente competitivo, consolidando la confianza en nuestro modelo de gestión de personas.

Best Training Companies 2025

Verti se sitúa como una de las mejores empresas en formación. Este reconocimiento pone en valor la apuesta sostenida por el desarrollo profesional y la capacitación continua como palanca estratégica de competitividad.

La formación forma parte estructural de nuestro modelo, impulsando el crecimiento individual y fortaleciendo las capacidades que necesitamos para evolucionar como organización.

Sustainability Seal in Platinum (DGQA)

La certificación Platinum otorgada por la Deutsche Gesellschaft für Qualitätsanalyse reconoce los altos estándares de calidad y sostenibilidad en la gestión empresarial, incluyendo aspectos vinculados a cultura organizativa y gestión de personas.

Este sello avala un enfoque integral en el que la sostenibilidad y la excelencia operativa forman parte del día a día, reforzando la coherencia entre nuestra estrategia y nuestra manera de trabajar.

Brasil

Prêmio RHs Mais Admirados do Brasil

Ana Paula Berniz, directora de Recursos Humanos, ha recibido el Prêmio RHs Mais Admirados do Brasil. Se trata de una iniciativa de la Plataforma Mejor RH y del CECOM (Centro de Estudios de la Comunicación), creada con el propósito de reconocer el liderazgo de personas de Recursos Humanos que actúan de manera estratégica en los estados de São Paulo, Río de Janeiro, Minas Gerais y Espírito Santo.

El premio destaca iniciativas relacionadas con la transformación del ambiente laboral, la humanización de las organizaciones, la sostenibilidad y el papel estratégico del área de Recursos Humanos en la toma de decisiones del negocio.

España**Top Employer 2026**

Hemos sido acreditados nuevamente como Top Employer en España, una de las certificaciones internacionales más exigentes en gestión de personas. Esta validación se concede tras una auditoría independiente que evalúa de forma rigurosa nuestras políticas y prácticas en todo el ciclo de vida del empleado.

Esta certificación avala un modelo basado en datos, coherencia y mejora continua, y confirma nuestra capacidad para generar entornos de alto rendimiento donde las personas pueden desarrollarse y aportar valor sostenible al negocio.

Premio Randstad 2025

Nos sitúa un año más como la empresa más atractiva para trabajar en el sector asegurador en España, según la opinión de cerca de 8.000 profesionales encuestados en ese país.

Este reconocimiento refleja la percepción externa de nuestra cultura, nuestro entorno de trabajo y nuestra propuesta de valor como empleador, consolidando la confianza en un proyecto profesional que combina exigencia, desarrollo y sentido.

Forbes – Mejores empresas para trabajar

Somos, por quinta vez, una de las 200 mejores empresas para trabajar en España, tras analizar las opiniones de empleados de más de 2.000 compañías y evaluar sus prácticas de gestión de personas.

La presencia recurrente en este ranking confirma la consistencia de nuestra cultura organizativa y la percepción positiva de quienes forman parte de la compañía, reforzando nuestra reputación como empleador sólido y coherente.

Merco Talento

Mejoramos nuestra posición en Merco Talento España 2025, alcanzando la octava posición en el ranking general y manteniendo el liderazgo en el sector asegurador.

Este avance refleja una evolución sostenida en reputación interna y marca empleadora, y confirma que nuestras políticas y prácticas generan impacto real en la experiencia de las personas.

Merco Talento Universitario

Merco Talento Universitario nos sitúa un año más como la aseguradora número uno para estudiantes en España, según la valoración de más de 9.000 universitarios y alumnos de FP Superior.

Esta valoración consolida nuestro atractivo entre el talento joven y refuerza la conexión entre nuestra propuesta de desarrollo y las expectativas de las nuevas generaciones.

Premio GREF a la Mejor Iniciativa de Formación

La iniciativa “Somos y Hacemos”, integrada en el programa Cultura Mapfre, ha sido reconocida con el Premio GREF de Bronce a la Mejor Iniciativa de Formación.

El galardón destaca el impacto de un proyecto que impulsa comportamientos clave como la orientación al cliente, la colaboración y la innovación, fortaleciendo nuestra cultura y alineando a los equipos con la estrategia.

Nuestros reconocimientos

Compromiso con el talento sénior

Encabezamos por cuarto año consecutivo el ranking de empresas del IBEX 35 por nuestro compromiso con el talento sénior, según el informe “Carrera y Talento Sénior”.

La máxima puntuación obtenida reconoce nuestro enfoque inclusivo y nuestra apuesta por entornos multigeneracionales que impulsan la competitividad, la innovación y el acompañamiento en las distintas etapas profesionales.

Certificación efr Excelencia

Contamos con la certificación efr en categoría Excelente A, que reconoce nuestro compromiso con la conciliación, la igualdad de oportunidades y la corresponsabilidad.

Este distintivo consolida un modelo de gestión que integra la vida personal, familiar y profesional como parte esencial de una cultura responsable y sostenible.

CEO DCH a la Excelencia en la Dirección de Personas

Elena Sanz, CEO de Mapfre Iberia, ha recibido el premio CEO DCH a la Excelencia en la Dirección de Personas, otorgado por la Organización Internacional de Directivos de Capital Humano junto a IESE Business School.

Este reconocimiento pone en valor un liderazgo que sitúa a las personas en el centro de la estrategia y refuerza la conexión entre dirección, cultura y resultados.

Distintivo de Igualdad en la Empresa (DIE)

Contamos con el Distintivo de Igualdad en la Empresa, concedido por el Ministerio de Igualdad, que reconoce nuestras políticas de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Este sello acredita un compromiso estructural con la equidad y la revisión continua de nuestras prácticas en materia de igualdad.

Carta de la Diversidad

Renovamos nuestro compromiso con la diversidad firmando nuevamente la Carta de la Diversidad de Fundación Diversidad.

La adhesión a este marco europeo refuerza nuestra voluntad de promover entornos inclusivos y de igualdad de oportunidades como parte integral de nuestra cultura.

Alianza #CEOPorLaDiversidad

Formamos parte de la Alianza #CEOPorLaDiversidad, que reúne a CEOs de grandes compañías en torno a una visión compartida de diversidad, equidad e inclusión.

Esta adhesión impulsa la integración de la diversidad como factor estratégico de competitividad y excelencia empresarial.

Estados Unidos

NEEBC Benefits Innovation Award

Nuestra entidad norteamericana ha recibido este premio por el desarrollo e implementación de una base de datos para la gestión y seguimiento de permisos.

La automatización del proceso ha mejorado la eficiencia operativa y la comunicación interna, reduciendo significativamente la carga administrativa y reforzando la calidad del servicio a los empleados.

WorkWell MA

Distinguen la excelencia en el bienestar de los empleados tras un riguroso proceso de evaluación, en colaboración con Healthiest Employers.

La valoración confirma la integración del bienestar como eje estratégico de nuestra gestión de personas.

Guatemala

Empresas más atractivas para trabajar (EMAT)

Guatemala Seguros ha sido reconocida como una de las empresas más atractivas para trabajar en el país, según el ranking EMAT.

También ha obtenido la primera posición en el sector refuerza nuestro posicionamiento como empleador de referencia y consolida nuestra capacidad para atraer y fidelizar talento en un mercado competitivo.

Employers for Youth (EFY) 2025

También Guatemala Seguros ha obtenido la sexta posición en el estudio Employers for Youth, que evalúa la percepción de profesionales menores de 35 años.

El resultado confirma la conexión entre nuestra propuesta de valor y las expectativas del talento joven, reforzando nuestra reputación como entorno de desarrollo profesional.



Nuestros reconocimientos

Malta

HR Quality Mark

Mapfre Middlesea y Mapfre MSV Life han renovado la Marca de Calidad de Recursos Humanos otorgada por la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad.

La recertificación reconoce la implementación sostenida de políticas ejemplares en igualdad de género y conciliación, consolidando nuestra gestión responsable del talento.

NCPE Equality Certified

Ambas entidades cuentan con el Sello de Igualdad otorgado por la NCPE, que certifica la integración de la igualdad de género como valor estructural en la organización.

La distinción avala un modelo de gestión basado en el reconocimiento y promoción del potencial de todas las personas.

NCPE Equal Pay Certification

También han obtenido la Certificación de Igualdad Salarial, que reconoce el bajo riesgo de incumplimiento del principio de equidad retributiva.

Este reconocimiento refuerza nuestro compromiso con prácticas salariales transparentes y alineadas con criterios objetivos.

México

Distintivo ESR

MAWDY México y Seguros han obtenido el distintivo Empresa Socialmente Responsable, otorgado por el Centro Mexicano para la Filantropía.

La acreditación evidencia la integración de criterios sociales, éticos y ambientales en la gestión, reforzando nuestra reputación como empleador responsable.

Merco Talento

Mapfre Seguros es Merco Talento, tanto en el ranking general como en el sector asegurador.

El resultado confirma nuestra capacidad para atraer y fidelizar talento en el país, consolidando la percepción positiva de nuestra marca empleadora.

Panamá

Reconocimiento por la gestión de prácticas

Panamá Seguros ha sido valorada por su gestión sostenida de programas de prácticas durante más de una década por parte del del Colegio Parroquial San Judas Tadeo.

La distinción refuerza nuestro compromiso con la empleabilidad y el desarrollo del talento joven, posicionándonos como aliado estratégico en la formación de nuevas generaciones.

Nuestros reconocimientos

República Dominicana

Mejores Empresas Para Trabajar

La revista Mercado ha incluido a Seguros entre las Mejores Empresas Para Trabajar en el país.

Reconoce nuestra capacidad para desarrollar talento e impulsar procesos innovadores, consolidando la confianza en nuestro modelo de gestión de personas.

Turquía

Tegep Silver Award – Leadership & Executive Development

Mapfre Sigorta ha obtenido el Premio de Plata Tegep en liderazgo y desarrollo ejecutivo dentro de los Sustainable Business Awards 2025.

El reconocimiento valida la implementación de iniciativas orientadas al liderazgo inclusivo, el desarrollo del talento y el crecimiento sostenible, entre otros.

Sustainable Business Awards 2025

Mapfre Sigorta ha sido premiada en la categoría Diversidad e Inclusión del sector servicios.

El galardón destaca la implantación real de prácticas que promueven la equidad, la integración de colectivos diversos y una cultura inclusiva.

Premio Líder Dorado

La directora de Personas y Organización en Turquía, Elif Özgür, ha sido reconocida entre los 50 CHROs más admirados del país en los Premios Líder Dorado.

La distinción, otorgada con los votos de más de 85.000 profesionales de la comunidad empresarial en ese país, pone en valor un liderazgo centrado en las personas y alineado con los principios culturales del Grupo.

Uruguay

Great Place to Work

MAWDY Uruguay ha obtenido por cuarto año consecutivo la certificación Great Place to Work.

La continuidad del reconocimiento confirma la solidez de su cultura organizativa y la consistencia de la experiencia de empleado.

Employers for Youth

La entidad de Seguros ha alcanzado el cuarto puesto en el estudio Employers for Youth en Uruguay, un estudio 100% cuantitativo que mide 10 dimensiones

El resultado refleja la valoración positiva del entorno laboral por parte de los profesionales jóvenes y refuerza nuestro atractivo entre las nuevas generaciones.

Juan Carlos Rondeau, entre los 100 mejores directores de RRHH

Por segundo año consecutivo, Juan Carlos Rondeau ha sido incluido en el ranking Forbes de los 100 mejores directores de RRHH en España.

El reconocimiento destaca un liderazgo que impulsa una cultura centrada en las personas y coherente con nuestra estrategia global de gestión del talento.

Desde Forbes destacan que la selección de los 100 mejores directores de RRHH se basa en una variedad de criterios propios que valoran la capacidad de liderar con propósito y de generar un impacto positivo en las organizaciones.





6. Datos

Datos

Plantilla por país	Nº de empleados
España	11.632
Brasil	4.375
México	2.237
Estados Unidos de América (los)	1.894
Perú	1.444
República Dominicana (la)	1.119
Colombia	1.147
Argentina	944
Italia	662
Alemania	549
Turquía	517
Puerto Rico	515
Panamá	498
Resto de América	2.161
Resto de Europa	1.028
Asia	124
TOTAL	30.846

Plantilla por género	Nº de empleados	%
Hombres	13.837	45%
Mujeres	17.009	55%

Plantilla por género y puesto	Hombres	Mujeres	Total
DIRECCIÓN Y DIRECCIÓN EXPERTA	1.174	632	1.806
MANDOS INTERMEDIOS Y EXPERTOS	3.320	2.772	6.092
TÉCNICOS	6.598	8.041	14.639
ADMINISTRATIVOS Y PERSONAL DE APOYO	2.745	5.564	8.309
Total	13.837	17.009	30.846

Plantilla por tipo de contrato y género	Hombres	Mujeres	Total
FIJOS	13.442	16.422	29.864
TEMPORALES	395	587	982
TOTAL	13.837	17.009	30.846

Datos

Plantilla por género y distribución organizativa	Hombres	Mujeres	Total
AREAS CORPORATIVAS/SERVICIOS CENTRALES	878	662	1.540
IBERIA	4.699	5.553	10.252
BRASIL	1.713	2.644	4.357
LANTAM SUR-CENTRO	3.235	4.040	7.275
MÉXICO	1.107	1.116	2.223
NORTEAMERICA	969	1.431	2.400
EMEA	991	1.307	2.298
REASEGURO	245	256	501
TOTAL	13.837	17.009	30.846

N.º de nacionalidades por distribución organizativa	N.º nacionalidades distintas
AREAS CORPORATIVAS/SERVICIOS CENTRALES	35
IBERIA	41
BRASIL	9
LANTAM SUR-CENTRO	22
MÉXICO	9
NORTEAMERICA	13
EMEA	37
REASEGURO	29
TOTAL GRUPO Mapfre	86

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	243	91	701	385	224	153	5	3
MANDOS INTERMEDIOS Y EXPERTOS	2	1	382	213	1.602	1.323	1.146	1.059	188	176
TÉCNICOS	6	8	717	667	2.262	3.037	2.180	2.789	1.433	1.540
ADMINISTRATIVOS Y PERSONAL DE APOYO	0	3	226	379	748	1.704	859	1.742	912	1.736
TOTAL	9	12	1.568	1.350	5.313	6.449	4.409	5.743	2.538	3.455
	21		2.918		11.762		10.152		5.993	

Datos

Grupo Mapfre	Año 2025			Año 2024
	Hombres	Mujeres	Total	Total
EDAD MEDIA	43,6	42,4	42,96	42,7
ANTIGÜEDAD MEDIA	13,8	13,7	13,75	12,3

Altas por motivo	Nº altas
FUSIÓN O ADQUISICIÓN	0
CAPTACIÓN EXTERNA	4.178
REINCORPORACIÓN EXCEDENCIA	45
REINCORPORACIÓN DEL EXTRANJERO	1
CONTRATACIÓN TEMPORAL DE EMPLEADOS	457

Bajas por motivo	Nº bajas
ENAJENACIONES	0
VOLUNTARIAS	1.918
DESPIDOS	1.726
EXCEDENCIA	101
JUBILACIÓN	162
JUBILACIÓN ANTICIPADA	0
FALLECIMIENTO	22
INVALIDEZ	26
FINALIZACIÓN CONTRATO TEMPORAL	465

Mapfre, tanto para ajustes en la planificación del trabajo como para modificaciones sustanciales, aplica los plazos legales establecidos en la normativa local y, en el caso de España, lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, que, con carácter general, fija un plazo de preaviso de 15 días naturales.

Datos

Altas por nivel de puesto generación y género	Baby boomers		Generación x		Generación y		Generación z	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
DIRECCIÓN Y DIRECCIÓN EXPERTA	7	2	54	24	27	17	2	0
MANDOS INTERMEDIOS Y EXPERTOS	2	2	103	67	191	121	49	40
TÉCNICOS	19	14	133	160	381	430	529	494
ADMINISTRATIVOS Y PERSONAL DE APOYO	14	16	78	153	169	366	553	825
TOTAL	14	16	78	153	169	366	553	825
	76		772		1702		2492	

Evolución de plantilla por unidad de negocio	2025	2024	2023	2022	2021	2020
AREAS CORPORATIVAS	1.214	1.175	1.127	1.081	1.064	1.083
SEGURO	26.289	26.197	26.515	26.978	27.617	28.459
ASISTENCIA	2.624	2.521	2.563	2.581	3.027	3.549
RIESGOS GLOBALES	218	210	200	196	187	180
REASEGURO	501	482	468	457	446	459

Datos

Distribucion organizativa	Unidad de negocio	Diciembre 2025				Diciembre 2024
		Altas	Bajas	Total	Variacion de plantilla	
AREAS CORPORATIVAS / SERVICIOS CENTRALES	AREAS CORPORATIVAS	164	125	1.214	39	1.175
	MAWDY	10	4	95	6	89
	RIESGOS GLOBALES	22	14	218	8	210
	SERVICIOS CENTRALES INTERNACIONAL	1	0	13	1	12
	FUNDACION MAPFRE	11	12	102	-1	103
IBERIA	SEGUROS	945	937	10.160	8	10.152
	MAWDY	6	0	92	6	86
BRASIL	SEGUROS	933	1.057	4.225	-124	4.349
	MAWDY	34	29	132	5	127
LATAM SUR-CENTRO	SEGUROS	1.116	993	6.042	123	5.919
	MAWDY	350	320	1.233	30	1.203
MEXICO	SEGUROS	472	332	1.767	140	1.627
	MAWDY	249	261	456	-12	468
NORTEAMERICA	SEGUROS	298	384	2.400	-86	2.486
	MAWDY	0	0	0	0	0
EMEA	SEGUROS	203	173	1.682	30	1.652
	MAWDY	178	110	616	68	548
REASEGURO	SERVICIOS CENTRALES REASEGURO	29	13	306	16	290
	REASEGURO OFICINAS	32	29	195	3	192
TOTAL		5.053	4.793	30.948	260	30.688

Datos

DATOS FTE

FTE por género	Nº	%
HOMBRES	16.562	55%
MUJERES	13.715	45%
TOTAL	30.277	100%

FTE por principales nacionalidades	%
España	36,50%
Brasil	14,49%
México	7,35%
Perú	4,77%
Colombia	3,97%
República Dominicana	3,68%
Argentina	2,86%
Italia	2,05%
Turquía	1,74%
Estados Unidos de América	1,72%
TOTAL	79,1%

FTE por edad	Nº	%
MENORES DE 30 AÑOS	4.652	15%
DE 30 A 50 AÑOS	16.167	53%
MAYORES DE 50 AÑOS	9.457	31%
TOTAL	30.277	100%

% de mujeres sobre los FTE totales	Hombres	Mujeres	% Mujeres
DIRECCIÓN	1.126	622	35,6%
TOP MANAGEMENT	627	295	32,0%
JUNIOR MANAGEMENT	3.644	2.934	44,6%
DIRECCIÓN QUE GENERA INGRESOS	3.953	3.102	44,0%
STEM	1.467	601	29,1%

ROTACIÓN

Rotacion total por género	Año 2025	Año 2024
HOMBRES	14,07%	15,9%
MUJERES	14,74%	16,0%
TOTAL	14,41%	16,0%

Rotación no deseada por género	Año 2025	Año 2024
HOMBRES	5,73%	6,1%
MUJERES	6,71%	6,7%
TOTAL	6,22%	6,4%

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%	14,17%	5,43%	5%	3,95%	7,21%	7,64%	9%	33,33%	6,77%
MANDOS INTERMEDIOS Y EXPERTOS	50%	0%	11,72%	9,78%	6,18%	5,64%	10,18%	11,18%	12,64%	8,11%	8,84%
TÉCNICOS	14,29%	45,45%	10,26%	10,32%	3,62%	5,90%	15,05%	15,05%	21,29%	20,76%	18,89%
ADMINISTRATIVOS Y PERSONAL DE APOYO	0%	120%	10,81%	16,75%	12,99%	10,57%	21,86%	22,51%	20,44%	30,31%	22,33%
TOTAL	20%	64,71%	11,35%	11,75%	7,04%	7,40%	14,89%	15,75%	30,21%	28,46%	14,45%

VACANTES INTERNAS

Nivel de puesto	Baby boomers		Generación x		Generación y		Generación z	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
DIRECCIÓN Y DIRECCIÓN EXPERTA	2	2	14	8	8	6	0	0
MANDOS INTERMEDIOS Y EXPERTOS	4	3	27	41	67	64	27	25
TÉCNICOS	4	3	44	75	77	126	109	134
ADMINISTRATIVOS Y PERSONAL DE APOYO	0	1	13	18	21	45	42	68
TOTAL	10	9	98	142	173	241	178	227

MÉTRICAS DE CONCILIACIÓN LABORAL

Medidas de conciliación de vida laboral y personal	N.º de empleados beneficiados
Horario laboral flexible	19.689
Trabajo a tiempo parcial	1.590
Jornada laboral reducida	1.637
Teletrabajo	20.717
Permisos retribuidos	14.300
Permisos no retribuidos	861
Permiso maternidad-paternidad	831
Excedencias por motivos personales o estudios	122
Programa de integración de empleados tras un permiso de larga duración	57

Maternidad/paternidad	Hombres	Mujeres	Total
N.º Empleados con derecho a permiso por maternidad-paternidad	13.741	17.009	30.750
% Empleados con derecho a permiso por maternidad-paternidad	99,3%	100%	99,7%
N.º total de empleados que han disfrutado del permiso por maternidad-paternidad	342	489	831
N.º empleados que han regresado al trabajo tras el permiso maternidad-paternidad en el año actual	332	436	768
N.º de empleados que tras el permiso han abandonado definitivamente la compañía en el año actual	12	39	51
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	300	448	748
Tasa de regreso al trabajo	97,1%	89,2%	92,4%
Tasa de retención	90,4%	88,0%	88,9%

MÉTRICAS DE FORMACIÓN

Principales magnitudes de formación:

Comparativa económica 2024-2025

Indicadores de formación	2025	2024
Inversión en formación	12.079.582 €	9.905.581€
Inversión media por empleado	395 €	324€
Total horas de formación	1.072.946	1.059.283
Horas de formación por empleado	35	35
Total asistencias a acciones formativas	407.788	387.797
% plantilla formada	100 %	100%

Asistencia por nivel de puesto y género

	2025		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
DIRECCIÓN Y DIRECCIÓN EXPERTA	11.401	7.002	13.511	8.496
MANDOS INTERMEDIOS Y EXPERTOS	43.740	36.783	46.404	33.657
TÉCNICOS	86.166	97.814	78.288	89.493
ADMINISTRATIVOS Y PERSONAL DE APOYO	35.408	89.474	32.782	85.166
TOTAL	176.715	231.073	170.985	216.812

IMPACTO CUANTITATIVO DE LA FORMACIÓN

LEADERSHIP DEVELOPMENT PROGRAMS

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

En 2025, Mapfre ha consolidado y evolucionado el ciclo “Liderazgo Mapfre”, iniciado en 2024, dentro de su Plan Global de Liderazgo. Durante este ejercicio se ha continuado desplegando el modelo de liderazgo corporativo, centrado en la visión estratégica, la orientación a resultados y el desarrollo de las personas.

El programa integra una herramienta de autoevaluación, para la reflexión sobre el liderazgo, e itinerarios de desarrollo, alineados con las competencias conductuales y con el Plan de Reactivación Cultural de Mapfre

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 se ha mantenido en 2025 en un 64% (empleados que valora con un 9 o un 10 su líder)⁴.

DIVERSITY EDUCATION

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

Mapfre ha continuado desarrollando programas de formación e iniciativas dirigidas a reforzar la conciencia, la comprensión y el respeto por la diversidad. Entre las principales iniciativas destacan:

- Programas de Diversidad e Inclusión: acciones de sensibilización y formación en materia de igualdad de género, diversidad, discapacidad, sesgos inconscientes y ética, incluyendo el Programa Global de Igualdad de Género, el programa de Sesgos Inconscientes, el Programa Global de Discapacidad “Miradas sin Etiquetas” y el Código de Ética y Conducta, promoviendo un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso.
- 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.
- Plan de Reactivación Cultural: En 2025 se ha continuado 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.
- Las principales acciones han incluido webinars para líderes, culture talks y el Programa Online de Cultura Mapfre, accesible para empleados de todo el mundo, que permite profundizar en la misión, visión y valores corporativos.

Datos

Impacto

Los empleados han valorado con un 8,8 sobre 10 el indicador de inclusión: “las personas pueden ser ellas mismas con independencia de su género, edad, orientación sexual, cultura, raza, discapacidad, nivel socioeconómico, etc. Este indicador se incluye en nuestra encuesta de Cultura y Satisfacción que alcanza al 99,6% de empleados y en la que se ha obtenido una tasa de respuesta del 62,3%

TRANSITION PROGRAM FOR RETIRING

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

En 2025, Mapfre ha mantenido su compromiso con el bienestar integral del talento senior y la preparación para la transición a la jubilación, mediante iniciativas específicas que acompañan a los empleados en esta etapa 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
- 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

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 ha obtenido un resultado del 66%.

MÉTRICAS DE SALUD Y SEGURIDAD

Absentismo por motivos de salud

Datos de absentismo (1,2,3)	2025			2024			2023		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Nº accidentes de trabajo	111	134	245	113	123	236	100	103	203
Nº enfermedades profesionales	1	0	1	-	-	-	-	5	5
Nº de empleados fallecidos en accidente laboral	0	0	0	-	-	-	1	-	1
Nº de empleados fallecidos por enfermedad profesional	0	0	0	-	-	-	-	-	-
Nº total de días perdidos por absentismo derivado de accidente no laboral y enfermedad común (4)	76.478	158.733	235.211	79.130	159.623	238.753	70.983,5	156.399,5	227.383

*(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.



Datos

Tasas de absentismo	2025			2024			2023		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Tasa de incidencia de accidentes de trabajo (TIAT)	808,68	793,74	800,47	827,14	723,76	772,58	726,48	600,9	656,83
Tasa de lesiones relacionadas con el trabajo	4,04	3,91	3,97	4,42	3,87	4,11	3,96	3,25	3,57
Tasa de incidencia de enfermedades profesionales (TIEP)	7,29	-	3,27	-	-	-	-	29,17	16,18
Tasa de absentismo laboral (TAL)	0,12	0,14	0,13	0,17	0,11	0,14	0,12	0,11	0,12
Tasa de frecuencia de accidentes (TFA)	30,30	29,31	29,75	33,19	29,02	30,88	29,41	24,37	26,62
Tasa de frecuencia de enfermedad profesional (TFEP)	0,27			-	-	-	-	1,18	0,66
Tasa de días perdidos (TDP)	1,22	1,43	1,33	1,72	1,08	1,36	1,22	1,12	1,17
Tasa de muertes por accidente laboral	-	-	-	-	-	-	0,29	1,12	0,13
Tasa de muertes por enfermedad profesional	-	-	-	-	-	-	-	1,12	-
Índice de frecuencia	4,04	3,91	3,97	4,42	3,87	4,11	4,36	1,12	3,95
Índice de gravedad	0,16	0,19	0,18	0,23	0,14	0,18	0,18	0,15	0,16
Ratio de absentismo	2,21	3,61	2,99	2,5	3,87	3,26	2,21	1,12	3,1

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%	100%
Porcentaje de la plantilla en países con Comité de Salud y Seguridad	100%	92%
Porcentaje de países con actividades de prevención de riesgos laborales	100%	93,1%
Porcentaje de países con acciones de Promoción de la Salud	100%	86,2%
Porcentaje de países con acciones de Actividad Física y Alimentación	100%	82,8%
Porcentaje de países con acciones en Bienestar Mental	100%	89,7%
Porcentaje de países con acciones en Entorno Personal	100%	79,3%

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.

	2025	2024
ENTORNO LABORAL		
Porcentaje de la plantilla representada por el Comité de salud y seguridad	92%	91%
Número de países donde se han realizado actividades de prevención de riesgos laborales y salud	32	26
Número de centros de trabajo en los que se han realizado evaluaciones de riesgos laborales (salud, seguridad, higiene industrial, ergonomía, ...)	412	541
Número de centros de trabajo en los que se han realizado evaluaciones de riesgos psicosociales	148	244
Número de países que investigan y analizan accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, incidentes y el absentismo por otros motivos de salud	15	20
Nº de países que han realizado prevención de accidentes laborales	26	26
Número de empleados y horas dedicadas a la formación e información en salud, seguridad y prevención de riesgos laborales	12.741 empleados 36.913 horas	14.449 empleados 39.470,17 horas
Número de países que realizan coordinación de prevención de riesgos laborales con proveedores	24	22
Número de reconocimientos médicos de empresa	13.248	11.516
Número de países donde el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo ha sido auditado por una entidad externa	17	12
Número de países con medidas de emergencia y seguridad para proteger a las personas trabajadoras	35	29
PROMOCIÓN DE LA SALUD		
Número de asesoramientos médicos a empleados	48.391	33.341
Número de asesoramientos médicos a familiares	268	6.967
Número de campañas de promoción de la salud	235	650
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	17	22
Número de campañas y actividades de sensibilización sobre el impacto positivo de una alimentación saludable en la salud	401	297

Datos

	2025	2024
Número de campañas y actividades de sensibilización sobre los beneficios de la práctica regular de actividad física y la promoción de actividades deportivas	1.477	818
BIENESTAR MENTAL		
Número de campañas de información y promoción sobre bienestar mental	251	313
Número de empleados y horas dedicadas a formación e información en gestión del estrés o bienestar mental	6.343 empleados 20.835,41 horas	6.070 empleados 16.752,42 horas
Número de asesoramientos psicológicos a las personas trabajadoras	4.201	4.838
Número de asesoramientos psicológicos a familiares de las personas trabajadoras	171	565
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.	126	154
Número de actividades sociales (deportivas, culturales y de ocio) y número de participantes.	303 actividades 47.082 empleados 8.800 familiares	336 actividades 35.347 empleados 8.821 familiares



DIVERSIDAD, IGUALDAD E INCLUSIÓN EN MAPFRE 2025

Comprometidos con la igualdad y la diversidad

Diversidad de género

Igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para mujeres y hombres



55,1%
Mujeres

44,9%
Hombre

46,7%
Mujeres en el
Consejo de
Administración

35,4%
Mujeres en
puestos de
Dirección

43,1%
Mujeres en
puestos de
responsabilidad

31,96%
Mujeres en puestos
Top Management

44,71%
Mujeres en
puestos Junior
Management

29,24%
de los puestos
STEM están
desempeñados
por mujeres*

43,1%
Mujeres en puestos
de responsabilidad
en áreas de negocio

49,7%
Promociones de
mujeres

54,6%
Incorporaciones
de mujeres

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



Discapacidad

Creamos un entorno de trabajo donde las personas con discapacidad puedan desarrollar su carrera profesional en igualdad de condiciones.

4,2%
empleados con
discapacidad

98
Nuevas
incorporaciones

4
Personas en
prácticas

Diversidad generacional

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

19,4%
Generación Z

32,9%
Generación Y

38,1%
Generación X

9,5%
Baby Boomers

0,1%
Veteranos

Diversidad Cultural y racial

Favorecemos un entorno laboral inclusivo donde se respete a todas las personas con independencia de su cultura, procedencia, ideología, religión



86

nacionalidades

Diversidad LGBTI



Fomentamos un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso, en el que se valore el talento de las personas, sin importar su identidad, expresión de género u orientación sexual.

Estamos adheridos a los Principios de ONU Mujeres, a la red de Empresas y Discapacidad de la OIT, a las Normas de Conducta para Empresas de Naciones Unidas en LGBTI, y somos firmantes del Código de Principios sobre Diversidad Generacional del Observatorio Generación & Talento y firmantes a los 10 principios del [Charter](#) de la Diversidad.

2025

Informe
Personas y
Organización

