



POLÍTICA DE PROMOCIÓN, SELECCIÓN Y MOVILIDAD

La globalización de la actividad y la necesidad de adaptarse de forma ágil y flexible a los cambios que resultan necesarios para ofrecer los mejores productos y el mejor servicio a los clientes hace necesario contar con el mejor equipo humano, con los máximos niveles de talento y compromiso.

MAPFRE apuesta por fomentar las oportunidades de desarrollo profesional de sus empleados a través de programas y planes de desarrollo, itinerarios formativos y movilidad entre áreas y países, a fin de incrementar su empleabilidad, su satisfacción profesional y su compromiso con la empresa.

La promoción, selección y movilidad deben estar regidas por los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación, transparencia, equidad y reconocimiento.

Los principios generales de actuación de MAPFRE en esta materia son:

1. Potenciar el compromiso de los empleados con los valores de MAPFRE, reforzando la cultura del esfuerzo y del trabajo por objetivos para desarrollar el sentido de pertenencia en MAPFRE y obtener mejores resultados individuales y grupales.
2. Desarrollar personas con habilidades y capacidades globales, identificando y formando adecuadamente a los directivos actuales y futuros, y facilitando la movilidad geográfica y funcional.

Para ello, MAPFRE se compromete a:

- a. Aplicar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación a todo proceso de selección, promoción y movilidad, siendo las aptitudes, los méritos, la valía y la capacidad personal y profesional de las personas candidatas, los criterios a tener en cuenta para realizar de forma objetiva la elección.
- b. Disponer de un proceso de selección que garantice que sean las aptitudes y la valía personal y profesional de la persona candidata, los criterios en los que se basa su elección final para el puesto de trabajo. Todas las personas que se incorporen como empleados a cualquier empresa de MAPFRE en el mundo, deberán hacerlo a través del correspondiente proceso de selección y superar las fases y pruebas que integran dicho proceso.

- c. Priorizar la promoción interna para la cobertura de vacantes antes de optar por la captación externa, a fin de ofrecer oportunidades de crecimiento a nuestros empleados
- d. Contar con sistemas de desarrollo profesional y de evaluación del desempeño claros y transparentes, que permitan a los empleados incrementar su empleabilidad y promocionar dentro de la empresa.
- e. Velar por que los gestores de personas faciliten la movilidad y promoción de sus equipos en beneficio de su desarrollo profesional, siempre bajo criterios de máximo rigor y objetividad.
- f. Establecer procedimientos que permitan a los empleados conocer las vacantes a las que pueden optar y postularse para ocuparlas, facilitando de este modo que puedan desarrollar su propia carrera, tanto en el ámbito nacional como internacional.
- g. Disponer de un procedimiento de movilidad internacional que contemple un sistema de detección de necesidades, la identificación de los candidatos potenciales, la aplicación de una política de compensación, y el apoyo y seguimiento en la asignación internacional.

MAPFRE insta a la Dirección y a las demás personas responsables de gestionar equipos a aplicar y garantizar el cumplimiento estos principios.

* * * * *

Aprobada el 23 de julio de 2015