



**POLÍTICA SOBRE PROMOCIÓN, SELECCIÓN Y MOVILIDAD DEL  
PERSONAL DEL GRUPO MAPFRE**

## POLÍTICA SOBRE PROMOCIÓN, SELECCIÓN Y MOVILIDAD DEL PERSONAL DEL GRUPO MAPFRE

### 1 Introducción

El Consejo de Administración de Mapfre, S.A. (la “**Sociedad**”) es el órgano competente para definir la estrategia general y establecer las bases para una adecuada y eficiente coordinación entre la Sociedad y las demás compañías integradas en el grupo de sociedades del que Mapfre, S.A. es la entidad dominante en el sentido establecido en el artículo 42 del Código de Comercio (el “**Grupo**” o el “**Grupo Mapfre**”).

En ejercicio de estas competencias, aprueba y actualiza las políticas corporativas que rigen la actuación de la Sociedad y establece las pautas y los principios básicos que inspiran, presiden o son la base de obligada observancia de las normas que las demás compañías del Grupo aprueban en el ámbito propio de la capacidad de decisión y responsabilidad de cada una de ellas.

Los *Principios Institucionales y Empresariales del Grupo Mapfre*, que se concretan en un Propósito, una Visión y unos Valores, aprobados por el Consejo de Administración de la Sociedad, recogen, entre otros, el compromiso de que los procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional de los directivos y profesionales de las compañías del Grupo estén basados exclusivamente en criterios de mérito y capacidad.

En este sentido, el Consejo de Administración de la Sociedad, en el ejercicio de sus competencias, ha aprobado la presente *Política sobre promoción, selección y movilidad del personal del Grupo Mapfre* (la “**Política**”), que forma parte del sistema de gobierno corporativo, con el objetivo de fomentar la promoción, la selección y la movilidad bajo principios de igualdad, transparencia y objetividad, garantizando procesos justos que potencien el talento y el compromiso dentro de la organización.

### 2 Calificación

La presente norma es una política de ámbito corporativo de acuerdo con la clasificación recogida en la *Política corporativa sobre la elaboración y la organización de las normas que integran el sistema de gobierno corporativo del Grupo Mapfre*.

### **3 Finalidad**

Esta *Política* persigue:

- a) Fomentar las oportunidades de desarrollo profesional de las personas trabajadoras 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 el Grupo.
- b) Potenciar el compromiso de las personas trabajadoras con el Propósito, Visión y Valores del Grupo, reforzando la cultura del esfuerzo y del trabajo por objetivos para desarrollar el sentido de pertenencia al Grupo Mapfre y obtener mejores resultados individuales y grupales.
- c) Desarrollar personas con habilidades y capacidades globales, identificando y formando adecuadamente a los directivos actuales y futuros, y facilitando la movilidad geográfica y funcional.

### **4 Ámbito de aplicación**

La presente *Política* es de aplicación a todas las sociedades que integran el Grupo Mapfre. También resulta aplicable, en la medida en que proceda y atendiendo a los pactos de accionistas correspondientes, a las distintas alianzas y sociedades compartidas en las que participen sociedades del Grupo.

### **5 Principios básicos de actuación**

La promoción, selección y movilidad de las personas trabajadoras del Grupo Mapfre se rige por los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación, transparencia, equidad y reconocimiento.

### **6 Compromisos del Grupo Mapfre**

El Grupo Mapfre asume los siguientes compromisos en materia de promoción, selección y movilidad:

- 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 procesos de selección y promoción basados exclusivamente en criterios de mérito y capacidad, lo que implica: (i) la valoración

objetiva de las capacidades y las habilidades propias de cada uno y la evaluación del rendimiento, de la aportación de valor, de la eficacia en la gestión, del cumplimiento de los objetivos y del compromiso con el Grupo y con las compañías que lo integran; (ii) garantizar la igualdad de trato, evitando sesgos y barreras que impidan el acceso equitativo a las oportunidades profesionales; y (iii) velar por la diversidad y no discriminación por razón de cualquier característica, distinción, exclusión o preferencia.

- c) Todas las personas que se incorporen como empleados a cualquier empresa del Grupo Mapfre, deberán hacerlo a través del correspondiente proceso de selección y superar las fases y pruebas que integran dicho proceso.
- d) Priorizar la promoción interna para la cobertura de vacantes antes de optar por la captación externa, a fin de ofrecer oportunidades de crecimiento a las personas trabajadoras del Grupo Mapfre.
- e) Contar con sistemas de desarrollo profesional y de evaluación del desempeño claros y transparentes, que permitan a las personas trabajadoras incrementar su empleabilidad y promocionar dentro del Grupo Mapfre.
- f) 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.
- g) Establecer procedimientos que permitan a las personas trabajadoras 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.
- h) 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.

## **7 Supervisión, difusión y seguimiento de esta Política**

El Área Corporativa de Personas y Organización es el Promotor de esta *Política*, según este término se define en la *Política corporativa sobre la elaboración y la organización de las normas que integran el sistema de gobierno corporativo del Grupo Mapfre*.

Sin perjuicio de lo anterior, los órganos de administración y de dirección de las compañías del Grupo, tanto los corporativos como los regionales y

locales, son los responsables de la difusión y el cumplimiento de esta *Política* en sus respectivas sociedades. A dicho efecto, deberán adoptar las medidas necesarias para ello, así como comunicar, en su caso, por los cauces establecidos, los aspectos que no cumplan o cumplan parcialmente.

En el marco del compromiso de la Sociedad con sus grupos de interés, esta *Política* se publicará en la página web corporativa.

## **8 Aprobación y entrada en vigor de esta *Política***

Esta *Política* fue aprobada inicialmente por el Consejo de Administración de la Sociedad el 23 de julio de 2015 y modificada por última vez el 22 de diciembre de 2025, derogando y sustituyendo a la versión anteriormente vigente.