POLÍTICA SOBRE DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL PERSONAL DEL GRUPO MAPFRE

POLÍTICA SOBRE DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 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 todas las sociedades del Grupo con la equidad en las relaciones con sus directivos y profesionales, con la igualdad de oportunidades, la objetividad en la selección y retribución, y la diversidad y no discriminación por razón de raza, color, ideología política, creencias religiosas, género o condición social o personal, o por cualquier otra característica, distinción, exclusión o preferencia.

En este sentido, el Consejo de Administración de la Sociedad, en el ejercicio de sus competencias, ha aprobado la presente *Política sobre diversidad e igualdad de oportunidades del personal del Grupo MAPFRE* (la "***Política***"), que forma parte de su sistema de gobierno corporativo, con objeto de desarrollar los referidos compromisos en materia de diversidad e igualdad de oportunidades, promover el respeto a la individualidad y eliminar cualquier conducta excluyente o discriminatoria.

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* recoge una serie de compromisos que persiguen:

a) Rechazar cualquier discriminación por razón de raza, color, ideología política, creencias religiosas, género o condición social o personal, o por cualquier otra característica, distinción, exclusión o preferencia de sus personas trabajadoras y considerar la diversidad como un valor, ya que permite confrontar diferentes puntos de vista, y aporta mayor creatividad e innovación.

b) Consolidar una cultura de respeto a las personas y unos comportamientos favorables y abiertos a la diversidad ante cualquiera de los grupos de interés del Grupo.

c) Garantizar, por un lado, el derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato de todas las personas trabajadoras y colaboradores que les permita, sin excepción, poder desarrollarse personal y profesionalmente y dar lo mejor de sí mismos. Y, por otro lado, evitar cualquier tipo de discriminación laboral en los ámbitos del acceso al empleo, promoción, clasificación profesional, formación, retribución, conciliación de la vida laboral y familiar y personal y demás condiciones laborales.

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.

Todas las sociedades sujetas a esta *Política* deben respetar los principios y compromisos recogidos en ella en las relaciones con sus personas trabajadoras.

5 Compromisos en materia de diversidad e igualdad de oportunidades

Las sociedades sujetas a esta *Política* se comprometen a:

a) 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.

b) Establecer planes de actuación que promuevan la igualdad efectiva de sexos, garantizando su desarrollo profesional en igualdad de oportunidades.

c) Crear planes de integración para otros colectivos específicos, especialmente el de personas con discapacidad.

d) 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.

e) Impulsar la movilidad geográfica y el aprendizaje de idiomas de sus personas trabajadoras para incrementar su multiculturalidad.

f) Facilitar la colaboración de personas de diversas generaciones, de tal manera que puedan aportar y enriquecer el trabajo con sus diferentes perspectivas.

g) 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.

h) Informar a toda la plantilla sobre esta *Política* y los compromisos recogidos en ella.

6 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.

7 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.