



**PRINCIPIOS INSTITUCIONALES Y EMPRESARIALES DEL
GRUPO MAPFRE**

PRINCIPIOS INSTITUCIONALES Y EMPRESARIALES DEL GRUPO MAPFRE

1. Introducción

El origen del Grupo Mapfre se remonta al 1933, año en el que la Agrupación de Propietarios de Fincas Rústicas de España constituyó Mapfre Mutualidad para cubrir en régimen mutual los riesgos derivados de sus explotaciones. En la década de los sesenta del siglo pasado inició un proceso de expansión empresarial y, durante los años ochenta, comenzó su internacionalización, primeramente en Latinoamérica y en las décadas siguientes en Estados Unidos, en Europa y en Asia. En 2006, llevó a cabo un proceso de desmutualización, en el que se configuró la actual Mapfre, S.A., como sociedad *holding* del Grupo a nivel mundial, pasando la totalidad de sus acciones a cotizar en los mercados bursátiles y, a su vez, Fundación Mapfre devino accionista mayoritario del Grupo, lo que le permite mantener su independencia, visión a largo plazo, cultura y sus principios institucionales y empresariales.

El Grupo Mapfre se configura como un grupo empresarial, internacional e independiente y con un fuerte espíritu de liderazgo en los diferentes países y negocios en los que opera, que, sin renunciar a su ambición de globalidad, cuenta con una fuerte vocación iberoamericana.

La dimensión internacional del Grupo y su presencia en diferentes mercados con distintas geografías y países aconsejan disponer de unas pautas básicas de aplicabilidad a todas las sociedades del Grupo.

Estos *Principios Institucionales y Empresariales del Grupo Mapfre* inspiran, definen y rigen la manera de actuar de las compañías del Grupo Mapfre (el “**Grupo**”), así como de sus administradores, directivos y profesionales en el desarrollo de su actividad profesional con independencia del lugar en el que se encuentren.

Han sido formulados por el Consejo de Administración de la Sociedad en el ejercicio de sus funciones de definición de la estrategia general y de establecimiento de las bases para una adecuada y eficiente coordinación entre las compañías del Grupo, cuya entidad dominante (en el sentido establecido en el artículo 42 del Código de Comercio) es la Sociedad, integran, de conformidad con lo previsto en los *Estatutos Sociales*, el

Propósito, Visión y Valores que comparten todas ellas y forman parte del sistema de gobierno corporativo de la Sociedad.

Asimismo, son parte de la esencia y cultura del Grupo y constituyen la génesis de la normativa interna de las compañías que lo integran.

Las sociedades del Grupo deben cumplir y hacer cumplir y respetar lo previsto en estos *Principios Institucionales y Empresariales del Grupo Mapfre* en su actuación y en su normativa interna. Además, procurarán que sus respectivos grupos de interés los conozcan, los cumplan y los respeten.

2. Calificación

La presente norma es equivalente a 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. Ámbito de aplicación

Estos *Principios Institucionales y Empresariales del Grupo Mapfre* son de aplicación a todas las compañías del Grupo.

Son también aplicables, en la medida que proceda y atendiendo a los pactos de accionistas correspondientes, a las distintas alianzas y sociedades compartidas que desarrolle el Grupo.

4. Principios Institucionales

4.1 Propósito, Visión y Valores

Desde su nacimiento, Mapfre ha destacado como una empresa ejemplar por su liderazgo en el negocio y en la ética y los valores empresariales que definen sus acciones y decisiones, proyectando un permanente compromiso con la integridad, la transparencia y la responsabilidad social.

Estos *Principios Institucionales y Empresariales del Grupo Mapfre* **se concretan en un Propósito, una Visión y unos Valores**, definidos y aprobados por el Consejo de Administración de la Sociedad. Estos tres elementos vertebran la **identidad corporativa** del Grupo, lo identifican y diferencian de otras organizaciones, permitiendo transmitir confianza, generar compromiso, desarrollar valor sostenible en el largo plazo y compartido con sus grupos de interés.

El **Propósito** corporativo expresa la razón de ser aspiracional de la Sociedad y del Grupo, al recoger los compromisos fundamentales de la organización y su contribución a la sociedad. Se expresa de la siguiente forma: “**Estamos a tu lado, acompañándote para que avances con tranquilidad, contribuyendo al desarrollo de una sociedad más sostenible y solidaria**”, una declaración que queda resumida en el siguiente lema “**CUIDAMOS LO QUE TE IMPORTA**”, que acompaña habitualmente la identidad gráfica de la marca.

La **Visión** proyecta hacia dónde quieren llegar el conjunto de las compañías del Grupo y se formula como “**MAPFRE, TU ASEGURADORA DE CONFIANZA**”, situando las personas, la cercanía y la confianza como la base de la relación con sus clientes y demás grupos de interés.

Los **Valores** explican la forma de actuar y de operar de una organización para alcanzar sus metas, y en Mapfre y las compañías del Grupo, se basan en la SOLVENCIA, la INNOVACIÓN, el SERVICIO, la INTEGRIDAD y un EQUIPO MULTICULTURAL Y DIVERSO. Estos Valores contribuyen de forma directa a la reputación corporativa, tienen un impacto en la relación con los clientes y otros grupos de interés y guían el comportamiento y la toma de decisiones coherente en la organización. El alcance de los Valores es el siguiente:

- **Solvencia:** fortaleza financiera, técnica y profesional para responder a los compromisos adquiridos con resultados sostenibles.
- **Innovación:** palanca para la transformación y diferenciación, ofreciendo soluciones a los clientes anticipándose a sus necesidades.
- **Servicio:** mejora continua en el desarrollo de las actividades para satisfacer las necesidades de los clientes.
- **Integridad:** ética, respeto a los derechos humanos y honestidad de los profesionales en las relaciones con los grupos de interés.
- **Equipo comprometido y diverso:** las personas colaboran, contribuyendo al Propósito de Mapfre.

4.2 Principios de actuación

La actuación de las sociedades del Grupo debe adecuarse a los siguientes principios:

- a) Marco de relación entre las sociedades del Grupo y Fundación Mapfre

Las sociedades del Grupo han reconocido y adoptado los siguientes principios para garantizar la conciliación de sus intereses con los de Fundación Mapfre:

- (i) Rigurosa separación entre las actividades empresariales de las sociedades del Grupo, cuyo objetivo es la creación de valor para todos sus accionistas y demás grupos de interés, y las actividades de Fundación Mapfre, cuyos objetivos son de interés general y de carácter social y se desarrollan sin ánimo de lucro.
- (ii) Separación patrimonial y económica entre las sociedades que integran el Grupo y Fundación Mapfre.
- (iii) Capacidad de actuación del Consejo de Administración de la Sociedad y de sus órganos delegados y directivos con independencia y autonomía respecto del accionista mayoritario de la Sociedad, que es Fundación Mapfre.
- (iv) Supervisión y gestión de las actividades empresariales que realizan las compañías del Grupo por sus órganos de administración y de dirección y de las actividades fundacionales por los órganos de administración y de dirección de Fundación Mapfre.

La Sociedad velará por la conciliación con Fundación Mapfre de los principios anteriores en el marco de relaciones de las compañías del Grupo con su accionista mayoritario.

- b) Independencia respecto de toda persona, entidad, grupo o poder de cualquier clase, lo que implica:
 - (i) Que ninguna persona, entidad o grupo puede atribuirse derechos políticos o económicos respecto a las compañías del Grupo, salvo los que correspondan de acuerdo con las leyes y con los estatutos o normas fundacionales de las citadas compañías.
 - (ii) Que los órganos de administración y de dirección de las compañías del Grupo deben adoptar sus decisiones atendiendo exclusivamente a intereses empresariales y sociales, sin que interfieran los intereses personales, familiares, profesionales o empresariales de quienes intervengan en la adopción de cada acuerdo.
 - (iii) Que los bienes y derechos que constituyen el patrimonio de las compañías del Grupo se destinen exclusivamente, ya sea directa o

indirectamente, al cumplimiento de sus respectivos fines y objetivos empresariales.

Este principio de independencia es compatible con el establecimiento por parte de las compañías del Grupo de alianzas y acuerdos de asociación y colaboración con otras entidades para su adecuado desarrollo y la consecución de sus fines y objetivos empresariales.

Los órganos de administración y de dirección de las sociedades del Grupo velarán de forma especial para que, en ningún caso, los fondos y bienes que constituyen el respectivo patrimonio de cada sociedad se apliquen, directa o indirectamente, a fines ideológicos, políticos o de otra clase, ajenos a sus respectivos fines u objetivos empresariales, con la única excepción de las aportaciones de cuantía limitada que se destinen a fines benéficos, caritativos o de conveniencia social acordes con la dimensión empresarial del Grupo y de la sociedad correspondiente. Asimismo, los administradores y los directivos evitarán posicionarse de forma pública a favor o en contra de dichos fines ideológicos, políticos o de otra clase.

- c) Actuación ética, transparente y socialmente comprometida, como reconocimiento de la función y responsabilidad que corresponde a las compañías del Grupo en el adecuado desarrollo y progreso de la sociedad en general, lo que implica:
- (i) El respeto de los legítimos derechos de las personas o entidades con las que las sociedades del Grupo se relacionan y los de la sociedad en general.
 - (ii) El cumplimiento estricto de las leyes y de los contratos, así como de los buenos usos y prácticas mercantiles.
 - (iii) El respeto de los derechos y de los compromisos adquiridos con quienes participan como socios o accionistas en las distintas sociedades que integran el Grupo.
 - (iv) La equidad en las relaciones de las sociedades del Grupo con sus administradores, directivos, profesionales, delegados, agentes, colaboradores, proveedores y demás miembros de su cadena de valor, así como la igualdad de oportunidades, la objetividad en la selección y retribución, condiciones de colaboración adecuadas y

razonables, 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.

- (v) El compromiso con la transparencia y la veracidad en las ofertas de productos y servicios y en las informaciones que se facilitan a los accionistas, a los clientes y a la sociedad en general, así como la búsqueda de la excelencia permanente en la prestación de los servicios contratados.
 - (vi) El desarrollo de negocios y actividades sostenibles en el tiempo y respetuosos con el entorno, el medio ambiente, la gestión de personas y el interés social.
 - (vii) El respeto recíproco y la consideración plena a los derechos y valores humanos en las relaciones con y entre las personas.
- d) Gestión basada en criterios estrictamente profesionales y técnicos, que evite los conflictos de intereses, lo que implica:
- (i) Que los miembros de los órganos de gobierno y los directivos de las sociedades del Grupo solo podrán ser accionistas de las empresas o sociedades en que la Sociedad tenga directa o indirectamente una participación económica significativa con autorización expresa del Consejo de Administración de la Sociedad u órgano que éste designe al efecto, y de acuerdo con los límites y normas que apruebe al efecto su Junta General de Accionistas. Cuando se trate de empresas cotizadas en Bolsa, no será precisa dicha autorización pero se aplicarán las siguientes normas:
 - Cada administrador o directivo no puede ser titular directa o indirectamente de acciones en cuantía superior al uno por mil de las acciones en circulación. No obstante, cuando una entidad acceda a la cotización bursátil, los administradores o directivos que fuesen en ese momento titulares de acciones en cuantía superior a la antes señalada podrán mantenerlas excepcionalmente, si bien no podrán adquirir nuevas acciones hasta que su participación accionarial se haya adaptado a los límites establecidos en este artículo.

- De conformidad con el *Reglamento interno de conducta en los mercados de valores* aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, los consejeros y determinados directivos de la Sociedad deben comunicar a la Dirección Corporativa de Cumplimiento las operaciones de compra y venta de acciones de la Sociedad que lleven a cabo dentro de los tres días hábiles bursátiles siguientes a su realización, con las excepciones y en los términos previstos en dicho *Reglamento*.

No se entenderá incumplido lo establecido en este apartado en el supuesto de aquellos consejeros de una sociedad que hayan sido designados precisamente por su condición de socios de la misma.

Sin perjuicio de lo anterior los administradores y directivos de las sociedades del Grupo deberán comunicar, a través de la Secretaría General de la Sociedad (u órgano o dirección que ésta designe), las operaciones de compra y venta de acciones de compañías, del sector de seguros y reaseguros o de otros sectores, competidoras con las sociedades del Grupo coticen, o no, en bolsa, o de cualquiera de sus filiales, en los términos que se establezcan en cada momento.

- (ii) Que en caso de disolución, transformación, fusión u operación societaria equivalente de alguna de las compañías del Grupo, ni los miembros de los órganos de administración, ni los directivos, ni los empleados de aquéllas pueden reservarse participación alguna o derecho especial sobre el patrimonio material o inmaterial de las mismas, sin perjuicio de lo que les pueda corresponder, en su caso, por su condición de accionistas.
- (iii) Que en las relaciones mercantiles con terceros, se comunique el posible conflicto de intereses cuando haya relación de afinidad o consanguinidad de hasta segundo grado (incluido) con administradores y directivos de cualquier sociedad del Grupo, incluso aunque éstos no participen en la negociación con el tercero. La comunicación deberá hacerse por escrito, tan pronto se conozca la situación, al supervisor jerárquico y/o a la secretaría del órgano de administración de la sociedad de la cual sea administrador o directivo, según corresponda. En los supuestos en los que, además, el administrador o directivo sea parte de la negociación, éstos deberán abstenerse inmediatamente de participar en la relación

mercantil, siendo el supervisor jerárquico responsable de nombrar un sustituto en el caso de los directivos.

- e) Procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional de los directivos y profesionales de las compañías del Grupo 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.
 - (iii) Velar por la diversidad y no discriminación por razón de cualquier característica, distinción, exclusión o preferencia.

- f) Limitaciones por razones de parentesco o de afinidad en el nombramiento de administradores y altos directivos y en el desempeño de funciones ejecutivas o directivas, lo que implica:
 - (i) Que no pueden ser nombrados miembros de los órganos de administración o directivos, jefes o incorporarse como empleados de las compañías del Grupo las personas que tengan parentesco hasta de segundo grado (incluido), incluso por afinidad, en el momento de su designación o incorporación, con administradores, con directivos, con jefes o con empleados de cualquier compañía del Grupo en activo. No se incluye dentro de esta prohibición las relaciones sobrevenidas, ni aquéllas que existan previamente a la incorporación de la sociedad al Grupo.
 - (ii) Que la incorporación como miembros de los órganos de administración, como directivos, jefes o empleados de las compañías del Grupo de personas con parentesco de tercer grado, incluso por afinidad, con administradores, directivos, jefes o empleados en activo de cualquier compañía del Grupo requiere la autorización previa del órgano que el Consejo de Administración de la Sociedad determine a estos efectos.
 - (iii) Que los miembros de los órganos de administración de las sociedades del Grupo que en el momento de su nombramiento no

desempeñen cargos o funciones ejecutivas o directivas en una compañía del Grupo Mapfre, no podrán acceder al desempeño de dichos cargos o funciones, salvo que renuncien previamente a su cargo de administrador, sin perjuicio de que posteriormente sigan siendo elegibles para tal cargo.

g) Requisitos para ser nombrado miembro de los órganos de administración de las sociedades del Grupo

(i) En cuanto a la aptitud, los candidatos deberán:

- 1) contar con unos conocimientos, aptitudes y experiencia actualizados que sean suficientes para ejercer sus funciones. Para ello, deberán tener una formación del nivel y perfil adecuado y experiencia práctica derivada de sus anteriores ocupaciones durante períodos de tiempo suficientes, en particular, en funciones de administración, dirección, control o asesoramiento de entidades financieras sometidas a supervisión de las entidades competentes o en funciones de similar responsabilidad en entidades públicas o privadas de dimensiones, complejidad y exigencias análogas a la compañía del Grupo correspondiente; y
- 2) cumplir con los requisitos de aptitud previstos en la normativa aplicable.

(ii) En cuanto a la honorabilidad, los candidatos deberán:

- 1) contar con una conducta personal, profesional y comercial que no genere dudas sobre su capacidad para desempeñar una gestión sólida, sana y prudente de la entidad;
- 2) tener una trayectoria personal de respeto a las leyes mercantiles y demás normas que regulan la actividad económica y la vida de los negocios, así como a las buenas prácticas comerciales, financieras, de seguros y de reaseguros;
- 3) contar con la oportuna reputación y ser personas íntegras y honestas para lo que se tendrá en cuenta el carecer de antecedentes penales y los expedientes administrativos que, en su caso, puedan existir;

- 4) no estar inhabilitados conforme a la normativa concursal aplicable ni para ejercer cargos públicos o de administración o de dirección de entidades financieras; y
 - 5) cumplir con los requisitos de honorabilidad previstos en la normativa aplicable y, en particular, en la relativa a las compañías de seguros y reaseguros.
- (iii) En cuanto a la capacidad y compatibilidad, los candidatos deberán:
- 1) no estar incurso en causas de incompatibilidad, incapacidad o prohibición de acuerdo con la normativa aplicable ni, bajo cualquier modalidad, tener intereses opuestos a los de cualquier sociedad del Grupo;
 - 2) no tener participaciones accionariales significativas, ni prestar servicios profesionales recurrentes, ni ser administrador o directivo en sociedades, –del sector de seguros y reaseguros o de otros sectores–, competidoras con las compañías del Grupo, ni haber sido propuestos por éstas en su condición de accionistas (quedan a salvo las personas que sean designadas consejeros o administradores de alguna sociedad del Grupo al amparo de pactos suscritos entre los accionistas de dicha sociedad);
 - 3) no estar incurso en situación insalvable de conflicto de intereses estructural o permanente;
 - 4) no haber incurrido en circunstancias que puedan dar lugar a que su pertenencia al órgano de administración pueda poner en riesgo los intereses o la reputación del Grupo; y
 - 5) disponer y dedicar el tiempo suficiente para el desempeño del cargo.
- (iv) En cuanto a la edad, los candidatos no deberán haber cumplido los setenta años.

En el caso de incumplimiento sobrevenido de alguno de dichos requisitos que pueda afectar a la reputación del Grupo Mapfre o a las compañías que lo integran, aunque no haya sentencia judicial o decisión administrativa firme, se estará a lo que determinen los órganos de administración y de dirección correspondientes.

- h) Criterios a aplicar tras el nombramiento de los miembros de los órganos de administración:
- (i) Se procurará asegurar un adecuado ritmo de renovación en la composición de los consejos de administración de las sociedades del Grupo.
 - (ii) Con carácter general, ningún consejero externo podrá permanecer en un mismo consejo de administración de cualquier compañía del Grupo más de tres mandatos consecutivos o un máximo de doce años seguidos. En el caso de consejeros que hubiesen ejercido funciones de dirección en alguna entidad del Grupo, este plazo comenzará a contar desde que hubiesen dejado de ejercer dichas funciones.
 - (iii) Sin perjuicio de ello, en el caso de entidades del Grupo domiciliadas fuera de España, el Consejo de Administración de la Sociedad (previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones), atendiendo a las circunstancias del caso (tales como el momento estratégico de la entidad, la disponibilidad de perfiles adecuados u otras situaciones que valore como prioritarias) cuando lo considere necesario y con carácter absolutamente excepcional, podrá autorizar el desempeño por un consejero externo de un cuarto mandato.
 - (iv) Los órganos competentes velarán por que en la cobertura de las vacantes de los administradores de las sociedades del Grupo que se produzcan, se favorezca en la composición del órgano de administración, en su conjunto, la diversidad en aspectos tales como la experiencia profesional, las competencias, las capacidades, los conocimientos, la procedencia geográfica y la edad, así como la presencia equilibrada de hombres y mujeres.

5. Principios Empresariales

El conjunto de sociedades que conforman el Grupo aspiran a liderar los mercados en los que operan, a través de un modelo de gestión propio y diferenciado basado en el crecimiento rentable, con una clara y decidida orientación al cliente, tanto particular como empresarial, con enfoque multicanal y una profunda vocación de servicio.

Para ello:

- Apuestan decididamente por el crecimiento, tanto en volumen de negocio como en desarrollo geográfico, obteniendo una rentabilidad adecuada y suficiente en sus negocios.
- Desarrollan su gestión con eficiencia y mejora permanente de la productividad, reduciendo costes estructurales de manera continuada para mejorar la competitividad.
- Gestionan profesionalmente los riesgos asumidos, garantizando un crecimiento y resultados sostenibles.
- Orientan su desarrollo diversificando su cartera de negocios aseguradores, reaseguradores, de inversión y de servicios, como método para fortalecer el crecimiento y minimizar los riesgos.
- Integran una estructura organizativa que permite combinar una gestión global con una amplia capacidad de ejecución local, garantizando el adecuado equilibrio entre la actuación corporativa y el desarrollo empresarial en cada país, región o territorio.
- Ponen a disposición de toda la organización los recursos existentes, aprovechando así las sinergias que se obtienen al compartir el talento, los procesos y las herramientas.
- Promueven la especialización en la gestión como vía permanente de optimización de los resultados y de mejora de la calidad de servicio.

6. Supervisión, difusión y seguimiento

El Área Corporativa de Secretaría General y Asuntos Legales 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*.

Corresponderá al Consejo de Administración de la Sociedad la supervisión, la difusión y el seguimiento de estos *Principios Institucionales y Empresariales del Grupo Mapfre* para lo que contará con el apoyo de la Comisión de Riesgos, Sostenibilidad y Cumplimiento, que velará por su cumplimiento y le propondrá, en su caso, las recomendaciones y modificaciones que estime oportunas.

Sin perjuicio de lo anterior, los órganos de administración y de dirección de las sociedades del Grupo deberán conocer y asumir como propios los



Principios Institucionales y Empresariales del Grupo Mapfre responsabilizándose de su cumplimiento y aplicación en su correspondiente ámbito de actuación y competencias.

Los *Principios Institucionales y Empresariales del Grupo Mapfre* se publicarán en la página web corporativa de la Sociedad.

7. Aprobación y entrada en vigor

Estos *Principios Institucionales y Empresariales del Grupo Mapfre* fueron aprobados inicialmente por el Consejo de Administración de la Sociedad el 24 de junio de 2015 y modificados por última vez el 22 de diciembre de 2025, derogando y sustituyendo los anteriormente vigentes.