

ENTREVISTA A ELENA SANZ
DIRECTORA GENERAL DE PERSONAS Y
ORGANIZACIÓN

El Plan es una oportunidad para recibir un salario emocional de MAPFRE

¿Por qué lanza ahora MAPFRE este plan? ¿Qué se persigue?

Somos una de las empresas con mayores índices de orgullo de pertenencia, la implicación y el compromiso de los empleados con la estrategia y los fines de la compañía es muy elevada.

Aún así, queremos aumentar esa vinculación emocional con MAPFRE, y que los empleados que voluntariamente se adhieran también se beneficien económicamente de la evolución futura de la compañía mediante la percepción del dividendo con el que, año tras año y siempre en efectivo, se retribuye al accionista. Solo en los últimos cinco años MAPFRE ha pagado más de 2.150 millones de euros en dividendo, y siempre en efectivo, situando las acciones de MAPFRE entre las más rentables por dividendo del mercado bursátil.

¿A cuántos empleados se dirige el plan y cuántos cree que se apuntarán?

La oportunidad es para todos los empleados de MAPFRE en España, incluyendo las filiales que consolidan en el Grupo. La legislación fiscal incentiva estos Planes pero condicionados, entre otros factores, a que la retribución sea exclusivamente mediante títulos de la compañía. Por tanto, nos dirigimos a los aproximadamente 11.000 empleados que MAPFRE tiene en España. Respecto a la cifra de adhesiones, insisto en que la oportunidad se abre para todos los empleados, y se ha fijado una cifra mínima de 25 euros al mes



pensando en que pueda ser interesante para todo tipo de perfiles profesionales. Pero no nos hemos fijado un objetivo numérico porque participar en este Plan supone percibir en acciones una parte del salario de cada uno y, aunque la cifra mínima mensual es baja, son decisiones personales que cada empleado debe analizar. Para ello, se dispone de un simulador en el Autoservicio donde se puede estimar el beneficio en función de la retribución real que percibimos cada uno de nosotros y de la cantidad que decidamos recibir en acciones a lo largo de 2022.

¿En relación con la gestión de recursos humanos, se ha implantado ya el concepto de salario emocional como modelo de referencia frente a los esquemas de retribución básicamente económica del pasado?

Sí, sin duda, se podría decir que el propio concepto de «recursos humanos» está superado y ahora hablamos de Personas y, en nuestro caso, de Organización. La mayoría de las empresas ya trabajamos en esquemas de gestión de personas con fórmulas de retribución flexible y lo que se conoce como salario emocional, donde la parte económica es importante, sin duda, pero lo diferencial está cada vez más en los beneficios complementarios que fomentan la vinculación de los empleados y la compañía. Y este plan que abre la puerta a los empleados a sentirse propietarios de MAPFRE y recibir un salario adicional vía dividendos es un ejemplo claro de vinculación emocional.

