



Año: 2016

A nuestras partes interesadas:

Me complace confirmar que **La Caja** reafirma su respaldo a los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de los derechos humanos, el trabajo, el medioambiente y la anticorrupción.

En esta Comunicación de progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios a nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,

Agosto 2017, Jorge Mignone - CEO

Contacto: Carla Ponce - Gerente de Clima, empleos & RSE
Email: ponce@lacaja.com.ar **Teléfono:** (011)4857-8744.



Descripción breve de la naturaleza de la empresa
<p>Caja de Seguros S.A. nace en el año 1915 como empresa estatal bajo el nombre “Caja Nacional de Ahorro Postal”. En el ‘46 comienza a incursionar en el negocio de los seguros y en el año ‘92 se inicia el proceso de privatización culminando dos años más tarde en dos compañías: Caja de Seguros S.A. y Caja de Seguros Vida S.A. En el 2004 ambas compañías se fusionan dando vida a lo que hoy se conoce como Caja de Seguros. En 2015, se cumplen 100 años de historia y el Grupo Generali, importante aseguradora de origen italiano pasa a ser el accionista mayoritario unificando la operación que lleva adelante en Argentina pero conservando la marca visible para el público “La Caja de Ahorro y Seguro”.</p> <p>Con una fuerte orientación hacia la tecnología y la innovación, se destaca por su variada oferta de productos que busca satisfacer las necesidades de las personas y las empresas, brindando seguros de auto, hogar, tecnología móvil, notebook, bicicleta, vida, entre otros. La Caja tiene más de 2200 empleados y 68 sucursales en todo el país.</p>

PRINCIPIO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia. 2. Las empresas deben asegurar de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos.
Acciones	Nuestro Compromiso o Política
	<p>Uno de los valores fundamentales que atraviesa la compañía es “Value our People” o “Valoramos a nuestra Gente”. Las personas constituyen un activo de La Caja y por eso se trabaja en seleccionar, desarrollar y retener a colaboradores motivados propiciando un ambiente de trabajo constructivo, gratificante y saludable. El compromiso de la compañía para con los empleados es: gestionar un clima laboral para crear un ambiente de trabajo motivador, favoreciendo la diversidad e inclusión en un marco de diálogo e igualdad; promover el desarrollo del capital humano a través de oportunidades de capacitación, crecimiento y retención de talentos; garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludables, mediante el monitoreo, la gestión y la prevención de los riesgos relacionados con la actividad profesional.</p>
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas
	<p>El área de Recursos Humanos tiene procedimientos que regulan temas relacionados a:</p>



- Seguridad e Higiene
- Administración de personal
- Sueldos y compensaciones
- Servicio médico
- Comedor
- Beneficios
- Entrenamiento y capacitación
- Programas de reconocimiento laboral
- Programa de Bienestar para el personal
- Relaciones laborales

La compañía cuenta con un código de conducta, aprobado por el Directorio en abril de 2015 que estable los estándares de comportamiento que deben observarse y brinda reglas de conducta específicas en relación a temas de promoción de la diversidad e inclusión, protección de los activos y de la información del negocio, conflicto de intereses, anticorrupción, información financiera, uso de información privilegiada, prevención de lavado de dinero, financiamiento antiterrorista y sanciones, incluso internacionales. Dicho código establece un canal de denuncias donde pueden denunciarse prácticas o conductas inapropiadas o inconsistentes con el mismo. Se aplica a todos los empleados así como también se espera que las terceras partes (consultores, proveedores e intermediarios) que contrate la compañía también adhieran a los principios de dicho código. Está disponible para todos los empleados en el portal de Intranet de la compañía.

Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año

Capacitación y planes de carrera

Las acciones de entrenamiento y formación están orientadas a brindarle a los colaboradores herramientas necesarias para realizar sus tareas y desempeñarse en el rol. Como así también se focaliza en el desarrollo de las habilidades de gestión y liderazgo de todos los líderes.

Programa de oportunidades

La compañía promueve programas de promoción interna, valorando los recursos existentes y con el objetivo de motivar al personal promoviendo su auto desarrollo.

Encuesta Global de Compromiso

Cada dos años, se realiza la encuesta global de compromiso, una iniciativa del Grupo para conocer qué piensan los empleados acerca de distintos temas relacionados con el ambiente laboral: clima interno, diversidad, oportunidades de carrera, salud y seguridad, entre otros. A partir de los resultados, el área de RR.HH. planifica un plan de acción para dar respuesta a las necesidades de mejora detectadas en la encuesta.

Código de conducta

- Se realizaron desayunos sobre código de conducta en el marco de la Semana de la Integridad, donde empleados podían reflexionar sobre cuestiones de integridad, ética, comportamiento, inclusión, diversidad, etc.
- Los empleados tienen que realizar de forma obligatoria una capacitación sobre el código de conducta que está disponible para todos en el portal educativo de la compañía.

Beneficios al personal

Todos los empleados gozan de los siguientes beneficios:

- Bonificación en seguros: todos los empleados efectivos, cuentan con la bonificación del 40% en la contratación de distintos seguros.
- Día de cumpleaños: El empleado goza de un día libre en la fecha de cumpleaños.
- Kit escolares: Los empleados con hijos entre preescolar y hasta finalizar el secundario obtienen un kit para el comienzo del año lectivo.
- Kit de nacimiento: Para los nacimientos de hijos de empleados, RRHH obsequia un kit especial para el recién nacido.
- Colonia de vacaciones: El empleado cuenta con el costo de un mes de colonia de vacaciones al año por cada hijo entre 6 y 13 años.
- Asignación Universal Extendida: Aquellos empleados que tienen hijos con discapacidad cuentan con la Asignación Universal Extendida sin límite de edad.
- Vacuna antigripal: Todos los años, durante el mes de abril, la empresa pone a disposición de los empleados la aplicación de la vacuna antigripal para prevenir la enfermedad.
- Guardería: Todos los empleados con hijos hasta 6 años reciben un monto fijo para cubrir los gastos de guardería de los mismos.

Comunidad

En relación a la comunidad, la compañía trabaja en el marco de su política de Responsabilidad



	<p>Social Empresaria con poblaciones vulnerables, acercándose a familias cuyos derechos fueron vulnerados, empoderándolas para mejorar su calidad de vida a partir de contar con las herramientas necesarias para acceder a un mejor empleo, mejorar sus viviendas, fortalecer su comunidad, etc.</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Resultados</p>	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> <ul style="list-style-type: none"> - La estructura de la nómina de empleados indica un equilibrio entre hombres y mujeres así como también un elevado grado de antigüedad promedio (16 años) que da cuenta de un bajo índice de rotación: menos del 3%. - La capacitación es medida en función de la cantidad de horas anuales, alcanzando en 2016 un total de más de 43.700 horas. - La encuesta global de compromiso es una herramienta que permite medir el grado de satisfacción y compromiso de los empleados en temas de diversidad, trabajo y ambiente laboral. La última encuesta se realizó en junio de 2017, obtuvo una tasa de respuesta del 95% y los resultados están a la fecha en proceso de análisis. - En cuanto al código de conducta, todos los empleados debieron realizar una capacitación online de forma obligatoria. 1740 personas realizaron la capacitación en 2016. - En temas relacionados con la comunidad, el Programa de Voluntariado Corporativo se mide en función de cantidad de horas cedidas por la empresa, cantidad de niños alcanzados, cantidad de acciones realizadas y cantidad de voluntarios. En 2016: A través de las acciones por el día del niño en todo el país, se cedieron 450 horas, se llegó a más de 3000 niños en todo el país para 45 acciones, de la mano de 300 voluntarios. También se realizó una acción de fin de año con una Fundación alcanzando a 76 familias con la participación de 240 voluntarios.
	<p>PRINCIPIO</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Acciones</p>	<p>Nuestro Compromiso o Política</p>
	<p>La compañía garantiza condiciones de trabajo justas y libre asociación, asegurando un ambiente saludable y seguro para sus Empleados.</p>

	<p>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</p> <p>La empresa cumple con los estándares mínimos de salario y no participa en ninguna forma de prácticas laborales forzadas u obligadas. Los empleados están amparados bajo el convenio de la Asociación Bancaria que representa los intereses de los trabajadores.</p> <p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p> <p>Gestión de agravios</p> <p>La compañía cuenta con diferentes sistemas gestionar de forma confidencial denuncias o agravios que presenten los empleados relacionados con cuestiones de derechos laborales: línea de ayuda, correo electrónico, entre otros. En el último período se registraron dos casos de agravio que fueron resueltos a partir de reuniones personales entre las partes involucradas y a partir de medidas disciplinarias, respectivamente.</p> <p>Salud y seguridad</p> <p>Casa Central recibió la certificación de edificio cardioprotegido, al contar con 4 desfibriladores ultralivianos, los recursos necesarios y personal entrenado para asistir a cualquier persona en los primeros minutos luego de ocurrido un accidente. Además se realizaron capacitaciones en RCP a los empleados donde se brindaron conocimientos para poder asistir a la víctima de la mejor manera hasta recibir asistencia médica.</p> <p>Bienestar</p> <p>La salud y el bienestar de los empleados es uno de los pilares de los valores de la compañía. Se trabaja para promover hábitos saludables en el trabajo a partir de un programa de Wellness Laboral que aborda temas de alimentación saludable, manejo de estrés, pausa activa, deporte, etc.</p> <p>Promoción de la Diversidad</p> <p>Se están llevando adelante unos talleres conformados por especialistas de distintas áreas para elaborar un diagnóstico sobre cómo está la compañía en términos de diversidad y poder planificar acciones para implementar durante el próximo año.</p>

Resultados	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía
	<ul style="list-style-type: none"> - En 2016 se registraron y gestionaron dos casos de agravio. - La capacitación en RCP alcanzó a 190 personas. - Programa Bien-estar Caja. En 2016: 170 personas contaron con asesoramiento nutricional; 35 corredores en el programa de Running Team; Caminatas Pausa Activa 2 veces por semana; Clases de yoga dos veces por semana en Casa Central. En 2017 (a la fecha): 72 personas con asistencia nutricional.
PRINCIPIO	<p>7. Las empresas deberán aplicar un enfoque preventivo frente a los retos ambientales.</p> <p>8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.</p> <p>9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.</p>
Acciones	Nuestro Compromiso o Política
	<p>El cuidado del medioambiente forma parte de uno de los pilares estratégicos de la estrategia de sustentabilidad de la compañía. El Grupo cuenta con una política para de medioambiente que identifica los principios a los cuales se tienen que alinear las estrategias y objetivos de la compañía para proteger el medioambiente, prevenir la contaminación y mitigar los impactos del cambio climático. Las principales áreas de intervención con los cuales se compromete la política son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reducción de los impactos ambientales asociados a la actividad. - Integración de los aspectos medioambientales y de cambio climático a la estrategia del negocio. - Promoción y concientización en temas de medioambiente. - Compromiso en la política de cambio climático - Transparencia con todos los grupos de interés.
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas
<p>El Grupo cuenta con una política de medioambiente y cambio climático que establece los principios y las áreas de intervención para todos los empleados. A su vez, en la Carta de Compromisos de Sustentabilidad del Grupo se describen los compromisos que asume la compañía para reducir su impacto ambiental. En relación a la separación de residuos, existe un protocolo de actuación que indica cómo se deben gestionar los residuos en todas las sucursales y cómo actuar en caso de una inspección del organismo competente.</p>	

Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año

Programa de reducción y separación de residuos

El objetivo es que todas las sucursales del país separen residuos en húmedos y secos. Para eso, cada una de ellas cuenta con tachos claramente identificados para tal fin y además se realizan campañas de concientización periódicas informando sobre cómo deben separarse los residuos y qué impacto tiene esto en el medioambiente.

Programa de Movilidad Sustentable

Tiene como objetivo generar conciencia y cambios de hábito sobre cómo movernos por la ciudad de forma más sustentable: compartiendo el auto, combinando con medios de transporte, utilizando la bicicleta, conduciendo sustentablemente. Las acciones incluyen campañas de comunicación masiva en todas las sucursales del país, bicicleteadas y charlas para empleados y clientes convocando a expertos en seguridad vial y movilidad sustentable.

Impresiones conscientes

Busca minimizar la cantidad de impresiones en la oficina a partir de la marcación obligatoria de 4 dígitos antes de imprimir cada documento. Las impresoras están configuradas para imprimir en doble faz, reduciendo hasta una 50% más la cantidad de papel.

Cambio de luminarias Led

Cambio de luminaria led en todas las sucursales y cambios en los tableros adaptados a energías más eficientes.

Póliza electrónica

Se invita a los clientes a adherirse voluntariamente a la póliza electrónica, recibéndola directamente por e-mail.

Recibo Digital

Los empleados reciben el recibo digital de forma online desde una plataforma electrónica que les permite visualizar, consultar y archivar sus recibos de sueldo en forma permanente.

Resultados	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía	
	<ul style="list-style-type: none"> - En 2016, se reciclaron más de 25500 kg de materiales entre papel, plástico, cartón y botellas. - A través del Programa de impresiones consientes, se ahorraron +1900 resmas de papel, equivalentes a 120 árboles. - La póliza electrónica registró en el período 2016 un 50% de clientes suscriptos en tanto que el 55% de los documentos de póliza se distribuyen por mail. - Durante este período, se emitieron 48.465 recibos en forma digital, que equivalen a 97 resmas de papel. 	
PRINCIPIO		10. Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorción y el soborno.
Acciones	Nuestro Compromiso o Política	
	<p>La empresa condena y combate todas las formas de soborno y corrupción. El código de conducta establece que los empleados deberán realizar negocios de forma honesta y ética; Cualquier forma de corrupción, incluyendo sobornos y extorción, no será tolerada. Está comprometida con la lucha internacional contra el lavado de dinero y el financiamiento de actividades terroristas, y, por consiguiente, en contra de toda conducta que tenga el propósito de brindar apoyo a estos delitos.</p>	
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas	
<p>El Directorio aprobó el Sistema de Control Interno y Política de Gobernabilidad y ha estado trabajando en la concientización de la Corrupción a través del fortalecimiento del Código de Conducta del Grupo, difusión, capacitación y comunicaciones específicas a través de Intranet a todos los empleados a partir de videos recibidos desde el Grupo sobre sobornos, fraudes, conflictos de intereses y lavado de dinero.</p> <p>El código de conducta establece que: los empleados deberán comportarse con imparcialidad, transparencia y franqueza, y evitar situaciones de conflicto de intereses; La elección de los proveedores deberá estar basada exclusivamente en los principios de competencia leal y en la calidad de los productos y servicios ofrecidos; La calidad de los servicios y productos ofrecidos deberá ser evaluada bajo los criterios de ética internacionales concernientes a los derechos humanos y laborales, y en consideración con el impacto en el medio ambiente de los métodos de aprovisionamiento y producción.</p>		

	<p>En relación a competencia desleal y monopolio, el código de conducta establece que: La competencia deberá estar basada en productos y servicios superiores, y en prácticas comerciales leales; Los Empleados tienen prohibido desacreditar a los competidores o sus productos o servicios, o manipular, ocultar o presentar una visión distorsionada de la realidad para obtener ganancias ilícitas; Además, las prácticas y conductas que tengan como objetivo restringir la competencia leal y libre están prohibidas; Los Empleados necesitan tener presentes las leyes referentes a la competencia y las normas de antimonopolio pertinentes cuando lidien con los competidores para evitar una conducta inapropiada.</p>
	<p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p> <ul style="list-style-type: none"> - El área de Comunicación Interna reforzó las actividades a través de distintas iniciativas como el Programa “Liderando con el ejemplo” ejemplo, la Semana de la integridad”, un concurso de dibujo para hijos de empleados y la publicación de distintos artículos y videos en intranet sobre el código de ética. - Se ha iniciado un programa de adecuación de contratos antiguos con el párrafo de aceptación del Código de Conducta del Grupo, capacitaciones específicas para agentes comerciales y la concientización continua de la red comercial.
Resultados	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> <p>Los resultados se miden en función de la cantidad de denuncias recibidas a través del canal de denuncias que establece el código de conducta.</p> <p>Asimismo con la cantidad de personal alcanzado a través de las distintas comunicaciones realizadas. En 2016 se llegó a los 2.200 empleados.</p>

¿Dónde pueden sus stakeholders encontrar la CoP -además de en el sitio web del Pacto Global de Naciones Unidas-?

La primera COP para La Caja estará disponible en el portal de Intranet accesible a todos los empleados y durante el transcurso del año se incluirá dentro del portal de RSE en el sitio web corporativo que está en proceso de actualización.

En el Informe de Sustentabilidad 2016 se incluye la adhesión al Pacto y a sus 10 Principios y estará disponible en la web y en la Intranet.