



puntosur
SOCIEDAD ARGENTINA DE REASEGUROS S.A.

Informe de Gestión de Sustentabilidad

**Comunicación de Progreso
basada en los Principios de
Pacto Global de Naciones
Unidas – COP Activa**

Período: Julio 2019/Junio 2020





A todos nuestros grupos de interés:

Nos complace comunicar nuestros logros y avances en el Proceso de Responsabilidad Social Empresaria que iniciamos en el ejercicio 2015-2016 y presentar nuestra cuarta Comunicación de Progreso, para dar fe del compromiso que tenemos con el desarrollo sostenible del negocio y de la sociedad.

El Proceso de RSE en Punto Sur comenzó a tomar forma a partir de la adhesión al mencionado compromiso. Desde allí, nos abocamos al armado del equipo de trabajo, que actualmente tiene a su cargo la planificación, organización, implementación y medición de los resultados, además de identificar oportunidades en materia de sustentabilidad que generen valor tanto para la empresa como para la sociedad.

Esta Comunicación de Progreso abarca el período correspondiente a nuestro ejercicio económico que se extiende de julio de 2019 a junio de 2020. Sin lugar a dudas, la segunda mitad del ejercicio estuvo marcada por la llegada de la pandemia de COVID-19 y con ella, de una crisis sin precedentes a nivel sanitario, económico y cultural que provocó una verdadera disrupción en la vida de todas las personas y en los negocios. Pero como ya sabemos, de toda crisis siempre surgen oportunidades. Supimos adaptarnos rápidamente al nuevo escenario gracias a una gestión sustentable, la cual nos lleva a anticipar riesgos y minimizarlos, pensando tanto en nuestros grupos de interés como en la continuidad del negocio. Resulta incuestionable que esta pandemia va a quedar grabada en la memoria colectiva y ha marcado un punto de inflexión en la forma como concebimos los seguros, influyendo positivamente en la valoración de los mismos como herramienta de previsión.

A través de esta comunicación es nuestra intención relevar, como primera medida, qué acciones hemos realizado en favor del cumplimiento de los 10 Principios del Pacto Global en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y prácticas de Anticorrupción. Asimismo, nos proponemos mostrar qué aristas claves de la Responsabilidad Social Empresaria atraviesan nuestra gestión y operativa diaria, relacionados con los aspectos sociales, económicos y ambientales. Teniendo como horizonte general la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible propuesta por Naciones Unidas, seguiremos trabajando y aportando a la gestión de la sustentabilidad en el ámbito de los reaseguros.

También, queremos compartir nuestros logros en la materia, las acciones ante el contexto de la pandemia y lo que queremos hacer, nuestras metas, al tiempo que poner de manifiesto nuestro compromiso de mejora continua, alineando la estrategia del negocio con los Principios del Pacto Global de Naciones Unidas y las metas al 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

De este modo, invitamos a todos los lectores y las personas que de algún modo se vinculan con Punto Sur, a dialogar con nosotros y a que nos ayuden a crecer tanto en la calidad de nuestros servicios como en la sustentabilidad de nuestra gestión.

Horacio Cavallero

Gerente General

Punto Sur Sociedad Argentina de Reaseguros S.A.



Nuestra Empresa

- Quiénes somos

Creada bajo el marco regulatorio de reaseguros, establecido en la República Argentina en el año 2011, Punto Sur Re es una de las primeras compañías de capitales nacionales, denominada como “Reaseguradora Local” bajo la normativa de la Superintendencia de Seguros de la Nación. Comenzó sus operaciones el 14 de diciembre del mencionado año, y desde entonces, un rico bagaje de experiencias nos ha permitido consolidar nuestros valores y transmitirlos no solo a nivel local y nacional, sino también a escala latinoamericana, apoyándonos en nuestro pensamiento de que es fundamental la internalización de la Sustentabilidad como parte integral de nuestra filosofía y accionar continuo.

Misión: Brindar los mejores productos y servicios de reaseguro para las compañías de seguros, bróker de reaseguro y reaseguradores retrocesionarios.

Visión: Ser líderes en el mercado de reaseguro nacional y regional, otorgando servicios de alta calidad, con innovación y responsabilidad social.

- Perfil de la Empresa

Denominación: Punto Sur Sociedad Argentina de Reaseguros S.A.

Domicilio Legal: Av. del Libertador 602 Piso 16 Oficina “A” 1001 CP

Fecha de cierre del ejercicio: 30/06/2020

Sociedad Controlante: Grupo Sancor Seguros SISA (95%). Esta Cía. se encuentra radicada en Uruguay.

Sucursales: no posee

Prima emitida: \$ 3.080.376.034

Disponibilidades: \$ 59.158.459

Inversiones: \$ 582.804.149

Cantidad de Compañías Cedentes con las que operamos: 28

Cantidad de empleados: 21

- Productos

Ofrecemos productos de reaseguro tradicionales para nuestros clientes, entre los que se encuentran las coberturas facultativas, contratos proporcionales y no proporcionales.

Operamos todas las líneas de negocio. En Property & Casualty ofrecemos reaseguro tradicional a brókers y compañías de seguros, coordinando las capacidades locales y la dispersión del riesgo a través del mercado de retrocesión.

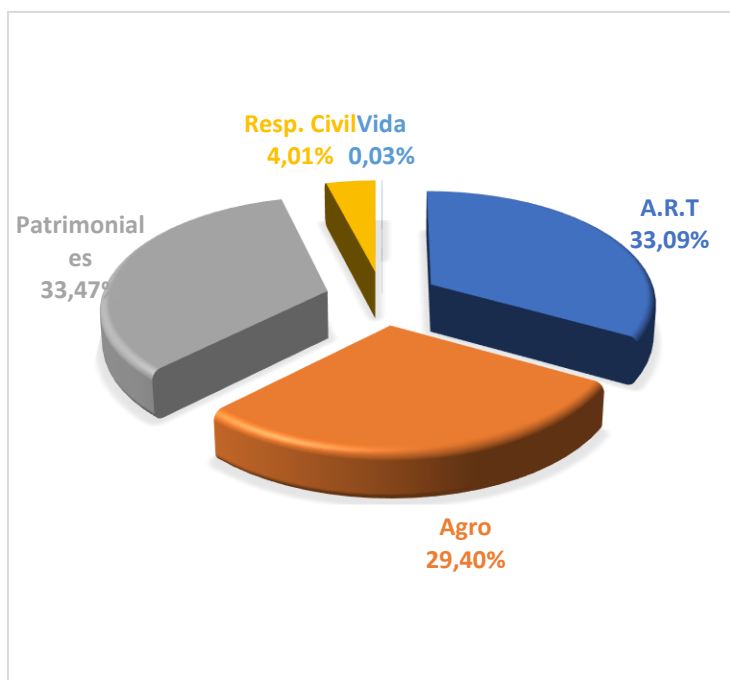
Los riesgos agrícolas forman parte de nuestros objetivos estratégicos, donde brindamos servicios de cotización, modeling y coordinación de las capacidades de reaseguro internacional para el ramo.



Área Reaseguradora

Modelo básico de las coberturas de reaseguro. Nuestras áreas de interés incluyen:

Ramos



- ✓ Riesgos Patrimoniales (Casualty & Property)
- ✓ Agricultura.
- ✓ A.R.T (Accidentes de Trabajo)
- ✓ Vida y Salud.
- ✓ Otros Riesgos.

Tipos de Reaseguro

- Proporcionales.
- No Proporcionales.

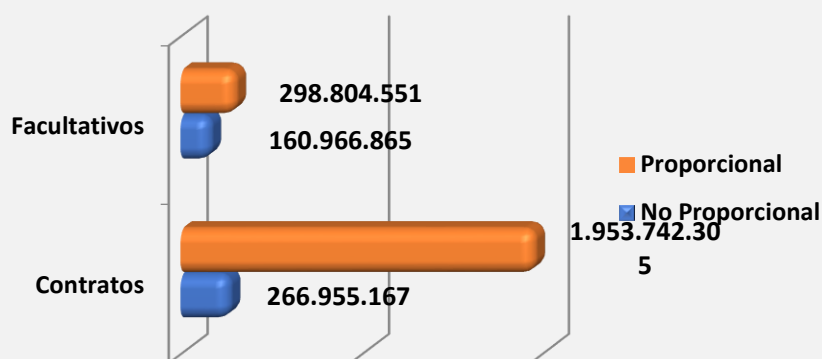
Forma

- Contratos (se cubre una cartera de riesgos).
- Facultativos (se cubren riesgos individuales).

Ramos, tipos de reaseguro y sus formas se combinan para dar lugar a un producto a medida de las necesidades de cobertura de los clientes. Productos especiales: Agricultura y sus riesgos asociados.



Producción por Tipo y Formas de Reaseguro



Moneda: Pesos Argentinos a valores históricos

- Estructura y funcionamiento de la Gobernanza Empresaria

DIRECTORIO

Presidente: Alejandro Carlos Simon

Vicepresidente: Eduardo Reixach

Director: Carlos Alberto Ingaramo

Director: Alfredo Miguel Panella

Director: Horacio Alberto Cabrera

Director: Maria Alejandra Metelli

Síndico: Severino Eduardo Miretti

Síndico: Jorge Otilio Meroni

Síndico: Ruben Marcelo Tosso

Comité Ejecutivo

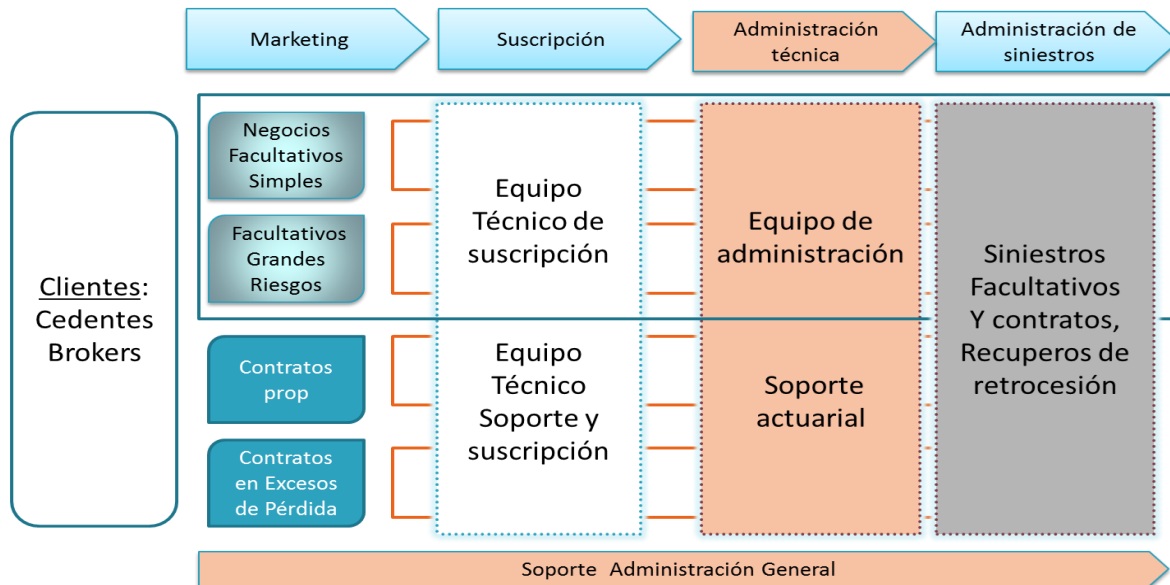
Gerente General: Horacio Cavallero.

Responsable de Suscripción General: María Sol Baez.

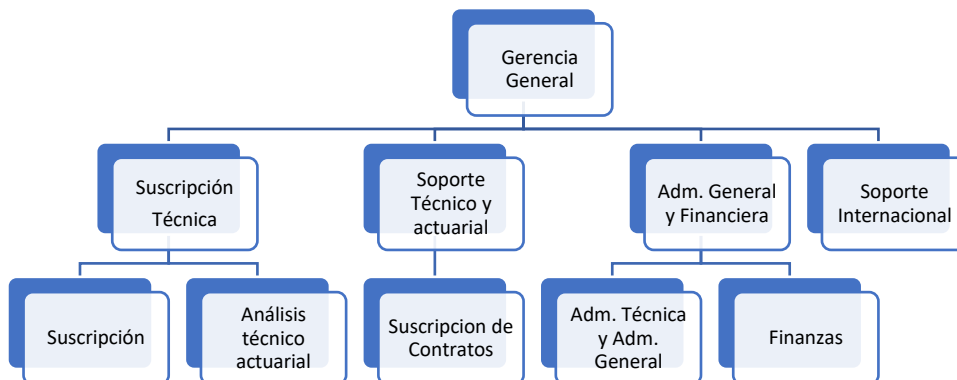
Responsable de Administración General y Finanzas: Diego Hernán Goldszmidt.



Estructura de Soporte



ORGANIGRAMA





Los 10 Principios del Pacto Global de Naciones Unidas

	Derechos Humanos <ul style="list-style-type: none">1 Las organizaciones deben apoyar y respetar los DDHH proclamados a nivel internacional2 Evitar verse involucradas en abusos a los DDHH
	Estándares Laborales <ul style="list-style-type: none">3 Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva4 La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio5 La abolición efectiva del trabajo infantil6 La eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación
	Medio Ambiente <ul style="list-style-type: none">7 Las organizaciones deben apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales8 Adoptar medidas para promover una mayor responsabilidad ambiental9 Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente
	Anticorrupción <ul style="list-style-type: none">10 Las organizaciones deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas incluidas extorsión y soborno

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS): UNA AGENDA COMPARTIDA

Los ODS conforman una desafiante agenda global y definen las prioridades en materia de desarrollo que deben cumplirse para 2030. Su éxito depende del involucramiento y la acción de todos los actores. Debido a esto, como primera medida y durante este ejercicio, desde Punto Sur se ha capacitado al equipo de referentes de RSE en esta materia para comenzar a alinear nuestra estrategia con la contribución a la Agenda 2030. Nuestra meta es comenzar a llevar a cabo ese relevamiento para el próximo ejercicio.

DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS

Derechos Humanos

Principio 1

“Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia”.



Principio 2

“Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos”.

Nuestro compromiso con los Derechos Humanos

El deber de respetar los derechos humanos es una obligación que nos concierne a todos. Desde su lugar, los gobiernos deben protegerlos. Sin embargo, las empresas tienen la responsabilidad de respetar las normas internacionales de derechos humanos, lo que significa no infringir los derechos de las personas y hacer frente a los efectos adversos que pudieran causar con sus operaciones, productos o servicios, y en caso de ser necesario, remediar la situación.

Las organizaciones tienen el potencial de afectar los derechos humanos directa e indirectamente. Respetarlos implica dar pasos positivos para asegurar la no vulnerabilidad de los mismos, tanto a través de una aceptación pasiva como de una participación activa.

En tal sentido, y como empresa del Grupo Sancor Seguros, compartimos el firme compromiso de respetar los Derechos Humanos como obligación que nos concierne a todos. Por tal motivo, Punto Sur adhiere a su Política de Derechos Humanos, como una expresión pública del compromiso con el respeto por las normas alusivas al tema internacionalmente reconocidas, y como un requisito indispensable de actuación que asociamos a nuestra misión de brindar protección personal y patrimonial a nuestros asegurados.

Declaración de la Política de Derechos Humanos del Grupo Sancor Seguros:

- La Carta Internacional de Derechos Humanos, formada por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, por el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y sus dos protocolos, y por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Pacto Global de Naciones Unidas.
- Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de Naciones Unidas.
- Guía de Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar".
- Guía de Derechos del Niño y Principios Empresariales (UNICEF, Pacto Global y Save The Children).
- El trabajo realizado como miembros del Human Rights Working Group (Naciones Unidas)

Por otro lado, en Punto Sur contamos con un Código de Ética, en donde se plasman sus valores y sus principios fundamentales, los cuales son transmitidos y alcanzan a todos los colaboradores de la empresa. En el Código de Ética, prohibimos cualquier forma de discriminación, trabajo forzado e infantil, y estamos comprometidos con brindar condiciones laborales seguras y saludables que hacen a la integridad física, psicológica y a la dignidad básica de cualquier persona. Este documento es entregado al personal al momento de su ingreso y además se puede consultar en la intranet de la empresa. En cuanto a nuestros valores, Punto Sur trabaja en una cultura organizacional fundamentada en el diálogo, el respeto, la colaboración y la confianza.



Estrategia de Sustentabilidad

La estrategia de Sustentabilidad de Punto Sur -enmarcada en la estrategia del Grupo Sancor Seguros - está basada en la creación de valor económico, social y ambiental, considerando el largo plazo, para todos nuestros grupos de interés y el desarrollo sustentable de nuestra comunidad y las futuras generaciones. Se basa en cinco pilares, los cuales son puestos en práctica a través de nuestro Proceso de RSE:

- Diálogo con los grupos de interés
- Innovación en el desarrollo de productos y servicios sustentables
- Desarrollo de iniciativas de RSE vinculadas a la prevención, seguridad y salud
- Generación de valor a través del conocimiento, fortaleciendo el desarrollo científico
- Sistematización y medición del desempeño económico, social y ambiental

Misión

Brindar los mejores productos y servicios de reaseguros para las compañías de seguros, brókers de reaseguros y reaseguradores retrocesionarios.

Visión

Ser líderes en el mercado de reaseguros nacional y regional, otorgando servicios de alta calidad, con innovación y responsabilidad social.

Estándares Laborales

Principio 3

“Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”.

Principio 4

“Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”.

Principio 5

“Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”.

Principio 6

“Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”.

Trabajo y relaciones laborales

Nuestro equipo de trabajo está conformado por un grupo de profesionales de gran experiencia nacional e internacional en Reaseguros, orientados al cliente asociado como principio básico, seleccionados para emprender un nuevo desafío en el campo del Reaseguro. Por eso consideramos que nuestros colaboradores, además de tener una relación laboral, poseen un vínculo fundamental basado en su



trayectoria laboral, combinando sus conocimientos locales y su capacidad de gestión para estar más cerca de nuestros clientes y sus intereses.

En Punto Sur, trabajamos en una cultura organizacional fundamentada en valores de compromiso, diálogo, respeto, colaboración y confianza.

Nuestros principios fundamentales se basan en:

- Confianza en la actividad aseguradora como herramienta clave para el desarrollo económico y el progreso social.
- Cooperación, como principio para dar solución a los problemas humanos.
- Fidelidad a nuestro origen regional y nacional.
- Conocimiento, responsabilidad y vocación de servicio como virtudes superiores del accionar individual y colectivo.
- Convicción de que el único crecimiento sustentable es el que, orientándose al bien común y basándose en el mérito de las decisiones y esfuerzos colectivos, trae prosperidad a la mayor cantidad de personas.

Dentro del equipo, velamos por la no discriminación de género, religión, condiciones sexuales ni sociales.

Indicadores laborales

	2018/2019	2019/2020
Cantidad de empleados	21	21
Porcentaje de hombres	33%	29%
Porcentaje de mujeres	67%	71%
Puestos ejecutivos hombres	1	1
Puestos ejecutivos mujeres	0	0
Puestos gerenciales hombres	1	1
Puestos gerenciales mujeres	1	1
Puestos no gerenciales /ejecutivos hombres	5	4
Puestos no gerenciales / ejecutivos mujeres	13	14

La importancia de dialogar en tiempos críticos



Acción de contención a líderes



Liderado por el área de Capital Humano, este diálogo tuvo por objetivo relevar emociones, sentimientos, percepciones y opiniones de los gerentes, jefes, líderes de las diferentes áreas y zonas de la Organización. Se buscó acompañarlos en el contexto de coyuntura actual para darles respuestas asertivas y facilitarles herramientas de gestión de equipos de trabajo adaptadas a dicho contexto y que le permitan seguir potenciando sus equipos a la distancia

Condiciones de trabajo y protección social

Beneficios para nuestra gente

Nuestros colaboradores gozan del beneficio de pertenecer a la Asociación Mutual de Empleados de Sancor Seguros (AMESS).

Inicialmente esta entidad se fundó como un Fondo Compensador de Jubilaciones y Pensiones para cuando los colaboradores alcanzan la edad jubilatoria. El mismo consiste en una renta dineraria mensual equivalente a la suma necesaria para cubrir la diferencia que pueda existir entre el monto del haber jubilatorio que el asociado perciba del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP), y el 70% del sueldo sujeto a aportes que al momento del retiro percibía el empleado. El Sistema es financiado por nuestra empresa y los asociados. De acuerdo con el Reglamento, los aportes personales se realizan de la siguiente manera: hasta los 25 años, 1%; de 26 a 35 años, 1,5%; de 36 a 45 años, 2%; de 46 a 55 años, 3% y de 56 años en adelante al cese de su actividad, 4%.

Además de ello, desde hace algunos años AMESS ha sumado otros beneficios adicionales para los asociados activos, como préstamos hipotecarios, préstamos personales, y una serie de asignaciones familiares por diferentes conceptos.

18 son los empleados de Punto Sur afiliados a AMESS.

Licencias

Licencias maternidad	3
Licencias paternidad	0

Otros beneficios:

- Descuentos en seguros.
- Descuentos en planes de salud para quienes poseen Prevención Salud (70% de descuento en farmacias; 20% de descuento sobre el valor del plan; carencias solo para cirugías estéticas).
- Metas de antigüedad.
- Pausa Activa
- Regalo de cumpleaños y bolsón navideño.
- Boutique: con precios especiales por productos con la marca de la empresa.
- Servicio de Asistencia de Urgencia Área Protegida.
- Asistencia Profesional Personalizada.
- Cena del Día del Seguro.
- Vacunación antigripal.



- Refrigerio al personal.
- Préstamos al personal.
- Regalos por día del niño.
- Entradas gratis o con descuento al teatro Nacional Sancor Seguros.
- Sport Club: pases con descuento para el personal.
- Capacitación interna.
- Día del seguro: día libre para los empleados



La totalidad de los empleados de Punto Sur trabajan conectados diariamente en forma remota.

Uno de los principales desafíos a los que nos arrojó el contexto de pandemia / aislamiento social, fue que la empresa pudiera operar con trabajo remoto al 100%; y a un mes del inicio de dicho contexto, comprobamos que era totalmente posible gracias a que desde hacía un tiempo habíamos adquirido la tecnología necesaria. Se hicieron adecuaciones y ampliaciones, pero se pudo lograr con una serie de pasos:

- Previo al decreto del gobierno, se priorizó la modalidad de teletrabajo para los grupos de riesgo.
- Apenas se decretó el aislamiento social, preventivo y obligatorio para todos los ciudadanos de Argentina, a fines de marzo, el 100% de nuestros colaboradores comenzaron a tener habilitada la modalidad de teletrabajo.
- Se contactó a todos los líderes para conocer sus necesidades, saber si sus equipos estaban teniendo algún inconveniente y ofrecer el apoyo que necesitaran para acompañar esta nueva modalidad.
- Se inició un circuito de contención mediante líneas directas destinadas a los líderes para asesoramiento sobre cuestiones técnicas/tecnológicas y de conducción de equipo.
- Se habilitó una línea para todos los colaboradores a través de la cual podían consultar sobre la instalación y aprovechamiento de las herramientas que necesitaban para su tarea a distancia.
- Se activó la herramienta de Office Yammer, como red social interna para brindar toda la información que los colaboradores estaban necesitando, y para impulsar la posibilidad de que cada uno se exprese, manifieste dudas o consultas con el propósito de dar respuesta a cada una de ellas. A través de esta herramienta también se brindaron consejos para el home office, tanto en lo que respecta a ergonomía, como administración del tiempo, reuniones efectivas y aprovechamiento de las nuevas tecnologías.
- Se realizaron capacitaciones focalizadas en el desarrollo de habilidades requeridas no solo para el teletrabajo sino para ayudar en la organización de las tareas y los nuevos esquemas de trabajo que se configuran a partir de este tipo de situaciones.

Comunicación y formación en RSE

A través de la Intranet 2.0 de la empresa, nuestros empleados se informan sobre todas las novedades referidas tanto a la gestión del Proceso de RSE, como a los programas y las acciones puntuales que se desarrollan. Este proceso facilita la interacción por ser un espacio virtual donde se comparte información,



y funciona como una herramienta de cooperación, donde los colaboradores pueden además publicar los logros de sus áreas y expresar sus comentarios sobre lo publicado.

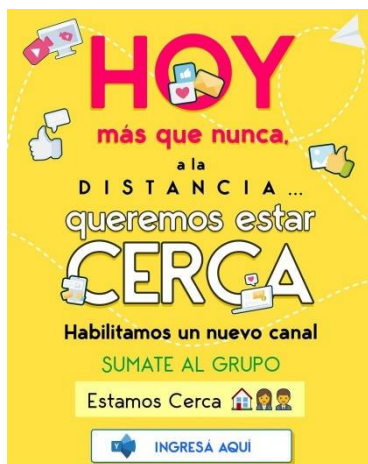
En cuanto a capacitación, el primer año de gestión se conformó el equipo de trabajo que actualmente lleva a cabo el proceso de RSE en la empresa. Los integrantes del mismo recibieron una capacitación acerca de las tendencias de la RSE, estrategia, estándares internacionales como ISO 26000, Pacto Global y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En el presente ejercicio hemos participado de la Reunión Anual de Referentes de RSE que tuvo lugar el 28 y 29 de noviembre de 2019. Allí tuvimos la oportunidad de exponer los aspectos más destacados nuestra actividad en materia de RSE y enriquecernos con las experiencias y logros de las diferentes Unidades de Negocios y Empresas del Grupo Sancor. La primera de las jornadas se desarrolló en las instalaciones de CESVI Argentina, en Pilar (Buenos Aires), donde tuvimos la oportunidad de conocer el trabajo de este socio estratégico en el negocio, tanto para la atención de siniestros como en el trabajo por la seguridad vial. Primero tuvieron lugar las charlas sobre esta temática a cargo de representantes de CESVI luego la charla de actualización en temas de sustentabilidad a nivel mundial y nacional, y la presentación de los temas más relevantes del año para la empresa. La jornada se cerró con una actividad grupal que propuso vincular alguna acción de cada Unidad de Negocio con los ODS, y proponer indicadores para medir su impacto local.





Espacio de sustentabilidad para empleados



Con motivo de la pandemia, aislamiento y teletrabajo, se puso a disposición una red interna de comunicación a través de la plataforma Yammer para mantener comunicados a los empleados. Dentro de la misma, creamos un espacio propio de Sustentabilidad donde comunicamos todo lo que la empresa hace en dicha materia, y las participaciones en acciones relacionadas a los ejes del Ciudadano Sustentable.

El escenario actual, aturdido por la pandemia COVID-19, no logró paralizarnos, sino que, por el contrario, nos permitió reinventarnos como seres humanos y potenció nuestra forma de trabajar a distancia.

Es fundamental en nuestro negocio, desafiarnos a definir nuevos paradigmas de recuperación ante contingencias, a fin de ser más resilientes y contar con una visión integral y fundamentada ante eventos disruptivos.

Para el próximo ejercicio tenemos contemplado realizar Talleres de Sustentabilidad a todos los colaboradores de la empresa. El objetivo de estos talleres será interiorizar a los empleados sobre lo que significa la RSE, los Principios del Pacto Global de Naciones Unidas y la gestión de la Sustentabilidad en la empresa donde trabajamos, y principalmente, internalizar nuestra participación en esta gestión sustentable del negocio, a partir de los programas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La seguridad y salud ocupacional de nuestros empleados

Punto Sur posee políticas de Higiene y Seguridad, con el seguimiento de los profesionales que trabajan dentro de la misma empresa. Durante el ejercicio económico, el servicio de Higiene, Seguridad y Medio Ambiente de la empresa y otros proveedores externos, desarrollaron capacitaciones en distintas competencias:

- Ergonomía en el Puesto de Trabajo.
- Resucitación Cardiopulmonar (RCP), uso del Desfibrilador Externo Automático (DEA) y Maniobras de Heimlich (para desobstruir vías respiratorias ante un atragantamiento para los empleados asignados).

Total de empleados capacitados: 3.

Además de las capacitaciones, entre las acciones más importantes del Área cabe mencionar:

- Simulacros de evacuación en las oficinas donde contamos con la participación activa de los Brigadistas de Emergencia del edificio.

Con el fin de cuidar la salud de nuestros empleados, así como de alentar prácticas saludables, disponemos de colaciones de frutas y lácteos de libre acceso para nuestros colaboradores.



Respecto a la situación que forzó la pandemia, al cierre del ejercicio aún se estaba a la espera de que saliera una normativa sobre teletrabajo. Internamente se confeccionaron documentos con información sobre Ergonomía (cómo crear un puesto seguro en casa con insumos hogareños) y otro sobre ejercicios preventivos de relajación y estiramiento muscular, los cuales se publicaron en la red social Yammer para todos los colaboradores.

Desde el Área de Higiene y Seguridad también se elaboraron los Protocolos de Salud ante COVID-19. Asimismo, se hizo entrega de elementos de protección personal a sectores de atención al público (guantes descartables, máscara facial, delantales, acrílicos divisorios) y se implementó la presentación de DDJJ de salud y toma de temperatura en conjunto con el sector de Seguridad Física.

Apenas se conoció en marzo el primer caso positivo de COVID-19 en Argentina, acercamos a todos nuestros empleados recomendaciones generales para alertar sobre la importancia de los cuidados frente a esta pandemia. A la semana siguiente, tomamos medidas específicas dentro del Grupo tendientes a cuidar la salud de nuestros colaboradores, tales como:

- Suspender todo viaje al exterior, salvo que sean a nuestras empresas, o por temas urgentes, aunque evaluados por la Alta Dirección.
- Quienes hubieran regresado de un país con circulación del virus, o hubiesen estado en contacto con pacientes positivos de Coronavirus, debían realizar home office durante 14 días.
- Restringir las capacitaciones masivas, fomentando el uso de herramientas digitales.
- Limitar viajes dentro del país.

Previo al aislamiento social preventivo y obligatorio se priorizó la modalidad de teletrabajo para los grupos de riesgo, luego se buscó reducir la circulación de personas ampliándolo al 50% y finalmente el 100% comenzó con modalidad a distancia a partir de la obligatoriedad del aislamiento.

Se puso a disposición de todos los colaboradores, una línea directa con el Departamento Médico del Grupo para hacer consultas 24/7. Y también pusimos a disposición, de manera gratuita, la app Llamando al Doctor.

Cuando comenzó la flexibilización del aislamiento, se trabajó en un protocolo riguroso en conjunto con el Comité de Crisis, para el regreso progresivo al trabajo (de los empleados que no estén incluidos en grupos de riesgo), de acuerdo a la fase en que se hallara cada lugar del país. Este protocolo garantiza el cumplimiento de las normas de higiene, seguridad y distanciamiento exigidas por las entidades sindicales y gubernamentales. El mismo dispone normas en cuanto al traslado, la disposición física de los puestos a ocupar; las medidas de higiene, la atención al público y los pasos a seguir para casos sospechosos de COVID.

También se elaboró cartelería que se distribuyó por todas las oficinas del país y se realizó una videoconferencia con los líderes, para informarles cómo se llevaría adelante el regreso progresivo a la actividad presencial. Se informó a las personas que volvían a la oficina acerca de los requisitos y cuidados a cumplimentar.



Si bien cada 15 días se coordina el recambio con los líderes y se solicita que se informe cuáles serían las personas que podrían retornar a la oficina, de modo de tener un control y trazabilidad de los movimientos del personal, al día de la fecha aún no se ha vuelto a las oficinas. Periódicamente se refuerzan los consejos de seguridad tanto para quienes volvieron a la oficina, como para quienes continúan en sus hogares.

Contención médica: cuando inició la pandemia y el aislamiento, se abrió una línea especial atendida por el Departamento Médico para que el empleado llame por consultas relacionadas a COVID. Y también se puso a disposición de todos los colaboradores -incluso de los jubilados-, el servicio de telemedicina “Llamando al Doctor”. Se trata de un consultorio virtual que ofrece atención médica calificada e inmediata por video llamada, disponible las 24 horas, todos los días del año. Esto evita que acudan a las guardias y reciban una primera atención orientativa.

Brigadistas de Punto Sur

En Punto Sur contamos con 4 empleados que conforman el cuerpo de Brigadistas de Emergencia: Incendio, Primeros Auxilios y Evacuación. Este equipo recibe entrenamiento especial todos los años, que le permite a la empresa contar con personas capacitadas para afrontar una potencial emergencia que ponga en riesgo al personal o a nuestros bienes patrimoniales, minimizando las posibilidades de que este tipo de incidentes pueda afectar la continuidad del negocio y/o de nuestras operaciones.

Desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo

Se desarrollaron cursos específicos y programas de formación general, para dar respuesta a las necesidades de las áreas de negocio y de servicio de nuestra empresa y del Grupo.

Se organizaron cursos de formación en materia de Suscripción y de Reaseguros en los que participaron los equipos de Suscripción de Sancor Seguros Paraguay, Sancor Seguros Uruguay, y la Unidad de Negocios Internacionales y Técnica (Actuarial) de Sancor Seguros Argentina. Tuvieron lugar en noviembre y diciembre 2019 (19 horas).

Asimismo, el personal interesado tiene acceso a clases de idioma inglés y portugués, para desarrollar estas habilidades que aportan a su labor diaria.

Cantidad de Personas capacitadas en idioma inglés: 6

Cantidad de Personas capacitadas en idioma portugués: 1

Portal Virtual Punto Sur

El **Portal PS** contempla todos los aspectos que el suscriptor debe considerar para una gestión profesional de los riesgos, tomando como centro el negocio. Esto posibilita la clasificación, organización, almacenamiento y fácil acceso al conocimiento técnico, permitiendo compartir herramientas y resultados y facilitando el trabajo en equipo.

Entre las herramientas actualmente disponibles en el Portal, cabe destacar:

- Manual de Suscripción (Principios Generales y Fundamentos de la Suscripción).



- Guías de Suscripción para los ramos de Seguros Patrimoniales: Incendio-TRO; Seguro Técnico (TRC-TRM; Rotura de Maquinarias; Equipos Electrónicos; Equipo de Contratistas); Transporte (Transporte de Mercaderías; Casco; Embarcaciones de Placer; Aeronavegación); Responsabilidad Civil; Caución. Seguros de Personas: Vida y Accidentes Personales.
- Modelo de Autoridades de Suscripción.
- Handbooks de Contratos de Reaseguro y Facilidades de Suscripción para todos los ramos de seguro.
- Modelo de Biblioteca de Productos (productos existentes).
- Modelo de Diseño de Nuevos Productos.
- Modelo de Perfil de Suscriptor.

Los destinatarios de estas herramientas son los colaboradores de Punto Sur, así como los equipos de suscripción de las empresas controladas del Grupo Sancor Seguros a quien PS asiste en su rol de Unidad de Soporte de Suscripción Internacional.

Los suscriptores se benefician de:

- Procesos y normas de suscripción (manuales y guías) definidos por segmento de negocio, con efectiva aplicación y pautas de control (auditorías técnicas).
- Claras definiciones en la suscripción del negocio.
- Autoridad de Suscripción y Procesos de Escalamiento establecidos por ramo y suscriptor en función de su capacitación técnica, siendo el último responsable el Gerente General de cada compañía.
- Estandarización del uso de metodologías y herramientas técnicas para las tareas de suscripción y cotización.
- Creación del Programa de Desarrollo Profesional y Entrenamiento
- Proceso de capacitación continua

El Portal cuenta con un menú lateral- vertical que permite un acceso directo a asuntos de uso frecuente para el suscriptor en su labor diaria (cuestionarios; check list; cláusulas etc.) y un espacio de noticias técnicas para incentivar el intercambio de conocimientos y experiencias en materia de suscripción entre los distintos equipos y mercados.

Se completó la capacitación en materia de Suscripción desarrollada para el nivel gerencial de Sancor Seguros Paraguay y la Unidad de Negocios Internacionales de Sancor Argentina.

Evaluación de desempeño

Para los puestos no gerenciales contamos con un proceso de evaluación de desempeño, cuyo objetivo es maximizar la contribución de los colaboradores y a partir del cual, además, se elaboran los planes de capacitación, desarrollo y movilidad de los mismos.

Desde 2019 se está trabajando en nuevo modelo de gestión del desempeño, que se sustenta en dos grandes pilares: Objetivos y Comportamientos. Dentro del ejercicio 2019-2020 específicamente, se trabajó en la redacción y comunicación de los objetivos, ya que el proceso inicia con esa temática.



La estrategia fue formar a todos los colaboradores con gente a cargo de una manera intensiva en la temática de objetivos, ya que serán los principales facilitadores de sus equipos.

Los objetivos con que se está abordando dicho proceso son:

- El uso de mejores prácticas, que pasan del concepto de “evaluación” al de “gestión”.
- La evaluación en dos dimensiones: objetivos y comportamientos.
- Un fuerte compromiso de la organización en todos sus niveles.
- Devoluciones regulares y objetivos que puedan ser ajustables.
- Un proceso continuo de planificación, evaluación e implementación de planes de desarrollo de las personas.



Acompañamiento a Líderes

Otra acción vinculada al clima organizacional y la contención de los empleados que llevó adelante el área de Capital Humano, fue el acompañamiento a través de llamados personalizados a cada uno de los líderes de la Organización durante todo el proceso de cambio generado por el aislamiento social obligatorio. En el caso de Punto Sur, el contacto se realizó al Gerente General, quién luego se encargó de transmitir esa comunicación a su equipo de trabajo.

Se buscó relevar emociones, sentimientos, percepciones y opiniones de los gerentes, jefes, líderes de las diferentes áreas y zonas de la Organización, con el propósito de darles respuestas asertivas y facilitarles herramientas de gestión de equipos de trabajo adaptadas al contexto y que le permitan seguir potenciando sus equipos a la distancia.

Para todos los colaboradores, se activó como canal de comunicación una red social corporativa que facilita la comunicación entre la Organización y sus colaboradores, para mantenerlos informados, promover su participación y generar conversaciones entre ellos potenciando el trabajo colaborativo a través del intercambio de conocimientos, ideas y experiencias.

Medioambiente

Principio 7

“Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”.

Principio 8

“Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”.

Principio 9

“Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente”.



Desde Punto Sur estamos trabajando en aspectos que, teniendo en cuenta las características de nuestro negocio, apunten al cuidado del medio ambiente y a la minimización de los impactos negativos que se pudieran causar.

Impresión de Papel: continuamos trabajando en diferentes estrategias para disminuir la cantidad de impresiones y consumo de papel, a través de la sensibilización del tema por medio de carteles que comunican sobre el uso del mismo, en cada uno de los puestos donde se encuentran las impresoras. De esta manera, apuntamos a concientizar a los colaboradores en este aspecto con el objetivo de disminuir la cantidad de impresiones diarias.

¡Un momento! Imprimí solo si es
absolutamente necesario.
Si colaboramos...¡se nota!.

1 tonelada de papel = 14 árboles.
Disminuyamos el uso.
Cuidemos el ambiente.

Separación de Residuos: los residuos generados en las oficinas de Punto Sur están clasificados de la siguiente manera:

- 1) Papel en cajas/tachos identificados para tal fin.
- 2) Resto de residuos no reciclables.
- 3) Resto de residuos reciclables sin separación específica.
- 4) Caja para tapitas de bebidas.

Para la disposición final de estos elementos, trabajamos articuladamente con aliados, quienes son los encargados de darles un destino sustentable. De esta manera, tanto el papel, las tapitas y los residuos reciclables se destinan a la Cooperativa El Ceibo.

La Cooperativa el Ceibo está conformada por alrededor de 100 familias que trabajan en la recolección, clasificación y venta de residuos –alrededor de 6 mil kilos semanales de basura-. De esta manera llevan adelante un proyecto social y ambiental defendiendo el empleo digno y el reciclaje.

Vasos plásticos: hemos distribuido 20 vasos térmicos a los empleados con el objetivo de eliminar el uso de vasos plásticos descartables.

Eficiencia Energética: otro aspecto en el cual ponemos foco dentro del cuidado del medio ambiente, deviene del uso que hacemos de nuestras instalaciones en las actividades diarias del negocio. De esta manera, en las oficinas de Punto Sur, hemos reemplazado el uso de focos de bajo consumo por luces led, sumado al compromiso de todos los colaboradores en el ahorro energético mediante el uso responsable de la energía en el espacio de trabajo.

Indicadores de consumo per cápita

	2017/2018	2018/2019	2019/2020
Gas natural	27,62 Gj	20,71 Gj	24,59 Gj
Energía eléctrica	189,52 Gj	174,76 Gj	1.562,39 Gj.



Agua	-	-	-
Papel adquirido	40.500 impresiones	55.500 impresiones	65.500 impresiones

Anticorrupción

Principio 10

“Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno”.

Ética y Transparencia

El comportamiento ético de Punto Sur se basa en los valores y principios de la empresa. Asimismo, existen pautas de comportamiento que deben cumplirse en cada uno de los procesos y en todos los ámbitos de trabajo. Estas pautas están contempladas en el Código de Ética de la empresa, cuyo compromiso de cumplimiento es firmado por todo empleado al momento de su ingreso y, por lo tanto, es aplicable a todo el personal de Punto Sur, sin condicionamientos de jerarquías, así como también a todas las relaciones que se establezcan con terceros.

El Código de Ética vela por la dignidad, privacidad, equidad y convivencia respetuosa de todos los miembros de la empresa; comunica los valores de la Organización; expresa las pautas de conducta de los empleados; establece la no discriminación en el empleo y en las relaciones laborales; determina el correcto uso de los bienes y la información; las relaciones con clientes y proveedores y las pautas para la resolución de los conflictos de interés.

Asimismo, somos conscientes de que nuestro negocio está expuesto a varias formas de corrupción. Es por ello que abordamos las prácticas justas del negocio trabajando fuertemente en la prevención de lavado de activos y lucha contra el terrorismo, implementando procedimientos anti-fraude y programas de capacitación y concientización de nuestros funcionarios, empleados y cadena de valor.

Manual de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo de Punto Sur Sociedad Argentina de Reaseguros S.A. (PLAYFT).

El Directorio de Punto Sur Sociedad Argentina de Reaseguros S.A. aprobó la modificación del Manual de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, en función de la nueva Resolución 28/18 de la Unidad de Información Financiera (UIF). Dicha Resolución establece para las empresas reaseguradoras un régimen diferenciado del resto del mercado asegurador. En tal sentido, las obligaciones que deben cumplir son las siguientes:

- Registrarse en la UIF, designando Oficial de Cumplimiento titular y suplente
- Efectuar el control de terroristas y/u organizaciones terroristas
- Efectuar Reportes de Operaciones Sospechosas



Todas las normas contenidas en dicho Manual deben ser conocidas, respetadas y aplicadas por todos los integrantes de la empresa, motivo por el cual asumen su compromiso con la política de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo. El Manual de PLAYFT se encuentra disponible en la Intranet de la empresa.

Prevención del Fraude

En este ámbito, como compañía de reaseguros, estamos regidos por la Resolución N° 38477/ 2014 de la Superintendencia de Seguros de la Nación (SSN). Es de destacar que nuestros clientes son compañías de seguros, y por lo tanto entidades controladas, en su constitución y funcionamiento, por la SSN. Es decir, que todo control hecho en esta materia por Punto Sur, como compañía reaseguradora, es de segundo orden.

La relación con nuestros proveedores

En el caso de nuestros proveedores, algunos de los criterios de selección son objetivos, como la calidad, el costo, la cercanía y el nivel de respuesta. Pero también atendemos a pautas éticas, en consonancia con nuestro Código de Ética, que establece que la elección y contratación de proveedores debe estar fundamentada en criterios técnicos, profesionales, éticos y en las necesidades de la empresa.

Nuestros proveedores más importantes son las compañías retrocesionarias, quienes suministran capacidad para liberar parte de los riesgos asumidos por las reaseguradoras, y así lograr equilibrar resultados y homogeneizar responsabilidades.

Estas empresas tienen una calificación de riesgo internacional y son controladas por la Superintendencia de Seguros de la Nación.

Agradecimientos

Queremos agradecer muy especialmente el aporte del equipo de colaboradores de Punto Sur y todas las áreas que contribuyeron y participaron activamente en la elaboración de esta Comunicación para el Progreso (COP).

En caso de querer contactarse con nosotros, lo puede hacer enviando un mail a: RSE@gruposanconseguos.com