

COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO (COP) ORIENTE SEGUROS S.A.



ORIENTE
S E G U R O S

2019-2020



ORIENTE
S E G U R O S
*Responsabilidad
Social Empresarial*



Network Ecuador
WE SUPPORT

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
FILOSOFÍA CORPORATIVA	4
CARTA DE COMPROMISO CON EL PACTO GLOBAL.....	5
DERECHOS HUMANOS	6
ESTÁNDARES LABORALES	21
MEDIO AMBIENTE.....	30
ANTICORRUPCIÓN	37

INTRODUCCIÓN

Oriente Seguros, empresa ecuatoriana de seguros fue fundada en 1977, en Quito, como una compañía de Seguros Generales.

Actualmente, mantiene un enfoque hacia el segmento empresarial en la provisión de Seguros de Fianzas y Ramos Generales con una experiencia de 21 años en el mercado asegurador contando con el respaldo de las principales compañías reaseguradoras del mundo.

A partir del 2016, Julio Moreno Espinosa y Esteban Cadena Naranjo adquieren la mayoría del paquete accionario de la compañía, buscando dar a conocer una marca que se renueva con diferenciadores claros que transmiten solidez, proyectando de esta manera una imagen moderna y vanguardista, conceptos que engloban los valores de la marca, la energía institucional y la actitud empresarial frente al futuro.

Oriente Seguros cuenta con su matriz en la ciudad de Quito y una sucursal en Guayaquil; mantiene una estructura de soporte comercial y operativo que enfoca los esfuerzos hacia la satisfacción de los clientes, el control técnico y el desarrollo constante en respuesta a las necesidades del mercado.

Su estrategia de negocio integra, de manera sólida, la visión de Responsabilidad Empresarial y la Sostenibilidad económica, social y ambiental.



FILOSOFÍA CORPORATIVA

Misión

Somos una empresa de seguros, transparente, confiable y con enfoque social, que ofrece tranquilidad a nuestros clientes resguardando su patrimonio ante riesgos futuros.

Visión

Ser una empresa diferenciada por su servicio y agilidad, enfocada en segmentos de negocios sostenibles.

Valores

- Respeto
- Lealtad
- Honestidad
- Equidad

Principios

- Trato igualitario no discriminatorio y tolerante
- Responsabilidad, eficiencia y diligencia
- Respeto
- Prevención de lavado de activos
- Lealtad
- Cumplimiento y observancia de la legislación vigente
- Honestidad
- Equidad
- Confidencialidad
- Conflicto de intereses

CARTA DE COMPROMISO CON EL PACTO GLOBAL

Quito, 27 de diciembre de 2020

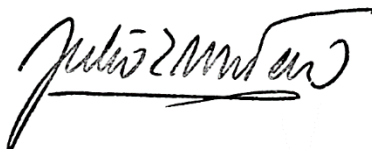
Oriente Seguros al ser una compañía que desde su ADN tiene presente la Responsabilidad Social Empresarial siempre se ha caracterizado por aportar y apoyar a diversas actividades sostenibles que soporte el ámbito social, económico y ambiental; por tal motivo como empresa tenemos presente el compromiso con el Pacto Global de Naciones Unidas y sus diez principios universalmente aceptados.

Dentro de las estrategias y procesos de la organización se encuentran integrados los ámbitos esenciales de trabajo de Pacto Global, como son: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anti-corrupción sean parte de la gestión.

En este año reafirmamos nuevamente nuestro compromiso con Naciones Unidas a través del Pacto Global y apoyamos la excelente iniciativa “Líderes por los ODS”, dentro de la cual decidimos participar como líderes del Objetivo de Desarrollo Sostenible 14 Vida Submarina, decisión que responde a la creencia que tiene la compañía sobre la importancia de la protección y conservación de los mares para la vida en el planeta.

Como organización estamos convencidos que, desde este espacio de trabajo se logra evidenciar la importancia de generar verdadera conciencia sobre este tema y saber cómo gestionarlo desde el lugar en el que cada persona o empresa se encuentre, porque todos podemos aportar al cuidado de los océanos. Este es un gran reto para Oriente Seguros y lo asumimos con gran compromiso, emoción y responsabilidad de definir y ejecutar un plan de trabajo en conjunto con organizaciones del Ecuador y la cooperación de expertos invitados.

Es por esto que reiteramos nuestro compromiso con todos los propósitos del Pacto Global y seguiremos impulsando de manera continuada, su aplicación buscando el involucramiento de todos nuestros grupos de interés.



Julio Moreno Espinosa
Presidente Ejecutivo de Oriente Seguros

DERECHOS HUMANOS

Principio 1: Las organizaciones deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional.

Principio 2: No ser cómplices de abuso o violaciones de los derechos humanos.

DERECHOS HUMANOS

Oriente Seguros, es una empresa con propósito social y ambiental. Dentro de sus principales objetivos estratégicos está aportar e impactar de forma positiva en la sociedad.

Siendo miembros activos del Pacto Mundial de Naciones Unidas, la compañía respeta y promueve el cumplimiento de los Derechos Humanos a nivel interno y externo. Estas acciones se ven reflejadas en el cumplimiento de los estándares laborales y el enfoque de trabajo que se busca en el día a día con colaboradores, así como las actividades en que Oriente Seguros participa con la comunidad.

Donaciones

Durante el 2020, Oriente Seguros participó en algunas actividades que promueve el Principio 1 de Pacto Global, en el que las organizaciones deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional. Es por ello que, durante la etapa inicial de la Emergencia Sanitaria que vive el país y el mundo a causa del COVID-19, Oriente Seguros destinó el presupuesto del primer semestre del año, asignado a Responsabilidad Social Empresarial, en favor de dos iniciativas: ***Dar una Mano sin Dar la Mano*** del Ministerio de Inclusión Económica y Social y ***Juntos por la Solidaridad*** de la Cámara del Comercio de Quito.

La iniciativa ***Dar Una Mano Sin Dar La Mano*** promovió la entrega de canastas de alimentos básicos a familias de escasos recursos, afectados por la crisis. Esto se realizó con el apoyo de la Policía Nacional y las Fuerzas Armadas.

En el caso de ***#JuntosPorLaSolidaridad***, los fondos fueron asignados para la compra de insumos médicos de bioseguridad (mascarillas, guantes, gafas o visores), mismos que se entregaron al personal médico de los principales hospitales de Quito que se encuentran atendiendo casos de COVID-19.

La compañía fomenta la solidaridad y el trabajo en equipo, es por esto que colaboró con iniciativas sociales que ayudaron a enfrentar la emergencia sanitaria. De esta manera ratifica su compromiso con los principios de **Responsabilidad Social Empresarial**.

ODS 3 Bienestar y Salud



Enmarcados en la legislación nacional vigente, Oriente Seguros, se preocupa por la Seguridad y Salud Ocupacional de sus colaboradores, es por ello que anualmente se compromete a asignar los recursos económicos, humanos, técnicos y tecnológicos necesarios, para brindar a su personal un ambiente confortable y saludable.

El 20 de noviembre de 2020, en el cierre de la mesa de trabajo correspondiente al ODS 3, Oriente Seguros recibió un reconocimiento por la gestión en el ámbito de **Seguridad y Salud Ocupacional**.

El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional, realiza un seguimiento periódico del desempeño de la política a través de mecanismos de control establecidos, garantizando su cumplimiento y una mejora continua.

En el periodo correspondiente al 2019 – 2020, Oriente Seguros mantuvo su **Comité y un Subcomité de Salud y Seguridad Ocupacional** debidamente aprobados por el Ministerio de Relaciones Laborales.

El objetivo del Comité y un Subcomité de Salud y Seguridad Ocupacional, es:

1. Prevenir incidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales y las relacionadas con el trabajo.
2. Identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales.
3. Mejorar el bienestar y satisfacción laboral.
4. Implementar y mantener una cultura de seguridad en la organización.
5. Estimular las conductas apropiadas de Seguridad y Salud.

Durante este periodo no se ha presentado ningún tipo de reclamación en referencia a prácticas laborales que vayan en contra de estos derechos. La empresa siempre ha actuado respetando a las personas y cumpliendo con todas las bases legales que dicta la normativa vigente.

En el año 2020 se realizó la campaña de difusión del Código de Ética, donde el principal enfoque fue fortalecer los valores y principios de la compañía e incentivar el uso del canal de denuncias y reclamos que se encuentra en la intranet, donde pueden dar a conocer cualquier situación en la cual se vean vulnerados sus derechos.

Así mismo, adaptadas a la situación actual de pandemia, la compañía realizó campañas, capacitaciones y evaluaciones médicas, para fomentar ambientes seguros, sanos y libres de enfermedades ocupacionales.

GESTIÓN SOCIAL INTERNA

Dentro de la planificación del Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional se trabajaron varias charlas dirigidas al personal y campañas digitales enfocadas a cubrir las principales necesidades psicosociales, identificadas dentro de la empresa.

Charla preventiva de infecciones respiratorias y COVID



Comprometidos con el desarrollo y bienestar de los colaboradores, Oriente Seguros brindó una capacitación sobre Prevención de Enfermedades Respiratorias y COVID.

La charla fue dictada por la Doctora Gabriela Almeida, médico ocupacional de la compañía y en ella se compartió algunas recomendaciones sobre el cuidado de la salud de los colaboradores y sus familias, la importancia sobre la concientización de los buenos hábitos de limpieza y el respeto a las normas de

bioseguridad, para evitar posibles contagios

Comité de Crisis en Situación de Pandemia

El comité de crisis, conformado en la compañía por los representantes de todas las áreas, se activó para establecer los lineamientos necesarios en torno a la Emergencia Sanitaria.

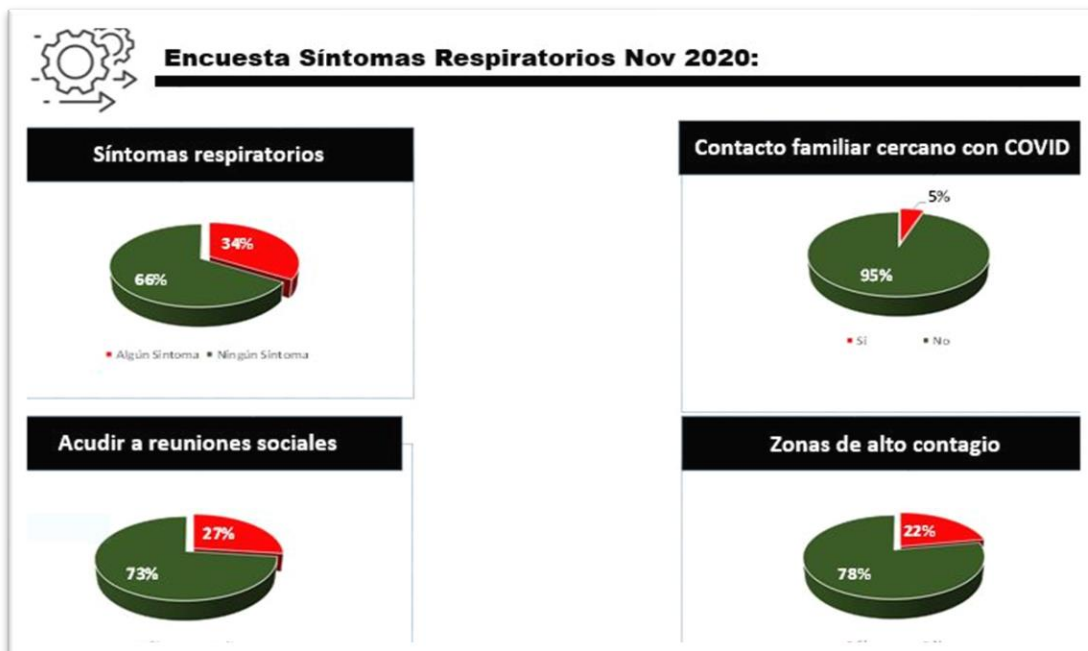
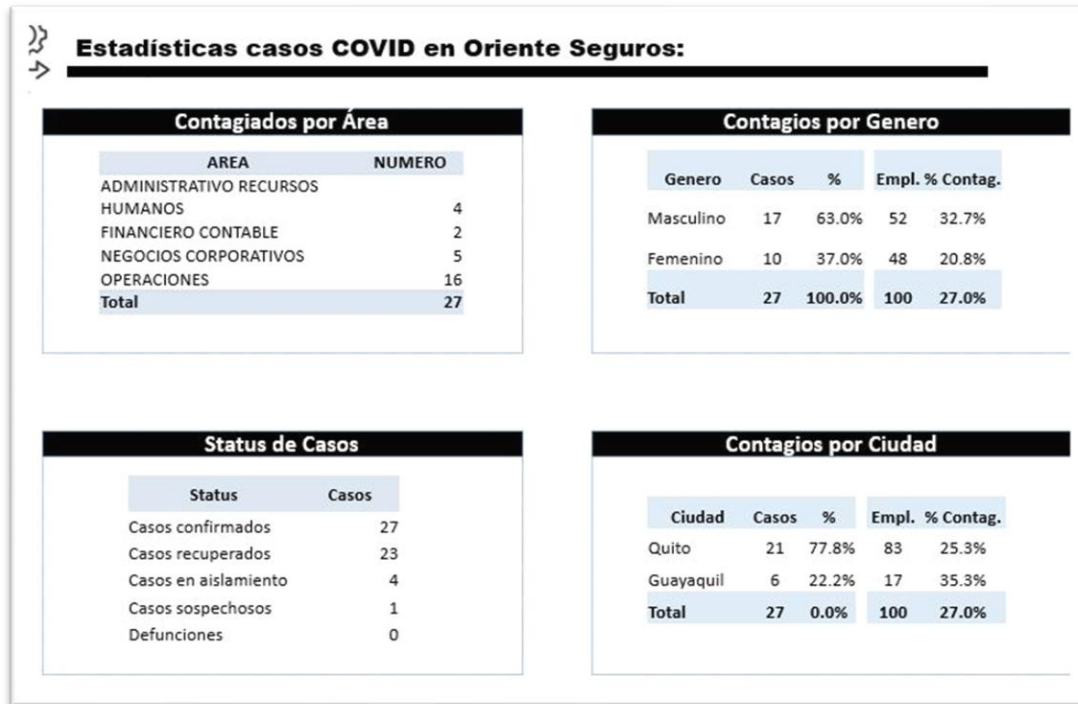
Las medias tomadas por el comité y vigentes hasta la fecha, fueron:

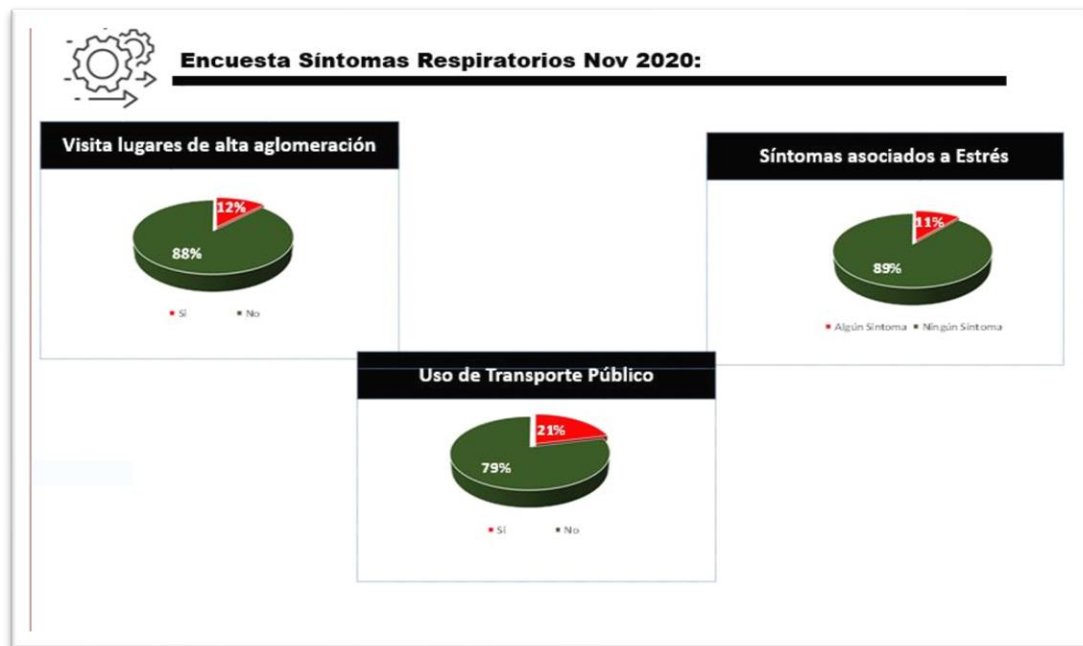
- Teletrabajo como principal modalidad de trabajo para el personal
- Asistencia exclusiva del personal considerado "clave" en jornada presencial
- Establecimiento de aforos limitados en oficinas, salas de reuniones y cafeterías
- Readecuación física de las oficinas para el cumplimiento del aforo
- Implementación de protocolos de bioseguridad y seguimiento a casos confirmados
- Toma de pruebas periódicas al personal
- Campañas de socialización de las medidas establecidas.

Datos importantes:

- Se han realizado **418** pruebas de vigilancia epidemiológica (anticuerpos).
- El gasto en pruebas ha sido de **\$ 5552**
- Oriente Seguros ha tenido **27** casos confirmados, **6** en Guayaquil y **21** en Quito, **4** casos nuevos en las últimas 3 semanas.
- Se continúan con los protocolos de Bioseguridad y pruebas de vigilancia epidemiológica.
- El Comité de Crisis analizará cada acción determinada a este tema de manera continua convocando a reuniones quincenales de manera virtual con los participantes del Comité.

Los resultados de las pruebas y exámenes realizados al personal expusieron los siguientes datos:





RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

A lo largo de los años Oriente Seguros ha buscado proyectarse como una empresa responsable a nivel social y medioambiental. Durante dos años consecutivos ha sido líder del ODS 14, enfocado en la protección de la vida submarina.

En el mes de septiembre del 2020, la compañía concretó una alianza por 3 años con el Club Ñañas, con el objetivo de promover el desarrollo del fútbol femenino del país e impulsar iniciativas en pro de la equidad de género y empoderamiento de la mujer, alineándose al ODS5 en su principal objetivo.



A partir de esta alianza y con el apoyo de la Fundación de las Américas FUDELA, se realizó de manera virtual, dos charlas de sensibilización ante la importancia del rol de la mujer en la sociedad. Estas acciones fueron dirigidas tanto al público interno como al externo, con la finalidad de posicionar a Oriente Seguros, Club Ñañas y FUDELA como organizaciones que generan espacios para el bienestar y desarrollo de la mujer en el país.

Campaña de sensibilización en contra de los micromachismos y violencia de género

La campaña se desarrolló en el marco del Día Mundial de la No Violencia, conmemorado en noviembre, en alianza con el Club Ñañas y la Fundación FUDELA, cuyo objetivo fue contribuir a la erradicación de estereotipos de género escondidos en bromas habituales en la sociedad.



Se llevó a cabo por medio de charlas de sensibilización dirigidas a colaboradores de la empresa y sus brókers y posteriormente se envió información relevante sobre este tema.

Esta charla denominada **“Mujeres Sin Límite”**, contó con la participación de Fernanda Vásconez, Fundadora Club Ñañas; Mónica Aiba y Santiago

Andrade, representantes de la fundación FUDELA; Doménica Cobo, Fundadora del proyecto XELLAS y Vocera Oficial de Pacto Global del ODS5; y, Sebastián Palacios, Asambleísta por Pichincha.

Todas las acciones estuvieron alineadas de forma estratégica para prevenir y visibilizar los micromachismos como un tipo de violencia cotidiana. Adicionalmente, la campaña fue difundida en redes sociales de la empresa, FUDELA y Club Ñañas.

Mediante esta campaña Oriente Seguros contribuyó a la creación de conciencia social sobre la problemática que suponen los micromachismos como violencia socialmente aceptada y el impacto real en la vida de las mujeres.

ODS5 Igualdad de Género

Oriente Seguros como miembro de Pacto Global Ecuador y su compromiso por fomentar políticas de equidad de género, en el año 2019, firmó su adhesión a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (Women Empowerment Principles- WEP's) que buscan:

- ✓ Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
- ✓ Tratar a todos los colaboradores de forma equitativa, sin discriminación.
- ✓ Velar por la salud, la seguridad y el bienestar.
- ✓ Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
- ✓ Cumplir con prácticas de desarrollo empresarial a favor del empoderamiento de las mujeres.
- ✓ Promover la libertad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.

- ✓ Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

Continuando con este compromiso, en el 2020 se realizó la alianza estratégica con **FEXLAW**, empresa que representa a compañías y clientes individuales en las áreas de derecho penal, recuperación de activos, fraude financiero, insolvencia, litigios de servicios financieros, societario, familia, laboral, civil, mediación y propiedad intelectual, quienes actualmente están cumpliendo el papel de Empresa Mentora para Oriente Seguros y el proyecto para la elaboración del Manual de Igualdad de Género y su aplicación, que se desprende esta mesa de trabajo.



Mesa de trabajo número 8 del ODS 5, Igualdad de Género liderada por Chubb, en la que Oriente Seguros participa continuamente.

ACTIVIDADES DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

El Departamento de Recursos Humanos se ha adaptado a la situación actual y ha buscado la manera de mantener un relacionamiento positivo con los colaboradores, creando nuevos vínculos y formas de interacción a través de actividades, planes y talleres acoplados a la modalidad virtual.

Reuniones con el personal para el seguimiento del clima laboral

Preocupados por el ambiente laboral y el liderazgo de sus líneas de mando, la compañía buscó precautelar la relación de los equipos de trabajo que se encuentran en la modalidad de teletrabajo y para ello se llevó a cabo reuniones personalizadas con los colaboradores.

Como resultado de éstas, se realizó un Plan de Acción y Retroalimentación con algunos líderes departamentales con el objetivo de trabajar en ciertos puntos claves en la gestión organizacional.

Protocolos de bioseguridad

Se implementó la **Política de Protocolos de Bioseguridad** para cuidar la salud de todos los colaboradores, estableciendo lineamientos y socializar recomendaciones para reducir el riesgo de contagio, tanto en el personal que asiste a oficinas, como para quienes se encuentran trabajando desde casa.

Campañas de teletrabajo



Se llevaron a cabo capacitaciones y campañas de comunicación con la finalidad de potenciar la adaptabilidad de los colaboradores a la nueva modalidad de Teletrabajo.

Se impartió valiosa información como recomendaciones para el desempeño adecuado del mismo.

Así mismo, se hizo énfasis en la importancia de la ergonomía durante la jornada de Home Office, brindando

ejemplos prácticos y útiles para colocar correctamente la silla y mesa en casa, con el fin de evitar lesiones o daños en la postura, así como recomendaciones y tips para llevar a cabo un teletrabajo efectivo y saludable.

Medición de riesgo ergonómico

Con el apoyo de la unidad de Seguridad y Salud Ocupacional se realizó una medición de los riesgos ergonómicos que pueden presentarse en el teletrabajo, la misma que se llevó a cabo a través de una encuesta a todos los colaboradores que actualmente están trabajando en esta modalidad.

En base a los resultados de dicha encuesta se tomaron correctivos y establecieron planes de acción para cuidar su salud.

Todo el personal de la empresa envió fotos de cómo están trabajando en casa, para poder brindarles una asesoría individual. También se realizó la entrega de los implementos ergonómicos necesarios, según lo ameritaba cada caso.

Con esto se logró que un gran porcentaje de trabajadores pasen a una modalidad de teletrabajo de forma permanente (40% del personal se manejará en esta modalidad) y que las actividades de la compañía se mantengan de manera ininterrumpida.

Charlas COVID-19



Se realizaron charlas para todo el personal de Oriente Seguros, donde se brindó información importante, referente al **virus COVID-19** y sus principales recomendaciones. En esta charla, se lograron despejar ciertas dudas generadas por parte los colaboradores o sus familiares.

Encuestas de salud



Trimestralmente se realizaron encuestas de salud para todo el personal, con el objetivo de recolectar información sobre el estado de salud de los colaboradores y con los resultados obtenidos tomar medidas de prevención.

Tips de teletrabajo para líderes

Se impulsaron varias campañas de adaptación a esta nueva modalidad de trabajo, en ellas se brindaron recomendaciones a los líderes de la empresa, que les permita fortalecer su liderazgo en teletrabajo.



Charlas a líderes para el manejo de emociones

Se implementó un **Plan de Charlas Motivacionales**, que estuvo enfocado al manejo de las emociones en tiempos de crisis, mismo que fue impartido por un **Coach profesional** a los líderes de diferentes áreas de la compañía, esto con la finalidad de trabajar en la salud emocional de cada uno, promover el desarrollar capacidades y destrezas ideales para liderar correctamente a sus equipos de trabajo en circunstancias difíciles y establecer relaciones efectivas, enfocadas a resultados.



Pausas activas

Durante el periodo 2019 - 2020 se realizó la **Campaña de Pausas Activas** para todo el personal, la misma que se realizó de manera **Online**.

Las sesiones de ejercicios fueron por grupos en los cuáles se brindaron ejemplos prácticos y útiles, así como el envío de información con rutinas de ejercicios para promover la realización de pausas activas como una práctica saludable.

Charla de Mindfulness

Se implementó el Taller de **Mindfulness**, al cual asistió todo el personal de la Compañía. En esta charla se aprendieron técnicas para manejar el estrés, la ansiedad y depresión; entre otros beneficios para cuidar la salud mental de nuestros colaboradores.

Este taller se brindó por medio de un consultor externo, especializado en esta técnica como preventiva y para el manejo del estrés.

Eventos de armonía

Con el objetivo de mantener la cercanía y fomentar un ambiente laboral positivo en la empresa, se realizaron diversas actividades con el personal, entre las cuales podemos nombrar los siguientes:



Campamento vacacional

Este año se realizó el **Campamento Vacacional Online** para los hijos de los colaboradores. Se entregó en los hogares, un "Wawa Kit", el mismo que contenía diferentes juegos y actividades para que los puedan realizar en la seguridad de sus hogares.

Capacitaciones internas

Las capacitaciones internas, fueron realizadas a través de nuestra herramienta **EducaOriente**, la cual permitió lograr con éxito las siguientes:

- Capacitación del reglamento interno de seguridad y salud Ocupacional
- Capacitación anual de prevención de lavado de activos
- Código de ética y conducta
- Capacitación Análisis Financiero
- Compras Públicas

Cuponeras de pancho



Este año se continuó con el **Plan de Reconocimientos** al personal por medio de la cuponera de Pancho. Los presentes fueron enviados al domicilio de las personas que han sobresalido en el desempeño de su trabajo, así como para reconocer el esfuerzo extra entregado para alcanzar metas u objetivos importantes para la Compañía.

Stand up con Monserrath Astudillo

Se llevó a escena el monólogo virtual, al ser una opción de sano entretenimiento y socialización entre compañeros de trabajo. La iniciativa tuvo como fin promover un clima laboral saludable, en el marco del teletrabajo. El Stand Up estuvo a cargo de Monserrath Astudillo, figura reconocida dentro del mundo de la comedia.

Día del Padre y de la Madre



Show de magia por el Día del Niño



Aniversario n°20 de orientes seguros.

Oriente Seguros, cumplió su aniversario número 20 en abril del 2020 y para celebrarlo se llevó a cabo una reunión virtual en la cual participaron todos los colaboradores. Esta reunión contó con la presentación artística del cantante Israel Brito.

¡Gracias por estos 20 años escribiendo esta inolvidable historia!



Agasajo navideño y fin de año 2020

Cómo todos los años, en diciembre se llevó a cabo los festejos de Navidad y Fin de Año, los mismos que estuvieron adecuados a la nueva modalidad de convivencia y se los realizaron en Quito y Guayaquil.

Se tomaron todas las precauciones y medidas de bioseguridad para que en pequeños grupos, el personal asista a las oficinas y puedan recibir un regalo y el kit para despedir el 2020.

Esta reunión se la realizó con el objetivo de recordar la comunión, amistad y el compañerismo en estas fechas.



Para celebrar el fin de año se realizó un evento virtual en el cual se despidió el año con todos los colaboradores, se les entrego un kit con elementos relacionados con la víspera de año nuevo con un pequeño monigote, estrellitas y un poco de champagne para despedir el año en unión y con la mejor energía.

ESTÁNDARES LABORALES

Principio 3: Apoyar y respetar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Eliminar de toda forma de trabajo forzoso y obligatorio.

Principio 5: Abolir cualquier forma de trabajo infantil.

Principio 6: Eliminar las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ESTÁNDARES LABORALES

La gestión del Departamento de Recursos Humanos integra valores y prácticas que son un compromiso con la gente y que a su vez forma parte de uno de los principales pilares de la responsabilidad social, al ser su activo más importante como empresa de servicios. Por esta razón, la compañía se preocupa por generar un entorno adecuado que construya confianza y profesionalismo.

Anualmente se desarrollaron prácticas e iniciativas con el objetivo de promover estabilidad, bienestar, y beneficios que van más allá de la ley, basados en los principios de equidad y transparencia.

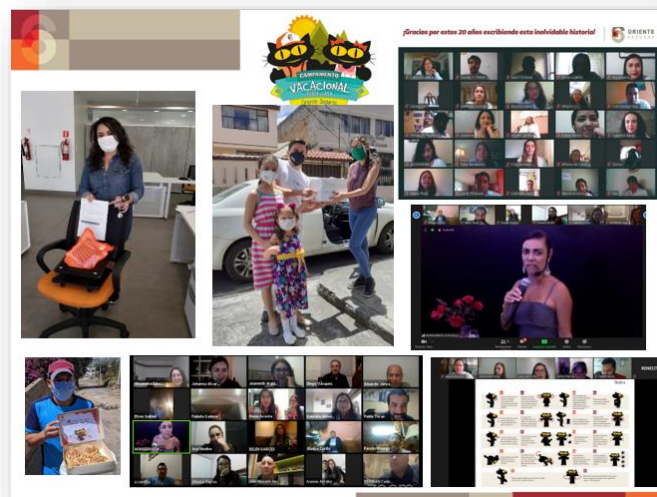
Colaboradores

El cumplimiento de las normativas legales laborales para los Altos Ejecutivos son una prioridad, así se da respuesta a todas las entidades de control sobre todo lo que refiere a los colaboradores.

La compañía nunca se ha visto perjudicada por demandas laborales, o sanciones por parte del Ministerio de Trabajo ni del Instituto Ecuatoriano de Seguridad y Salud (IESS).

Todo lo referente a normativas legales, son manejadas por el Departamento Legal quien notifica al Departamento de Recursos Humanos todos los cambios relacionados al ámbito laboral; de esta manera, este equipo acoge a todas las disposiciones Legales en el tiempo establecido.

Las políticas tales como el Reglamento Interno, Procedimientos de Seguridad y Salud Ocupacional están basados y contemplan las exigencias de las normativas laborales. Los pagos al IESS, contratos de trabajo, liquidaciones, avisos de ajustes sueldo, reglamentaciones del Código de Trabajo, son gestionados siguiendo los parámetros de ley por el Departamento de Recursos Humanos. Todo lo que se cumple para ser un Buen empleador está alineado a un objetivo estratégico de la compañía que es "Fortalecer la gestión integral de riesgos".



Equidad salarial

El salario está definido para cada escala salarial. No existe una diferencia de remuneración por categoría entre hombres y mujeres, ya que la empresa valora el puesto. El salario es uno a uno sin diferencia por cargos.

Además, el sueldo mínimo regido para la compañía se ajusta al salario mínimo sectorial que posee un porcentaje más alto que el salario mínimo vital.

Mediante acuerdo Ministerial se ha dispuesto que todas las empresas según su razón social/sector deben contar con un salario mínimo que deben percibir sus colaboradores, que generalmente es mayor a la remuneración mínima vital establecida por la ley. Cabe recalcar que el personal de Oriente Seguros alcanza y excede a ganar el salario digno mensual dispuesto legalmente, donde se pretende cubrir las necesidades básicas de las personas.

El salario de categoría inicial por sexo es el mismo tanto para hombres y mujeres, es decir no hay diferencia. Adicionalmente, no existe dentro de la escala salarial una diferencia en el mismo cargo por hombre o mujer. Independientemente del género se gana lo mismo.

Las consultas sobre retribuciones se las canaliza por medio de:

- Comunicación con jefes/ Departamento de Recursos Humanos.

Las decisiones finales son tomadas en el Comité de Retribuciones, ya que uno de sus principales objetivos es vigilar por el cumplimiento de la escala y política de remuneraciones aprobada por la alta dirección, para que guarde coherencia con la cultura, objetivos, estrategia y entorno.

Clima organizacional y conciliación familiar

Para Oriente Seguros, es vital que los colaboradores se encuentren en un ambiente confortable para trabajar de una manera óptima. Considera que es importante mantener un buen clima laboral porque repercute de manera directa en el desempeño del personal, genera compromiso, la gente se identifica con la empresa y trabajan motivados.

De igual manera, un propósito esencial es buscar las mejores prácticas para **influir positivamente con su familia, generar lazos y compromiso** con la empresa. Es tan sustancial para la organización mantener un buen ambiente laboral, que desde el 2017 se lo incorporó dentro de los objetivos estratégicos de la compañía.

Para gestionar el ambiente laboral la empresa realiza lo siguiente:

- **Salario Emocional:** Es una práctica que tiene la organización y el propósito es brindar al personal beneficios no económicos e incentivos que los motiven. En este ámbito, Oriente Seguros cuenta con el plan “Me preocupo por ti”.
- **Plan de Capacitación:** Como objetivo se plantea de forma anual la empresa cumpla con el 80% del plan de capacitación diseñado para todas las áreas; y en lo que refiere a evaluación, la meta es mejorar sus resultados de desempeño, los cuales deben estar plasmados en las cifras de evaluación de desempeño y competencias.
- **Encuestas de Salud:** Con el objetivo de cuidar y mantener el bienestar del personal se realiza esta medición, las mismas que efectuadas de manera virtual y que buscan verificar el estado físico de todos los colaboradores durante la cuarenta.
- **Código de Ética y Canal de denuncias:** Se da prioridad a los colaboradores para alertar confidencialmente sobre alguna mala conducta laboral con la finalidad de reducir los riesgos, crear confianza y prevenir actos de fraude, corrupción, acoso y otras acciones indebidas.
- **Encuestas de Riesgo Biológico y Ergonómico.** Esta encuesta busca gestionar de manera adecuada soluciones para posibles problemas o enfermedades que puedan adquirir los colaboradores a consecuencia de la modalidad de **home office** por la actual pandemia, se manejó un levantamiento de fichas de Seguimiento Ergonómico.
- **Encuestas de Riesgo Psicosocial:** La evaluación de riesgos psicosociales tienen por objetivo identificar y medir las condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo y que pueden representar un riesgo para la salud, cada uno de los resultados sirve para mejorar las condiciones de trabajo.

Salario emocional – plan “me preocupo por ti”

El plan “Me Preocupo por ti” es una política de beneficios interna y que se enfoca en trabajar el salario emocional, el mismo que consiste en brindar a los empleados beneficios no monetarios, que les hagan sentirse cómodos, que apoyen al equilibrio integral de los colaboradores con su familia y entorno.

El programa del salario emocional para la organización es importante desarrollarlo, ya que se preocupa por que su gente trabaje contenta, a gusto y con compromiso más allá del dinero.

Este plan lleva alrededor de 17 años a servicio del personal y todos los beneficios se revisan y renuevan cada inicio de año, ya que siempre se encuentran en mejora continua.

Actualmente se cuenta con beneficios como:

- **Subsidio de alimentación:** se entrega únicamente al personal que viene a laborar en oficinas por la situación de Pandemia.
- **Subsidio de seguro médico** a partir de los 3 meses de prueba.
- **Días libres adicionales a los establecidos por ley** (por cumpleaños, trámites personales, puntualidad)
- **Anticipos**
- **Asesoría legal**
- **Préstamos**

Plan de capacitación

La capacitación, formación y evaluación del personal es de suma importancia en Oriente Seguros; puesto que permite medir, retroalimentar y desarrollar el desempeño de los colaboradores con un adecuado manejo de los subsistemas de Recursos Humanos, de esta forma se logra que el personal sea más comprometido y eficiente en cada uno de los cargos desempeñados; y como meta final permite mejorar y materializar los objetivos estratégicos que la compañía busca alcanzar.

El alcance de estos aspectos se extiende a todos los colaboradores de la empresa y el impacto se da directamente en el desempeño y resultados de la organización a todo nivel; a través de planes de capacitación y evaluación que buscan el desarrollo constante de las competencias que posee cada colaborador, ahora todos estos esfuerzos se han trasplantado de manera online.

Existen políticas y procedimientos definidos para el proceso de capacitación y formación del personal, así como evaluación de desempeño. Cada año se levanta anualmente un modelo de detección de necesidades de capacitación con cada líder de área y posterior a ello, se estructura y se define el plan y presupuesto de capacitación anual para toda la organización.

Se lo gestiona también a través de políticas y metodologías bien definidas para la evaluación del personal y el apoyo de cada líder departamental en el adecuado uso de estas herramientas de evaluación. Se cuenta

con un modelo de sistema integral de competencias, mediante el cual anualmente se realiza una evaluación 360° al personal, para poder medir el desarrollo actual de las competencias necesarias para el cargo; como también determinar las brechas existentes y posteriormente definir con cada líder y colaborador las acciones concretas que se llevarán a cabo para desarrollar tales competencias; a través de esta medición también se puede definir cuáles son las necesidades de capacitación por departamento y persona.

La responsabilidad de dar cumplimiento a las políticas de capacitación y evaluación recae en el Departamento de Recursos Humanos y en cada líder de área, quienes deben dar un seguimiento constante a las evaluaciones del personal. Los recursos necesarios para cumplir con todo esto serán tanto monetarios, tecnológicos como humanos.

Implementación de EducaOriente

Se implementó una plataforma para **Educación Online** mediante la cual todos los colaboradores pueden tener acceso a diferentes cursos internos, esto nos ha permitido llevar a cabo varios talleres en el transcurso del año 2020 sin la necesidad de que el personal se reúna físicamente.



aprender es vivir

Educa Oriente | ORIENTE SEGUROS

Nombre de usuario / correo electrónico

Contraseña

Recordar nombre de usuario

¿Olvidó su nombre de usuario o contraseña?

Las "Cookies" deben estar habilitadas en su navegador ?

Acceder

Código de ética y canal de denuncias

Durante el periodo 2019 y 2020 **no se han presentado reclamaciones sobre prácticas laborales o discriminación**, la compañía siempre se ha caracterizado por manejar todos los aspectos concernientes al personal ajustando todas las bases legales y que dicta la normativa vigente del Código de Trabajo, Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional, Reglamento Interno, Código de Ética y Conducta, y la Política de Acoso Laboral.

Riesgo Biológico y Ergonómico

Se puso en marcha y se fortaleció el proyecto de Teletrabajo, con el objetivo de salvaguardar la salud de todos los colaboradores en época de pandemia. Este proyecto permite brindar la posibilidad a los colaboradores de lograr un equilibrio entre su salud y su vida profesional.

Con la finalidad de generar un teletrabajo saludable se entregó:

- Equipos ergonómicos
- Se establecieron protocolos de bioseguridad para el personal que trabaja presencialmente en oficinas.
- Toma pruebas gratuitas de COVID 19 cada tres semanas al personal que asiste de manera presencial.
- Servicio de transporte a los colaboradores que tienen que trasladarse regularmente a oficinas y que no poseen movilización propia.
- Contacto por medio de la herramienta Microsoft Teams
- Revisión de planes celulares y equipos celulares para el Departamento Comercial
- Entrega de laptops a todo el personal que se encuentra realizando teletrabajo.
- Acceso a VPN a todos los colaboradores
- Comunicación IP

Además, se realizó el levantamiento de **Fichas Seguimiento Ergonómico** con el fin de analizar el lugar, instrumentos, y materiales en la modalidad teletrabajo y generar sugerencias y recomendaciones para mejorar las condiciones de cada uno de los colaboradores.

CRITERIO DE EVALUACIÓN	RECOMENDACIÓN
LUMINARIAS ¿La ubicación de la lámpara de techo en el área de trabajo con relación a la ubicación a la silla de trabajo queda por detrás de esta?	Mover la superficie del espacio de trabajo con el fin de que la luz no llegue directamente al puesto en caso de que lámpara esté iluminando directamente sobre el computador.
LUMINARIAS ¿La luz natural y/o artificial permite visualizar la pantalla del computador sin generar fatiga visual por reflejos, vidrios o pantallas?	Colocar la pantalla del computador dando la espalda a la luz o lateral a luz pero no debe estar frente para evitar reflejos en la pantalla.
RUIDO ¿En su lugar de trabajo se comparte con más personas e interfiere con su concentración?	Encontrar un lugar donde tenga privacidad y pueda concentrarse mejor. Organizar horarios de trabajo con las personas que se comparte el espacio.
RUIDO ¿En el área de trabajo hay ausencia de fuentes generadoras de ruido? Si hay presencia describa las fuentes que generan ruido en la casilla de observaciones?	Si hay una buena iluminación cambiar el espacio de trabajo que no esté cerca de una ventana para minimizar el ruido

Evaluación de Riesgo Psicosocial

Tomando en cuenta que los Factores Psicosociales son condiciones presentes en el entorno laboral relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la ejecución de las actividades, e incluso el medio ambiente extralaboral; esto afecta al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas. Si no se controlan estos factores pueden ser fuente de estrés laboral y tiene el potencial de causar daño psicológico, físico o social.

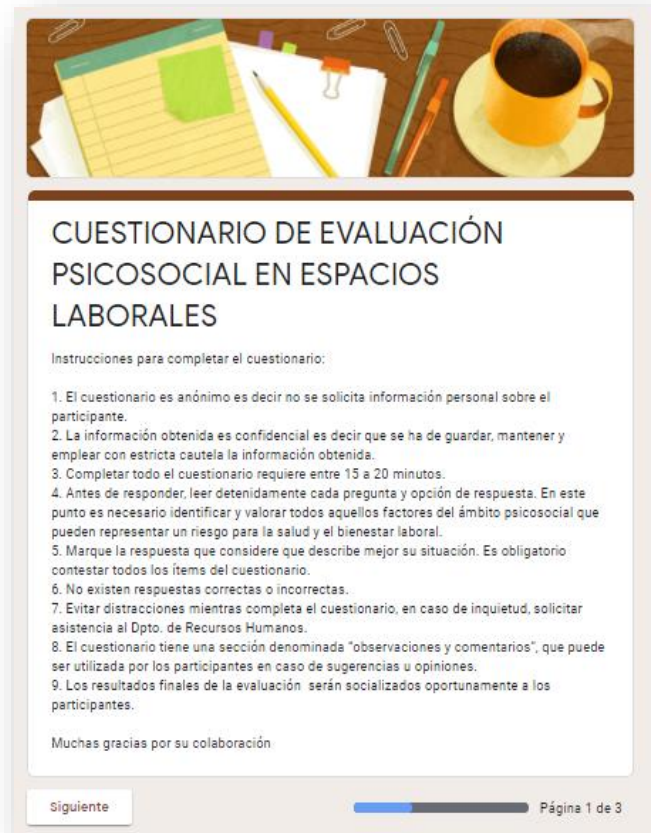
En la planificación 2019 – 2020 de la compañía, se encontraba realizar la evaluación del Riesgo Psicosocial, la misma que se llevó a cabo a través de una encuesta digital a todo el personal de Oriente Seguros, con el objetivo de identificar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores incluso en la modalidad de teletrabajo y a partir de esto definir un plan de acción para mitigar y prevenir los riesgos dentro del marco del sistema de prevención y vigilancia de salud ocupacional de la organización.

Los resultados obtenidos fueron que el 86% del personal se encuentra dentro del porcentaje considerable de colaboradores que mantienen un equilibrio entre lo (en el trabajo) y (fuera del trabajo).

La evaluación de riesgo psicosocial nos permite medir los siguientes aspectos:

- Carga y ritmo de trabajo
- Desarrollo de competencias
- Liderazgo
- Margen de acción y control
- Organización del trabajo
- Recuperación
- Soporte y Apoyo
- Acoso laboral, acoso sexual
- Adicción al trabajo
- Condiciones del trabajo
- Doble presencia
- Estabilidad laboral y emocional
- Salud Auto percibida

El resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial indica que la gran mayoría del personal se encuentra en un riesgo bajo, los aspectos ubicados en riesgo medio y riesgo alto serán valorados entre Recursos Humanos y la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional para determinar planes de acción y trabajar en estos aspectos durante el año 2021.



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES

Instrucciones para completar el cuestionario:

1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
3. Completar todo el cuestionario requiere entre 15 a 20 minutos.
4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
5. Marque la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario.
6. No existen respuestas correctas o incorrectas.
7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al Dpto. de Recursos Humanos.
8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.
9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

Muchas gracias por su colaboración

Siguiente Página 1 de 3

MEDIO AMBIENTE

Principio 7: Apoyar el enfoque de precaución respecto a los desafíos del medio ambiente.

Principio 8: Fomentar y adoptar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

LÍDERES POR LOS ODS

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) fueron planteados durante la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible, realizada en Río de Janeiro en el año 2012. El análisis y la búsqueda de soluciones a varios males que aquejan a la humanidad se plasmaron en la definición de 17 Objetivos en el ámbito ambiental, económico y político, objetivos que están estrechamente relacionados unos con otros y que el éxito en uno de ellos repercutirá en los demás.

Debido a la importancia de promover el compromiso de las empresas hacia las ODS, Pacto Global Red Ecuador lanza el programa **“Líderes por los ODS”**, donde invita a los miembros a apadrinar un objetivo y entablar mesas de trabajo con otras empresas miembro y organizaciones como aliados estratégicos, para trabajar en conjunto para la consecución de estas metas y objetivos.

Ante esto, Oriente Seguros aceptó por segundo año consecutivo **el liderazgo de la mesa de trabajo del ODS 14 Vida Submarina**, que busca “conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible”. Además, la compañía decidió establecer su enfoque y esfuerzos de Responsabilidad Social Empresarial hacia el cumplimiento de este ODS.

La decisión de liderar el ODS 14 responde a la creencia que tiene la compañía sobre la importancia de la protección y conservación de los mares para la vida en el planeta. La organización está convencida que, desde este espacio de trabajo se logra evidenciar la importancia de generar verdadera conciencia sobre este tema y saber cómo gestionarlo desde el lugar en el que cada persona o empresa se encuentre, porque todos pueden aportar al cuidado de los océanos. Este es un gran reto para Oriente Seguros y lo asumió con gran compromiso, responsabilidad y emoción.

Es así, que la organización realizó varios esfuerzos para aportar al ODS14 como líder de mesa y como empresa, por lo cual a continuación se detalla la gestión desarrollada dentro de cada uno:

GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE – ODS 14

Programa de Reducción y Manejo de Residuos

Oriente Seguros dentro de su visión de Responsabilidad Social Empresarial, enfocada en la protección de la vida submarina, desarrolló el “Programa de Reducción y Manejo de Residuos”, el cual consistió en generar conciencia y prácticas responsables en torno a la disposición correcta de la basura, ya que es el principal problema que afecta a los océanos.

La iniciativa comprendió 3 ejes de acción: concientización de la problemática, generación de hábitos en el hogar y hábitos en la oficina. En total se contó con más de mil participantes, alrededor de 600 correspondientes a brókers (17 firmas de Quito y Guayaquil) y 120 a colaboradores.

Para la ejecución de la iniciativa, la aseguradora implementó alianzas estratégicas con actores claves para contar con un programa integral y de mayor impacto.



Actualmente Oriente Seguros lleva un avance del **50%** respecto a las acciones propuestas. En la asamblea de la **III Mesa** de trabajo, el 100% de los miembros participantes han ratificado su compromiso.

Al finalizar la gestión, las empresas que cumplan con la implementación de la Política y el Manual de Residuos recibirán:

- Reconocimiento Ambiental ODS14
- Distintivo Buenas prácticas de Punto Verde del MAE



Se cuenta con 14 organizaciones participantes.

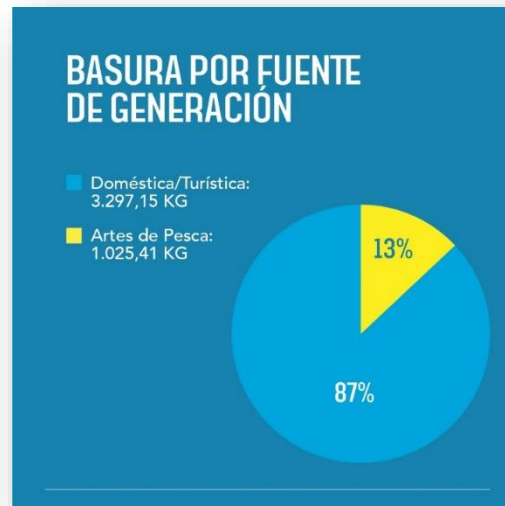
Reuniones: 4 Mesas y 4 Talleres.
Seguimientos: Individualizados cada semana.

Finalización de la FASE III de **Minimización**, la misma que tiene como objetivo subsanar actividades y acciones que su empresa u organización ha implementado hasta el momento para **minimizar la generación de residuos y desechos**.

Informe de limpieza de playas 2019-2020

El reporte recoge los datos registrados en las mingas de limpieza realizadas durante 2019 por los voluntarios, a nivel nacional, y con él queremos mostrar la situación de la basura en las playas y ríos del país, y ayudar a prevenir y resolver la contaminación, partiendo desde la educación a niños, jóvenes y adultos.

Resultados de la Acción Mingas por el Mar:



Tipos de Residuos:



Limpieza por provincia:



Consumo Responsable y Reciclaje en Casa"

En el mes de diciembre de 2020, con el apoyo de Reciveci, se realizó una campaña de concientización sobre "Consumo Responsable y Reciclaje en Casa".

Se llevó a cabo una charla interna y a partir de ella se compartió información con los colaboradores y brókers sobre los beneficios y algunas recomendaciones para realizar reciclaje de manera sencilla.




un gran paso

En **Oriente Seguros** aportamos con buenas prácticas ambientales y por eso hoy queremos invitarte a descargar en Play Store o App Store **ReciApp**



PANCHO TE ENSEÑA A USAR RECIAPP:

Con **ReciApp** podemos hacer que tú también te sumes a esta buena práctica



- 1 **Identifica los materiales reciclables y no reciclables**



Cartón, papel, plástico, vidrio, metal, tetrapak.



Papel higiénico, servilletas, tuberías, espejos, pilas, entre otros.

- 2 Después de separar los materiales reciclables, límpialos y colócalos en una funda o caja

- 3 En ReciApp encuentra a tu reciclador más cercano y coordina el/ella la **entrega de tus reciclables**

Recuerda contratar el servicio **Premium** con **ReciVeci** para que retire tus residuos reciclables en el día y hora que te convenga

CONSUMO ENERGÍA, AGUA Y MANEJO DE RESIDUOS

Oriente Seguros, debido al enfoque de sus servicios y productos ofertados en el mercado, se considera como una organización de impacto ambiental no significativo según la normativa ambiental. Por lo cual, no está obligada a obtener un certificado y/o permiso ambiental para la ejecución de sus actividades en conformidad a lo establecido por el MAE en su Categorización ambiental nacional de proyectos, obras o actividades.

Luego de un análisis ambiental de las operaciones de la compañía, se obtuvieron los siguientes resultados:

Uno de los puntos que más fortaleza demuestran dentro de la institución, es el adecuado manejo y gestión de los desechos tanto peligroso como no peligrosos. Si bien, las actividades de Oriente Seguros, no están categorizadas como de alto impacto ambiental, aun así, generan una leve cantidad de residuos peligrosos: infecciosos, desechos de laboratorio, entre otros; mismos que son gestionados por un gestor ambiental calificado.

Uso de energía

Se tomó en consideración el consumo energético dentro de la organización, que en su mayoría se ve reflejado a través de la utilización continua de artefactos electrónicos.

Uso de agua

La organización cuenta con griferías y baterías sanitarias consideradas de última generación, proporcionando un ahorro en el caudal que a la vez se ve traducido en un ahorro económico. Por otra parte, se puede mejorar aún más el ahorro utilizando instalaciones sanitarias que posean sensores limitadores de caudal.

Gestión de residuos

La generación de residuos dentro de la industria en la que se desenvuelve Oriente Seguros es limitada, sin embargo, los residuos que principalmente se generan son: papel, plástico y toners para impresión, los cuales se entregan tanto en Quito como en Guayaquil a gestores ambientales calificados.

En este periodo los residuos se entregaron a la Fundación Hermano Miguel con el objetivo de realizar una mejor gestión en cuanto a los residuos y que puedan generar recursos económicos para sus causas.

ANTICORRUPCIÓN

Principio 10: Actuar contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

JUNTA DE ACCIONISTAS Y DIRECTORIO

En Oriente Seguros, el órgano supremo para la gobernanza de la compañía es la Junta General de Accionistas, formada por los accionistas que son legalmente convocados y reunidos. La Junta General designa al Directorio, que es el máximo órgano de administración, el mismo que está compuesto por cinco vocales principales y cinco suplentes elegidos por un período de dos años.

El Directorio establece políticas y procesos que permiten ejecutar las disposiciones estatutarias y reglamentarias de la compañía, así como otras disposiciones que permitan garantizar un marco eficaz para las relaciones de propiedad, gestión, transparencia y rendición de cuentas. Así mismo, el Directorio aprueba, revisa y supervisa las estrategias, planes de acción y presupuestos controlando resultados.

Este órgano es responsable de asegurar que sus directivos realicen operaciones de forma eficiente y oportuna de acuerdo a las políticas y procedimientos que se establecen para las compañías de seguros, salvaguardando de esta manera una sana administración de los riesgos, el tratamiento justo para los clientes, la transparencia de la información y las mejores prácticas corporativas sociales y ambientales.

El Directorio delega su autoridad a través de los comités de los que forma parte y encomienda al representante legal la responsabilidad de replicar lo acordado a la Alta Gerencia para comunicación y ejecución de lo dispuesto.

Buen gobierno corporativo

Oriente Seguros es una sociedad constituida bajo las leyes de la República del Ecuador, la misma que está controlada y regulada por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros; en tal virtud, la práctica de Buen Gobierno Corporativo está orientada a proteger los intereses de la compañía y sus accionistas, velar por el buen uso de los recursos financieros en el marco de la transparencia y el cumplimiento de la normativa vigente, así como la generación de valor hacia todos los grupos de interés.

En base a lo receptado a través de los canales de gestión de reclamos y quejas elaboran una matriz, donde se mide el impacto de las quejas y reclamos, y cuyos casos sean críticos son comunicados a la Vicepresidencia Ejecutiva, quien a su vez pone en conocimiento del Directorio. A lo largo del período reportado no se identificaron preocupaciones críticas notificadas al máximo órgano de gobierno.

Comités

Los comités que funcionan actualmente en Oriente Seguros están divididos en dos grupos: Normativos y Gestión Interna.

Aquellos definidos como normativos nacieron en su momento por un requerimiento de la norma y su conformación es aprobada por el Directorio, para apoyar el desarrollo del Buen Gobierno Corporativo. En cuanto a los comités que apoyan la gestión interna, con el ejemplo de los comités normativos, la administración buscó formalizar espacios de análisis y gestión que ya existían dentro de la compañía.

Conflicto de interés

El Directorio, consciente de las buenas prácticas de gobierno corporativo, ha implementado el Código de Buen Gobierno Corporativo, que en varias de sus partes trata el tema de los conflictos de interés; incluso, tiene un capítulo específico.

Dentro del giro ordinario de los negocios de la compañía, sus administradores, altos ejecutivos, auditor interno y en general todo funcionario con acceso a información privilegiada tendrá el deber legal de abstenerse de realizar cualquier operación que dé lugar a conflictos de interés. Para tal efecto, se entenderá que las personas en mención se encontrarán en un escenario de conflicto de interés cuando se enfrenten a una situación que los llevaría a tener que escoger entre:

- La utilidad propia y la de la empresa.
- La utilidad de un tercero con el cual se encuentre vinculado y la de la organización.

Como parte del sistema de control interno, dentro de su estructura de gobierno y, en cumplimiento de lo establecido en el marco normativo que determina el funcionamiento y operación de la compañía, Oriente Seguros ha visto la necesidad de crear el Comité Ejecutivo.

El objetivo del Comité Ejecutivo es analizar el estado de situación de los resultados generales de la organización y realizar un seguimiento y alineación a su plan estratégico, junto con todos los directores líderes de las principales áreas de la empresa y el Vicepresidente Ejecutivo.

Dentro de las funciones del Comité Ejecutivo, se encuentra la definición de la estrategia. Los resultados de este comité, en las partes que corresponda, se trasladan al Directorio, a través del informe que presenta el Vicepresidente Ejecutivo en cada reunión ordinaria del máximo órgano de administración de la compañía.

Cumplimiento regulatorio y ético

Al ser parte del sector asegurador, cumple con un marco legal y regulatorio, que se ve reflejado en el estricto y respetuoso manejo de los riesgos asumidos con las coberturas contratadas, con el respaldo de selectos reaseguradores que apoyan significativamente el accionar de Oriente Seguros y con el apoyo de la gestión de intermediarios, debidamente calificados para comercializar seguros.

La principal función de las aseguradoras es ofrecer un respaldo a los clientes, restituyendo su patrimonio en caso de pérdida del mismo; así mismo, este respaldo se ve reflejado hacia el Estado, en ramos como fianzas, en los que se resarce perjuicios a la comunidad en caso de que el contratista no cumpla con las obras que el gobierno realiza para beneficio de todos los ciudadanos.

Al cumplir el pilar de "Solvencia de Transparencia", impacta al informar al mercado en general sobre las coberturas, valores asegurados e indemnizados generados, y en general información que contribuyen a magnificar el impacto en la sociedad en general.

Como parte de la implementación de la normativa de Solvencia y el diseño e implementación de un sistema de control interno, la organización cuenta con políticas y procedimientos que sirven de base para delimitar la gestión en el cumplimiento de sus operaciones, generación de información financiera como no financiera, así como el mismo cumplimiento normativo. Estas políticas se encuentran principalmente establecidas en los siguientes documentos:

- Estatuto Social de Oriente Seguros.
- Código de Buen Gobierno Corporativo.
- Código de Ética y Conducta.
- Reglamentos de funcionamiento y responsabilidades de los diversos comités.
- Estatuto de Auditoría Interna.
- Manual de Políticas y Procedimientos de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo.
- Manual de Gestión Integral de Riesgos.
- Manual de Políticas y Procedimientos para la Gestión de Inversiones.
- Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Manuales de políticas y procedimientos de los diversos procesos de negocio y de apoyo.

Prevención de lavado de activos y anticorrupción

Uno de los aspectos más importantes de la gestión anticorrupción en el sector seguros es la prevención del lavado de activos, el financiamiento del terrorismo y otros delitos a través de productos y servicios, por ello las medidas de prevención cubren toda la gama de nuestros servicios al igual que a los clientes, accionistas, colaboradores y prestadores de servicios, a su vez las reaseguradoras también cumplen con lo dispuesto por ley en esta materia.

Dentro de la organización se utiliza la metodología interna de evaluación de riesgos de clientes para determinar el grado de exposición que la persona representa para la compañía. Esta combinación de variables permite determinar si existe un riesgo real para Oriente Seguros y tomar decisiones en relación a ellos.

Esta gestión se ejecuta en iguales condiciones para Quito y Guayaquil, ya que no existen diferencias en los procesos de vinculación, actualización de datos, ni de relacionamiento con terceros.