



GESTIÓN DEL CLIMA LABORAL

102-43, 102-44, 103-2, 103-3

Para conocer la percepción de nuestros colaboradores sobre sus ambientes laborales y trabajar en propuestas que impulsen mejoras, en el Grupo contamos procesos de gestión de clima que promueven la construcción colectiva entre líderes y colaboradores. Esos procesos son gestionados internamente a través de *Great Place to Work®*.

Cantidad de colaboradores que respondieron a la encuesta de clima:

5.679	EN BANCO GALICIA
2.895	EN NARANJA
360	EN GALICIA SEGUROS

Encuesta de clima interno en Banco Galicia

En 2019, el Banco lanzó una encuesta de clima interno, con 17 sentencias, con el fin de conocer con más certeza los desafíos de la organización en materia de gestión del clima. Con los resultados consolidados, Banco Galicia promovió la reunión de equipos para conversar y armar planes de clima. El resultado del promedio general Banco de esta encuesta fue del 87%, con una tasa de respuesta del 76% de los colaboradores. En los equipos con bajos resultados el Banco trabajó con los asesores para acompañar a los líderes y equipos a que realicen y gestionen su plan de clima. El 80% de estos equipos lograron mejorar el clima entre la encuesta interna y la de GPTW.

Desarrollo de estrategia de acompañamiento en clima en Naranja

Este año Naranja desarrolló una estrategia de acompañamiento segmentada de resultados de clima que le permite llegar de manera concreta a cada público. Para todos los equipos, independientemente de la segmentación, se diseñaron los siguientes productos: un tutorial sobre

cómo armar un plan de clima de manera coparticipativa, una guía de autodiagnóstico, para facilitar la interpretación de los resultados de las mediciones; y otra guía de retroalimentación de clima, para realizar el seguimiento de los planes y actualizarlos en función de las conversaciones que se den en los equipos, entre colaboradores y líder. Para los equipos que evidenciaron mayores oportunidades de mejora para trabajar, se desarrolló un laboratorio de casos, que consiste en un taller donde los líderes se entrenan en habilidades de liderazgo para gestionar el clima e integrar la visión de negocio. Todos los equipos, independientemente de sus resultados, contaron con un plan de clima con los principales focos de trabajo.

Clima 1 Click en Naranja

Encuesta elaborada especialmente para colaboradores de la fábrica digital de Naranja. Tiene el objetivo de contar con información de manera más frecuente para trabajar en la gestión de clima de modo constante. Fue diseñada como una prueba que se realiza en 2019 en la fábrica digital, para analizar su viabilidad y escalarla luego a más equipos de Naranja. Consiste en implementar, cada tres meses, una encuesta de clima.

CREDIBILIDAD

Seleccionar y dar la bienvenida

Con el objetivo de hacer foco en el desarrollo de sus colaboradores, las compañías del Grupo implementan distintas instancias de búsquedas internas, salvo excepciones específicas que respondan a determinadas necesidades. Además, se establecen mecanismos de búsquedas externas para identificar talentos fuera de las organizaciones. Todas las compañías cuentan con programas de bienvenida, con el fin de que los nuevos colaboradores conozcan, desde un primer momento, la cultura de las organizaciones.

Proceso de selección

En todos los procesos de selección de las compañías se prioriza la contratación de empleo local en la localidad donde se realiza la búsqueda. Así, el Grupo privilegia el conocimiento de la zona y la movilidad interna, para generar mayores oportunidades de desarrollo de los colaboradores. Además, en estos procesos se garantizan la transparencia y el respeto por la diversidad, la integridad humana y la privacidad de la información. Estos valores están incluidos en políticas y procesos formales de las empresas que son conocidos por los colaboradores y candidatos en los procesos de selección y contratación.



Búsquedas internas

Las compañías del Grupo priorizan la selección de talento interno, dando oportunidad de seguir desarrollándose a los colaboradores a través de la asignación de distintos roles, desplegar nuevas competencias y seguir aprendiendo. El foco es brindar oportunidades de desarrollo al talento interno a través de nuevos desafíos, potenciándolos y capitalizando la experiencia ya adquirida.

767 PASES CONCRETADOS			
BÚSQUEDAS INTERNAS			
Actividad	Banco Galicia	Naranja	Galicia Seguros
Cantidad de pases concretados por búsquedas internas	618	111	38
Cantidad de búsquedas totales en el año	930	221	105
Búsquedas cubiertas con colaboradores internos	66,45%	50%	36%

Oportunidades Galicia

La oportunidad de crecer y desarrollarse profesionalmente es el principal motivo de permanencia de los colaboradores de Banco Galicia. Esto potencia la generación de un mayor compromiso por parte de ellos y que el Banco cuide la movilidad interna brindando oportunidades de movimiento y desarrollo. Cuando se genera una vacante, primero se hace una búsqueda interna y sólo se busca el perfil en el mercado si es que en el Banco no se tiene. Con foco en la reconversión del talento interno, en 2019 el Banco implementó procesos de *shadowing* para colaboradores que tenían la aspiración de ocupar posiciones de diseño UX, formándolos en metodología y herramientas básicas y dándoles la oportunidad de poder trabajar con otros colaboradores con experiencia en el rol.

Concurso de Cargos en Naranja

A través de la iniciativa de Concursos Internos, Naranja da prioridad a los colaboradores para cubrir vacante o puestos nuevos que surjan en la empresa. La

comunicación de la búsqueda se realiza en *Workplace*, en donde todos los interesados pueden informarse sobre los detalles de la vacante, requisitos para participar y postularse. Cada colaborador recibe, al finalizar el proceso, una entrevista sobre el análisis de sus competencias, con el foco puesto en los aspectos a mejorar.

Política de Job Posting dentro de Galicia Seguros

Además de la Política de Empleos, Galicia Seguros cuenta con una Política de Postulaciones Internas denominada “*Job Posting*”, la cual genera oportunidades de desarrollo profesional interno e incentiva la posibilidad de asumir diferentes roles y responsabilidades dentro de la compañía. En 2019, con el objetivo de potenciar la sinergia entre las compañías del Grupo, tanto los colaboradores de Galicia Seguros como los de Banco Galicia pudieron participar en los procesos de selección siempre que los postulantes tengan el perfil solicitado. Esto representa una oportunidad para la carrera profesional de todos los colaboradores del Grupo Financiero Galicia.

Promociones como Estrategia de Desarrollo en Galicia Seguros

Con el fin de fidelizar el talento y generar nuevos espacios para el crecimiento de su colaboradores, Galicia Seguros desarrolló una Política de Promociones en la que intenta, no sólo lograr mayor claridad y transparencia en el proceso, sino también que sea una instancia de autodesarrollo del colaborador. Así, se compromete a generar espacios de oportunidades internas de crecimiento y motivar, a aquellos que así lo quieran, para continuar su carrera profesional como Líderes/Jefes/Gerentes en la compañía. En este período, 23 personas transitaron un proceso de promoción interna, de las cuales la promoción se hizo efectiva en 17. Además, se implementaron los comités de promociones cruzados para que, cuando hay un candidato a ser promocionado en cualquier rol, referentes de otras áreas con las que tiene contacto participen del encuentro en el que se evalúa su posible promoción.

Búsquedas externas

46	CANDIDATOS EXTERNOS REFERENCIADOS EN BANCO GALICIA
14%	DE BÚSQUEDAS EXTERNAS CUBIERTAS POR REFERENCIADOS DE COLABORADORES PROPIOS
27%	EXTERNOS REFERIDOS QUE INGRESARON

En cuanto a las búsquedas externas, se destaca la utilización de procesos digitales ágiles y simples que se basan en canales digitales como el portal de empleos online, y reclutamiento en redes sociales, portales de empleo y universidades; y en persona: ferias de empleo, y programa de referidos. Las compañías del Grupo cuentan con un programa de referidos por el cual los colaboradores proponen candidatos para participar en procesos de selección.

Para estos procesos, las compañías priorizan procesos digitales caracterizados por ser ágiles y simples. Estas búsquedas se basan en canales digitales, como el portal de empleos online, y reclutamiento a través de vinculación con academias y universidades, redes sociales y portales de empleo. También se realizan acciones en persona a partir de la participación en ferias de empleo y existen programas de referidos para que los colaboradores propongan candidatos. Asimismo, se resalta, cada vez más, el uso de herramientas digitales durante los procesos de entrevistas y selección de candidatos, tales como VideoCV, psicotécnicos on line y videoentrevistas.

Roadtrip Galicia

4	ENCUENTROS
25	INCORPORACIONES A BANCO GALICIA

A través del desarrollo de estos eventos de reclutamiento masivo en diferentes localidades, el Banco llega a candidatos del interior del país, visitándolos en el lugar donde viven y ampliando sus posibilidades de participar en procesos de selección de talento comercial. Además de permitirles vivir una experiencia de selección, el Banco les aporta a los candidatos un feedback y orientación sobre su perfil, darse a conocer y conocer la organización, posicionándonos como marca empleadora. Estos procesos se realizan para identificar perfiles de posiciones iniciales, que son semillero de talento para la organización. En 2019, se realizaron roadtrips en las zonas de CABA, provincia de Buenos Aires, Cordillera y NEA/NOA.

Búsquedas externas online y participación en ferias

A través del portal de Empleos de Banco Galicia (www.bancogalicia.com/empleos) se ofrece a los posibles candidatos los programas de semillero a partir de los cuales podrían ingresar a la organización. Su propuesta de valor incluye los programas de Jóvenes Profesionales, Jóvenes Líderes, Experiencia Galicia, Roadtrip, entre otros. A través del portal se reciben todas las postulaciones para sus diferentes procesos. Asimismo, Banco Galicia participa en ferias de empleos para acercarse a potenciales candidatos e instalar la marca Galicia en el aspiracional de los jóvenes que se están formando. En 2019 el Banco participó en ferias de empleo en ITBA, Universidad Di Tella, Facebook y *Recruiting day* de Digital House.

Atracción de jóvenes

Desde el Grupo llevamos a cabo distintas iniciativas con el fin de acompañar a jóvenes de diferentes grupos sociales en su ingreso al mundo laboral. Banco Galicia brindó la oportunidad a jóvenes de entre 19 y 23 años de realizar una pasantía de 3 meses en el Banco a partir de su programa "Experiencia Galicia". Por otro lado, Naranja continuó apoyando los siguientes programas impulsados por el Gobierno de Córdoba: Programa de Inserción Profesional (PIP) con el fin de apoyar a profesionales recientemente egresados de universidades e instituciones de educación superior, públicas y privadas, a partir de prácticas profesionales; y Programa Primer Paso (PPP), cuyo objetivo es facilitar la transición hacia el empleo formal de jóvenes entre 18 y 24 años que se encuentran sin empleo.

Hiring Room de Galicia Seguros

Este portal le permite a la compañía integrar políticas de *job posting*, programa de referidos y búsquedas externas, así como gestionar el proceso de selección desde el inicio del posteo hasta la incorporación del nuevo talento a la organización.

Hablar y escuchar

Impulsamos conversaciones cercanas, transparentes y constructivas entre nuestros colaboradores, convencidos de que es la mejor manera de vincularnos para generar nuevas y mejores ideas, y potenciar el negocio y el clima de la organización. Lo hacemos a través de canales online, como Workplace, secciones en la Intranet, redes sociales y encuestas; y presenciales, como eventos, visitas y puntos de encuentro y reuniones entre colaboradores.

Consolidación de Workplace como principal canal de comunicación en las compañías

A través de esta plataforma, las compañías del Grupo buscan horizontalidad en la circulación de la información. Consiste en una plataforma de trabajo colaborativa que permite a todos los colaboradores estar conectados de manera online para conocer la estrategia de las compañías, la propuesta de valor y las novedades de negocio. A partir de la creación de distintos grupos dentro de este canal, se fomenta que los referentes de cada uno de los temas y los proyectos claves cuenten las novedades en primera persona.

Dinamismo y agilidad en espacios de Banco Galicia

En 2019, Banco Al Día se caracterizó por ser un espacio más dinámico. Todos los meses, el Gerente General de la Entidad se reunió con distintos colaboradores en su espacio de trabajo para que cada uno cuente como está transformando el Banco desde lugar y que está haciendo para mejorar el día a día de más personas. En cuanto a la iniciativa Desayuno de Líderes, este año se generó un espacio más ágil, con pequeños bloques de preguntas y respuestas dónde los distintos líderes de la organización cuentan el avance de los proyectos estratégicos, a su vez que se priorizó la inclusión de líderes más Juniors y la diversidad de género al momento de llevar adelante las presentaciones de proyectos.

Herramienta Better Me

Este año el Banco sigue potenciando las conversaciones continuas para potenciar el desarrollo y el eje de todas las campañas fueron los colaboradores. Este modelo replantea la forma de abordar la gestión de desempeño y desarrollo de cada colaborador y busca potenciar el autodesarrollo y favorecer la mirada integral. En Banco Galicia, en 2019 se incorporaron nuevas funcionalidades en la herramienta para que el feedback empiece a generarse de manera colaborativa.

Meetups en Naranja

Naranja comenzó a organizar sus propias meetups, en alianza con comunidades IT. El objetivo fue crear espacios de aprendizaje colaborativo a través de diferentes temáticas y acciones que se implementaron en Naranja. La principal característica

de las meetups fueron los colaboradores, quienes diseñaron la presentación a través de su propia experiencia aplicando tecnologías, herramientas, metodologías y aprendizajes que les permitieron alcanzar objetivos en sus equipos. A su vez, como parte de la experiencia, se sumó coaching para que los colaboradores aprendan y perfeccionen sus habilidades como expositores.

Campañas bajo el concepto #HOY en Naranja

A mediados de 2017 la organización puso en agenda Naranja del futuro. Estando en la mitad del camino del viaje trazado en aquel despliegue, Naranja invitó a los colaboradores a reconocerse como protagonistas del día a día y a construir juntos -hoy- Naranja del futuro. A través de Videos #HOY, referentes de distintas áreas explicaron, en un minuto, el desafío de negocio en que estaban trabajando y qué pasos se vienen.

Open Space de Naranja

Se trata de un espacio abierto para que los colaboradores de la fábrica digital compartan desafíos, aprendizajes, un caso de trabajo, una nueva herramienta o una pregunta para resolver en equipo. Se realizó una vez al mes y cualquier colaborador pudo proponer un tema para tratar.



DESARROLLAR

103-2, 103-3, 404-1, 404-2, 404-3, ODS 4.3, ODS 4.4,
ODS 4.5, ODS 5.1, ODS 8.2, ODS 8.5

143.540 HORAS TOTALES DE CAPACITACIÓN

15 HORAS DE CAPACITACIÓN
POR COLABORADOR

El Grupo lleva a cabo programas e iniciativas de formación con el fin de acompañar el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores.

Banco Galicia

14,94 HORAS DE CAPACITACIÓN POR
COLABORADOR EN BANCO GALICIA

Los programas de talento tienen como objetivo acelerar el desarrollo de competencias claves, potenciar la motivación y el compromiso, y maximizar la contribución de aquellos colaboradores que, de acuerdo al mapeo, cuentan con un potencial diferencial. Estos programas buscan:

- propiciar el autodesarrollo a través de herramientas de autoconocimiento,
- brindar visibilidad y facilitar el networking en los diferentes niveles organizacionales,
- brindar instancias de exposición y vivir experiencias poco habituales en la vida diaria,
- lograr una visión integral del negocio bancario desde un rol activo en diferentes ámbitos de aprendizaje, y
- favorecer el involucramiento en experiencias desafiantes.

Estos programas de talento se diferencian según el perfil de sus participantes y sus ejes de trabajo varían según el objetivo de formación que se quiera abordar en cada uno.

Futuro Galicia: este año se lanzó la tercera edición del programa diseñado para desarrollar a los futuros líderes. Este grupo participa de un programa de formación exclusivo en la Universidad de San Andrés. Ejes del programa: autoconocimiento y desarrollo, gestión de proyectos, trabajo colaborativo y construcción de equipos.

Talento Galicia: programa pensado para líderes de Matriz y Canales que participan de distintas instancias de formación y desarrollo. Una de las más importantes es en el IAE Business School, con quien se diseñan los módulos a partir de los ejes de Líder Galicia.

Ejes del programa: autoconocimiento y desarrollo, liderazgo de equipos y visión integral.

Alta Gerencia: Los perfiles con alto potencial de Alta Gerencia tienen un seguimiento personalizado del Plan de Desarrollo Individual. Si bien no tiene entidad de programa grupal como los demás, es una acción más dentro de los programas de talento.

Asimismo, se realizaron los siguientes programas de acompañamiento y formación:

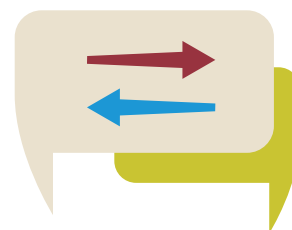
Programa de Mentoring

A través de este programa, Banco Galicia acompaña el talento de sus colaboradores con alto potencial con el objetivo de:

- acelerar el proceso de desarrollo personal y profesional a través del apoyo de una persona de mayor experiencia,
- transferir el saber hacer capitalizando el saber acumulado en las personas que existen en la organización,
- generar vínculos que refuercen el desarrollo personal y profesional del mentee, y
- contagiar la cultura del Banco.

Así, se asigna un Mentor a cada uno de los participantes de los Programas de Talento para que, a través de espacios de conversación, los guíe en su Desarrollo dentro del Banco. Los Mentores nuevos, inician su rol con un taller donde reciben herramientas que les permiten:

- Contribuir con la progresiva creación de una cultura organizacional de Mentoring, entendiendo este proceso como un catalizador del aprendizaje continuo en el Banco.
- Potenciar el desarrollo de los colaboradores clave, apalancando también áreas de mejora.
- Setear las expectativas de carrera de los Mentees con las necesidades de la organización y del negocio.
- Potenciar el autodesarrollo de todos los participantes involucrados en el proceso de *Mentoring*.
- Fomentar la integración y sentido de pertenencia de los colaboradores con la Organización.



Naranja

+140	CURSOS ONLINE EN ESPACIO N
827	ACCIONES DE FORMACIÓN, ENTRE INSTANCIAS VIRTUALES Y PRESENCIALES
14,25	HORAS DE CAPACITACIÓN POR COLABORADOR NARANJA

El 100% de las salas de Naranja cuenta con espacios físicos que contribuyen a mejorar la experiencia de formación de los participantes. Naranja busca preparar a los colaboradores para los desafíos futuros de negocio, y potenciar su desarrollo. Para ello, cuenta como aliados para el aprendizaje a los siguientes públicos, capacitados para desempeñar estos roles: Formadores, colaboradores seleccionados mediante cursos internos; e Influencers del desarrollo, colaboradores que potencian cambios en comportamientos y habilidades. Así, se da un doble impacto en el desarrollo: para quien suma nuevas habilidades a su perfil y para quien acompaña. Además, en 2019 se incluyó el módulo de Acciones de Desarrollo en el portal de Relaciones Humanas para que los colaboradores de Naranja puedan realizar los cursos disponibles.

Espacio N

Plataforma de e-learning que brinda formaciones virtuales de distintos formatos: cápsulas de contenidos, podcast, videos interactivos y webinars. Todo este material queda disponible para su consulta permanente. En 2019, se implementaron cambios en el acceso, en el buscador de cursos y en la estructura e información disponible de cada capacitación. Además, se incorporó un historial de cursos realizados por cada colaborador y la posibilidad de puntuar cada contenido. Actualmente, Espacio N cuenta con más de 140 cursos que están segmentados en categorías de temas y por competencias. 100% de los colaboradores se encuentran sumados a Espacio N.

Planes de formación para puestos comerciales

Incluye formación presencial y virtual que se complementa con un período de apadrinamiento en el puesto. Estos planes se complementan con todas aquellas instancias de formación que Naranja desarrolla para apalancar focos estratégicos del negocio, lanzamientos de nuevos productos o servicios y nuevas herramientas de gestión, entre otros.

Programa de pasantías en locales comerciales y call center

Programa orientado a colaboradores de áreas internas e ingresantes de los equipos de Evolución Digital, para que puedan tener mayor visibilidad de estos canales de atención, además de dimensionar cómo su trabajo impacta en la experiencia final de cada cliente en tiempo real.

Programa de formación de Sucursales del Futuro para líderes y colaboradores

Un grupo de 26 colaboradores de las tres primeras Sucursales del Futuro desplegadas hasta la actualidad participó de una instancia de aprendizaje vivencial que contó con talleres de habilidades, laboratorios en locales, herramientas y software en aula y locales, y el desarrollo de una

aplicación de juego para consolidar conocimientos de manera lúdica. Los ejes desarrollados fueron los siguientes: expertos en negocio, mindset digital, habilidades del nuevo modelo de atención y tecnología con propósito. El programa contó con un total de 71 horas y 12 acciones de formación presenciales.

Programa de idiomas

Para promover el desarrollo del top management de Naranja, se implementó un programa de formación en inglés adaptado a las necesidades de este público. El programa culminó con la realización de los exámenes internacionales IELTS y KET, para medir la evolución del aprendizaje. Los principales avances en programas y acciones para perfiles digitales fueron:

Vinculación con las academias de formación Acámica y Udemý

Naranja generó vinculación con las academias de formación Acámica y Udemý en las carreras del futuro, para ofrecer descuentos y becas para los colaboradores. Hasta la actualidad, dos comisiones de la carrera Data Science, con 35 Colaboradores en total y una duración de seis meses, ya formaron parte de esta propuesta que estuvo dirigida a todos los colaboradores de Naranja. Además, a partir de 2019, se otorgaron 230 licencias en la plataforma Udemý a colaboradores con perfiles digitales para el acceso a aprendizajes en línea.

Programa de Desarrollo para Scrum Masters

15 colaboradores participaron de este programa diseñado a medida y con una duración de tres encuentros. Además, cuentan con acompañamiento de Relaciones Humanas en la gestión de sus equipos y con la posibilidad de realizar procesos de coaching individual.



Galicia Seguros

97,9 % DE LOS COLABORADORES PARTICIPARON DE UNA ACTIVIDAD DE FORMACIÓN

4 NUEVOS CURSOS E-LEARNING LANZADOS

La oferta de programas de formación de Galicia Seguros se caracteriza por brindar cursos abiertos, que incluyen actividades variadas sobre habilidades blandas y contenidos que apuntan a ser genéricos, y talleres y cursos cerrados, diseñados de acuerdo a una necesidad del contexto específico. Asimismo, la compañía da acceso a planes de capacitación por roles, capacitaciones a nuevos colaboradores, formación en idioma inglés y capacitaciones externas, que agregan valor a las necesidades que pueden ser más específi-

cas del rol o sector, acompañando así tanto al empleado como a la compañía en su desarrollo profesional.

Desde 2017 Galicia Seguros brinda un curso de e-learning en sustentabilidad, y Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo llegando al 100% de sus colaboradores.

HORAS DE CAPACITACIÓN

Actividad	Total
Banco Galicia	91.403,7 ¹⁸
Naranja	43.889
Galicia Seguros	8.247,5 ¹⁹

18. Banco Galicia: Horas de capacitación hombres: 45.212,5; Horas de capacitación mujeres: 46.191,2.

19. Galicia Seguros: Horas de capacitación hombres: 4.495,5; Horas de capacitación mujeres: 3.752

Gestión del desempeño y modelo de evaluación de colaboradores

Todas las compañías del Grupo utilizan un modelo de gestión del desempeño de colaboradores basado en un feedback 360°. Durante 2019, las compañías trabajaron para que este proceso sea ágil, simple, colaborativo y aportando al desarrollo de cada uno de los colaboradores.

Banco Galicia desarrolló un esquema de evaluación de rendimiento y desempeño que mide resultados cuantitativos, que derivan de objetivos individuales de cada colaborador a lo largo del ciclo, y competencias, resultantes de ciclos de conversaciones continuas y 360° con foco en el autodesarrollo, logro de resultados y construcción de una cultura de confianza. Los objetivos se pueden compartir y establecerse por equipos, llevando a que todos trabajen de manera colaborativa, asumiendo diferentes desafíos que tienden a lograr un mismo propósito.

El horizonte de Naranja 2022 impulsó a la compañía a renovar sus procesos del Sistema Integral de Gestión del Talento. Por un lado, se avanzó en la revisión del proceso de Gestión del Desempeño (GEDE), que guía la manera en que Naranja conversa, interactúa y coordina acciones para alcanzar metas estratégicas; identificando la contribución de cada uno al negocio, a través de la práctica del Feedback 360°. Apostando a este cambio se diseñó un plan de implementación por fases que permitió este año desplegar el modelo en el 100% de los colaboradores, utilizando herramientas que dan soporte y agilizan la

gestión: Tablero de Objetivos Fijos, Tarjetas de Coordinadas, Portal de RH, Políticas GEDE, Catálogo de Objetivos, Guía de Fijación y BetterMe. Asimismo, se revisó el proceso de gestión del potencial, y se definieron incorporar nuevas variables, como la agilidad de aprendizaje (entendida desde cinco agilidades: cambio, personas, resultados, conciencia de sí mismo y mental) que permiten continuar trabajando en el desarrollo de los colaboradores. En 2019, Naranja avanzó con el mapeo del 100% de los líderes Naranja, incluida la dirección, y el 100% de colaboradores de la fábrica digital. El proceso tiene fases de evaluación, de construcción de planes de crecimiento individual, de revisión de estrategias de desarrollo organizacional y de calibración final de miradas.

- 41 colaboradores ingresantes participaron del proceso gestión del talento digital y el 100% recibió su devolución.
- Todos los colaboradores iniciaron su plan de autodesarrollo a partir de la información brindada tras este proceso de evaluación.

Por otra parte, Galicia Seguros realizó este año una mejora de su Proceso Integral del Desempeño, migrando a un modelo 360° en el que se toman integralmente feedbacks del Líder y de otros colaboradores, sobre competencias y valores. Para facilitar la simpleza y conectividad, la compañía implementó dos sistemas que permiten reconocer valores y dar feedback de competencias en cualquier momento y lugar, desde cualquier dispositivo habilitado: Better Me y StarMeUp. Con el objetivo de generar espacios potentes de conversaciones en estos temas, se implementaron acciones de diálogo en formato “charlas de café”, desarrollo de una estrategia de comunicación con la identidad #Seamos-NuestraMejorVersión, desarrollo de e-learning para acompañar esta transformación cultural y encuentros de feedback entre áreas. Asimismo, Galicia Seguros generó una página web que permite gestionar en un solo lugar el desarrollo y la formación de cada uno de sus colaboradores.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

DE COLABORADORES 2019	Banco Galicia	Naranja	Galicia Seguros	Total
Total	5.635	1.166	349	7.150
Por género				
Mujeres	2.746	672	168	3.586
Hombres	2.889	494	672	4.055
Por categoría				
Niveles Iniciales	2.536	956	293	3.785
Niveles medios	2.472	81	23	2.576
Niveles de jefaturas	517	97	25	639
Niveles gerenciales	110	32	8	150

CELEBRAR

103-2, 103-3, 404-2

StartMeUp

Con el objetivo de incentivar el trabajo colaborativo en Galicia Seguros, se incrementó la cantidad de estrellas y se incorporó dentro de la Plataforma de Reconocimiento StarMeUp, el concepto de Reconocimiento GRUPAL, a través de KUDOS, una palabra griega que refiere a la admiración y reconocimiento grupal por una acción destacada.

3.422 ESTRELLAS OTORGADAS
EN GALICIA SEGUROS

379 COLABORADORES PARTICIPARON
EN GALICIA SEGUROS

Premio por desempeño

Cada trimestre o semestre (depende de la gerencia), todos los colaboradores de Naranja que cumplen con un resultado mínimo, correspondiente a una nota basada en objetivos medibles, reciben una bonificación extraordinaria para agradecer y reconocer su trabajo durante ese período

Distribución de utilidades

Se trata de una gratificación extraordinaria anual que consiste en compartir un porcentaje de las ganancias del año anterior en Naranja. El criterio de asignación es el mismo que se sigue para el premio por desempeño. Esto quiere decir que la gratificación extraordinaria está atada al último resultado de la Evaluación por Desempeño. Se realiza una vez por año. En abril de 2019, lo recibieron 2.840 Colaboradores, es decir, el 83 por ciento de la compañía.

Yo presente

Es una retribución trimestral que reconoce a quienes tienen tres inasistencias o menos acumuladas en ese período en Naranja.

Aniversarios

Cada año que pasa en la historia en Naranja es motivo de festejo. Por ello, los Líderes, junto a los Comités de motivación, organizaron festejos para homenajear a los cumpleaños de 5, 10, 15, 20 y 25 años. Además, se celebró de manera exclusiva el aniversario número 30 de dos colaboradoras.

Incentivo a roles especiales en Naranja

Quienes cumplieron funciones de formador, auditor o líder proveedor recibieron premios remunerativos de acuerdo con las horas dedicadas por mes a estas tareas.

Reconocer la Transformación

Galicia Seguros diseñó los Principios de Transformación que son acciones que la compañía desea que se den en las personas de la compañía. Con el fin de afianzar esta cultura en la compañía, se realizó una campaña especial en la que se reconocieron a las personas que implementaran estos principios. Además, se premió a aquellos que enviaron y recibieron mayor cantidad de estrellas. Con esto, Galicia Seguros se propuso fomentar la puesta en práctica de la transformación.



CUIDAR

401-2, ODS 3.2, ODS 8.5

Ponemos a disposición de nuestros colaboradores programas integrales de bienestar, beneficios y salud corporativa que contribuyan a acompañar y mejorar su calidad de vida y la de sus familias.

Salud

El Grupo incentiva hábitos y ambientes saludables a través de diferentes campañas y acciones saludables. En el caso de Banco Galicia, se realiza la Semana de la Salud, con actividades y consultas médicas de diferentes especialidades, masajes, charlas y talleres saludables; acciones de nutrición con el comienzo de cada estación del año; planes de vacunación y donación voluntaria de sangre. El Banco ofrece también descuentos especiales en cadenas de gimnasios del país y actividades al aire libre con el grupo de Running & Walking Team. Asimismo, en Áreas Centrales o en Plaza Galicia la Entidad cuenta con espacios ciclistas para fomentar ese tipo de transporte, clases de yoga y talleres de relajación. Por otro lado, el Banco cuenta con tres comedores distintos, ubicados en la Torre Corporativa, en casa Matriz y en Plaza Galicia, donde ofrece una amplia variedad de menús para los colaboradores, todos con una subvención en el costo de los menús por parte del Banco.

En 2019, Naranja impulsó un cambio en los hábitos de comida en el trabajo: se redujo la cantidad de pan y se incorporaron tostadas de gluten, barritas de cereales y frutas. Además, se incorporó el servicio de nutricionista in Company. Los colaboradores de Casa Naranja Córdoba tienen atención en un consultorio ubicado en el edificio y quienes trabajan en otros lugares pueden acceder vía Skype. Asimismo, a lo largo del año se realizó la campaña de vacunación anual.

Galicia Seguros lleva a cabo su plan Bienestar GS, por el cual ofrece a los colaboradores diversos beneficios con el objetivo de fomentar hábitos saludables tanto en las oficinas como en su vida personal, junto a la Fundación Banco Galicia. Entre estos, se incluyen: acceso al Centro Médico Fundación Banco para realizar su consulta con distintos profesionales, campaña anual de vacunación antigripal gratuita, subsidios por vacunas para hijos no comprendidas en calendario, colaciones saludables y frutas todos los días, talleres saludables durante el año, y descuentos en gimnasios de todo el país.

BENEFICIARIOS SALUD 2019

Actividad	Inscriptos
Semana de la Salud:	
- Consultas médicas en Banco Galicia	981
- Masajes y reflexología en Banco Galicia y Galicia Seguros	1.631
- Diversas actividades en Banco Galicia y Galicia Seguros	1.283
Donación voluntaria de sangre en Banco Galicia y Galicia Seguros	49
Campaña de vacunación en todas las compañías	1.971





Familia

401-3, ODS 5.1, ODS 8.5

Llevamos a cabo encuentros e iniciativas con el objetivo de compartir experiencias enriquecedoras con las familias de nuestros colaboradores.

En los Family Day realizados en las sucursales del interior, se comparte y se celebra junto a las familias de los colaboradores. Además, en las vacaciones de invierno y en época de navidad los chicos visitan a sus papás en las sucursales y edificios corporativos. Banco Galicia y Galicia Seguros acompañan los distintos momentos en la vida de sus colaboradores, y obsequian regalos por casamiento y nacimiento de hijos. Además, la Fundación del Banco ayuda económicamente a los colaboradores durante los tres primeros meses del bebé en la compra de pañales, mamaderas, etc. Las madres también cuentan con el beneficio por guardería por cada hijo nacido. Además, pueden reintegrarse al trabajo gradualmente después de su licencia por maternidad o trabajar desde sus casas.

Asimismo, el Banco pone a disposición para las madres que trabajan en Áreas Centrales un espacio de lactario con bombas extractoras eléctricas y todo lo que necesitan para llevar el mejor alimento a su bebé y para las madres que trabajan en la red de sucursales se les entrega un kit saca leche.

Para los padres que trabajan en CABA o GBA, y tienen hijos de entre 5 y 12 años, durante las vacaciones escolares de invierno y verano pueden trabajar sin preocuparse en pensar al cuidado de con quién los va a dejar, ya que se desarrolla una Colonia de Vacaciones de verano e invierno. Para aquellos colaboradores que trabajan en las zonas más alejadas, se les realiza un reintegro para que puedan enviar a sus hijos a la colonia.

Para los hijos de los colaboradores que tienen entre 18 y 25 años que estén cursando carreras universitarias, pueden acceder al Programa de Becas. Mientras para los hijos que estén entre sala de 4 años y el último año del secundario, van a poder elegir un kit de útiles para su ciclo lectivo.

A su vez, cuando los chicos empiezan las clases, a través de la Fundación del Banco se les otorga a los colaboradores una ayuda escolar para los gastos de uniformes, útiles o libros. Y para hijos que cursan de sala 4 hasta el último año del secundario, se da un monto establecido para el año en curso. También se realiza la entrega de guardapolvos.

La Fundación del Banco también ofrece el subsidio para vacunas, de hasta el 50% de su valor comercial, aplicadas a hijos de colaboradores menores de 18 años del Banco y Galicia Seguros.

INDICADORES SOBRE LICENCIAS Y REINCORPORACIONES

	Banco Galicia	Naranja	Galicia Seguros
Cantidad de colaboradores que tuvieron derecho a su licencia por maternidad/paternidad	6.118	3.079	390
Cantidad de colaboradores que hicieron uso efectivo de su licencia por maternidad/paternidad	225	256	12
Cantidad de colaboradores que regresaron al trabajo durante el año de reporte luego de su licencia por maternidad/paternidad	209	256	14
Cantidad de colaboradores que continuaron trabajando después 12 meses de regresar al trabajo luego de su licencia por maternidad/paternidad	168	236	9
Tasa de regreso	99,5%	83%	100%
Tasa de retención	93,85%	92,2%	100%

PROGRAMAS

2019

Plan de vacunación: reintegro por las vacunas establecidas dentro del Plan de Vacunación vigente para los hijos menores de 18 años. El monto a acreditar se relaciona con la cobertura de la prepaga del empleado.

Cantidad de vacunas	915
---------------------	-----

Plan estudiantil: entrega de guardapolvos al comienzo del período escolar a los hijos de los colaboradores y además brinda una asignación extraordinaria por hijo.

Asignación extraordinaria de hasta \$350	2.927
--	-------

Guardapolvos entregados	794
-------------------------	-----

Becas estudiantiles: apoyo económico mensual destinado a colaboradores de más de un año de antigüedad para ayudarlos a completar sus estudios universitarios. Las mismas se renuevan cada cuatrimestre.

Total de becas otorgadas	569
--------------------------	-----

Colonia de vacaciones: se realiza en el Club del Banco para los hijos de entre 5 y 13 años. Se mantuvo el subsidio para hijos de colaboradores en el interior del país.

Cantidad de hijos de colaboradores de Capital y Gran Bs.As. (verano e invierno)	672
---	-----

Cantidad de hijos de colaboradores del interior verano e invierno	579
---	-----

Becas a hijos de colaboradores: se otorgan becas universitarias y escolares para hijos e hijas de colaboradores

Cantidad de becas otorgadas en Banco Galicia	827
--	-----

Ajuar: entrega de un obsequio a quienes fueron padres para dar la bienvenida al nuevo integrante de la familia.

Cantidad de ajuares entregados	278
--------------------------------	-----

Subsidios para situaciones de emergencia: asistencia para quienes solicitan ayuda ante casos críticos. La Fundación analiza las situaciones y procura brindar la contención requerida.

Cantidad de subsidios entregados	4.290
----------------------------------	-------

BENEFICIARIOS DE FAMILIA 2019

Actividad	Participantes
Nuestros hijos visitan en Banco Galicia, cantidad de jornadas	229
Kit de lactancia entregados en Banco Galicia	79
Entrega de cajas de útiles en Banco Galicia	3.132

Equilibrio vida laboral y personal

Desde el Grupo implementamos las siguientes acciones con el objetivo de que nuestros colaboradores logren un mejor equilibrio entre su vida personal y laboral:

Banco Galicia

Jornadas Flexibles

Banco Galicia amplió los beneficios de sus jornadas flexibles. Incorporó un día de licencia por tratamiento de fertilidad, dos días para trámites por adopción desde la asignación, 30 días de licencia por paternidad, y la opción de reincorporación gradual para madres y padres. Además, los colaboradores que se desempeñen en sucursales gozan del beneficio de retirarse hasta 2 horas antes o ingresar hasta 2 horas más tarde de su horario habitual una vez a la semana, dependiendo de las necesidades de cada sucursal. Esta flexibilidad les permite a sus colaboradores organizar su semana, sin relegar su vida personal bajo la laboral.

Asistencia a víctimas de violencia

Este año, Banco Galicia puso a disposición un equipo de asistencia a las víctimas de violencia que brinda un apoyo integral (jurídico, psicológico, económico, entre otros) en el cual también se le otorgan días de licencia a la persona que forma parte del equipo Galicia y este pasando por una situación de violencia.

Horarios Flexibles

Los colaboradores pueden gozar de la modalidad de entrar 2 horas antes o 1 hora después del horario de entrada habitual, teniendo que cumplir siempre la jornada completa, tanto para áreas centrales como para Sucursales.

Vestimenta flexible

El Banco cuenta con una Política de Vestimenta Flexible en áreas centrales.

Cumpleaños flexible

Como siempre, cada colaborador puede gozar durante el mes de su cumpleaños de un día libre, sin importar si este cae un feriado o un fin de semana. Además, el Banco continuó innovando con la elección de regalo de cumpleaños flexible, en donde cada colaborador cuenta con la posibilidad de elegir su regalo de cumpleaños entre diferentes opciones.

Piloto de trabajo flexible

Actualmente el Banco lleva a cabo el piloto de trabajo flexible, dándole la posibilidad a cada colaborador de trabajar desde diferentes lugares.

Descuentos

Para Banco Galicia, los colaboradores son considerados los mejores clientes, por eso se les ofrece todos los descuentos que perciben los clientes Éminent. Por otra parte, el Banco cuenta con una plataforma digital, BeneficiosGalicia.com, donde los colaboradores pueden anotarse a eventos, charlas, actividades de recreación y demás. A su vez le brinda la posibilidad de acceder a diferentes descuentos por convenios corporativos, en hoteles, universidades, entradas de cine, bodegas, compras de

artículos electrónicos, electrodomésticos, vehículos, vestimenta, etc. y compra de productos a precios exclusivos a través de la sección Galicia Store.

Torneos

Para quienes disfrutan del deporte y de jugar en equipo, en 2019 se llevaron a cabo los torneos (tanto femeninos como masculinos) de fútbol de verano y Metropolitano, para CABA y GBA, y el Torneo de Finales Nacionales en la provincia de Córdoba. Estos torneos se caracterizan por ser altamente competitivos, pero sin perder de foco el “fair play”. Durante 2019, también se realizaron torneos de tenis en todas las categorías y torneo de ping pong.

Copa América Banco Galicia

Se realizaron diferentes acciones en el contexto de la Copa América Banco Galicia, como por ejemplo incentivar la pasión a través de productos de Merchandising a precios competitivos, con el objetivo de que todos los colaboradores puedan disfrutar el esparcimiento, el encuentro y amistad.

Clases gratuitas

Yoga, relajación, boxeo, baile, stretching, aero local y entrenamiento funcional.

Celebración de fechas especiales

25 de Mayo, Día de la Secretaria, Día del amigo, entre otras.

Alianza con Aerolíneas Argentinas

Para el lanzamiento de esta nueva alianza se le brindó a todos los colaboradores poder triplicar el canje de puntos Quiero ofrecido a clientes! cuando hacían el canje a millas en Aerolíneas Argentinas.



Naranja

Descuentos y sorteos

Se hicieron descuentos especiales compra de entradas para Circo du Soleil, en alojamiento para hoteles en Sierras de Córdoba e Iguazú. Además, se realizaron sorteos para diversos eventos del país.

Licencia por paternidad ampliada

Con el objetivo de que los colaboradores compartan más tiempo con sus hijos en la primera etapa desde su nacimiento, se extendió la licencia por paternidad de 15 a 30 días conservando además el beneficio de 1 hora libre durante los primeros 30 días desde su regreso al trabajo.

Mamás en acción

Para las madres, se mejoró el beneficio “mamás en acción”, el cual consiste en una hora libre adicional a la hora de lactancia: hasta 2018 podían gozarlo hasta los 10 meses del bebé y a partir de 2019 pueden hacerlo hasta que cumpla 12 meses. De este modo, durante el primer año de su hijo la madre cuenta con una jornada reducida de 6 horas.

Bono navideño

Tanto pasantes como colaboradores con un mínimo de antigüedad recibieron un regalo en efectivo.

Reunión Semestral

Es el evento más cultural de año. Una fiesta hecha por colaboradores y para colaboradores. Un espacio donde se reunieron los más de 3.000 colaboradores de Naranja.

Galicia Seguros

Beneficios flexibles

La compañía ofrece distintos beneficios a fin de que los colaboradores logren mantener un balance entre el trabajo y su vida personal, familiar y social, entre los que se encuentran: Horarios Flexibles GS, Viernes Flex GS, Home Office, Diversión GS, Día de Cumpleaños GS y Reconocimiento de Antigüedad anterior para Vacaciones.

Licencia Extendida por Matrimonio

14 días corridos.

Licencia extendida por Paternidad

Se amplió a 30 días corridos.

Jornadas flexibles para madres

Las colaboradoras que son madres, una vez cumplida la licencia por maternidad de tres meses, pueden optar por trabajar en horario reducido manteniendo el sueldo. De este modo, las madres de Galicia Seguros pueden reincorporarse a su puesto de trabajo de manera gradual y disfrutar al máximo de esa etapa. Además, durante este año se amplió este beneficio para que, cumplida la licencia por maternidad de tres meses, el 4to mes de licencia sea pago, de manera que la madre pueda seguir disfrutando de su bebé manteniendo su ingreso.

Espacio Mamá

En 2019, Galicia Seguros inauguró un nuevo espacio de lactario para que las madres tengan un lugar privado e íntimo, para poder llevar a cabo esta actividad tan importante para el desarrollo de sus bebés.

Lanzamiento de la Política Día Flex

Esta política, lanzada en 2019, define que todos los colaboradores pueden retirarse más temprano o ingresar más tarde cualquier día de la semana, dos veces al mes, garantizando las cinco horas laborales efectivas durante ese día.

Home Office

Se extendió el beneficio de home office de lunes a viernes e incluso complementarlo con otros beneficios.

Vestimenta informal

En 2019, se dio la posibilidad a los colaboradores de ir al trabajo con vestimenta informal, siempre y cuando su agenda se lo permita.

Sorteos

Se ofreció la posibilidad de participar en sorteos para vivir distintas experiencias desde recitales, hasta cursos de cocina, escapadas románticas, cenas, show de teatro, entre otros. Todos los meses se publicó por Workplace la propuesta de Diversión GS.

Torneo Deportivo GS

Se llevó a cabo una nueva edición de este torneo que incluye partidos entre los colaboradores de Fútbol masculino y femenino y, ya por segundo año consecutivo, partidos de Vóley mixto.

Eventos

Galicia Seguros realizó más de 40 eventos en el año para celebrar distintas fechas especiales.



PRINCIPALES INDICADORES DE EQUILIBRIO 2019

Actividad	Participantes
Torneos de fútbol de Banco Galicia	1142
Torneos de fútbol de Galicia Seguros	144
Actividades recreativas en Banco Galicia (teatro, cocina, baile, coro, running team)	107
After office en todo el país en Banco Galicia	4.410
Personas inscriptas para usar el estacionamiento de bicicletas	178
Talleres de yoga en Banco Galicia	279

Futuro

Las compañías del Grupo ofrecen ayuda a los colaboradores para que puedan desarrollarse a nivel personal, poniendo a disposición propuestas diferenciales de bonificaciones en productos bancarios, servicios financieros y seguros.

Banco Galicia ayuda a sus colaboradores en su desarrollo personal acercando propuestas diferenciales de bonificaciones en productos bancarios, servicios financieros y seguros, también una línea de préstamos personales e hipotecarios a tasas preferenciales y asesoramiento impositivo y jurídico. Además, todos los colaboradores del Banco cuentan con el Programa de Becas Universitarias. Este programa, consiste en una ayuda económica, que se brinda trimestralmente para que puedan afrontar distintos gastos. Durante 2019, se realizaron tres “Descuentos” en Supermercados, destinados a que cada colaborador perciba un reintegro en la compra de durante el mes del día del Amigo, en el mes de la primavera y en época de Navidad.

Galicia Seguros ofrece un Servicio de Asesoramiento Profesional para Jubilación a aquellos colaboradores que transitan esta etapa, sin gastos de gestión. Además, se les ofrece la posibilidad de continuar con la medicina prepaga, a un precio diferencial. Adicionalmente, reciben una gratificación por los años de servicio. Asimismo,

la compañía cuenta con beneficios de tasas preferenciales en Préstamos Personales, Hipotecarios, Plazos Fijos, Compra de USD y Caja de Seguridad, Paquete Haberes con mantenimiento bonificado y descuentos como Éminent en Tarjetas de Crédito Galicia y Visa Platinum. La compañía cuenta con descuento de 25% en UADE, y descuentos para estudiar idiomas en ICANA y AACI. Por otra parte, brinda becas de grado para colaboradores e hijos de colaboradores, y becas de posgrado para colaboradores según requisitos y condiciones establecidas por política. Por otra parte, se da a los colaboradores una gran diversidad de descuentos en diferentes seguros, enmarcados dentro de lo que se denomina Protección GS otorgándoles importantes bonificaciones. Galicia Seguros otorga además el beneficio de Outplacement para Líderes, Jefes y Gerentes, que consiste en un servicio de acompañamiento para transitar con éxito los momentos de cambio y ayudarlos a lograr una reinserción laboral en las mejores condiciones y en el menor tiempo posible a través de distintas herramientas, técnicas, talleres, etc.

Club del Banco Galicia

Club Banco Banco y Galicia Seguros cuentan con un espacio para disfrutar del tiempo libre durante todos los días del año. Pagando una cuota mensual por recibo de sueldo, y pudiendo acceder a las instalaciones (canchas de tenis, pileta, parque, entre otras). Allí , los hijos de colaboradores disfrutaban de sus vacaciones de verano e invierno en la colonia que ofrece actividades infantiles para disfrutar de lunes a viernes en Pilar.

PRÉSTAMOS PARA COLABORADORES DE BANCO GALICIA LIQUIDADOS EN 2019		
Tipo de préstamos	Cantidad de préstamos	Monto total en pesos
Personal	1.453	271.922.341,68
Hipotecario	39	86.858.801,8
Total préstamos	1492	358.781.143,5

SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

El Grupo implementa acciones para preservar la salud y bienestar de sus colaboradores y familias, incluyendo iniciativas de promoción y prevención de la salud, evaluación y seguridad de colaboradores, y seguimiento de los casos médicos, entre otros.

Todos los colaboradores de las compañías del Grupo cuentan con Cobertura Médica al que pueden acceder de manera voluntaria junto a su grupo familiar primario, sin costo. En el caso de Banco Galicia, los colaboradores pueden optar entre tres prepagas médicas de excelente reconocimiento: Galeno, Medicus y Swiss Medical. Galicia Seguros cuenta con un Dual Choice con planes de primer nivel, provistos por las prepagas Galeno y Medicus. Por su parte, Naranja otorga el beneficio Plan Salud con la posibilidad de acceder a la cobertura de Swiss Medical con planes diseñados exclusivamente para a compañía, por el que opta el 86% de sus colaboradores.

Los colaboradores de Banco Galicia cuentan con el Espacio Salud, ubicado junto a la Torre Corporativa y Plaza Corporativa, que brinda servicios en siete especialidades médicas: cardiología, médica clínica, nutrición, dermatología, traumatología, otorrinolaringología y flebología. Además, para los casos de salud más delicados de los colaboradores y sus familiares, el Banco cuenta con el Comité de Salud Corporativa y Asistencia Social, integrado por el Director médico, la médica laboral, asistente social, miembros del área de salud de RRHH y de su Fundación.

Galicia Seguros continuó trabajando en temas de salud y seguridad con las personas que trabajan en el Centro de Atención al Cliente a través de un Plan de Salud específico para el call center, que incluye: realización de exámenes; capacitación en el uso de la voz y ergonomía, entre otros; plan de vacunación; y controles periódicos sobre seguridad e higiene de los puestos de trabajo.

Este año, en respuesta a la necesidad expresada por los colaboradores, Naranja realizó, en conjunto con la ART, una evaluación ergonómica de cada puesto de trabajo. Se relevaron las necesidades de cada trabajador y los puestos de trabajo en sí, en pos de mejorar el mobiliario para locales existentes y futuros.

BANCO GALICIA	
	Total
Tasa de accidentes por región	
CABA	0,07%
CORDILLERA	0,36%
MAR Y PAMPA	0,00%
MEDITERRÁNEA	0,11%
METRO I	0,23%
METRO II	0,00%
METRO III	0,03%
METRO IV	0,00%
METRO V	0,13%
NORTE	0,06%
OESTE	0,00%
PATAGONIA	0,19%
NEA / NOA	0,00%
LITORAL	0,03%
PROV. BS AS	0,00%
SUR	0,13%

Tasa de enfermedades ocupacionales por región	
EN TODAS LAS REGIONES	0,00%

Tasa de ausentismo/días perdidos por región	
CABA	0,08%
CORDILLERA	0,36%
LITORAL	0,03%
MAR Y PAMPA	0,00%
MEDITERRÁNEA	0,11%
METRO I	0,23%
METRO II	0,00%
METRO III	0,03%
METRO IV	0,00%
METRO V	0,13%
NEA/NOA	0,00%
NORTE	0,06%
OESTE	0,00%
PATAGONIA	0,19%
PCIA. BS AS	0,00%
SUR	0,33%

NARANJA

	Mujeres	Hombres	Total
Tasa de enfermedades ocupacionales por región			
NEA	0,11%	0,62%	0,30%
NOA	1,34%	0,72%	1,03%
Centro	0,07%	0,33%	0,15%
Córdoba capital	0,10%	0,01%	0,07%
Región Oro	0,10%	0,00%	0,07%
INBA	0,00%	0,03%	0,00%
AMBA I - zona nueva	0,32%	0,34%	0,32%
AMBA II - zona nueva	0,51%	0,04%	0,40%
PATAGONIA	0,28%	0,40%	0,32%
Cuyo	0,14%	0,13%	0,13%
Tasa de ausentismo/días perdidos por región			
NEA	7,00%	3,00%	5,40%
NOA	8,00%	3,00%	5,40%
Centro	6,00%	4,00%	5,00%
Córdoba capital	4,00%	1,00%	2,40%
Región Oro	7,00%	2,00%	6,10%
INBA	7,00%	1,00%	5,70%
AMBA I - zona nueva	8,00%	1,00%	5,70%
AMBA II - zona nueva	10,00%	3,00%	8,60%
PATAGONIA	6,00%	4,00%	5,50%
Cuyo	6,00%	1,00%	3,00%
Tasa de enfermedades ocupacionales por región			
EN TODAS LAS REGIONES	0,00%		

GALICIA SEGUROS

	Total
Tasa de enfermedades ocupacionales por región	
EN TODAS LAS REGIONES	0,00%
Tasa de enfermedades ocupacionales por región	
EN TODAS LAS REGIONES	0,00%
Tasa de ausentismo/ días perdidos por región	
CABA (SOLO EN ESTA REGIÓN, EL RESTO NO REGISTRO CASOS)	5,05%



COMPENSACIONES

El Grupo ofrece compensaciones competitivas para sus colaboradores, y monitorea las tendencias del sector a través de encuestas con empresas líderes, estudios y relevamientos. Las remuneraciones se conforman de un pago de sueldo fijo y variable para el personal de ventas y un sueldo fijo para el resto de los colaboradores que no tienen objetivos fijados en aperturas y venta de productos.

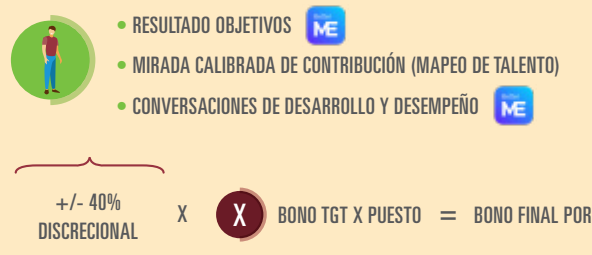
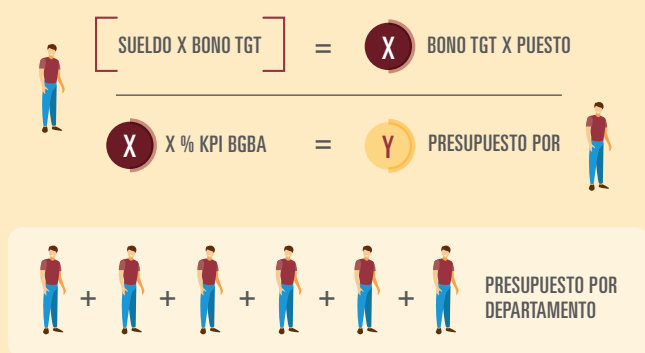
El Comité de Incentivos de Banco Galicia funciona en un nivel táctico/ operativo, integrado por representantes de todos las

áreas involucradas y se reúne trimestralmente. El Comité de Recursos Humanos, toma conocimiento de los temas tratados y las decisiones compartidas en dicho Comité. La validación de la coherencia y equidad de todos los sistemas de incentivos se realiza anualmente por una consultora externa, que emite un informe para poner a disposición del Directorio y de los organismos externos que así lo requieran.

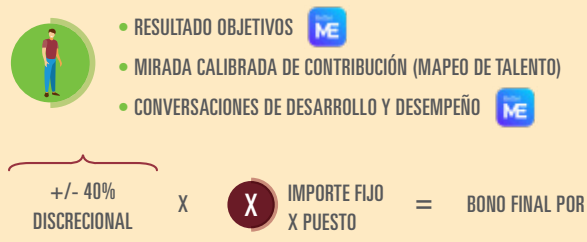
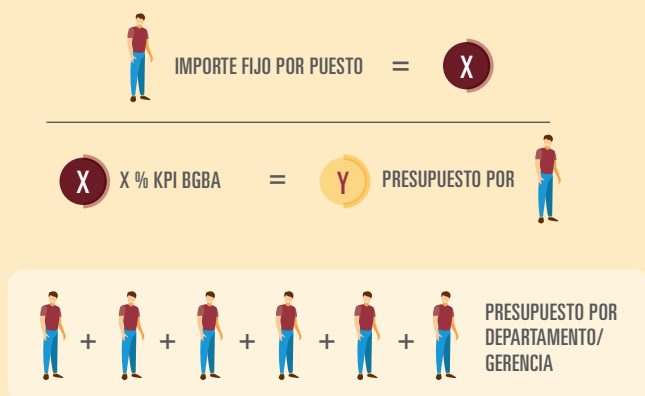
En el Banco Galicia existen tres tipos de sistemas:

I. Incentivos para áreas y puestos comerciales y del Centro de Contactos con clientes: Todos los colaboradores que ocupen puestos en áreas comerciales y cumplan funciones que impacten directamente en los resultados del Banco o que cierren (concreten) negocios, están comprendidos en programas de incentivos, correspondientes a cada área, por ventas e Incentivos y/o cumplimiento de métricas.
II. Bonos por desempeño para todos los puestos: corresponde a todos los colaboradores que ocupan puestos de nivel Hay menor o igual a 8.

Cálculo para Áreas Centrales



Cálculo para Puestos Comerciales



III. Bonos por desempeño para la alta gerencia: se determina a través del Tablero de Gestión (KPI's) con indicadores cuantitativos y cualitativos, respetando como mínimo tres aspectos: Resultados, Volumen o tamaño del negocio y Proyección. Este último se refiere a indicadores que protegen el negocio a futuro, incluyendo aspectos como calidad, satisfacción del cliente interno y externo, cobertura de riesgos, clima laboral, entre otros. El peso o la incidencia de cada uno de ellos es monitoreada y ajustada anualmente en función de la estrategia aprobada por el Directorio. La interacción de estos tres aspectos busca darles consistencia a los incentivos de resultados y crecimiento con los umbrales de riesgos definidos por el Directorio

En 2019, Galicia Seguro continuó con el Programa Conversando sobre Compensaciones con el fin de brindar transparencia y además “desmitificar” conceptos salariales sobre posicionamiento salarial. De este modo, la compañía compartió con Gerentes y Jefes datos tales como: posicionamiento salarial de Galicia Seguros y de las distintas gerencias, acciones salariales recomendadas, conceptos de administración de compensaciones y administración de incrementos selectivos.

La política de compensaciones de Naranja incluye el pago de bonos para:

- Colaboradores de Sucursales con Atención al Público: Se abona un incentivo trimestral en función del cumplimiento individual y grupal de objetivos. Los objetivos son los mismos para todos los Colaboradores.
- Colaboradores de Áreas Internas: Se abona un premio anual (en dos cuotas) relacionado al cumplimiento de objetivos y a los comportamientos del Colaborador.
- Equipos de ventas: cobran comisiones por ventas mensuales, e incentivos trimestrales en función al logro de objetivos.

A su vez, para todos los grupos mencionados, se paga un bono anual, atado a desempeño integral (objetivos y comportamientos del colaborador). Adicionalmente a los bonos, existen tres pagos anuales en concepto de premios ligados al desempeño, cuatro premios por presentismo, dos pagos de uniforme y un pago anual por regalo de navidad.

