

Septiembre de 2021

viewpoint

Las cautivas exclusivas de Beneficios para Empleados (BE) —¿Se necesita todavía del ramo de seguro de riesgo de propiedades y accidentes (P&A) para suscribir estos beneficios a una cautiva?

Seguramente ya ha leído incontables artículos y escuchado numerosos podcasts, seminarios web y discursos inaugurales acerca de “cómo diversificar su cautiva con los beneficios para empleados”. Muy probablemente también sabe que las multinacionales han añadido a sus cautivas líneas de negocios dedicadas a los beneficios para empleados (BE) desde hace ya algunos años, establecidas principalmente para gestionar los riesgos de los seguros de propiedades y accidentes (P&A). Al hacerlo, han podido lograr un control centralizado de los costos de BE y diversificar así la cautiva. Definitivamente una situación favorable para todos.

Sin embargo, algo de lo que quizás no habrá escuchado mucho es sobre aquella tendencia de las empresas que establecen cautivas sólo para gestionar los riesgos de BE, como seguros de vida, de accidentes, de discapacidad y seguros médicos. Una búsqueda rápida en Google muestra que por el momento no se dice mucho con respecto a los programas de cautivas exclusivas para BE, por lo que pensamos que sería interesante mirar esta tendencia relativamente nueva y averiguar si todavía es necesario continuar con el ramo de P&A en una cautiva o si las cautivas exclusivas para BE pueden funcionar de igual manera.

Según la firma Marsh, el número de cautivas creció en 2020 y ese aumento continúa también en 2021. Ellen Charnley, presidenta de *Marsh Captive Solutions*, sostiene que parte del crecimiento se debe a la versatilidad de las cautivas. Se puede hacer prácticamente cualquier cosa en una cautiva. Se puede o no necesitar una reaseguradora intermediaria (fronting) se puede o no necesitar una calificación. La pregunta es ¿tiene sentido, hay algún valor en ello?

Se puede hacer prácticamente cualquier cosa en una cautiva... La pregunta es ¿tiene sentido, hay algún valor en ello?

Por si acaso nunca ha escuchado hablar de cautivas...

¿Qué es una cautiva?

Cada vez más las empresas no aseguradoras están creando sus propias compañías de seguros o reaseguros (es decir, cautivas) para asegurar sus riesgos comerciales.

En pocas palabras, las cautivas son una forma de retención de riesgos que se utiliza para agrupar las primas y las pérdidas.

El uso de una cautiva puede ser más rentable al retener el riesgo, el cual el mercado de seguros le ha fijado un precio elevado, y así captar las ganancias de la suscripción.

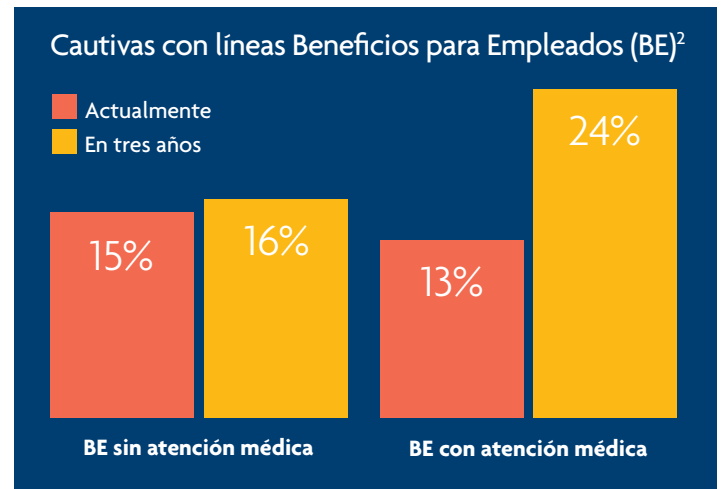
Las cautivas pueden cubrir una amplia gama de riesgos y ayudar a controlar el presupuesto de primas de seguros para las multinacionales.

Crece el uso de las cautivas para BE

Antes de revisar el caso de las cautivas exclusivas para BE, vale la pena señalar la tendencia creciente de añadir estos beneficios a una cautiva existente. Según Aon, los riesgos de BE captados en una cautiva han ganado popularidad a nivel global, con beneficios médicos y de salud liderando el mercado.²

Marsh mencionó que un área destacada de crecimiento para su cartera cautiva es la cobertura del seguro médico con franquicia. Esta línea de negocio percibió un crecimiento del 81%.¹

Sin embargo, únicamente los corredores de seguros y consultores están notando esta tendencia creciente de incorporar beneficios para empleados a una cautiva. Por ello, en MAXIS GBN hemos visto a nuestra cartera cautiva crecer a gran escala en los últimos cinco años. Actualmente gestionamos más de 55 programas de cautivas a nivel mundial y así mismo notamos mucho interés de las multinacionales que buscan cambiarse al modelo de cautivas. Además, aquellas multinacionales que ya cuentan con el ramo BE en su cautiva siguen buscando añadir nuevas líneas de negocio y nuevos países a su programa.



Iniciar un programa de cautivas de Beneficios para Empleados (BE) – El caso de Facebook

Si bien parece que hay mucho interés en añadir BE a una cautiva, entonces ¿por qué no empezar una cautiva exclusiva para BE? ¿Cómo es en realidad, en el día a día, cuando una multinacional inicia un programa de cautivas principalmente para los riesgos de BE?

En lugar de especular o brindar explicaciones teóricas, hablamos con **Janaize Markland, directora de Business Risk en Facebook**, para conocer el camino que recorrió para llegar a un programa de cautivas exclusivo para BE.³



¿Cómo surgió la idea de una cautiva exclusiva para BE?

Janaize Markland (JM): “Unos años antes de que yo entrara a Facebook, el equipo de beneficios ya había completado un estudio de factibilidad que examinó las ventajas potenciales de usar una cautiva que ofreciera una consistente y amplia gama de beneficios a los empleados a través de nuestra presencia global. El estudio también demostró que, mediante el uso de una cautiva, podríamos reducir costos potenciales en las primas, lo cual nos pareció interesante”.

“El enfoque principal del estudio de factibilidad fueron los beneficios para empleados, con la consideración de que una vez que la cautiva estuviera instalada, entonces también nos interesaría explorar oportunidades con otras líneas de negocio”.



Antes de iniciar el programa de cautivas ¿cómo se manejaban los riesgos de Beneficios para empleados en Facebook?

JM: “Estrictamente hablando, no contábamos con una estrategia general para un pool. Contábamos con pools naturales que se fueron formando con el tiempo, pero en la mayoría de los casos eran socios locales que trabajaban por contratos temporales. Nuestro equipo de beneficios estaba observando la evolución de los riesgos e identificando problemas en los pools, lo cual nos llevó a explorar la opción de iniciar una cautiva. En los últimos años, el equipo de beneficios ha logrado entender a fondo la población y el riesgo, y de esta manera pudimos familiarizarnos más rápido con el modelo de cautivas”.

“En los últimos años, el equipo de beneficios ha logrado entender a fondo la población y el riesgo, y de esta manera pudimos familiarizarnos más rápido con el modelo de cautivas”.



Usted habló de ofrecer beneficios consistentes y mejorados como principal motivador para iniciar la cautiva... ¿cuáles son entonces los objetivos para su programa de cautivas?

JM: “Nuestros objetivos para una cautiva son ser rentables, eficientes y útiles. Estamos aquí para hacer posible el negocio, reducir la carga administrativa y obtener una mejor visión de los riesgos. Se trata entonces de intentar estandarizar nuestros beneficios lo mejor posible. Existen áreas de oportunidad en temas de regulación y cumplimiento de norma, sin embargo, estamos trabajando para establecer los niveles de nuestros beneficios en todas nuestras sedes internacionales en la medida de lo posible.”



¿Qué pasos se tuvo que seguir para implementar la cautiva?

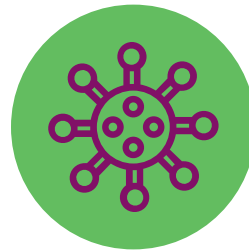
JM: “A finales del 2020, nos fijamos el objetivo de presentar nuestra solicitud al Departamento de Seguros de Hawái, nuestro domicilio social elegido. En diciembre, obtuvimos nuestro certificado de cumplimiento para hacer negocios en dicho estado (*Certificate of General Good*), y pudimos incluir una pequeña póliza de propiedad en la cautiva, que nos dio algo de ventaja al considerar los beneficios de los empleados estadounidenses para la colocación de la cautiva.

“Superamos nuestras expectativas debido en gran parte al estupendo equipo que teníamos ayudándonos a implementar todo y al regulador de la cautiva en Hawái. El Departamento de Seguros de Hawái fue útil, receptivo y, en general, fue muy bueno trabajar con ellos.”



Entonces la primera póliza que se puso en la cautiva fue un riesgo de propiedades y accidentes ¿Qué pólizas siguen ahora para su cautiva?

JM: “Cuando llegó el momento de determinar qué incluir en la cautiva primero, seleccionamos a los seguros de vida, accidente y discapacidad como las líneas principales para enfocarnos. El seguro médico es un poco más complejo, ya que se trata de un beneficio sumamente personal que es utilizado frecuentemente. Cualquier cambio en los proveedores o los beneficios para empleados requiere un proceso considerable de gestión de cambios lo cual toma tiempo.



Y, por supuesto, ¿la pandemia debe estar jugando un papel en su proceso de toma de decisiones?

JM: “Hemos estado pensando en cómo evaluamos y aceptamos los riesgos en la cautiva, y sabemos que es un riesgo que vale la pena tomar. Todo hubiera sido mucho más sencillo si no fuera por una pandemia global durante nuestro primer año de operaciones cautivas. Por lo tanto, tuvimos que evaluar cómo COVID cambia nuestra visión del riesgo y lo que eso significa a largo plazo. Para hacernos sentir un poco mejor, estamos utilizando mucho análisis comparativo (benchmarking) y cotización competitiva para determinar si las primas se ajustan a la realidad, dada la situación de COVID.

“Hemos estado aplicando un control adicional, haciendo una revisión más profunda, sólo para asegurarnos que estamos de acuerdo con las pólizas que se están incluyendo”

¿Qué está impulsando la implementación de cautivas para BE?

El informe de Marsh sobre cautivas (*The 2020 Captive Landscape Report*) resaltó que la implementación de cautivas en términos generales está siendo impulsada por un panorama cada vez más difícil de riesgos y seguros debido en parte al impacto de COVID-19.⁴

La pandemia también puede ser un factor en el aumento de interés de cautivas exclusivas de beneficios para empleados. Mark Cook, de la compañía Willis Towers Watson, comentó en una de las emisiones del *Global Captive Podcast*: "hemos implementado tres cautivas en los últimos 12 meses en distintas regiones, las cuales son cautivas exclusivas para BE."

"Éstas pueden transformarse en cautivas más amplias con seguros de vida y de no vida, pero el caso de negocio fue lo suficientemente significativo como para implementar una cautiva exclusiva para BE, gran parte de ello motivado por la pandemia y por lo que la empresa debe ofrecer ahora en cuanto beneficios para empleados."⁵

"...el caso de negocio fue lo suficientemente significativo como para implementar una cautiva exclusiva para BE, gran parte de ello motivado por la pandemia y por lo que la empresa debe ofrecer ahora en cuanto beneficios para empleados."⁵

Creación de un estándar adecuado de beneficios a nivel global

La capacidad de fijar el precio de su propio riesgo y de retener las ganancias de la suscripción siempre va a ser llamativo para las multinacionales en su adaptación al modelo de cautiva, pero no es en modo alguno la única ventaja. Las necesidades cambiantes en cuanto a beneficios para empleados, la guerra por el talento y, por supuesto, la pandemia, significa que las empresas están reconociendo que ahora, más que nunca, tienen un deber mayor de cuidar a sus empleados, y una cautiva puede ser la manera ideal de ayudarles a lograrlo.

El uso de una cautiva para suscribir riesgos de BE da a las empresas la oportunidad de ofrecer cobertura que tal vez no esté disponible en algunos mercados locales o no sea accesible debido a precios locales, como la cobertura transgénero, VIH/SIDA, parejas del mismo sexo y otras más. Al utilizar una cautiva, las multinacionales pueden establecer un nivel mínimo de beneficios para empleados, independientemente del perfil de riesgo de su país o región de origen.

Y eso es precisamente lo que Facebook está tratando de hacer. Janaize Markland menciona: "Realizamos encuestas periódicas sobre beneficios para empleados con el fin de conocer su opinión acerca de los beneficios que ofrece Facebook. Un área que exploraremos en los próximos meses es la de los beneficios relacionados con la diversidad y la inclusión. Esta cautiva es muy atractiva porque ahora contamos una mayor flexibilidad en lo que ofrecemos".

"Para ser el mejor empleador se debe ofrecer un paquete de beneficios realmente competitivo, y para hacerlo mejor se debe optar por el camino de una cautiva, considerando lo que los socios locales están dispuestos a hacer por su cuenta"³

Facebook no es el único que está tratando de estandarizar los beneficios. L'Oréal, el gigante de la belleza, que emplea a 88,000 personas en todo el mundo, estableció su programa "Share Care" en 2012, con el fin específico de garantizar que todos sus empleados tengan acceso a lo mejor en protección social, cobertura de salud y bienestar en el trabajo.⁶

El fabricante La Saint-Gobain ofrece su programa "CARE by Saint-Gobain" que proporciona protección social mínima para sus 170,000 empleados y sus familias en todo el mundo.⁷

"Esta cautiva es muy atractiva porque ahora contamos con una mayor flexibilidad en lo que ofrecemos".



Los retos que impone la creación de una cautiva exclusiva de beneficios para empleados (BE)

Por supuesto, aunque todo suena bien en teoría, sin duda habrá desafíos en la creación de un programa de cautivas exclusivo para BE. Cualquier empresa que opte por esta ruta tiene que empezar desde cero, incluyendo elegir un domicilio social y cumplir con los diferentes procesos regulatorios. Puede que no sea un comienzo tan rápido o un camino sin contratiempos como en el caso de aquellos con una cautiva ya existente que buscan añadir líneas de negocio BE.

Además, al optar por cautivas exclusivas para BE significa no tener riesgos de P&A para compensar en el caso de pérdidas tempranas. En algunos casos los riesgos de BE pueden tener una frecuencia relativamente alta en comparación con los riesgos de baja frecuencia de P&A. Como señaló Janaize Markland, para empezar una cautiva exclusiva para BE significa que habrá que ser selectivos sobre qué líneas de negocio incluir inicialmente en la cautiva.

Sin embargo, Nicola Fordham, Directora de Suscripción de MAXIS GBN, no cree que sea un problema el no tener riesgos de P&A incluidos en una cautiva antes de añadir el ramo de BE:

“Existen diversas aseguradoras en todo el mundo que únicamente proporcionan los riesgos de beneficios a los empleados en un país específico. El hecho de que estas aseguradoras locales estén de acuerdo en suscribir y aceptar estos riesgos sugiere que los beneficios para empleados pueden suscribirse de manera rentable dando así a la empresa –que busca iniciar un programa de cautivas sin un ramo P&A existente– la confianza de que estos riesgos pueden ser suscritos por sí solos en una cartera.

“Lo bueno de una cartera de beneficios a los empleados es que los riesgos son diversos y pueden naturalmente compensarse entre sí, ya que cada país, las poblaciones de empleados y las líneas de productos, atraviesan por diversas situaciones.

“Incluso frente a una pandemia que ha conmovido a todos en todo el mundo, hemos visto en general un impacto ampliamente equilibrado en toda nuestra cartera. Cada país y cada línea de riesgo ha tenido una experiencia diferente, a veces positiva, a veces negativa y a veces neutra”.

Recomendaciones para la creación de una cautiva exclusiva para BE

- **Tenga un buen equipo de implementación de la cautiva** – “[nuestro equipo de implementación de la cautiva] ha estado allí como un gran apoyo para nosotros, ya que nos ayudó a explicar nuestro proceso paso a paso y nos dio recomendaciones con relación a lo que otros están haciendo. Por tanto, tener un buen equipo de implementación de la cautiva es una necesidad absoluta.” Janaize Markland³
- **Conozca sus riesgos** – “Es importante entender a profundidad sus riesgos. Los beneficios para empleados tienden a ser volátiles ya que pueden implicar grandes cantidades de riesgo, por lo cual es importante que se tenga muy presente la cartera y los riesgos que se introducirán en la cautiva.” Nicola Fordham
- **Entienda bien sus contratos como agente** – “Averigüe si sus contratos como agente están establecidos para centrarse en el cumplimiento y el diseño de beneficios, o si están configurados para intermediar y colocar seguros. Si usted pasa de una situación en la que simplemente coloca seguros en los mercados locales a una situación en la que tendrá que recurrir a esos mismos agentes para cambiar a un modelo de cautivas, sus contratos pueden no ser apropiados para los cambios que el negocio requiere.” Janaize Markland³
- **Tenga una sólida estrategia de comunicaciones** – “Los beneficios a los empleados son más que un seguro transaccional, ya que influyen en la vida cotidiana de las personas. Se precisa de una estrategia sólida de comunicaciones para asegurarse que todos estén enterados de cualquier cambio. Por lo general, para empezar una cautiva para BE se necesita primero que todos los ejecutivos de alto nivel acepten y estén dispuestos a apoyarla”. Nicola Fordham
- **Trabaje con la red global de beneficios adecuada** – “Encuentre una red de BE que pueda cubrir también gran parte de su presencia global y esté dispuesta a trabajar con cualquier novedad que su compañía presente en el futuro. Por supuesto, que su red de BE necesita tener la capacidad de satisfacer sus necesidades de hoy, pero a la vez ser lo suficientemente adaptable para atender las necesidades que surgirán en el futuro. Incluso si no puede adaptarse a sus necesidades futuras ahora, tiene que estar al menos abierta a la posibilidad de llegar a hacerlo más adelante”. Janaize Markland³

Aunque las cautivas exclusivas para BE son un fenómeno relativamente nuevo, existe un número cada vez mayor de multinacionales aprovechando las ventajas de los riesgos de beneficios para empleados. Incluso aquellas sin una cautiva de P&A implementada.

Las oportunidades de ofrecer mejores beneficios a una tasa competitiva y de satisfacer las distintas demandas de los empleados son particularmente atractivas. La creación de una cautiva exclusiva para BE puede ser un reto y requiere de una planificación cuidadosa. Sin embargo, las redes globales de beneficios están a su disposición para ayudarle en el proceso.

Para descubrir más, visite maxis-gbn.com.

- 1 Anón., Captive.com <https://www.captive.com/news/dramatic-increase-in-captive-insurance-use-in-2020-continuing-in-2021> (consultado en agosto de 2021)
- 2 Anón., Aon <https://www.aon.com/getmedia/a312b2f0-d63e-4a77-8de2-b5fb611356bb/Aon-Employee-Benefits-Captives-A-2020-Perspective.aspx> (consultado en agosto de 2021)
- 3 Entrevista con Janaize Markland en Facebook, realizada por MAXIS GBN el 28 de julio de 2021
- 4 Becky Bellamy, Captive Insurance Times https://www.captiveinsurancetimes.com/captiveinsurancetimes/industryarticle.php?article_id=7036&navigationaction=industrynews&newssection=industry (consultado en agosto de 2021)
- 5 Mark Cook, Willis Towers Watson on Global Captive Podcast, <https://www.globalcaptivepodcast.com/episodes/episode/91b34bb2/gcp-short-looking-back-on-a-year-of-covid-19-and-captive-eb-programmes> (consultado en agosto de 2021)
- 6 Anón., L'Oreal <https://www.loreal.com/en/group/about-loreal/our-purpose/social-innovation/> (consultado en agosto de 2021)
- 7 Anón., Saint Gobain <https://www.saint-gobain.com/en/magazine/stories/when-company-becomes-driving-force-social-protection> (consultado en agosto de 2021)

Este documento ha sido elaborado por MAXIS GBN únicamente con fines informativos y no representa una asesoría. MAXIS considera que la información contenida en este documento procede de fuentes confiables, pero no puede garantizar la exactitud y/o integridad de esta. La información contenida en este documento puede estar sujeta a cambios en cualquier momento sin previo aviso. Por lo tanto, si deposita su confianza en esta información lo hace estrictamente por su cuenta y riesgo. Este documento es estrictamente privado y confidencial y no debe copiarse, distribuirse ni reproducirse total o parcialmente, ni transmitirse a terceros.

MAXIS Global Benefits Network ("la Red") es una red de compañías de seguros locales que son miembros de MAXIS (los "Miembros") fundada por AXA France Vie, París, Francia (AXA) y Metropolitan Life Insurance Company, Nueva York, NY ("MLIC"). MAXIS GBN, es una compañía privada de responsabilidad limitada, cuya actividad consiste en servir como intermediario de seguros y reaseguros que respalda la Red. Cuenta con un capital social de €4.650.000 y se encuentra inscrita en el registro ORIAS, bajo el número 16000513. Su domicilio social es 313, Terrasses de l'Arche, 92 727 Nanterre Cedex, Francia. MAXIS GBN es propiedad conjunta de los afiliados de AXA y MLIC, no emite pólizas ni ofrece seguros ya que dichas actividades son realizadas por los Miembros. MAXIS GBN opera en el Reino Unido a través de su establecimiento en dicho país, con domicilio social en 1st Floor, The Monument Building, 11 Monument Street, Londres EC3R 8AF, número de establecimiento BR018216, y en otros países europeos en régimen de libre prestación de servicios. MAXIS GBN opera en Estados Unidos a través de MetLife Insurance Brokerage, Inc., corredor de seguros con Licencia del Estado de Nueva York y con domicilio en 200 Park Avenue, NY, NY, 10166. MLIC es el único miembro autorizado para realizar transacciones de seguros en Nueva York. Los demás miembros no están autorizados para hacer negocios en Nueva York por lo que las pólizas y contratos que suscriban no tienen aprobación del Superintendente de Servicios Financieros de Nueva York, y no están protegidos por el fondo de garantías, ni sujetos a las leyes de dicho Estado. MAR00907/0921

