

Informe de Progreso COP #1

Período cubierto: setiembre 2020 – setiembre 2021

Declaración de la Gerencia General



GERENCIA GENERAL

CBP-A1

09 de setiembre de 2021

PEN-1209-2021

H.E. Antonio Guterres
Secretario General
Naciones Unidas
NY 10017
USA

Estimado Sr. Secretario General,

Me complace comunicarle que Popular Pensiones S.A. reafirma su respaldo a los Diez Principios del Pacto Mundial referentes a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción.

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

Sin otro particular, se suscribe atentamente,

Firmado digitalmente por
ROGER PORRAS ROJAS
FIRMA

Róger Porras Rojas, Gerente General
POPULAR PENSIONES S.A.



ANIL CESTINA - Gerente General
CARACACHO - Gerente General
SANTOS - Gerente General
DÍAZ - Gerente General

VB.

Dirección o Área

Estamos certificados en:



*INFORMACION DE USO PÚBLICO.

La información contenida en este documento es de Uso Público y se puede dar a conocer al público en general a través de canales aprobados por el Conglomerado Financiero Banco Popular*. Teléfono: 2010-0300

Derechos Humanos

Descripción de medidas

- Revisión y actualización de Política sobre el respeto de los Derechos Humanos en Popular Pensiones S.A.
- Revisión de la Política de Capital Humano para la inclusión apartado que refuerce compromiso con la no discriminación en los procesos de reclutamiento y selección.
- Participación de la Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad Conglomeracional.
- Desarrollo de plan de trabajo interno y conglomeracional con acciones en temas de accesibilidad y discapacidad.
- Firmantes de los Principios de Empoderamiento de las Mujeres WEPS del Programa de Naciones Unidas.
- Reglamento contra el Hostigamiento Sexual en el Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal.
- Reglamento sobre Acoso Laboral en el Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal y Subsidiarias.
- Reglamento de funcionamiento y conformación de la Comisión de Salud Ocupacional.
- Serie de capacitaciones y charlas para promover conductas sanas en educación financiera tanto en el personal como en los clientes. Acciones sobre Educación Financiera constituye un indicador de cumplimiento obligatorio.
- Activación del Protocolo prevención del COVID-19.
- Se brinda acompañamiento médico al personal colaborador y su familia en caso de presentar síntomas o el virus.
- Inspecciones del cumplimiento del protocolo de prevención COVID-19.
- Campañas y comunicados informativos sobre temas relacionados en COVID-19, para concienciar al personal.
- Habilitación del consultorio médico virtual o telemedicina para el personal de la organización.
- Entrega de equipos de protección al personal (caretas y mascarillas) y alcohol en gel.
- Protocolo de atención a clientes para prevención del COVID-19, con la toma de temperatura, regalía de mascarilla en caso de ser necesario y aplicación de alcohol en gel en la entrada, además un aforo del 50% en la plataforma de servicios y distanciamiento social.
- Se colocaron mamparas protectoras entre el personal colaborador y la persona afiliada.
- Asesoría en trámites administrativos relacionados con órdenes sanitarias.

Medición de resultados

- Actualización de la política de Capital Humano.
- Alianza estratégica con el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS), para la realización de charlas anuales sobre temas de discapacidad.
- Serie de charlas relacionadas con la creación de materiales accesibles para personas con discapacidad, en alianza con el Banco Popular.
- Capacitación en LESCO para tres colaboradores en coordinación con Capital Humano.
- En coordinación con Dirección Jurídica del Banco Popular se brindó actualización sobre Reglamento de Acoso Sexual Conglomeracional.

- Se ha brindado seguimiento a las medidas preventivas, razón por la cual no se han presentado brotes en la empresa.
- Se ha resguardado la salud de los colaboradores y solo un caso requirió hospitalización.
- No se han presentado decesos relacionados con el COVID-19.
- Mitigación del riesgo del contagio o propagación del brote por medio de las inspecciones realizadas por Salud Ocupacional.
- Asesoría a 141 personas sobre trámites referentes a órdenes sanitarias.
- Del total de consultas al consultorio médico, se han realizado en promedio 91,2% de forma virtual, realizando además la entrega de medicamentos por medio de la mensajería, con la finalidad de que el personal no se exponga en las áreas de salud.

Estándares Laborales

Descripción de medidas

- Charla sobre “Situación actual y futura del teletrabajo”, con temas relacionados a género, corresponsabilidad y teletrabajo.
- Participación del Comité de Equidad e Igualdad de Género Conglomerado.
- Aporte a la revisión de la Política de Género y Equidad Conglomerado para su respectiva actualización.
- Generación de producción audiovisual con la participación de colaboradores para la promoción de los Principios de Empoderamiento de las Mujeres-WEPS.
- Actualización anual de los siguientes procedimientos:
 - ✓ Evaluación y Seguimiento de Clima Organizacional.
 - ✓ Seguimiento de la Gestión de Ética Institucional.
 - ✓ Reglamento de Teletrabajo en el Conglomerado Financiero Banco Popular y Subsidiarias.
 - ✓ Atención de emergencias y referencia de accidentes.
 - ✓ Aplicación e Implementación del Teletrabajo.
- En coordinación entre Comunicación y Sostenibilidad y Capital Humano se incluyeron en los procesos de inducción al nuevo personal, temas de sostenibilidad y estrategia de triple línea base de Popular Pensiones.
- Implementación del teletrabajo para el personal colaborador.
- Aplicación de la vacuna de influenza para el personal colaborador.
- Habilitación en la intranet de un video y el uso de la herramienta Breakthru, para realizar pausas activas en horas laborales.
- Creación de espacios de relajación para los colaboradores por medio de Teams y organizados por Salud Ocupacional.
- La Dirección de Administración en conjunto con Salud Ocupacional organizaron charlas relacionadas con temas de Salud Ocupacional para el bienestar del personal colaborador.
- Se cuenta con una Política salarial conglomerado que regula la homologación y análisis de todos los puestos de la empresa.
- La Política de Capital Humano contiene directrices para que el procedimiento de reclutamiento y selección de personal para la empresa se realice de forma transparente y sin discriminación de ningún tipo.

Medición de resultados

- Capacitación de 25 horas a colaboradores en temas de sostenibilidad.
- 45 colaboradores participantes en proceso de Inducción en Sostenibilidad.
- Participación en taller de Comunicaciones inclusivas de ONU Mujeres con una duración de 08 horas.
- Elaboración de un plan de comunicaciones inclusivas en temas de género para la empresa.
- Capacitaciones sobre género:
 - Privilegios y Sesgos.
 - ¿Cómo impacta el machismo en las organizaciones?
- Teletrabajo para el 66.6% de los colaboradores, el restante tiene una jornada mixta y presencial como la plataforma de servicios.
- Aplicación de la vacuna contra la influenza de forma gratuita para 106 personas.
- Se facilitaron 39 charlas relacionadas con Salud Ocupacional, apoyo psicológico, enfermedades físicas y mentales, planes de emergencia, ergonomía, entre otras, sumando aproximadamente 34 horas.
- Asistencia de 30 personas aproximadamente en las actividades de relajación organizadas por Salud Ocupacional.
- Existen 270 plazas aprobadas, según relación de puestos por la Contraloría General de la República, a hoy existen 267 plazas ocupadas, 159 femeninas, 108 masculinos.
- El 93,68% del personal de la empresa realizó la encuesta de Clima Organizacional.

Medio Ambiente

Descripción de medidas

Programa Bandera Azul Ecológica PBAE

- Comité Local del Programa Bandera Azul Ecológica activo.
- Promoción para que colaboradores participen por primera vez en la categoría Hogares Sostenibles del Programa Bandera Azul Ecológica. En el primer año, se logró que tres personas se integraran a la iniciativa.
- Comunicación interna sobre temas relacionados con el cuidado del agua, así como consejos para el consumo racional de energía.
- Plan de comunicación interna y en redes sociales para junio, mes del ambiente sobre consejos para hogares sostenibles.
- Elaboración de videos sobre los programas ambientales implementados en la empresa con la colaboración del personal.
- Popular Pensiones brinda asesoría y acompañamiento a lo largo del año a sucursales del Banco Popular para que puedan obtener sus estrellas en el programa.
- Realización de Facebook Live “Aprenda a clasificar y reciclar los residuos”.

Programa Gestión Ambiental Institucional PGAI

- Se impartieron las siguientes charlas:
 - “Reduzca el consumo de energía en su casa por medio de acciones sencillas”

- “Radiografía de un basurero” impartidas por la Gestora Ambiental de Popular Pensiones.
- “Aprenda como disminuir el consumo de agua y evitar la contaminación” a cargo de la Empresa de Servicios Públicos de Heredia (ESPH).
- Facebook Live “Ayudemos al Planeta desde Casa”, en conmemoración del Mes del Ambiente, en el cual se compartieron diferentes prácticas sostenibles que se pueden implementar desde el hogar en cada uno de los parámetros de consumo como agua, electricidad, generación de aguas residuales, residuos y consumo responsable.
- Comunicados internos y publicaciones en redes sociales para celebrar efemérides ambientales: Día Internacional de la Tierra, Día Mundial del Reciclaje, Mes del ambiente.
- Afiches digitales para educar sobre gestión de residuos y aprendamos a cuidar el agua.
- Se impartió la charla “Buenas Prácticas Ambientales” como parte de la alianza establecida entre Popular Pensiones y Fundación Crisálida.

Programa País Carbono Neutralidad en cumplimiento con la norma INTE B5: 2016

- Actualización de los procedimientos del Sistema de Gestión de Gases de Efecto Invernadero (SGGEI).

Medición de resultados

Programa Bandera Azul Ecológica PBAE

- Proceso de recopilación de facturas para el registro de consumos, así como evidencias de las acciones de reducción realizadas.
- Se entregaron más de 18 kilos de tapas a la campaña DonaTapa.
- En abril se realizó la inscripción de tres colaboradores de Popular Pensiones en la categoría Hogares Sostenibles del PBAE.
- El 30 de junio el Programa Bandera Azul Ecológica remitió resultados del análisis periodo 2020, en el cual se obtuvo una nota de 100.0 y seis estrellas blancas.

Programa Gestión Ambiental Institucional PGAI

- Primera campaña de clasificación de residuos valorizables del 2021.
- En mayo se realizó el descarte de los residuos con Quantum Lifecycle Partners S.A., gestor de residuos autorizado por el Ministerio de Salud.
- Recopilación de facturas para el registro de consumos para la presentación del informe de avance del I semestre 2021.

Programa País Carbono Neutralidad en cumplimiento con la norma INTE B5: 2016

- Recopilación de los datos y elaboración del Inventario GEI correspondiente al período 2020.
- Desarrollo de auditoría interna. Resultado: Cero No Conformidades.
- Realización de verificación de seguimiento para obtener el reconocimiento Carbono Neutral Plus.
- Recopilación de los datos para el Inventario GEI correspondiente al período 2021.
- Acompañamiento en el reconocimiento Carbono Neutralidad para la Escuela San Francisco de Peñas Blancas, en la subcategoría Centros Educativos.

- Participación en programa de educación ambiental nacional llamado “Los Pérez al Rescate” transmitido por Canal 13, en el cual se presentó el tema de Carbono Neutral Plus y apoyo a Escuela San Francisco de Peñas Blancas.

Anticorrupción

Descripción de medidas

- Política Anticorrupción.
- Política Manejo de Conflictos de Interés del Personal.
- Creación del Plan piloto con proveedores denominado Programa Aliados Sostenibles.
- Se cuenta con el Código del Buen Gobierno Corporativo del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal.
- Política Integral de Conflicto de Interés del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal.
- Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Auditoría Interna de la empresa de Pensiones Complementarias del Banco Popular y de Desarrollo Comunal S.A.
- Política y Procedimiento en Cumplimiento a la Ley 7786 "Conozca a su Empleado".
- Código de conducta del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal (código de ética).
- Envío masivo de comunicados sobre valores organizacionales.
- Auditorías internas
- Curso virtual de Riesgo y Control Interno
 - ✓ Autoevaluación de Control Interno. Indicador de cumplimiento obligatorio para todo el personal.
 - ✓ Examen obligatorio para todo el personal sobre Ley 7786 “Sobre estupefacientes, sustancias psicotrópicas, drogas de uso no autorizado, actividades conexas, legitimación de capitales y financiamiento al terrorismo”. Indicador de cumplimiento obligatorio para todo el personal.
 - ✓ Examen Gestión del Riesgo Conglomerado obligatorio.
- Ética:
 - ✓ Examen obligatorio a todo el personal para evaluación de conocimientos sobre mitigación del fraude.
 - ✓ Participación de las jefaturas en el Programa de Capacitación y Sensibilización de Ética y Valores. Indicador de cumplimiento obligatorio para todo el personal.
 - ✓ Examen sobre Programa de Ética y Valores. Indicador de cumplimiento obligatorio para todo el personal.

Medición de resultados

- Primera sesión con proveedores del Programa Aliados Sostenibles, 6 proveedores en plan piloto, a quienes se les capacitó sobre sostenibilidad incluyendo temas de ética.
- No se presentaron casos de corrupción en la organización.
- El 100% del personal de la empresa realizó el examen de mitigación del fraude. La calificación promedio fue de un 92,6%.
- El 100% del personal de la empresa realizó el examen de Gestión del Riesgo, la calificación promedio fue de un 93.33%.

- Participación y evaluación del 100% del personal activo en la aplicación de prueba de conocimientos sobre Cultura de Riesgo. Indicador de cumplimiento obligatorio para todo el personal.
- El 100% del personal de la empresa realizó el examen del Código de Conducta, la calificación promedio fue de un 98,56%.
- El 100% del personal de la empresa realizó el examen de la Ley 7786, y la calificación promedio fue de un 96%.
- El 100% del personal de la empresa realizó el examen Gestión del Riesgo conglomeral, con una calificación promedio 90%.