



Enel Green Power Costa Rica, S.A.

Edificio Terraforte, 1° piso.
San Rafael, Escazú, Costa Rica
T +506 2201 4500

San José, Costa Rica
03 de octubre de 2022

COMUNICACIÓN DE PROGRESO (COP)

Periodo cubierto: De Septiembre 2021 a Septiembre 2022.

1. Declaración del Director General.

30 de septiembre de 2022

A nuestras partes interesadas:

Me complace confirmar que Enel Green Power Costa Rica, S.A., reafirma su respaldo a los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de los derechos humanos, el trabajo, el medioambiente y la anticorrupción.

En esta Comunicación de progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente 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.

Atentamente,

Firmado digitalmente
por KARLA VANESSA
RODRIGUEZ MONGE
(FIRMA)
MONGE (FIRMA) Fecha: 2022.10.03
15:21:33 -06'00'

Karla Rodríguez Monge
Gerente



Enel Green Power Costa Rica, S.A.

Edificio Terraforte, 1° piso.
San Rafael, Escazú, Costa Rica
T +506 2201 4500

1. Descripción de las medidas.

Derechos humanos

- ☐ La empresa ha garantizado la seguridad e higiene en los sitios de trabajo para todas y todos los trabajadores.
- ☐ La empresa protege a las y los trabajadores de acosos en el lugar de trabajo, lo que incluye acoso físico, verbal, sexual o psicológico, abuso o amenazas y dispone de un canal para que todas las personas puedan realizar sus denuncias en caso necesario.
- ☐ La empresa ha reafirmado su compromiso con la diversidad y la inclusión con la firma de la Declaración de San José 2022, para erradicar la discriminación en contra de las personas LGBTIQ+.
- ☐ La empresa ha fomentado diversas acciones para mejorar el equilibrio entre vida familiar y trabajo entre todas y todos los colaboradores.

Trabajo

- ☐ La empresa garantiza la no participación en ninguna forma de prácticas laborales forzadas u obligadas.
- ☐ La empresa cumple con todas las obligaciones de ley laboral.
- ☐ La empresa garantiza que las decisiones relacionadas con el empleo estén basadas en criterios relevantes y objetivos.
- ☐ La empresa actualizó su Política de Teletrabajo integrando mejores prácticas que surgieron posterior al periodo de pandemia.

Medioambiente

- ☐ La empresa promueve la ejecución de acciones preventivas y de control para evitar el daño ambiental a través de la revisión continua de los distintos sistemas de protección y del proceso de generación eléctrica.
- ☐ La empresa emplea un programa de reciclaje y manejo de residuos con un ente certificado para la disposición final de los mismos.

Anticorrupción

- ☐ La empresa cuenta con la Política de Prevención de la Corrupción y se ha certificado en la norma ISO 37001 – Sistemas de gestión para la prevención de la corrupción.
- ☐ La empresa incluye cláusulas de anticorrupción y comportamiento ético en los contratos con socios comerciales.



2. Medición de los resultados.

- La compañía cuenta con la Política del Sistema de Gestión Integrado de Salud, Seguridad, Ambiente, Calidad y Energía, con la cual se *“compromete en asegurar que las acciones de Global Power Generation, siempre cumplan con la protección de la salud de todas las personas que trabajan con nosotros, el respeto y atención al medioambiente y la protección a la biodiversidad con el compromiso de construir un ambiente interno centrado en la persona, con el objetivo de salvaguardar y mejorar su bienestar psico-físico”*.



- La empresa realiza la programación de chequeos médicos anuales para todo el personal, para la prevención de riesgos de salud que puedan presentarse en los sitios de trabajo. Durante 2021, el informe de resultados del Centro Médico indica que ninguno de los trabajadores o trabajadoras presenta alguna situación de salud que sea resultado de sus labores o que presente algún tipo de riesgo para la ejecución de sus funciones en los sitios de trabajo.
- Durante la época de pandemia, la empresa implementó el Protocolo Covid-19 para los sitios de trabajo de Costa Rica, y garantizó medidas preventivas como el uso de equipo de protección personal (mascarillas, caretas, guantes) y lineamientos para controlar la higiene y salud de los trabajadores, como instalación de estaciones de desinfección de manos, disposición para los trabajadores de alcohol en gel, toallas desinfectantes, toma de temperatura, aumento en la frecuencia de limpieza en las áreas de trabajo, control de aforo en los espacios y seguimiento a la implementación de las tres dosis de vacuna Covid-19.



- La empresa cuenta con el Canal Ético de Enel, un espacio de acceso público para que las personas que así lo requieran, puedan realizar denuncias relacionadas con temas de acoso físico, verbal, sexual o psicológico, abuso o amenazas: <https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/es/gui/102504/index.html>

Durante el periodo de este reporte, no se recibió ninguna denuncia por este canal.

- La compañía cuenta con la Política N. 27 de Diversidad e Inclusión, la cual indica que: El Grupo Enel rechaza todo tipo de discriminación y se compromete a asegurar y promover la diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades. La gerencia de Enel hará su mayor esfuerzo para alentar y mantener un clima de respeto de la dignidad, el honor y la individualidad de la persona, y asegurará los más altos estándares de confidencialidad relacionada con cualquier información del ámbito privado del empleado de la cual se tenga conocimiento.

Por lo tanto, de acuerdo con los valores y los principios incluidos en el Código de Ética de Enel, El Grupo Enel adopta los siguientes principios claves:

- No discriminación
- Igualdad de oportunidades y de dignidad para todo tipo de diversidad
- Inclusión
- Equilibrio vida/trabajo

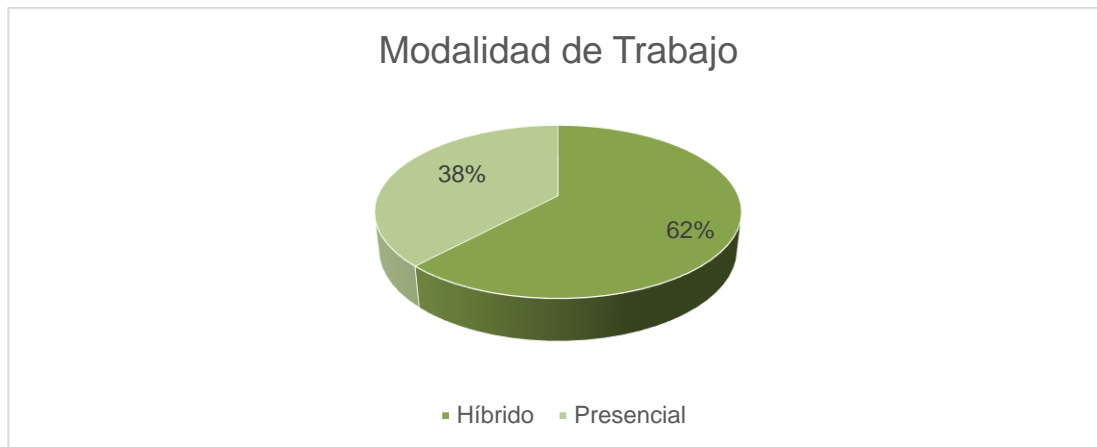
Durante el periodo de este reporte no existieron quejas o denuncias por parte de las y los colaboradores con respecto a algún tema relacionado con la Política de Diversidad e Inclusión, y la compañía, en sus esfuerzos por incentivar la Inclusión y Diversidad, se comprometió públicamente a través de la firma de la Declaración de San José 2022, con el objetivo de sumarse a la lucha contra la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género y apoyar los derechos de las personas LGBTIQ+.

En el siguiente link puede encontrarse mayor detalle sobre la Declaración de San José:

<https://www.aedcr.com/noticias/72-empresas-se-comprometieron-y-firmaron-la-declaracion-de-san-jose-2022-para-erradicar-la#:~:text=72%20empresas%20y%20organizaciones%20a,%2C%20bisexuales%2C%20transsexuales%2C%20transg%C3%A9nero%20e>

- Para fomentar el equilibrio entre vida y trabajo, la empresa ha impulsado la implementación del Programa Beneficios a la Carta, el cual incluye diversos beneficios para los y las colaboradoras, entre ellos: jornadas híbridas con 60% teletrabajo y 40% presencial, horario flexible, días de balance, día de cumpleaños, Happy Friday (jornada comprimida), asistencia psicológica.

Para el 2022, la modalidad de trabajo del personal ha sido la siguiente:



Del 38% del personal que cuenta con jornada presencial, existe un 19% que cuenta con alta posibilidad de realizar teletrabajo al menos un día al mes de acuerdo con la necesidad del negocio

Existe un 89% de personas colaboradoras que disfrutan el beneficio Happy Friday, que consiste en una jornada comprimida los viernes.

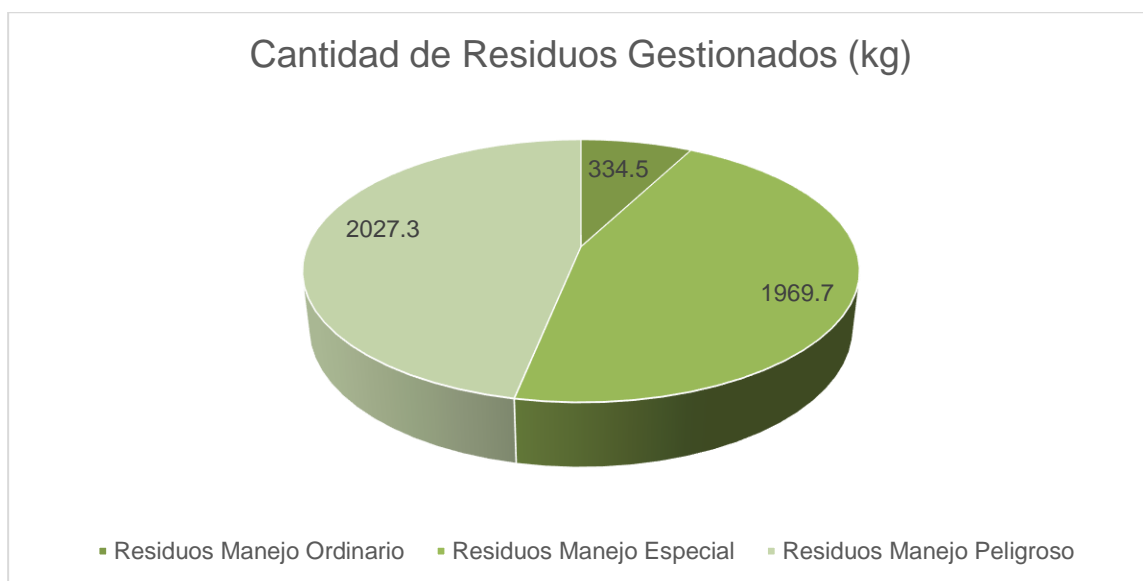
- La empresa garantiza la no participación en ninguna forma de prácticas laborales forzadas u obligadas, para esto cuenta con una serie de políticas que determina el alcance y los límites en las interrelaciones laborales:
 - Código de Ética
 - Anticorrupción, buenas prácticas de comportamiento global.
 - Norma ISO 37-001 - Anticorrupción
 - Programa de Cumplimiento Global de Enel
 - Política de prevención y sanción de la discriminación
 - Política de prevención y sanción del hostigamiento sexual y laboral
 - Aplicación de medidas disciplinarias y terminación de la relación laboral

Durante el periodo de este informe, el 100% de los y las colaboradoras realizaron refrescamientos de las primeras cuatro políticas indicadas a través de la herramienta interna EDucation.

- La empresa respeta y cumple con el Código de Trabajo vigente en el país, y en búsqueda de lograr una implementación justa entre ambas partes (patrono-colaborador) cuenta con asesoría legal-laboral para revisar casos específicos cuando es requerido.
- La empresa cuenta con una Política de Teletrabajo desde el año 2019, la cual fue actualizada en el año 2022 integrando mejoras surgidas a partir de la experiencia adquirida durante la pandemia, entre ellas se brinda el beneficio de Asistencia de Conectividad a las personas colaboradoras y modificación del alcance la política.



- En cuanto al eje medioambiental, la empresa cuenta con la Política del Sistema de Gestión Integrado de Salud, Seguridad, Ambiente, Calidad y Energía (mencionada anteriormente), e implementa procedimientos internos de trabajo con lineamientos para prevenir cualquier evento medioambiental sobre las actividades ejecutadas.
- Resultados del Programa de Reciclaje y Gestión de Residuos (corte general a septiembre 2022):



Estos residuos de diferentes materiales fueron entregados al respectivo proveedor para proceder con la gestión y disposición final, en cumplimiento de todas las regulaciones de la República de Costa Rica, incluyendo la Ley 8839 – Gestión Integral de Residuos.

- La empresa cuenta con una Política Anticorrupción y el 100% de los contratos firmados por la compañía incluyen un apartado sobre Global Compact y el compromiso de la compañía con el mismo y en el cual *“El Proveedor se compromete a adoptar y cumplir plenamente los Principios del Pacto Mundial, orientando todas sus actividades, realizadas por su personal o por subcontratistas, al cumplimiento de los Principios anteriormente citados”*. En este apartado se indican los diez principios de Pacto Global, se incluye además el apartado del Código Ético, en el cual se define *“El Grupo ENEL, en el desarrollo de sus actividades y en la gestión de sus relaciones, se remite a los principios de su propio Código Ético, al Plan Tolerancia Cero contra la corrupción y a la Política de Derechos Humanos. El Proveedor, al conducir su propio negocio y manejar sus relaciones con terceros, se basará en principios equivalentes”*.