

INDICADORES GLOBAL REPORTING INITIATIVE

INDICADORES DE
RESPONSABILIDAD SOCIAL
EMPRESARIAL

INTRODUCCIÓN

En la presente sección se refleja la medición de los efectos más relevantes de la operativa de República AFAP sobre los distintos grupos de interés.

Se trata del octavo año consecutivo en que República AFAP presenta este informe de indicadores integrados en su Memoria Institucional.

Se incluye información relativa a los temas considerados materiales para la organización, más allá del aspecto económico y ajustado a las especiales características del negocio, rindiendo cuentas en el contexto de sostenibilidad descrito en la Visión y el enfoque de gestión de su desempeño responsable.

El informe refleja los aspectos más relevantes de la actividad de República AFAP durante el año 2020 y para facilitar la comparabilidad se incluyen datos cuantitativos de años anteriores.

Para evaluar y describir la actuación de la empresa, se dividen los indicadores en tres grandes ámbitos que coinciden con la triple línea de actuación de la RSE: social, económico y medioambiental. Estos indicadores, que en definitiva son medidas de actuación, pueden ser cualitativos o cuantitativos y, si se trata de estos últimos, pueden encontrarse en cifras absolutas o ratios.

Económico 1- Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos y egresos asociados a los grupos de interés más relevantes (proveedores, colaboradores, accionistas, estado, clientes y comunidad)

En esta tabla se evidencian los impactos de la organización en las distintas partes interesadas (las más significativas) y sobre las cuales se tiene desglosada esta información, así como su evolución entre 2019 y 2020, a valores constantes de diciembre 2020.

Se destaca un aumento del valor económico directo creado (VEC), en particular vinculado con el resultado de la Reserva Especial, el que la aumentó casi en un 67% respecto 2019.

Se identifica una baja en los ingresos no operativos, producto del incremento reflejado en 2019 por la tasación de Torre Universitá. Así mismo, las ganancias por inversiones tuvieron un aumento.

El valor económico distribuido se mantiene en niveles similares a los del año 2019. En términos de valores absolutos, se destaca la disminución de la distribución a “Comunidad” y “Clientes”. Esto se debe a la baja en las inversiones en publicidad y donaciones. Un gran porcentaje de la disminución en las inversiones en la comunidad se debe a lo invertido en el proyecto de mejora de la Plaza Oribe, inversión realizada por única vez en 2019 en 2020 ya no se realizó esa colaboración.

El valor económico distribuido a los accionistas se encuentra sujeto a la aprobación de la asamblea correspondiente, durante el mes de abril de 2021.

Durante 2020 el Valor Económico Retenido aumenta en valores absolutos y relativos.

ESTADOS DEL VALOR AGREGADO

		A valores constantes Diciembre 2020			
		2020	%	2019	%
VALOR ECONÓMICO DIRECTO CREADO (VEC)		1.412.730.392	100%	1.355.037.242	100%
INGRESOS					
Ingresos operativos		1.378.880.371	97,60%	1.305.628.461	96,35%
Ingresos no operativos		33.850.020	2,40%	49.408.782	3,65%
VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (VED)		1.064.567.192	75%	1.096.937.176	81%
Costos operativos	PROVEEDORES	114.103.936	8,08%	119.581.247	8,82%
Salarios y beneficios sociales	COLABORADORES	406.457.714	28,77%	404.831.883	29,88%
Resultados para el	ACCIONISTAS	283.821.256	20,09%	285.837.117	21,09%
Pagos a gobiernos	ESTADO	221.584.655	15,68%	227.239.337	16,77%
Inversiones en los	CLIENTES	31.567.340	2,23%	41.927.851	3,09%
Inversiones en la	COMUNIDAD	7.032.291	0,50%	17.519.741	1,29%
VALOR ECONÓMICO RETENIDO (VER)		348.163.200	25%	258.100.066	19%

Económico 2- Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local, en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.

Uno de los pilares fundamentales de la organización es el capital humano y por lo tanto se torna muy importante que sus colaboradores se sientan cómodos, orgullosos y pertenecientes a República AFAP.

Por este motivo, como una de las formas de incentivo en la empresa, los salarios pagados habitualmente superan los mínimos establecidos por el Consejo de Salarios para las categorías asociadas a las AFAP. Asimismo, desde el año 2006 existe un reconocimiento anual a los colaboradores, asociado al cumplimiento de objetivos.

Tomando como referencia las incorporaciones de colaboradores durante 2020, se puede obtener el siguiente ratio, que denota un diferencial de sueldos pagados sobre el mínimo de laudo por categoría:

$$\frac{\text{Salario estándar inicial}}{\text{Salario mínimo según laudo}} = 1,141\%$$

Económico 3- Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos.

Se denotan como impactos indirectos de la actuación de República AFAP en el mercado, la cantidad de personal empleado en tareas que indirectamente genera la empresa,

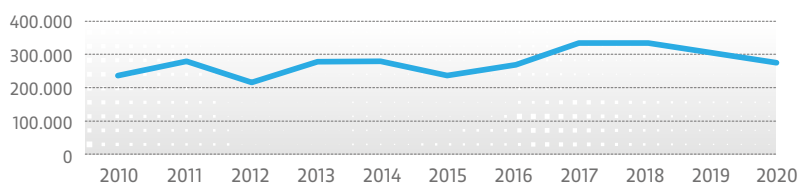
tales como: asesoramientos profesionales, mantenimiento, limpieza, seguridad y publicidad; lo cual acciona sobre la sociedad al generar un valor económico para estos agentes indirectos.

Pero sin lugar a dudas, uno de los mayores impactos indirectos que la empresa genera en la sociedad es por intermedio de las inversiones productivas y de infraestructura que realiza el FAP, así como los aportes que República AFAP realiza a las autoridades competentes en su rol de inversor en diversos proyectos.

Más información en página 35.

Medioambiental 1- Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.

UTE: CONSUMO ANUAL DE ENERGÍA DESDE 2010 A 2020 EN KW



Durante 2012 se aprecia una baja sensible en el consumo, que se debió a la implementación de un sistema de iluminación más eficiente en las instalaciones de Casa Central. Luego la cantidad de personal que ingresó a trabajar en las instalaciones de Casa Central se fue incrementando paulatinamente, lo que hizo que el consumo de energía aumentara.

Durante 2014 se realizó el recambio de lámparas, por lámparas de bajo consumo, y se utilizaron equipos informáticos y de aire acondicionado más eficientes. Es así que entre 2014 y 2015 el consumo disminuyó levemente respecto a 2013, en respuesta a los cambios implementados. El incremento de consumo en 2016 es explicado por el ingreso de colaboradores en Casa Central. En cuanto a 2017, se identifica un aumento del consumo debido a la incorporación de una nueva sucursal "Torre Universitá", en donde se encuentran las oficinas de servicio al

cliente. Este aumento no es tan significativo a pesar del consumo de todos los colaboradores que se trabajan allí, debido a que cuenta con un equipamiento especialmente seleccionado, teniendo en cuenta una máxima eficiencia de los recursos y consumos energéticos. Torre Universitá cuenta con equipamiento de aires acondicionados de máxima eficiencia A++: refrigeración ecológica, reúso de la refrigeración, así como también fue equipada con luces led, logrando de esta manera un bajo consumo energético. En 2018, a pesar de registrarse un aumento de la cantidad de funcionarios, el consumo de energía tiende a estabilizarse. En 2019 se cambió toda la luminaria del hall central y entrepiso de Casa Central, por luminaria LED. Lo que explica la disminución del consumo en ese año.

En 2020 se nota una baja en la gráfica que se explica por el teletrabajo implementado durante el año, debido a la situación sanitaria.

En diciembre 2020 se sustituyeron todos los artefactos que no eran LED, completando así el 100% de nuestras instalaciones con esta tecnología de menor consumo y más amigable desde el punto de vista medioambiental. Sus efectos se verán reflejados en el consumo del 2021.

Medioambiental 2- Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios y grado de reducción de ese impacto

A partir de 2017 República AFAP comenzó una campaña de reciclaje de papel. Durante 2020 se reciclaron 150 kg de papel que se entregaron a Repapel, una ONG dedicada a la Educación Ambiental que utiliza estos recursos para entregar útiles a diferentes escuelas públicas.

Asimismo, se realizan campañas de comunicación interna para que los colaboradores tomen consciencia del cuidado del medio ambiente.

Social 1- Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.

En el convenio colectivo del grupo 14 subgrupo 03 – AFAP del 29/09/2006, se estableció la cláusula undécima: “En caso de suspensión del contrato de trabajo del Asesor Previsional por razones de enfermedad la empresa abonará al mismo en concepto de complemento de subsidio de inactividad compensada por los días en que dure la enfermedad hasta el equivalente al 70% del promedio de la remuneración total líquida (sueldo base más comisiones) percibida en los seis meses anteriores a la suspensión del contrato de trabajo. El 70% referido incluye la suma que por concepto de subsidio de inactividad compensada abone la Seguridad Social.”. Este complemento de subsidio se abonará hasta por el plazo de 90 días de enfermedad. En caso que la ausencia por enfermedad supere los 90 días la empresa analizará la situación individual de que se trate.

A este beneficio se le agrega el acordado en el convenio colectivo celebrado el 22/11/2013, en el que se establece que a los trabajadores de remuneración mixta (fijo y variable), en los 3 primeros días de ausencia por enfermedad, se les otorga el complemento salarial que surge del cálculo del jornal en función del fijo y el promedio anual de remuneración variable, para el pago del mismo.

Asimismo, en 2018 se agregó -en la cláusula séptima- la licencia por enfermedad de un familiar: “Todo empleado tendrá por año derecho a 3 días de licencia remunerada por enfermedad de familiar directo (padres, cónyuge, concubino, hijos) que implique internación hospitalaria o domiciliaria. Para tener derecho a esta licencia especial el empleado no deberá tener licencia anual de años anteriores pendientes de goce (exceptuando el año en curso).”

En el marco de la pandemia, cuando se decretó la inmovilidad en el país República AFAP compensó durante dos meses a toda su estructura de ventas, manteniéndoles los ingresos promedios obtenidos en los seis meses anteriores.

Posteriormente, se diseñó un plan retorno que contempló tres aspectos esenciales: 1) el equipamiento y los protocolos necesarios para cuidarse y cuidar a otros, 2) un plan de comunicación que informara sobre el rol asesor del equipo de ventas y respalde su accionar dando tranquilidad de los cuidados implementados a las empresas, los trabajadores y sus empleadores y 3) un sistema de comisiones ajustado al mercado posible, que les permitiera obtener unas productividades razonables en ese entorno y no perder ingresos promedios.

Social 2- Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.

En República AFAP se apoya el transcurso y finalización de carreras profesionales mediante la inclusión en la Política de Recursos Humanos, de 6 días de licencia en los casos de colaboradores que trabajan hasta 20 horas semanales y 10 días por estudio en el caso de quienes trabajan más de 20 horas semanales. Esta política supera lo establecido por Ley para la carga horaria que se realiza en la empresa. Durante el año, cinco personas culminaron sus estudios universitarios y otras dos personas aprobaron cursos de especialización en sus áreas de trabajo.

Social 3- Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y del desarrollo profesional.

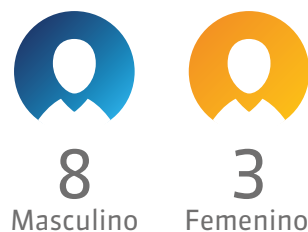
Desde 2015, se implementa un sistema de evaluación para gestionar expectativas, que deja de ser cuantitativo y se enfoca en la identificación de oportunidades de mejora y determinación de planes de acción para canalizar las perspectivas de cada colaborador.

Esta gestión de expectativas aplica al 100% de los colaboradores efectivos con una antigüedad mayor a 4 meses.

Social 4- Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia minorías y otros indicadores de diversidad.

El Directorio de República AFAP estuvo compuesto por tres integrantes hasta octubre y el resto del año por dos integrantes, debido a que la Vicepresidenta renunció a su cargo, como se explicó antes. El equipo gerencial está integrado por siete integrantes: el Gerente General, el Subgerente General y cinco gerentes funcionales. Además, la sociedad cuenta con un síndico.

POR SEXO



POR EDAD



Social 5- Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en las comunicaciones de marketing, incluidas la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios.

Todas las comunicaciones realizadas por la empresa se alinean en forma estricta con las reglamentaciones existentes y las buenas prácticas. República AFAP cuenta con la División Comunicación que, apoyada por la Asesoría Letrada Previsional de la empresa y el área Gestión y Prevención de Riesgo en caso de ser necesario, se encarga de organizar y revisar la información a comunicar. De acuerdo a su rango de importancia, en determinados casos, la información debe contar con la aprobación de la Alta Dirección.

Social 6- Importe de las multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización.

No se registraron multas durante 2020.