

Comunicación para el Progreso 2010

Pacto Global de Naciones Unidas

Resumen 2010 Empresas POCH

2010

Índice

1	Mensaje de la Gerencia	4
2	La RSE en el sistema de gestión de Poch.....	5
3	Iniciativas en relación a los principios del Pacto Global.....	6
3.1	Principio 1	7
3.1.1	Derecho a un salario justo.....	7
3.1.2	Derecho a condiciones laborales sanas y seguras.....	7
3.1.3	Derecho a la educación	8
3.1.4	Acciones con la comunidad	9
3.1.5	Acciones post terremoto.....	11
3.2	Principio 2.....	12
3.2.1	Código de Conducta y Ética	12
3.2.2	Subcontrataciones.....	12
3.2.3	Control de Servicios Externalizados	13
3.2.4	Proveedores	13
3.2.5	Proveedores o contratistas de servicios profesionales para un proyecto.....	13
3.3	Principio 3.....	15
3.3.1	Corporación de Bienestar.....	16
3.4	Principio 4.....	19
3.5	Principio 5.....	20
3.6	Principio 6.....	21
3.6.1	Código de Ética.....	21
3.6.2	Igualdad de Género	21

3.6.3	Oportunidades laborales en todos los rangos etarios.....	21
3.6.4	Apoyo a la maternidad y paternidad.....	22
3.7	Principio 7.....	23
3.7.1	Cambio Climático	23
3.7.2	Código de Conducta y Ética	23
3.8	Principio 8.....	24
3.8.1	Proveedores	24
3.8.2	Taller de compost.....	24
3.8.3	Información ambiental en intranet.....	24
3.8.4	Reciclaje	24
3.9	Principio 9.....	26
3.9.1	Ingeniería Ambiental	27
3.9.2	Sustentabilidad.....	27
3.9.3	Auditorías Ambientales	27
3.9.4	Cambio Climático y Mecanismos de Desarrollo Limpio	27
3.10	Principio 10.....	30

1 MENSAJE DE LA GERENCIA

Con agrado presentamos la Comunicación sobre el Progreso de Poch, que da cuenta de las acciones, logros y desafíos emprendidos y alcanzados a lo largo de 2010 y parte del 2009, en torno al cumplimiento de los diez principios establecidos por el Pacto Global de las Naciones Unidas.

El año 2010 fue un año especial, marcado por un terremoto que afectó al país en el mes de Febrero y puso a prueba el compromiso e integridad de las empresas, respecto de la realización de acciones que estuvieran a su alcance, en beneficio y ayuda de sus trabajadores y familias, y en la reconstrucción del país. Esto fue particularmente relevante para Poch, una empresa con una importante proporción de sus proyectos en las áreas de ingeniería e inspección técnica de obras.

Es un deber de las empresas lograr generar las condiciones para aportar, dentro de su ámbito de acción, al desarrollo responsable de los países donde opera, en términos de la calidad de vida de los trabajadores y comunidad en general, al aporte en las políticas públicas y a la protección del medio ambiente. Es importante además realizar esfuerzos para permear el marco de responsabilidad y ética bajo el cual se rige la compañía en sus grupos de interés, como sus trabajadores, clientes, proveedores y comunidad.

Los aspectos ambientales, sociales y económicos son los pilares de la operación sustentable de Poch y la ausencia o debilidad de alguno de estos aspectos potencia el riesgo del surgimiento de futuras crisis, ya sean internas o externas. Se pueden entender como las patas de una mesa, si una de estas se debilita se corre el riesgo de que la mesa se caiga.

Esta visión y las acciones que la plasman, permiten que los trabajadores en la compañía, nuestro principal activo, tengan una formación integral, incentivando su motivación y conciencia social y ambiental, lo que irradia positivamente en todos los aspectos de su trabajo y de la cultura organizacional.

La importancia que tiene la sustentabilidad para nuestra compañía ha impulsado una especialización y el desarrollo de líneas de negocios que apuntan hacia este ámbito. Es así como los temas ambientales y sociales, han ido tomando un lugar protagónico en el desarrollo de los servicios prestados por POCH.

Miguel Sánchez C.
Gerente General
Poch y Asociados S.A.

Andres Poch P.
Gerente General
Poch Ambiental S.A.

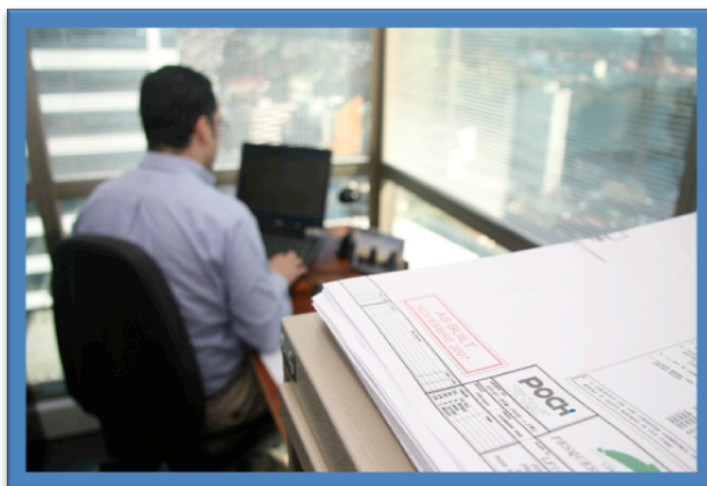
Teresa Sánchez C.
Gerente General
Poch Gestión S.A.

2 LA RSE EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE POCH

Algunos de los compromisos de Responsabilidad Social de la compañía han sido incluidos en su Sistema de Gestión, con el objetivo de formalizarlos y asegurar los recursos para su cumplimiento y su independencia respecto del posible cambio de encargados. Este cumplimiento se audita todos los años, tanto en las auditorías internas como en las de certificación, lo que asegura la asignación de los recursos necesarios en cada área para dar cumplimiento a estos objetivos.

Tabla 1: RSE en el Sistema de Gestión de POCH

Objetivo general	Indicador	Meta
Otorgamiento de Beneficios a trabajadores	Cumplimiento del presupuesto asignado a la Corporación para ayuda a trabajadores a través de seguro complementario de Salud.	100% del presupuesto
Mantener baja la rotación del personal	$\left(\frac{N^{\circ} \text{ de Retiros Voluntarios}}{N^{\circ} \text{ Total de Personas}} \right) * 100$	Poch y Asociados $\leq 20 \%$ Poch Ambiental $\leq 15 \%$ Poch Gestión $\leq 15 \%$
Mantener capacitado al Personal	$\left(\frac{N^{\circ} \text{ HH en Capacitación}}{N^{\circ} \text{ Profesionales Prom Año} \times 2340} \right)$	$\geq 1 \%$
	Número de Capacitaciones por Persona cada dos años.	≥ 1
Implementar acciones en el marco de la RSE	Nº de acciones Implementadas en forma exitosa.	≥ 3



3 INICIATIVAS EN RELACIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

El desarrollo de acciones destinadas a avanzar en el cumplimiento de los 10 principios del Pacto Global corresponde a un pilar fundamental en la visión que tiene POCH respecto de su Responsabilidad Social como empresa.

Los objetivos de POCH respecto a la Responsabilidad Social Empresarial son los siguientes:

- ❖ **Aportar con conocimientos técnicos a la sustentabilidad social y ambiental del país.**
- ❖ **Mejorar la motivación, el compromiso y la moral de sus trabajadores mediante el Involucramiento de la empresa en iniciativas socialmente responsables.**
- ❖ **Generar conciencia ambiental y social en sus trabajadores.**
- ❖ **Promover el concepto de la Responsabilidad Social con los clientes.**

A continuación se presentan las acciones impulsadas durante 2010 y parte de 2009, respecto a cada uno de los principios, iniciativas que demuestran el avance en su cumplimiento. Para el diseño de las acciones se ha considerado como criterio, que preferentemente éstas tengan una relación estrecha con el negocio de la consultoría y las áreas de especialización de los diferentes profesionales de la compañía.

3.1 Principio 1

Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Las acciones en este principio se han clasificado en las siguientes áreas temáticas referentes a los derechos humanos fundamentales:

3.1.1 *Derecho a un salario justo*

En la planilla de remuneraciones de Poch, el sueldo mínimo que tiene la empresa es un 19 % superior al sueldo mínimo legal, siendo este percibido sólo por un trabajador de la empresa. El salario promedio, sin contar a la alta Gerencia de la compañía, es de \$ 1.300.000.

Existen además beneficios adicionales a los que acceden los trabajadores de Poch. A continuación se presentan ejemplos de estos beneficios y la cantidad de trabajadores que acceden actualmente a estos:

- Profesionales reciben viáticos por proyectos: 84
- Profesionales reciben bonos asignados: 80
- Profesionales tienen asignación por estudios de post grado dentro de su remuneración: 9
- Profesionales que fueron premiadas año 2010 (monto premio 150.000 en promedio): 68
- Trabajadores que reciben bonos: al término de cada proyecto según los indicadores de evaluación de proyectos y de la evaluación del Jefe de Proyectos de su equipo de trabajo, la empresa entrega bonos e incentivos a los trabajadores.
- Gratificación legal correspondiente a 2 bonos anuales de aproximadamente \$250.000, igual para cada uno de los trabajadores de la compañía.

3.1.2 *Derecho a condiciones laborales sanas y seguras*

Uno de los aspectos críticos en la empresa es el cuidado y responsabilidad de las actividades que desarrollan nuestros trabajadores y empresas relacionadas. Es por eso, que Poch ha demostrado su compromiso real con la Seguridad y Salud Ocupacional de sus profesionales certificando en OHSAS 18.001 versión 2007 en Noviembre del año 2009, asegurando un nivel de implantación de los requisitos definidos por la empresa, diseñado en conjunto con todos los actores relevantes de la empresa, comités paritarios de higiene y seguridad, requisitos legales y un conocimiento y aplicación importante en todos los cargos de la compañía.

Nuestro plan de prevención y mitigación de los accidentes y enfermedades del trabajo, incluye la mantención de las instalaciones en condiciones de higiene, sanitarias y ambientales adecuadas, identificando, evaluando y controlando los peligros a los cuales nuestro personal y personal

contratista se encuentran expuestos, tanto en las oficinas (y todas sus dependencias), como en los proyectos en los cuales estamos insertos.

Todas estas medidas nos llevan a tomar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también entregando los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, evaluando las conductas de los trabajadores frente a las actividades desempeñadas y diseñando planes de emergencias adecuados, considerando el medio ambiente en el cual van a estar expuestos (altura geográfica, altura física, ambiente marino o navegación, entre otros).

En lo que respecta a nuestra legislación nacional vigente, se asegura una identificación y evaluación exhaustiva de leyes, decretos supremos, decretos con fuerza de ley, código y Normas Chilenas.

Los mecanismos de difusión referente a mantener las condiciones necesarias para desarrollar sus actividades en forma sana y segura son, entre otras:

- Capacitación permanente,
- Asesorías directas en las instalaciones propias y en los proyectos, en temas relacionados a seguridad y salud de las personas, desarrollando inspecciones y observaciones planeadas para detectar condiciones y acciones sub estándar.
- Sensibilizaciones presenciales o medios oficiales de comunicación, como son los diarios murales, la revista mensual Poch Informa, e-mail e Intranet.



3.1.3 *Derecho a la educación*

Considerando la importancia que tiene la educación y especialización de los profesionales en el negocio de la consultoría, se otorga una serie de beneficios económicos y permisos a los profesionales interesados en realizar estudios. Estos serán detallados en los beneficios de la corporación (Tabla 2), los que se refieren a:

Asignación de estudios, cursos de idiomas, cursos de especialización, asignación de estudios superiores y asignación de estudios de postgrado.

Además existen beneficios que son extensibles a los hijos de los profesionales, como los premios de excelencia académica, asignación de estudios superiores y bono por escolaridad.

3.1.4 Acciones con la comunidad

Las acciones que se han realizado con la comunidad tienen como fin, además de aportar hacia la equidad social y el desarrollo de los segmentos más desposeídos de la sociedad, incentivar el desarrollo íntegro de los profesionales de la compañía. Para esto durante 2010 se diseñaron e implementaron distintas iniciativas, teniendo como criterio la maximización del uso de las capacidades de los profesionales y la motivación que podrían generar.

- **Voluntariado corporativo a Corporación Nuestra Casa:**

Esta corporación, corresponde a una casa de acogida para personas en situación de calle. Durante 2010, en POCH se organizó un campeonato de Baby Fútbol entre el equipo de beneficiarios de la Corporación y los equipos de la empresa, con el objetivo de interactuar con ellos, identificar oportunidades de apoyo y darles una visión de las oportunidades de formalidad laboral.



La imagen corresponde al saludo y agradecimientos, enviados por la Corporación en nombre de las personas que acoge y que participaron a lo largo del torneo y las actividades organizadas por POCH.

- **Voluntariado corporativo a Hogar de niños Sión:**

Durante 2010, se convocó a voluntarios dentro de POCH que pudieran diseñar talleres en diferentes temas que podrían ser interesantes para los niños. A partir de lo anterior, se implementaron talleres de batería, guitarra, figuras con globos y astronomía.

A quienes participan como voluntarios, la empresa les ofrece acortar la jornada laboral de modo de poder durante ese horario realizar estas actividades.



Las imágenes corresponden a algunos de los talleres que se llevaron a cabo junto a los niños del Hogar.

- **Aporte en horas profesionales al programa Inclusivo de Un Techo para Chile:**

Inclusivo, corresponde a un programa que busca dar trabajo bajo el concepto de “Comercio Justo” a personas que tienen limitadas oportunidades laborales. El proyecto consiste en desarrollar diseños de productos que se puedan fabricar en campamentos o barrios y así dar paso a la formación de micro fábricas. Los equipos de POCH Legal, POCH Gestión y Administración, han apoyado en una propuesta de estructura para la operación de Inclusivo.



- **Voluntariado corporativo en la construcción de mediaguas de Un Techo para Chile:**

Luego del terremoto, se convocó a voluntarios de Poch para asistir a la construcción de viviendas de emergencia en la sexta región. A los que asistieron se les ofreció trabajar media jornada, al día siguiente de la construcción.



- **Aporte de profesional de POCH a tiempo completo a Un Techo para Chile en la reconstrucción post terremoto**

Entre marzo y junio de 2010, y frente a la solicitud de un profesional de POCH, quien trabajó en Un Techo para Chile previo a su incorporación a nuestra empresa, se acordó que este trabajaría para esta institución en las labores de reconstrucción de la sexta región, manteniendo vigente su contrato con Poch y con las mismas condiciones.

3.1.5 Acciones post terremoto

POCH generó las siguientes medidas a partir del 29 de febrero de 2010, en reacción al terremoto que azotó la zona centro-sur de Chile:

- Catastro inmediato de la situación de cada uno de los trabajadores y de sus familias para evaluar las medidas a adoptar con cada uno de ellos. Para lo anterior se designó un equipo de trabajadores que se comunicaron telefónicamente u otro medio que se encontraba disponible.
- Se organizaron equipos de inspectores técnicos de Poch, quienes acudieron a la inspección técnica de las viviendas de los trabajadores y sus familias directas.
- Se otorgaron facilidades y permisos pagados para que los trabajadores pudiesen visitar familiares.
- Se entregaron préstamos de emergencias y bonos de ayuda a quienes se vieron seriamente afectados.
- Adicionalmente, al interior de la empresa se desarrollaron campañas con los trabajadores con medidas a seguir post-terremoto.

3.2 Principio 2

Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

El compromiso de las Empresas POCH es asegurarse de no ser directa o indirectamente, o de manera silenciada, cómplice de abusos a los derechos humanos tanto en los lugares de trabajo como en nuestra esfera de influencia más amplia.

Respecto al aseguramiento de no ser cómplice indirectamente de este tipo de abusos, esto se logra a través del Sistema de Gestión de la empresa. En este se han implementado dos documentos: “Reglamento especial de salud y seguridad ocupacional para Empresas Contratistas y Subcontratistas” y “Control de servicios externalizados”, mediante los cuales se controla el cumplimiento del principio. Estos reglamentos se encuentran disponibles para todos los profesionales de la empresa, a través de la Intranet de Empresas Poch. Estos procedimientos apuntan al cumplimiento por parte de los proveedores, de exigencias que aseguren que éstos no vulneren los derechos humanos.

Además, la empresa ha puesto a disposición de una serie de instancias de comunicación y fiscalización que permiten dar cumplimiento a las exigencias de Poch hacia sus contratistas y proveedores de servicios externos.

3.2.1 Código de Conducta y Ética

Dentro del Código de Conducta y Ética de POCH, se manifiesta que “Los profesionales tienen la responsabilidad de reportar a la compañía a través del canal de comunicación interna del sistema de gestión, si durante sus labores observan en sus compañeros o clientes, conductas que vulneren los derechos humanos de las personas o que pongan en riesgo al medio ambiente”.

3.2.2 Subcontrataciones

POCH mantiene una política respecto al trato y exigencia a trabajadores subcontratados, la cual se centra en dos puntos principales:

- Cumplir con la legislación vigente y con otros que la empresa suscribe en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, lo cual implica la recepción de los certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, el registro de entrega de reglamento interno de higiene y seguridad, entre otros.
- Identificar, evaluar y controlar continuamente los riesgos para prevenir lesiones y enfermedades profesionales.

3.2.3 Control de Servicios Externalizados

Mediante el sistema de control de la empresa, se entregan las bases y recomendaciones para una buena selección de proveedores de servicios externos para un determinado proyecto, identificando a los responsables de dar cumplimiento a estas bases, y determinando los aspectos a considerar, verificando el reconocimiento de estos proveedores en el mercado y las acreditaciones en el servicio que realizan.

Se consideran, además de los aspectos técnicos, temas de seguridad y administrativos, para poder prevenir y disminuir el riesgo de contratar servicios que puedan derivar en posibles faltas a los derechos laborales.

Luego de contratado y realizado el servicio, el Jefe de Especialidad y/o Jefe de Proyecto de POCH, tienen la responsabilidad de efectuar el control del servicio prestado, para lo cual debe considerar:

- Desempeño de los contratistas evaluados por los Jefes o Coordinadores de Proyecto, en cuanto al cumplimiento de plazos, aspectos técnicos y otros relacionados a la seguridad indicada en el Reglamento especial de salud y seguridad ocupacional para empresas contratistas,
- Disponibilidad para atender los requerimientos,
- Compromiso de las empresas para apoyar la aplicación de criterios de precaución respecto de los problemas ambientales
- Aspectos comerciales u otros que el evaluador considere importante destacar, para que sirva en el futuro a otros profesionales de la empresa al momento de contratar al proveedor de servicios externalizados.

3.2.4 Proveedores

Por otro lado, POCH cuenta con procedimientos que regulan el funcionamiento con sus proveedores, con el objeto de que se respeten los derechos laborales de los trabajadores de los proveedores sobre los que tiene injerencia directa, como son:

Empresas proveedoras de servicios de mantención de las casas, como aseo, jardinería o proveedores de mejoramiento de infraestructura de las casas (oficinas).

3.2.5 Proveedores o contratistas de servicios profesionales para un proyecto

POCH, a cada uno de los proveedores y/o contratistas les solicita certificar mensualmente el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de sus trabajadores a través de la entrega del formulario F30-1 (Ley de subcontratación) y de los elementos de seguridad y salud ocupacional que hayan sido identificados relevantes para el control de los riesgos de sus actividades.

Cada uno de estos temas y otros considerados, se detallan en los siguientes instructivos de trabajo:

- Control de Servicios Externalizados, para los servicios que son parte de un proyecto y de responsabilidad de POCH.
- Contratación de Servicios y Control de Accesos a las Instalaciones de POCH, para los servicios de proveedores o contratistas que desarrollan actividades en las instalaciones de las empresas.

3.3 Principio 3

Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva.

POCH reconoce el derecho de los trabajadores a expresar sus peticiones en agrupaciones en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral respecto al empleador.

La asociación de empleados en Empresas Poch se rige según las leyes laborales vigentes, correspondiente al Código del Trabajo (Ley Nº 19.824) y nunca se han presentado demandas laborales.

El alto grado de accesibilidad de los trabajadores hacia las gerencias de Poch y la existencia de la Corporación de Bienestar son probablemente los factores que han desincentivado la necesidad de formación de sindicatos por parte de los trabajadores.

Cabe destacar que la empresa cuenta con una política de generar lazos con los trabajadores de la empresa. Esto se traduce en que la mayoría de los trabajadores tienen contrato indefinido (y no por proyecto), lo que diferencia a Poch de la práctica común de las empresas consultoras, en cuanto a sus sistemas de contratación.

Respecto a las asociaciones, se encuentran conformados los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en cada una de las empresas por sobre los 25 trabajadores, siendo representadas las de menor tamaño por las otras. En ellas, se fomenta la entrega de medidas para mejorar las condiciones de higiene laboral y seguridad ocupacional, detectando y evaluando los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, vigilando el cumplimiento de medidas de prevención de higiene y seguridad, investigando las causas de accidentes y enfermedades profesionales en la empresa, adoptando medidas de higiene y seguridad para la prevención de riesgos profesionales, promoviendo la capacitación, entre otras acciones.

Adicionalmente, desde el año 2001 la empresa cuenta con la **Corporación de Bienestar**, la cual tiene como principal objetivo el mejoramiento de las condiciones de vida de sus afiliados, sus padres, hijos y cónyuges. Además, proporciona ayuda social y económica, en la medida que sus recursos lo permitan, para la satisfacción de sus necesidades culturales, educativas, médicas, odontológicas y psicológicas.

De este modo, los profesionales se afilian a las siguientes entidades:

- **Comités Paritarios:** se encuentran conformados dos comités Paritarios de Higiene y Seguridad, los cuales representan a todos los trabajadores. Aunque los CPHS corresponden sólo a dos unidades de negocio (que tienen más de 25 trabajadores), al

convivir en los mismos centros de trabajo, los representantes velan por el interés de todos los trabajadores.

- **Corporación de Bienestar:** el año 2010 cerró con 324 socios y 559 cargas, de un total de 369 trabajadores con contrato indefinido en Chile.

3.3.1 Corporación de Bienestar

La empresa cuenta con la Corporación “Servicio de Bienestar del Personal de POCH y Asociados Sociedades Consultoras Integradas”. Dicha corporación es una instancia de libre asociación en donde participan los profesionales como socios y donde los beneficios son regulados por medio de un directorio, compuesto tanto por socios como por representantes de las empresas. En la directiva de la Corporación participan tres miembros designados por la empresa y tres trabajadores afiliados elegidos por votación, los cuales participan en gestión de acciones en beneficio de sus trabajadores. En el siguiente punto se entregan detalles de la Corporación.



La Corporación mantiene una política de diálogo abierto en donde sus socios pueden hacerse representar con voz y voto. A su vez, la Corporación mantiene una política de comunicación continua y abierta con la empresa, buscando soluciones conjuntas cada vez que son necesarias para poder brindar todos los beneficios posibles a los socios, un ejemplo de esto es la mantención del Seguro Complementario de Salud, donde el costo es asumido de manera compartida y donde la empresa aporta con dos tercios de éste. Además, el diálogo abierto se representa a través de nuestros estatutos en donde se establece el nexo entre la empresa y la Corporación.

Las iniciativas, propuestas o sugerencias que surgen de las reuniones del directorio de la Corporación son canalizadas en forma directa continuamente al directorio de la empresa. Estas reuniones se realizan mensualmente.

Periódicamente se informa mediante los canales de comunicación interna y formal respecto de la realización de Asambleas Ordinarias o Extraordinarias, con el fin de que todos los socios puedan participar.

La siguiente tabla presenta los beneficios que entregó la empresa a través de la Corporación a sus profesionales durante el año 2010:

Tabla 2: Beneficios de la Corporación año 2010		
BENEFICIO	OBJETIVO	BENEFICIOS OTORGADOS
Asignación por matrimonio	Beneficio que busca compensar los gastos en que incurre el profesional en su matrimonio. El monto del beneficio asciende a \$ 100.000.	15 socios, lo que traduce en un monto de \$1.500.000.
Asignación de natalidad	Beneficio que busca compensar los gastos en que incurre el profesional por el nacimiento de un(a)	13 socios, lo que traduce en un monto

	hijo(a). El monto del beneficio asciende a \$ 80.000	de \$ 1.920.000.
Subsidio familiar por fallecimiento	Beneficio que busca compensar los gastos en que incurre el o la cónyuge del afiliado fallecido. El monto del beneficio asciende a \$ 500.000.	Ninguno
Auxilio por fallecimiento de familiar directo	Beneficio que busca compensar los gastos en que incurre el afiliado por fallecimiento de padres, cónyuges e hijos. El monto del beneficio asciende a \$ 200.000.	4 socios, lo que se traduce en un monto de \$ 800.000
Préstamo de emergencia	Beneficio que busca auxiliar al afiliado en situaciones de emergencia. El monto máximo del préstamo asciende a \$ 800.000.	59 socios, lo que traduce en un monto de \$ 31.240.459.
Bonificación por atención dental	Beneficio que busca compensar los gastos en que incurre el afiliado en el costo de atenciones dentales. El monto máximo del beneficio anual asciende a \$ 150.000.	74 socios, lo que traduce en un monto de \$ 4.635.645
Bonificación óptica	Beneficio que busca compensar los gastos en que incurre el afiliado en el costo de la compra de anteojos ópticos. El monto máximo del beneficio anual asciende a \$60.000.	19 socios, lo que traduce en un monto de \$ 556.614.
Bonificación ortopédica	Beneficio que busca compensar los gastos en que incurre el afiliado en el costo de la compra de artículos ortopédicos. El monto máximo del beneficio anual asciende a \$ 50.000.	1 socio, lo que se traduce en un monto total de \$4.105
Premio excelencia académica	Beneficio que busca premiar el buen rendimiento académico de los hijos de los afiliados. El monto del beneficio es de \$15.000 ó \$30.000 para enseñanza básica y \$30.000 ó 60.000 para enseñanza media. Además, se entrega un premio especial al mejor alumno de 8 básico y de 4 medio.	85 hijos de socios, lo que traduce en un monto de \$ 2.315.000.
Asignación de estudios para afiliados - estudiantes	Beneficio que busca compensar los gastos en que incurre el afiliado en el costo de estudios que impliquen una dedicación sistemática y por un período de tiempo no inferior a seis meses. El monto máximo del beneficio asciende a 75% del valor con tope de \$720.000 anuales.	14 socios, lo que traduce en un monto de \$ 6.871.850. (hay socios que postulas al segundo semestre)
Cursos de idiomas	Beneficio que busca compensar los gastos en que incurre el afiliado en el costo de cursos de idiomas. El monto máximo del beneficio asciende a \$ 20.000 mensuales por 10 meses.	4 socios, lo que traduce en un monto de \$ 345.000.
Cursos de especialización	Beneficio que busca compensar los gastos en que incurre el afiliado en el costo de cursos de especialización. El monto máximo del beneficio asciende a \$ 30.000 mensuales por 10 meses.	4 socio, lo que traduce en un monto de \$ 375.000.
Asignación de estudios superiores para hijos y afiliados	Beneficio que busca compensar los gastos en que incurre el afiliado en el costo de estudios superiores de sus hijos. El monto del beneficio asciende a \$ 40.000 mensuales por 10 meses.	27 socios y 36 hijos, lo que traduce en un monto de \$ 14.800.000. (hay hijos que postulan al segundo semestre)
Bono de escolaridad	Beneficio que busca ayudar a solventar los gastos que	220 hijos, lo que

	implica la compra de uniformes y útiles escolares. El valor de este bono es de \$60.000 por cada hijo al año.	traduce en un monto de \$ 13.170.000.
Talleres y grupos afines para actividades culturales y/o deportivas	El monto de la subvención dependerá de los costos involucrados y de la disponibilidad de los fondos.	45 socios, lo que traduce en un monto de \$ 586.000.
Bono de deportes	Beneficio que consiste en una ayuda a los afiliados que realicen una actividad deportiva sea gimnasio, natación, baile o cualquier otro deporte. El monto del beneficio alcanza al 50% del valor mensual con un tope de \$12.000.	98 socios, lo que traduce en un monto de \$ 4.926.162.
Regalo de fin de año	Beneficio en dinero como regalo de fin de año.	Todos los socios vigentes más sus cargas menores de edad, lo que se traduce en un monto de \$ 22.230.000.
Bono Bicentenario	Gift Card de \$18.000 para la celebración de Fiestas Patrias para ser canjeada en supermercados o grandes tiendas.	Todos los socios vigentes, lo que se traduce en un monto de \$5.166.000

Fuente: Empresas POCH

La Corporación aporta un tercio del total del aporte al seguro complementario de salud, mediante el aporte de los trabajadores, mientras que la empresa aporta con los otros dos tercios de este costo. Desde el año 2010 el Seguro Complementario es entregado a través de la compañía Metlife, dando una mayor cobertura respecto a los años anteriores.

Además, entre las iniciativas que ha liderado la Corporación, desde su creación en el año 2001 se cuentan: campañas de vacunación contra la influenza, talleres recreativos (clases de salsa, yoga y pintura), paseos familiares a la nieve e implementación de una biblioteca. El 2009 apoyó el taller de decoupage, que fue iniciativa de un grupo de socias.

3.4 Principio 4

Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

En las Empresas POCH siempre se trabaja según las leyes laborales vigentes y por ende no existe trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Cabe aclarar que en el caso de que un trabajador solicite y obtenga algún tipo de crédito solidario en la Corporación, ante cualquier emergencia, el pago de su deuda en ningún caso influye en su libertad de cambiarse de trabajo.

3.5 Principio 5

Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

Siguiendo lo establecido en el Artículo 13 del Código del Trabajo que señala “Para los efectos de las leyes laborales, se considerarán mayores de edad y pueden contratar libremente la prestación de sus servicios, los mayores de 18 años”. En las Empresas Poch no se emplean menores de edad para efectuar o desarrollar sus actividades.

Respecto de sus proveedores, Poch al ser una empresa de consultoría, cuenta con proveedores limitados a las siguientes tipos de familia de insumos o servicios:

- Proveedores de servicios de mantención de las casas, como son aseo, fotocopiadoras, agua, entre otros.
- Proveedores de servicios profesionales para un proyecto.
- Artículos de Cafetería y de oficina.
- Proveedores de logística, como son taxis, arriendo de vehículos, hotelería y vuelos comerciales, entre otros.

Para todas las empresas proveedoras de servicios de mantención de las casas y servicios profesionales para los proyectos, Poch solicita la entrega mensual de los formularios de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores (F30-1), con lo cual se asegura que los trabajadores de las empresas contratistas no contratan infantes en sus actividades.

Aunque es parte de las obligaciones legales, Poch ha dado a conocer a sus proveedores directos los criterios y principios por los que se rige, entre los que se destaca el rechazo al trabajo infantil.

3.6 Principio 6

Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

En POCH se valoran y respetan las diferencias individuales. Por ello, en la compañía se integran de igual forma, personas de distintos países, de variadas condiciones sociales, ideológicas, educacionales, etarias, raciales, culturales, religiosas, físicas. etc.

Los procesos de reclutamiento y selección utilizados en Poch se orientan a buscar a personas capaces sin discriminación alguna.

3.6.1 Código de Ética

En el Código de Ética de la compañía, que se entrega a cada uno de los trabajadores, se indica lo siguiente con respecto a la no discriminación:

“Deberán tener en todo momento una actitud no discriminatoria con sus compañeros de trabajo, en cuanto a género, condición socioeconómica, preferencia sexual, religión, tendencia política, etc”.

3.6.2 Igualdad de Género

Dentro de la política de no discriminación, una de las fortalezas de Poch es el tema de género, ya que la compañía cuenta con un número importante de mujeres (31,8% a diciembre 2010), las que ingresan estando en edad fértil sin ser esto una variable de menoscabo o impedimento. Incluso se han realizado contratos indefinidos a mujeres que tienen un embarazo en desarrollo, si cumplen con los perfiles profesionales requeridos por la empresa, respetando todos los descansos legales que les corresponden y dando, además, las facilidades de horario que necesiten para su reinserción laboral.

En POCH hay mujeres en el Directorio, en el nivel de la alta gerencia, de jefaturas de proyectos y en las distintas profesiones y especialidades, en el área de Inspección de obras, en administración, entre otras.

3.6.3 Oportunidades laborales en todos los rangos etarios

Por otra parte, POCH vincula a profesionales indistintamente de su rango etario, dando una posibilidad de empleo a jóvenes recién egresados que muchas veces no cuentan con experiencia laboral, como también otorgando la posibilidad de reinsertarse a profesionales adultos que ya han jubilado. Esta medida da una oportunidad laboral concreta a dos sectores que, generalmente, tienen una alta tasa de desocupación.

3.6.4 Apoyo a la maternidad y paternidad

La empresa apoya a los padres y madres entregando las facilidades necesarias para que puedan compatibilizarlas con sus actividades laborales, las cuales van por sobre la exigencia legal del postnatal masculino y femenino y el derecho de lactancia.

Como parte de este apoyo se pueden mencionar:

- Facilidades de horario para que puedan asistir a los controles médicos antes, durante y después del nacimiento, los cuales son facilitados por las jefaturas directas.
- Aportes en dinero entregado por la Corporación de Bienestar de POCH para apoyar los gastos del parto a través del seguro complementario.
- Posibilidades de acogerse a préstamos de emergencia, de manera de enfrentar potenciales gastos médicos asociados.
- Seguro médico a los trabajadores que se encuentran acogidos al seguro de salud complementario, lo que les permite reducir los montos de los servicios médicos requeridos antes, durante y después del parto. Cada uno de los hijos de un trabajador ingresa automáticamente al seguro de salud como carga del trabajador, sin un cobro por este concepto. Este servicio es canalizado por Metlife Seguros.
- Para las madres de POCH, se mantienen vigentes convenios con distintas salas cunas y jardines infantiles, dando pago a estos servicios hasta los dos años.
- Se contrata indistintamente mujeres en edad fértil o mujeres embarazadas si son aptas para el cargo. No siendo esta condición un impedimento para la vinculación.
- Permisos en caso de enfermedad grave de hijo, independiente de la edad.

Adicionalmente, se entregan facilidades para que las madres que así lo opten, puedan tener jornadas parciales.

Otro elemento importante a considerar, es que la política de POCH es pagar el 100% del sueldo durante la licencia, lo cual considera los tres primeros días no cubiertos por el sistema de salud que el trabajador tenga.

POCH otorga facilidades a sus trabajadores frente a algún problema que los pueda afectar, a través de la flexibilidad de horario, permitiendo trabajo desde la casa y costearo pasajes a la familia si un profesional está trabajando fuera de su ciudad. También se da alojamiento en Santiago si el profesional es de otra ciudad y necesita trasladarse por enfermedad de familiar cercano. Además, se paga el sueldo completo frente a la ausencia a causa de una enfermedad grave de un familiar cercano.

Los beneficios monetarios son públicos y se encuentran en los sistemas de comunicación formal. Los permisos de horarios u otros se ven directamente con los jefes directos y con el departamento de RRHH.

3.7 Principio 7

Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que Favorezca al medio ambiente.

3.7.1 Cambio Climático

POCH está consciente de la gravedad del problema global generado por las emisiones antropogénicas de los gases efecto invernadero, al punto que ha llevado a una de sus líneas de negocios, POCH Ambiental, a ser una de las consultoras líderes en el tema de cambio climático a nivel latinoamericano, con proyectos en diferentes países de la región.

Los profesionales especializados en esta línea de negocios han logrado permear este sentido de urgencia hacia toda la empresa, logrando que el tema de cambio climático esté presente en las diferentes decisiones que enfrenta la compañía, y considerando el alarmante crecimiento de las emisiones per cápita en nuestro país, lo cual ha acelerado aún más este proceso.

Neutralización de emisiones de Gases Efecto Invernadero de Poch Ambiental

POCH Ambiental es la primera consultora en Medio Ambiente “Carbono Neutral” a nivel latinoamericano. Esta compañía mide sus emisiones directas e indirectas de gases efecto invernadero. Las emisiones directas corresponden al uso de combustibles bajo el control de la empresa, incluyendo el arriendo de los vehículos. Respecto a las emisiones indirectas, estas corresponden al uso de electricidad, viajes de negocios, transporte de personal y consumo de papel.



Se han medido y compensado las emisiones de los años 2007, 2008 y 2009.

De esta forma, POCH Ambiental demuestra su compromiso de contribuir voluntariamente con los esfuerzos de mitigación de gases de efecto invernadero que producen el cambio climático y con su ejemplo, pretende incidir en sus clientes y proveedores, transmitiendo conductas responsables que promuevan la sustentabilidad ambiental.

3.7.2 Código de Conducta y Ética

El Código de Conducta y Ética de las Empresas POCH establece que los profesionales: “Deberán considerar el impacto social y ambiental de sus decisiones en los proyectos en todas sus etapas de desarrollo, materialización y abandono, cuando corresponda”.

3.8 Principio 8

Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

3.8.1 Proveedores

POCH cuenta con un registro de proveedores de servicios externalizados, los que son contratados cada vez que se requiere. A fines de 2009 se incorporó al Sistema de Gestión un instructivo de control de estos proveedores, en el que se describe una evaluación de éstos, respecto de su compromiso con la aplicación de criterios de precaución frente a los problemas ambientales. El no cumplimiento de estos criterios por parte de un proveedor podría resultar en que no se lo considere para futuros requerimientos.

3.8.2 Taller de compost

Aprovechando las capacidades de los profesionales de Poch Ambiental, en junio de 2010 se organizó un taller de compostaje, en el que un profesional de Poch Ambiental entregó toda la información práctica para realizar compost a partir de los residuos orgánicos domiciliarios. Esto tuvo como objetivo fomentar esta práctica en los hogares de los profesionales de Poch.

Se realizarán futuros talleres para fomentar esta práctica en otros trabajadores, para que sea implementada en sus hogares y otros lugares en el círculo de influencia de ellos, como los colegios de sus hijos.

3.8.3 Información ambiental en intranet

Como ha sido la práctica en años anteriores, durante 2010 se continuó incluyendo información que motiva la conciencia y buenas prácticas ambientales en la intranet y en los diarios murales de la compañía, medios a los que accede el 100% de los trabajadores de Poch.

3.8.4 Reciclaje

Además de las campañas que están siendo ejecutadas desde años anteriores, como son el reciclaje de pilas, de papel, de tonners y catridges, durante el año 2009 se implementó el reciclaje de vidrios, latas de aluminio, botellas plásticas, tapas de botellas y envases de tetrapack. A continuación se detallan estas campañas:

- **Campaña reciclaje de pilas:** A partir del año 2006, Poch realiza una campaña de reciclaje de pilas, consistente en la disposición en todas las casas de receptáculos de pilas, las que posteriormente se destinan a sitios de disposición final donde se inertizan y confinan por la empresa Hidronor, empresa especialista en gestión y tratamiento de residuos. La campaña además consistió en la comunicación de los riesgos asociados a la disposición

final de las pilas, así como los beneficios ambientales y económicos de la utilización de pilas recargables.

- **Campaña reciclaje de papel y tonners:** POCH, a partir de Noviembre de 2007 implementó una campaña de reciclaje de papel denominada “Bota por mi vida”, que es manejado por Fundación San José para su venta y reciclaje. La recolección de cartuchos y tonners de impresoras generados es realizada por las mismas empresas proveedoras.
- Desde el año 2009 se realiza una iniciativa de reciclaje en POCH consistente en la disposición de **containers** para reciclar latas de aluminio, vidrios, botellas plásticas y envases tetrapack.
- **Compostera:** en 2010 el comité Paritario de Poch Ambiental gestionó la compra e instalación de una compostera para disponer los residuos orgánicos.



Profesionales del Comité Paritario de POCH junto a la compostera, foto utilizada para comunicar esta noticia al resto de la organización y así promover su utilización.

Para que estas campañas de reciclaje se lleven a cabo, POCH ha desarrollado los siguientes mecanismos:

- En cada una de las instalaciones de Poch se dispuso, en lugares visibles para los profesionales, información y contenedores de residuos segregados. Adicionalmente, se cuenta con información visual acerca del uso de papeles de impresión y uso responsable de agua y energía.
- A través de los servicios que se ofrecen, se incentiva y se apoya al diseño de estrategias de reciclaje y adecuada disposición de residuos.
- En ferias, seminarios y publicidad de los servicios se muestran las buenas prácticas medioambientales que cada cliente pueda desarrollar en sus empresas.



3.9 Principio 9

Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

POCH reconoce la importancia del medioambiente como uno de los pilares fundamentales para la sustentabilidad, es por esta razón que el desarrollo de nuestras actividades y en la promoción de nuestros servicios se encuentra comprometido en apoyar mediante un enfoque preventivo el cuidado del medioambiente.

Así, parte del Código de Conducta y Ética indica que los profesionales “Deberán considerar el impacto social y ambiental de sus decisiones en los proyectos en todas sus etapas de desarrollo, materialización y abandono, cuando corresponda”.

La eficiencia energética es parte fundamental del desarrollo de los servicios de Poch, que se ha consolidado cada día como una consultora multidisciplinaria, innovadora y que apuesta por la vanguardia en temas ambientales, profundizando en consultoría relativa al Mecanismo de Desarrollo Limpio (MDL) de la Convención Marco de Cambio Climático de las Naciones Unidas ((CMNUCC), donde ha sido una empresa pionera en el desarrollo de metodologías, participando en diversos proyectos.

El área Ambiental de la compañía, asesora a sus clientes en la evaluación e implementación, así como en el apoyo técnico y puesta en marcha de las tecnologías relativas a la eficiencia energética. Por otro lado el área de Green Building de la compañía, realiza proyectos de diseño de edificios bajo los estándares de eficiencia energética, optando a la certificación LEED.

Además, Poch cuenta con más de 11 años de experiencia en el sector medioambiental, con un equipo de profesionales altamente calificados, transformándose en líderes en consultoría de Gestión Ambiental, Ingeniería Ambiental, Recursos Naturales, Cambio Climático, Auditorías Ambientales y Mecanismos de Desarrollo Limpio.

De este modo, se asesora a sus clientes en el ciclo completo de proyectos de inversión, con la finalidad de asegurar la sustentabilidad y maximizar el uso eficiente de sus recursos económicos.

POCH es líder en el Mercado de Carbono, asesorando a diversas compañías en Latinoamérica en la presentación de proyectos en el marco del Mecanismo de Desarrollo Limpio, del Protocolo de Kioto. Esta participación ha significado, a enero del año 2011, el desarrollo de proyectos que tendrán una reducción de más de 7.9 millones de toneladas de CO2 hasta el año 2012.

A continuación se presentan los servicios ambientales que guardan relación con el cumplimiento del principio 9.

3.9.1 *Ingeniería Ambiental*

- Diseño, Evaluación Técnica Económica y Procesos de Licitación de Tecnologías en:
 - a. Recolección y Uso de Biogas.
 - b. Generación de Energías Renovables y No Convencionales.
 - c. Eficiencia Energética (Auditorías Energéticas).

3.9.2 *Sustentabilidad*

- Green Building.
- Auditorías energéticas.
- Análisis de recursos energéticos renovables.
- Asesoría en Mecanismos de Desarrollo Limpio y metodologías relacionadas con el Protocolo de Kioto.
- Diagnósticos ambientales.
- Análisis de costos.
- Control de fuentes energéticas.
- Control de demanda y consumos.
- Administración automática de energía.
- Sistemas de control.
- Diseño e ingeniería.
- Aprovechamiento de la energía solar.

3.9.3 *Auditorías Ambientales*

- Auditoría de Producción Limpia.
- Auditoría a Sistemas de Gestión basados en ISO 9001:2008, ISO 14001:2004, OHSAS 18001:2007, Good Retail Practice, Normativas contra el Bioterrorismo, Auditoría a Proveedores de cumplimiento legal ambiental, salud y seguridad ocupacional, entre otras solicitadas por el cliente.

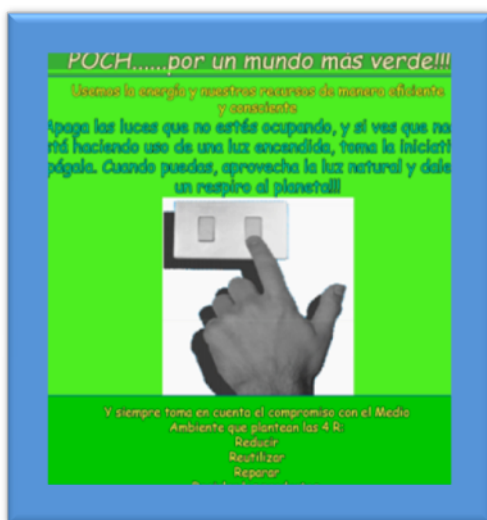
3.9.4 *Cambio Climático y Mecanismos de Desarrollo Limpio*

- Inventario de Emisiones de GEI.
- Identificación de Proyectos bajo los Mecanismos Flexibles del Protocolo de Kioto y en el Mercado Voluntario del Carbono.
- Estudios de Factibilidad Técnica, Económica y Jurídica.
- Desarrollo de PINs (Project Idea Note).
- Nuevas Metodologías de Línea Base y Planes de Monitoreo.
- Elaboración de PDDs (Project Design Document).
- Apoyo en la Validación y Verificación de los Proyectos MDL e IC.
- Transacción y Negociación de CERs y ERUs.
- Acuerdos de Venta y Servicios Legales.

POCH busca permanentemente promover un menor consumo de energía, por lo que trabaja en medidas que impliquen una mayor eficiencia. Así, en lo posible, incentiva acciones para disminuir el consumo de energía al interior de la compañía.

Además, a partir del año 2006 se promueven a través de los medios de comunicación interna, tales como diarios murales, intranet, entre otros, buenas prácticas ambientales en los siguientes ámbitos:

- **Ahorro Energético:** Se comunican los impactos asociados al consumo de energía, además de varias formas para disminuirlo, tales como: Apagado de luces y monitor de PC durante la hora de almuerzo, modo de ahorro de energía de PC, uso consciente del aire acondicionado y calefacción y uso de ampolletas eficientes, de ahorro energético.
- **Ahorro de papel y reciclaje:** Se detallan métodos para reducir el consumo de papel, reducir los residuos sólidos e incentivar el reciclaje.
- **Ahorro del recurso agua:** En la medida de lo posible, se busca constantemente su uso eficiente en toda la compañía.
- **Incentivo del uso de la bicicleta y habilitación de estacionamientos:** Se comunican los beneficios del uso de la bicicleta como medio de transporte urbano, y se dispusieron estacionamientos para bicicletas en las distintas casas de la compañía.



Usemos la energía y los recursos de manera eficiente y consciente

Recuerda es tarea de todos hacer un buen uso de la energía y otros recursos.
 Sigue estos consejos y estarás aportando para un planeta más verde:

Deja tu PC o notebook apagado y en lo posible desenchufado cuando no lo estés ocupando y en especial al retirarte luego de tu jornada diaria de trabajo.



"Cada computador diseñado en la actualidad está habilitado para tener 10 mil ciclos de encendido y apagado, por tanto apagarlo y encenderlo habitualmente no genera ningún daño en el equipo y, por el contrario, estarás ayudando a reducir gastos para el bolsillo y para el planeta".

Cabe mencionar que por ejemplo, un notebook encendido continuamente, durante un mes consume una cantidad de energía tal, que para generarla se emiten 31 kg de CO₂ a la atmósfera.

Asimismo, el uso eficiente de la energía se lleva a cabo, de modo interno, mediante la sensibilización de los trabajadores respecto a este tema, además de comunicaciones a través de intranet, diario mural y el pegado de stickers en lugares adecuados y estratégicos para ello, como el baño o la cocina o cerca de fuentes de energía o artefactos eléctricos, de las diferentes sedes de POCH.

De forma externa, en tanto, la eficiencia energética se lleva a cabo mediante la profundización en consultoría, como la relativa al Mecanismo de Desarrollo Limpio (MDL) de la Convención Marco de Cambio Climático de las Naciones Unidas, (siglas en inglés: UNFCCC), donde POCH Ambiental ha sido una empresa pionera en el desarrollo de metodologías, participando en diversos proyectos.

3.10 Principio 10

Las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno

La política anticorrupción está contenida en el código de conducta y ética, vigente desde principios del año 2007. Los puntos que hacen referencia a la política de anticorrupción son los siguientes:

- Bajo ninguna circunstancia está permitido el soborno, extorsión y/o presión indebida para lograr actuaciones y/o decisiones.
- Los profesionales no ofrecerán, no darán ni recibirán comisiones o remuneraciones indebidas, con el objeto de obtener encargos contractuales, o de crearse situaciones de privilegio en su actuación, ni aceptarán remuneración alguna de terceros por los servicios prestados al cliente que no correspondan a los honorarios profesionales convenidos con este último.

Este Código de Conducta y Ética se revisa y distribuye cuando el trabajador ingresa a la compañía. Se realiza como parte de la inducción corporativa, una de las tres instancias que implica el proceso de vinculación del nuevo profesional a la empresa.

La implementación y uso del código de conducta se plasma en cada una de las relaciones con nuestros grupos de interés:

- Clientes, expresados en nuestras ofertas comerciales en las cláusulas de confidencialidad y durante la prestación del servicio. Adicionalmente, se encuentran expresados principios y características de los servicios.
- Trabajadores en los procedimientos definidos en la empresa y en nuestras políticas de calidad y de seguridad y salud ocupacional,
- Proveedores, en las relaciones contractuales definidos en los documentos del acuerdo

Adicionalmente, POCH comunica a sus clientes en brochures, página web, folletos, entre otros medios de comunicación, que la compañía tiene el compromiso de alinear sus estrategias y operaciones en contra de la corrupción.

POCH cada vez que ha conocido que una organización, tanto en la cadena de clientes o proveedores, ha estado involucrada en actividades ilícitas o de corrupción, ha evitado tener relaciones comerciales con ellas. También, en países como Colombia, en la cual POCH tiene operaciones, el Gerente General cuenta con una lista de empresas a las cuales no les puede ofertar servicios ya que se encuentran en relación con dineros ilícitos o asociados al narcotráfico.

Las conductas no apropiadas son dadas a conocer mediante correos corporativos con distribución masiva a la compañía, y en los casos que corresponda a las partes afectadas.

Además la política de POCH se encuentra explícita en la Intranet de Recursos Humanos, a la que tienen acceso el 100% de los trabajadores. Sin duda 2010, fue un año de muchos desafíos para POCH,