

**Pacto Global de Naciones
Unidas**

Resumen 2011

Empresas POCH

Índice

1.- Mensaje de la Gerencia.....	4
2.-Responsabilidad Social Empresarial en el Sistema de Gestión de POCH.....	6
3.- Iniciativas en Relación a los principios del Pacto Global.....	7
3.1.- Principio 1.....	8
3.1.1 Derecho a un salario justo	
3.1.2 Derecho a condiciones laborales sanas y seguras	
3.1.3 Derecho a la educación	
3.1.4 Acciones con la comunidad	
3.2.- Principio 2.....	16
3.2.1 Código de Conducta y Ética	
3.2.2 Subcontrataciones	
3.2.3 Control de servicios externalizados	
3.2.4 Proveedores	
3.2.5 Proveedores o contratistas de servicios profesionales para un proyecto	
3.3.- Principio 3.....	19
3.3.1 Corporación de Bienestar	
3.4- Principio 4.....	25
3.5- Principio 5.....	26
3.6- Principio 6.....	27
3.6.1 Código de Ética	
3.6.2 Igualdad de Género	
3.6.3 Oportunidades laborales en todos los rangos etarios	
3.6.4 Apoyo a la maternidad y paternidad	
3.6.5 Información adicional sobre composición de la organización	

3.7- Principio 7.....	34
3.7.1 Cambio Climático	
3.7.2 Código de Conducta y Ética	
3.8- Principio 8.....	36
3.8.1 Proveedores	
3.8.2 Información ambiental en medios de comunicación interna	
3.8.1 Reciclaje	
3.8.4 Consumo de Energía	
3.9- Principio 9.....	40
3.10- Principio 10.....	45
4.- Palabras finales.....	48
5.- Indicadores GRI G-3 de las empresas POCH en relación a los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas (2011)	49

1 MENSAJE DE LA GERENCIA

Estimados

Srs. Representantes

Pacto Global de las Naciones Unidas

Tenemos el agrado de presentarles, por sexto año consecutivo, la Comunicación sobre el Progreso del Grupo de empresas POCH (POCH y Asociados, POCH Ambiental y POCH Gestión), a través de la cual damos cuenta de todas las acciones, actividades y logros en los cuales trabajamos a lo largo de 2011, con el objetivo y la visión de dar cumplimiento a los 10 principios que establece el Pacto Global de las Naciones Unidas, y trabajar con esfuerzo y entusiasmo día a día en la promoción de estos principios.

En primer lugar queremos mencionar que el año 2011 fue de resultados positivos para POCH. Durante el ejercicio nuestra empresa presentó un crecimiento de un 35%, en relación al año anterior.

Respecto de la contratación de personas, crecimos en un 16%, en relación a 2010.

Desde la dirección de la compañía estamos muy orgullosos del desarrollo que hemos tenido como empresa y del trabajo que estamos haciendo como grupo humano, y estamos muy claros de que todo lo anterior va de la mano con nuestra responsabilidad como compañía de generar las condiciones y trabajar para aportar al desarrollo responsable de los países donde operamos en términos de la calidad de vida de las personas que se desempeñan en las organizaciones 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.

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

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

2 LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE POCH

La Responsabilidad de nuestra operación frente a la Sociedad y el entorno que nos rodea, corresponde a una de las visiones con la cual gestionamos nuestro negocio, ya sea en la relación con nuestros clientes, proveedores, comunidades, el medio ambiente, la autoridad, entre otros.

Es así como algunos de los compromisos de Responsabilidad Social de la compañía han sido incluidos en el Sistema de Gestión de POCH, con el objetivo de formalizarlos y asegurar los recursos para su cumplimiento independiente del área y las personas a cargo. .

Este cumplimiento se audita todos los años, tanto a través de las auditorías internas como por medio de 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

Iniciativas 2011 en relación a los principios del Pacto Global

Siguiendo con su compromiso, POCH ha seguido avanzando en el desarrollo de acciones destinadas al cumplimiento de los 10 principios del Pacto Global.

De esta forma, **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 2011, respecto a cada uno de los principios que considera el Pacto Global de las Naciones Unidas.

Para el diseño de las acciones, POCH ha considerado como criterio, que éstas tengan una relación directa y sean consecuentes con el negocio en el cual participa la compañía y que corresponde a los servicios de Consultoría, tanto en Ingeniería y Medio Ambiente.

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 emprendidas en relación a 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 compañía.

El salario promedio, sin contar a la alta Gerencia de la compañía, es de **\$ 1.450.000**.

Existen además beneficios adicionales a los que acceden los trabajadores de POCH, tales como:

- Profesionales reciben viáticos por proyectos: **84**
- Profesionales reciben bonos asignados: **80**
- Profesionales tienen asignación por estudios de post grado dentro de su remuneración: **10**
- Profesionales que fueron premiadas año 2011 (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 **\$300.000**, 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 así como el año 2009, y a consecuencia de la responsabilidad que implica para la empresa la Seguridad y Salud Ocupacional de sus profesionales, se logra la certificación **OHSAS 18.001 versión 2007**.



A través de lo anterior la compañía busca asegurar un nivel de implantación de los requisitos definidos por la empresa, diseñando en conjunto con todos los actores relevantes de la organización, como por ejemplos los 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 tanto nuestro personal de planta y personal contratista se encuentran expuestos, ya sea en las oficinas (y todas sus dependencias), como en los proyectos en los cuales estamos insertos.

Todas estas medidas nos llevan a tomar las acciones 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).



Estas imágenes corresponden a una actividad en la cual se llevaron a cabo exámenes preventivos orientados a apoyar la calidad de salud de nuestras personas.

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

La Capacitación, ya sea a través de la educación y perfección constante de los profesionales de nuestro equipo, es uno de nuestros objetivos fundamentales y un importante foco de inversión para POCH.

Dado lo anterior, se otorga una serie de beneficios económicos y facilidades a los profesionales interesados en realizar estudios.

La información sobre estos beneficios se expone más adelante en la los beneficios que ofrece la Corporación de Bienestar de POCH (Tabla 2), los que se contemplan:

- **Asignación de estudios**
- **Cursos de idiomas**
- **Cursos de especialización**
- **Asignación de estudios superiores**
- **Asignación de estudios de postgrado**
- **Cabe mencionar que además se cuenta con beneficios que son extensibles a los hijos de los trabajadores de POCH, como lo son:**
- **Premios de excelencia académica**
- **Asignación de estudios superiores**
- **Bono por escolaridad**



Cabe mencionar que en agosto de 2011 se llevaron a cabo elecciones para conformar los comités bipartitos de Capacitación de POCH y Asociados y POCH Ambiental, ambos conformados en total por seis personas, tres representantes de la empresa y la misma cantidad en representación de los trabajadores.



Profesionales elegidos por los trabajadores para integrar los comités bipartitos tanto de POCH y Asociados y POCH Ambiental.

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, y asimismo promover nuestros valores ya sea hacia el interior como exterior de POCH.

Para esto durante 2011 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.

- **Campaña Colecta María Ayuda:** con el objetivo de aportar a esta organización, se llevó a cabo una campaña para recolectar dinero, anterior a la campaña lanzada nivel nacional por María Ayuda. De esta forma se dispusieron alcancías especiales a lo largo de todas nuestras oficinas en Santiago con el objetivo de invitar a nuestras personas a participar en la campaña lanzada por María Ayuda, cuyo fin es recaudar fondos para financiar la atención que brinda a los más de 1.000 niños, niñas y adolescentes en situación de violencia, abuso sexual y abandono que acoge en sus 20 hogares a lo largo del país.



- **Participación de POCH en 2° Corrida Familiar María Ayuda:**
El 6 de agosto María Ayuda, llevó a cabo una corrida familiar, actividad en la cual participó POCH a través de auspicio, y junto con una campaña que se llevó a cabo dentro de nuestra organización con el objeto de promover la participación de nuestras personas y sus familias en esta corrida, la cual se desarrolló en la comuna de Providencia.

En la oportunidad la empresa contó con un stand, el cual fue el punto de encuentro para todos aquellos integrantes de la empresa y sus familiares que disfrutaron de este evento deportivo, familiar y solidario.



- **Campaña 1+1 de Navidad en beneficio de las niñas del Hogar Las Creches**

La empresa desarrolló una campaña 1+1, con el objetivo de recaudar recursos en beneficio del Hogar de Niñas “Las Creches”. Con lo recaudado en las oficinas y sumado al aporte de la empresa, se compraron mochilas, pensando en el inicio del próximo año escolar de las niñas, además de toallas y todo lo necesario para equipar las camas de estas pequeñas, las cuales necesitan con urgencia una renovación.

Campaña 1x1: **POCH**
“Regalemos dulces sueños y una sonrisa a las niñas de la Fundación Las Creches”

Súmate a la campaña de Navidad 1+1 en apoyo a un grupo de niñas en riesgo social que acoge la Fundación “Las Creches”.

¿En qué consistirá nuestro aporte?
 Ropa de cama (cubrecama, sábanas, frazadas, etc) y mochilas, entre otros.

¿Cómo ayudar?
 Depositando tu aporte voluntario en las alcancías que pondremos a tu disposición en cada una de nuestras oficinas.

¿Por qué es una campaña 1+1?
 La suma total de todo lo que recolectemos como equipo, será igualada por la empresa, la cual hará el mismo aporte en dinero.

¿Cuál es la duración de la campaña?
 Desde el 5 y hasta el 12 de diciembre.

Desde ya agradecemos tu disposición a aportar y ayudar.

Más información en nuestro intranet








- **Desarrollo de servicios de consultoría en Ingeniería y Medioambiente.**

A lo largo de 2011, POCH invirtió un total de 9.316 horas hombre en servicios de consultoría, a través de Proyectos e Inspección Técnica de Obras, desarrollados desde la visión de Responsabilidad Social Empresarial, buscando de esta forma aportar a la comunidad y organizaciones que prestan un importante servicio social, a través de nuestra más importante herramienta: nuestros conocimientos, experiencia y recursos en Ingeniería y Medio Ambiente.

Cabe mencionar que la cantidad de horas mencionadas, en relación a 2010, presenta un descenso de un 40%, y eso se explica por todo el trabajo que POCH post terremoto del 27 de febrero de 2010 y a lo largo de ese año.

Dentro de las organizaciones y los proyectos en los cuales se trabajó en 2011, se encuentran:

- **Fundación Educacional Alonso de Ovalle**
- **Fundación Andrónico Luksic Abaroa**
- **Sociedad Pro Ayuda del Niño Lisiado**
- **Gobierno Regional de Atacama**
- **Fundación María Ayuda**
- **Fundación Agrosuper**
- **Colegio Los Cipreses**
- **Proyecto Parroquia Villa Prat**
- **Fundación “Un Techo para Chile”**



3.2 Principio 2

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

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 y algunos procedimientos desarrollados exclusivamente para asegurar el cumplimiento de este principio.

Se ha elaborado documentación, con el objetivo de incorporar estos procedimientos en nuestro Sistema de Gestión, tales como el **“Reglamento especial de salud y seguridad ocupacional para Empresas Contratistas y Subcontratistas”** y el de **“Control de servicios externalizados”**. Mediante estos procedimientos se busca controlar el cumplimiento del principio.

Estos reglamentos se encuentran disponibles para todos los profesionales de la empresa, a través de la Intranet de POCH.

Estos procedimientos además 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 las personas y empresas con las cuales trabaja, 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”, o cualquier evento o situación que atente con lo ya mencionado.

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, y a lo largo de la historia de la empresa.

Cabe destacar que la compañía 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 **“Comité 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, ya que además se suman los **Comités Bipartitos de Capacitación**, en POCH y Asociados y en POCH Ambiental, respectivamente.

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.



Comité Paritario de Higiene y Seguridad de POCH y Asociados.



Comité Paritario de Higiene y Seguridad de POCH Ambiental.

- **Corporación de Bienestar:** el año 2011 cerró con 324 socios y 559 cargas, de un total de 369 trabajadores con contrato indefinido en Chile. De esta forma, podemos inferir que un 89% de los trabajadores de POCH en Chile están integrados a esta Corporación.



3.3.1 Corporación de Bienestar de POCH

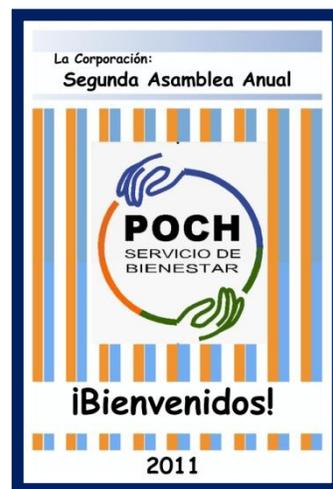
Como ya mencionamos la empresa cuenta con la Corporación “Servicio de Bienestar del Personal de POCH y Asociados Sociedades Consultoras Integradas”.

Dicha Corporación corresponde a 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 2011:

Tabla 2: Beneficios de la Corporación año 2011		
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.	9 socios, lo que traduce en un monto de \$900.000.
Asignación de natalidad	Beneficio que busca compensar los gastos en que incurre el profesional por el nacimiento de un(a) hijo(a). El monto del beneficio asciende a \$ 80.000	30 socios, lo que traduce en un monto de \$2.400.000
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.	1 cónyuge, lo que se traduce en un monto de \$500.000

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 ascendía a \$ 200.000 el 2010 y a \$300.000 2011.	10 socios, lo que se traduce en un monto de \$ 2.800.000
Préstamo de emergencia	Beneficio que busca auxiliar al afiliado en situaciones de emergencia. El monto máximo del préstamo asciende a \$ 800.000.	71 socios, lo que traduce en un monto de \$ 36.991.500
Bonificación por atención dental	Beneficio que busca compensar los gastos en que incurre el afiliado y sus cargas (cónyuge o hijos) en el costo de atenciones dentales. El monto máximo del beneficio anual asciende a \$ 150.000.	55 socios, lo que traduce en un monto de \$ 5.413.507
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.	27 socios, lo que traduce en un monto de \$ 906.675
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.	2 socio, lo que se traduce en un monto total de \$25.700
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 dependiendo del rango de las notas. 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 \$ 2.360.000.
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.	16 socios, lo que traduce en un monto de \$ 8.531.510. (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 ascendía a \$ 20.000 mensuales por 10 meses el 2010 y a \$30.000 el 2011.	9 socios, lo que traduce en un monto de \$ 890.000.
Cursos de especialización	Beneficio que busca compensar los gastos en que incurre el afiliado en el costo de cursos de especialización (postgrados). El monto máximo del beneficio asciende a \$ 80.000 mensuales por 10 meses.	7socio, lo que traduce en un monto de \$ 2.127.334.
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.	39 socios y 47 hijos, lo que traduce en un monto de \$ 16.120.000. (hay hijos que postulan al segundo semestre)
Bono de escolaridad	Beneficio que busca ayudar a solventar los gastos que implica la compra de uniformes y útiles escolares. El valor de este bono es de \$70.000 por cada hijo al año. Se canceló un proporcional de acuerdo a los meses de estudio para los socios que ingresaron durante el año.	248 hijos, lo que traduce en un monto de \$ 16.583.000.
Talleres y grupos afines	El monto de la subvención dependerá de los costos	Se realizaron dos

para actividades culturales y/o deportivas	involucrados y de la disponibilidad de los fondos.	actividades, Taller para dejar de fumar y la obra de teatro Tarzán 3D. 15 socios participaron, lo que traduce en un monto de \$ 508.000.
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 \$18.000.	111 socios, lo que traduce en un monto de \$ 6.875.822.
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 \$ 29.920.000.
Bono Fiestas patrias	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 \$5.909.400

- 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.

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.

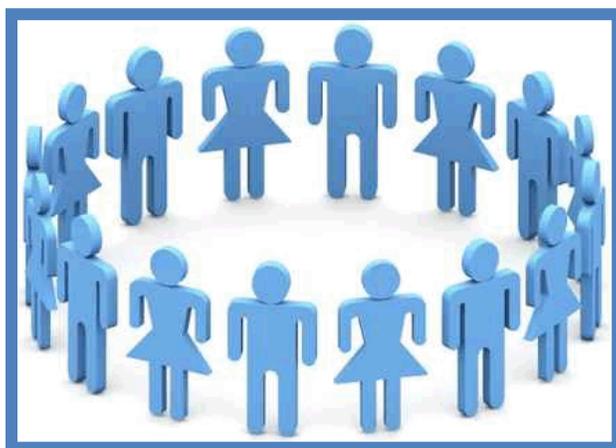
Además, entre las iniciativas que ha liderado la Corporación, desde su creación en el año 2001 se cuentan: campañas de vacunación contra la influenza, talleres recreativos (clases de salsa, yoga y pintura), paseos familiares y actividades recreacionales, entre otros.

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.***

Las empres POCH, mantienen un fiel compromiso con su valores, asimismo con el Pacto que promueven las Naciones Unidas. Consecuentes con lo anterior, la compañía ha sido y será tajante en su posición de no verse involucrada y promover a su vez, la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción de manera permanente.



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, bajo ninguna circunstancia o evento.**

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

- **Proveedores de servicios de mantención de las casas, como son aseo, fotocopadoras, 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, entre otros.

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, entre otros.

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 al ingreso a la organización y que está publicado en nuestra intranet, nuestra red, etc., 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 (30 % a diciembre 2011), las que en la mayoría de los casos ingresan a la organización, 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.

Además, el directorio de POCH cuenta con integrantes femeninas, asimismo 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.



A modo de ejemplo podemos citar a la Gerencia de Recursos Humanos de POCH, en al cual trabaja un equipo conformado sólo por mujeres.



En esta foto además podemos observar a otra de las áreas de POCH, la cual también cuenta con un importante número de mujeres.



El área Legal de POCH también cuenta con un equipo conformado en su mayoría por mujeres.

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 reinserción, a profesionales adultos que ya han jubilado, pero que frente a los cuales valoramos como compañía su experiencia y lo que de esta forma pueden aportar a nuestro grupo humano. Esta medida da una oportunidad laboral concreta a dos sectores que, generalmente, tienen una alta tasa de desocupación.



En 2011 POCH participó en la Feria Laboral organizada por la escuela de Ingeniería de la Universidad de Chile, con el objetivo de dar la oportunidad a estudiantes para hacer práctica en nuestra empresa y a la vez buscando reclutar profesionales recién egresados a nuestra organización.



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 de Salud 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 costeadando 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 de la compañía. Los permisos de horarios u otros se ven directamente con los jefes directos y con el departamento de RRHH.

3.6.5 Beneficios básicos

Todos los trabajadores de POCH reciben beneficios, por un lado aquellos que entrega la compañía a través de Recursos Humanos y por otra parte aquellos otorgados por la Corporación de Bienestar de POCH, según se abordó en el punto 3.3.1.

Dentro de los beneficios básicos que se entregan a aquellas personas con contratos temporales o de media jornada, se encuentran los vales de almuerzo. En tanto a aquellas personas con contratos temporales, plazo fijo y practicantes, se les entrega el vale de almuerzo más una tarjeta para el uso de las máquinas de bebidas ubicadas en las oficinas de POCH.

Las personas con contrato indefinido, ya sea que trabajen jornada completa o bien media jornada, optan a todos los beneficios que entrega POCH, y si están inscritos en la Corporación, además reciben todos sus beneficios.

3.6.6 Información adicional sobre composición de la Organización

La tabla a continuación, muestra el desglose de los trabajadores de POCH por empresa y por tipo de contrato en el caso de la operación en Chile.

EMPRESA	INDEF	P FIJO	HONO	PRACT	Total general
GESTION	4	1			5
POASIN	2				2
POCH AMBIENTAL	147	2	5	3	157
POCH S.A.	327	3	5		335
POCH CHILE	494	7	10	3	499

La siguiente muestra el desglose de los trabajadores de POCH por empresa y por tipo de contrato en el caso de la operación en Chile.

GENERACION Y	32 Y MENOS AÑOS
GENERACION X	33 A 47AÑOS
BABY BOOMERS	48 A 66 AÑOS
RADICIONALISTAS	67 AÑOS

EMPRESA		SEXO	
POCH CHILE	VIGENTES (C INDEF)		499
POCH CHILE	BABY BOOMERS		59
POCH CHILE	C-INDEF	F	17
POCH CHILE	C-INDEF	M	41
POCH CHILE	GENERACION X		203
POCH CHILE	C-INDEF	F	68
POCH CHILE	C-INDEF	M	136
POCH CHILE	GENERACION Y		234
POCH CHILE	C-INDEF	F	95
POCH CHILE	C-INDEF	M	140
POCH CHILE	TRADICIONALISTAS		3
POCH CHILE	C-INDEF	F	0
POCH CHILE	C-INDEF	M	3

Esta tabla muestra el desglose de los trabajadores de POCH por empresa y por tipo de contrato en el caso de la operación en Chile.

EMPRESA		SEXO	
POCH CHILE	VIGENTES (C INDEF)		21%
POCH CHILE	BABY BOOMERS		10%
POCH CHILE	C-INDEF	F	6%
POCH CHILE	C-INDEF	M	12%
POCH CHILE	GENERACION X		14%
POCH CHILE	C-INDEF	F	12%
POCH CHILE	C-INDEF	M	136
POCH CHILE	GENERACION Y		234
POCH CHILE	C-INDEF	F	95
POCH CHILE	C-INDEF	M	140
POCH CHILE	TRADICIONALISTAS		3
POCH CHILE	C-INDEF	F	0
POCH CHILE	C-INDEF	M	3

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 estos servicios, 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, 2009, 2010 y actualmente estamos en proceso de medición de emisiones de 2011.



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”.

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA

Todos los profesionales de nuestra empresa deberán cumplir las normas de ética detalladas a continuación:

- Realizar un trabajo ajustado a los principios de justicia, honestidad profesional y lealtad en sus relaciones con sus clientes, compañeros y subalternos.
- Los profesionales no ofrecerán, no darán ni recibirán comisiones o remuneraciones indebidas, con el objeto de obtener encargos contractuales, o de crear 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.
- Ejercerán su profesión únicamente en las áreas en que son competentes.
- Sólo si el cliente lo autoriza expresamente se podrá divulgar los resultados de estudios realizados o informaciones surgidas a partir del desarrollo de un proyecto.
- Deberán considerar el impacto social y ambiental de sus decisiones en los proyectos en todas sus etapas de desarrollo, materialización y abandono, cuando corresponda.
- Deberán informar a quien corresponde los riesgos a la seguridad, salud y bienestar de la comunidad que puedan derivarse de obras o decisiones vinculadas a proyectos.
- No podrán utilizar directa o indirectamente, en su favor o de un tercero, estudios, proyectos, planos, informes u otros documentos sin la autorización de sus autores o propietarios.
- Los profesionales deben hacerse responsables de los trabajos realizados por ellos o bajo su supervisión directa.
- En su trabajo deben asegurarse que sus mandantes, clientes o jefes tengan clara conciencia del alcance de las informaciones presentadas y de las consecuencias si las decisiones o recomendaciones no son respetadas.
- Guardar lealtad con sus mandantes, manteniendo la confidencialidad que corresponda. Los conflictos de intereses deben evitarse o darse a conocer oportunamente.

- Emplear los recursos e implementos de la Empresa exclusivamente para fines profesionales y relacionados con la actividad laboral.
- Utilizar los canales de información establecidos por la Empresa para facilitar la entrega de información veraz, necesaria y completa para el desarrollo de los proyectos o la ejecución de procedimientos.
- Cumplir íntegramente con el Contrato de Trabajo, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- No pueden participar en negocios o actividades que de manera directa o indirecta compitan o interfieran con la compañía.
- Bajo ninguna circunstancia está permitido el soborno, extorsión y/o presión indebida para lograr actuaciones y/o decisiones.
- 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 el medio ambiente.
- 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.
- Es responsabilidad del personal que labora en la empresa mantener un ambiente adecuado de orden e higiene en las instalaciones, que contribuya a las prácticas seguras y a la eliminación de condiciones de riesgo en el trabajo.
- Conocer y aplicar la Política de Calidad:
 - "Las empresas Poch a través del Diseño y Desarrollo de Servicios de Consultoría, buscan satisfacer íntegramente los requerimientos de sus clientes con un equipo comprometido y multidisciplinario.
 - La mejora continua de sus procesos y la preocupación por potenciar el capital humano, aseguran la rentabilidad de las empresas Poch en un marco de responsabilidad social y mantención de los valores éticos en la Compañía".

Los profesionales se comprometen a desempeñar sus responsabilidades de acuerdo a lo detallado en este documento.

3.7 Principio 8

“Las empresas deben fomentar las iniciativas que promueven 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 Información ambiental en intranet y otros medios de comunicación internos

Como ha sido la práctica en años anteriores, durante 2011 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.

De esta forma, de manera constante se publican mensajes y consejos sobre prácticas amigables con el medio ambiente, fomentando por ejemplo el uso de la bicicleta como medio de transporte.



The image shows a screenshot of an intranet post from POCH. At the top right is the POCH logo. The title is "Día Mundial del Medio Ambiente". The main text reads: "En el marco de la celebración Mundial del Día del Medio Ambiente, la cual se llevó a cabo ayer domingo 5 de junio, saludamos a todos aquellos profesionales de POCH que se desempeñan en nuestra área Ambiental, de la cual nos sentimos muy orgullosos y esperamos siga avanzando y creciendo día a día." Below the text are four small images: a green leaf with a water droplet, a pair of hands holding a glowing green globe, a landscape with a tree and hills, and a globe with a tree growing on it. At the bottom, it says "Comunicaciones POCH".



3.8.3 Reciclaje

Al igual que en años anterior, POCH en 2011 siguió desarrollando campañas con el objetivo de motivar y enseñar sobre buenas prácticas hacia el medio ambiente.

- **Campaña reciclaje de pilas**
- **Campaña reciclaje de papel y tonners**

Además, desde el año 2009 se realiza una iniciativa de reciclaje en POCH consistente en la disposición de **contenedor** para reciclar latas de aluminio, vidrios, botellas plásticas y envases tetra pack.

En 2010 además, el Comité Paritario de POCH Ambiental gestionó la compra e instalación de una compostura para disponer los residuos orgánicos, la cual sigue vigente hasta el día de hoy.



En consecuencia con las campañas anteriormente descritas, POCH ha dispuesto de:

- En cada una de las instalaciones de la empresa se cuenta con 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.



3.8.4 Consumo de Energía

Siguiendo los pasos de años anteriores, POCH a lo largo de 2011 fomentó al interior de su organización un uso responsable de la Energía Eléctrica, y otras fuentes de Energía.

Dada la actividad del negocio de POCH, el uso de energía se refiere al utilizado para el funcionamiento de las oficinas de la compañía. Incluyendo de esta forma, el uso de computadores, impresoras, otros equipos, aire acondicionado y calefacción, respectivamente, entre otros.

A través de diversas campañas la empresa de manera constante busca generar una conciencia interna que motive el uso responsable de estos recursos. Asimismo, la empresa ha invertido en equipos de mayor eficiencia energética, en lo que respecta al uso de computadores, equipos de climatización, entre otros.

A continuación un resumen sobre el uso de energía eléctrica en POCH por oficina.

Año	Oficina	Kw/h consumidos
2011	Alcántara 383	125520
2010	Alcántara 383	124760
2011	Alcántara 464	60560
2010	Alcántara 464	61294
2011	Presidente Errázuriz 4335	40444
2010	Presidente Errázuriz 4335	50593
2011	Presidente Errázuriz 3943	18480
2010	Presidente Errázuriz 3943	8679

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 Bulldog 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 12 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.

Ingeniería Ambiental

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

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.

Auditorías Ambientales

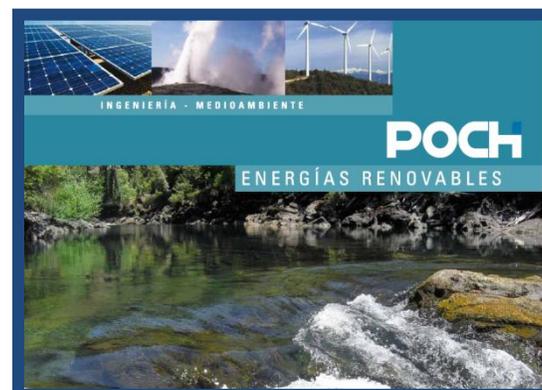
- Auditoría de Producción Limpia.
- Auditoría a Sistemas de Gestión basados en ISO 9001:2008, ISO 14001:2004, OHSAS 18001:2007, Godo Retal Practica, Normativas contra el Bioterrorismo, Auditoría a Proveedores de cumplimiento legal ambiental, salud y seguridad ocupacional, entre otras solicitadas por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

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 PDD's (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.

Edificación Sustentable

- Certificación LEED
- Comissioning
- Auditorías Energéticas
- Energías Renovables
- Modelos de Energía
- Estudios de Optimización



EDIFICACIÓN SUSTENTABLE

1. CERTIFICACIÓN LEED
 LEED es un sistema de certificación voluntaria que evalúa edificaciones sustentables. El sistema de certificación LEED está impulsado y respaldado por el US Green Building Council.
 Asesoría en el Proceso de Certificación LEED

2. COMMISSIONING
 • Sistema LEED NC-CS-SCH-Retail y Healthcare:
 Commissioning LEED Fundamental
 Commissioning LEED Avanzado
 • Sistema LEED EBOM:
 Commissioning Investigación y Análisis
 Implementación
 Retrocomissioning

3. AUDITORÍAS ENERGÉTICAS
 CONSUMOS ENERGÉTICOS:
 • Identificación de Fuentes de ahorros energéticos
 • Mediciones y levantamiento en terreno
 • Identificación de pérdidas de energía
 • Uso eficiente de la Energía
 • Desarrollo operacional eficiente
 • Nueva tecnología o equipamiento
 • Análisis económico de costo beneficio

4. ENERGÍAS RENOVABLES
 • Estimación de Recursos
 • Factibilidad Técnica Económica
 • Selección de Tecnología
 • Desarrollo de Ingeniería de Proyecto
 • EPCB
 • Sistemas Termosolares
 • Sistemas Solares Fotovoltaicos
 • Sistemas Eólicos
 • Biomasa

5. MODELOS DE ENERGÍA
 • Desempeño Energético
 • Iluminación Natural
 • Iluminación Artificial
 • Análisis Ventilación Natural

6. ESTUDIOS DE OPTIMIZACIÓN
 • Envolve Térmica
 • Estudio Acristalamiento
 • Iluminación Natural
 • Ventilación Natural
 Soleamiento

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 ampollitas 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.



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.

3.8 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.

4.-

Palabras finales

Sin duda 2011, fue un año de muchos desafíos para nuestra empresa. En consecuencia con los principios del Pacto Global de Naciones Unidas, y asimismo con el fin de promover nuestros valores como compañía hemos emprendido todas las actividades aquí descritas, las cuales buscamos continuar, a través de un mejoramiento de éstas y buscando potenciarnos en todo momento, respecto de estos valores y principios, tanto como equipo humano como de cara a nuestros clientes, proveedores, y todos aquellos con quienes trabajamos, así como la sociedad en su conjunto.

Estamos muy orgullosos como compañía de estar adscritos a este Pacto tan importante y tan significativo a nivel global.

**5.- INDICADORES GRI G-3 DE LAS EMPRESAS POCH EN RELACIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL PACTO
GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS (2011)**

Indicadores del desempeño económico				
Aspecto	Indicador	Descripción	Tratado en	Principio Pacto Mundial
Desempeño Económico	EC1	Valor económico generado y distribuido, costes de explotación, compensaciones a empleados, donaciones y otras inversiones comunitarias, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores, de capital y a gobiernos (central).	Acciones con la comunidad	1
	EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.	Cambio Climático	7
	EC3	Cobertura de las Obligaciones definidas por la organización por planes de pensiones.	POCH se asegura de cumplir con el pago de las imposiciones de todos sus trabajadores y a la vez de trabajadores de las empresas subcontratadas, a través de instructivos elaborados y distribuidos para tales efectos.	
	EC4	Ayuda financiera recibida por el gobierno	POCH no recibió a lo largo del periodo en cuestión ayuda financiera de parte del gobierno.	
Indicadores del desempeño ambiental				
Materiales	EN1	Materiales utilizados por peso o volumen.	No existen datos asociados a este punto.	
	EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados.	No existen datos asociados a este punto.	
Aspecto	Indicador	Descripción	Tratado en	Principio Pacto Mundial
Energía	EN3	Consumo directo de energía desglosada por fuentes primarias.	Consumo de energía.	8
	EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	No existen datos asociados a este punto.	

	EN5	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la ineficiencia.	Consumo de Energía.	8
	EN7	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultados de dichas iniciativas.	Servicios Ambientales	9
	EN8	Iniciativas para reducir el consumo directo de energía y reducciones logradas con dichas iniciativas.	Consumo de Energía	8
Indicadores del Desempeño de prácticas laborales y ética del trabajo				
Aspecto	Indicador	Descripción	Tratado en	Principio Pacto Mundial
Empleo	LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de contratación y por región.	Información adicional sobre composición de la Organización	6
	LA2	Número total y tasa de rotación de empleados, desglosados por grupo de edad y sexo.	Información adicional sobre composición de la Organización	6
	LA3	Beneficios mínimos ofrecidos a los empleados de jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada.	Beneficios básicos	6
Indicadores del Desempeño de derechos humanos				
Aspecto	Indicador	Descripción	Tratado en	Principio Pacto Mundial
Prácticas de dirección	HR1	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.	La ley vigente en el país contempla y está por sobre la media mundial en cuanto a cláusulas de DD.HH y la empresa cumple rigurosamente con la normativa legal.	

	HR2	Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos y medidas adoptadas como consecuencia.	El 100% de los contratistas es objeto de análisis en materia de DD.HH.	2
	HR3	Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos y relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes	Código de Conducta y Ética	2
Comunidad	SO1	Programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo la entrada, la operación y la salida.	No aplica dado el servicio que desarrolla POCH.	
Corrupción	SO2	Grado de formación y análisis del riesgo para prevenir la corrupción	Código de Conducta y Ética	2
	SO3	Acciones tomadas en respuesta a índices de corrupción	En 2001 no se registraron situaciones de esta índole. Procedimiento Reglamento Interno.	
Política Pública		Participación en el desarrollo de la política pública y lobby	No hay datos de este tipo.	
		Valor total de las contribuciones a los partidos políticos o a instituciones relacionadas, desglosándolo por países.	No hay datos de este tipo.	