



Resumen 2012 Comunicación para el Progreso Empresas POCH

Diciembre 2013

An abstract graphic at the bottom of the page composed of several overlapping, semi-transparent geometric shapes in shades of blue and grey, creating a sense of depth and movement.

2012

ÍNDICE

1.- Mensaje de la Gerencia.....	4
2.-Responsabilidad Social Empresarial 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	
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.....	12
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.....	15
3.3.1 Corporación de Bienestar	
3.4- Principio 4.....	20
3.5- Principio 5.....	21
3.6- Principio 6.....	22
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.....	28
3.7.2 Código de Conducta y Ética	
3.8- Principio 8.....	30
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.....	32
3.10- Principio 10.....	35
4.- Palabras finales.....	36
5.- Indicadores GRI G-3 de las empresas POCH en relación a los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas (2011)	37

I.- MENSAJE DE LA GERENCIA

**Estimados
Srs. Representantes
Pacto Global de las Naciones Unidas**

Tenemos el agrado de presentarles el reporte de Comunicación para el Progreso del Grupo de empresas POCH (POCH y Asociados, POCH Ambiental y POCH Gestión) correspondiente al año 2012.

Este informe tiene por objetivo dar cuenta de todas las acciones, actividades e iniciativas en las cuales trabajamos a lo largo de 2012, con el objetivo y la visión de dar cumplimiento a los 10 principios que establece el Pacto Global de las Naciones Unidas.

La dirección de la compañía está muy orgullosa de ser parte del Pacto Global de las Naciones Unidas, una iniciativa que consideramos altamente valiosa para el mundo, y por la cual esperamos seguir trabajando de manera comprometida para mejorar en todos los ámbitos y para contribuir de esta forma a través de un accionar que nos permita trabajar para construir un mundo mejor, buscando operar y actuar de manera responsable, consiente y sustentable, como equipo humano y como empresa.

**Daniel Mondaca Correa
Gerente Calidad, Seguridad Ocupacional y
Sustentabilidad
POCH**

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

Poch realiza servicios de consultoría en ingeniería, medio ambiente y sustentabilidad, para los cuales requiere interactuar con la Sociedad y el entorno que nos rodea, y con nuestros clientes, proveedores, comunidades, el medio ambiente, la autoridad, entre otros.

Por lo tanto, dentro de nuestro sistema de gestión integrado se incorporan herramientas, procedimientos, actividades e interlocutores que permiten gestionar nuestros compromisos respecto a la Responsabilidad Social de la compañía.

Así, los objetivos para el cumplimiento de los principios de RSE que nos rigen se han incluidos en el Sistema de Gestión de POCH, y formalizarlos de modo de asegurar los recursos para su cumplimiento independiente del área y las personas a cargo.

El seguimiento de este cumplimiento es revisado varias veces al año, tanto a través de las auditorías internas, como por medio de auditorías de organismos externos de certificación, permitiendo detectar a tiempo potenciales brechas de cumplimiento, y tomando acciones correctivas o preventivas apropiadas para la alineación de los 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	$\left(\frac{N^{\circ} \text{ HH en Capacitación}}{N^{\circ} \text{ Profesionales Prom Añ} \times 2340} \right)$	$\geq 1 \%$
	Número de Capacitaciones por Persona cada dos años.	≥ 1
Implementar acciones en el marco de la RSE	N° de acciones Implementadas en forma exitosa.	≥ 3
Reducir Permanentemente los accidentes y enfermedades ocupacionales en la compañía	Índice de Accidentalidad anual de todas las empresas menor al año anterior	≤ 1
Fomentar la Cultura Preventiva	Comunicados publicados en los canales formales de comunicación de la compañía.	1 comunicado mensual

3.- INICIATIVAS 2012 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 que establece el Pacto Global de Naciones Unidas.

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 en nuestros clientes.**

A continuación se presentan las acciones impulsadas durante 2012, 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, Medio Ambiente y Sustentabilidad.

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 **11%** 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 **\$ 1.649.983**

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

- Profesionales reciben viáticos por proyectos: **88**
- Profesionales reciben bonos asignados: **22**
- Profesionales tienen asignación por estudios de post grado dentro de su remuneración: **7**
- Profesionales que fueron premiadas año 2012 (monto premio \$150.000 en promedio): **48**
- 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 **\$458.375**, para cada uno de los trabajadores de la compañía.



3.1.2 Derecho a condiciones laborales sanas y seguras

Uno de los aspectos que preocupa a la empresa es identificar y controlar los peligros asociados al trabajo, velando por la salud, seguridad e integridad de todos los colaboradores, fomentando para ello una cultura preventiva. Es así como el año 2009, 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.

Todas estas medidas nos llevan a tomar las acciones necesarias para proteger eficazmente seguridad y salud de los trabajadores, identificando y comunicando 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).



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, Poch Informa, e-mailing, afiches 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, a quienes se guía con el objeto de desarrollo de sus carreras.

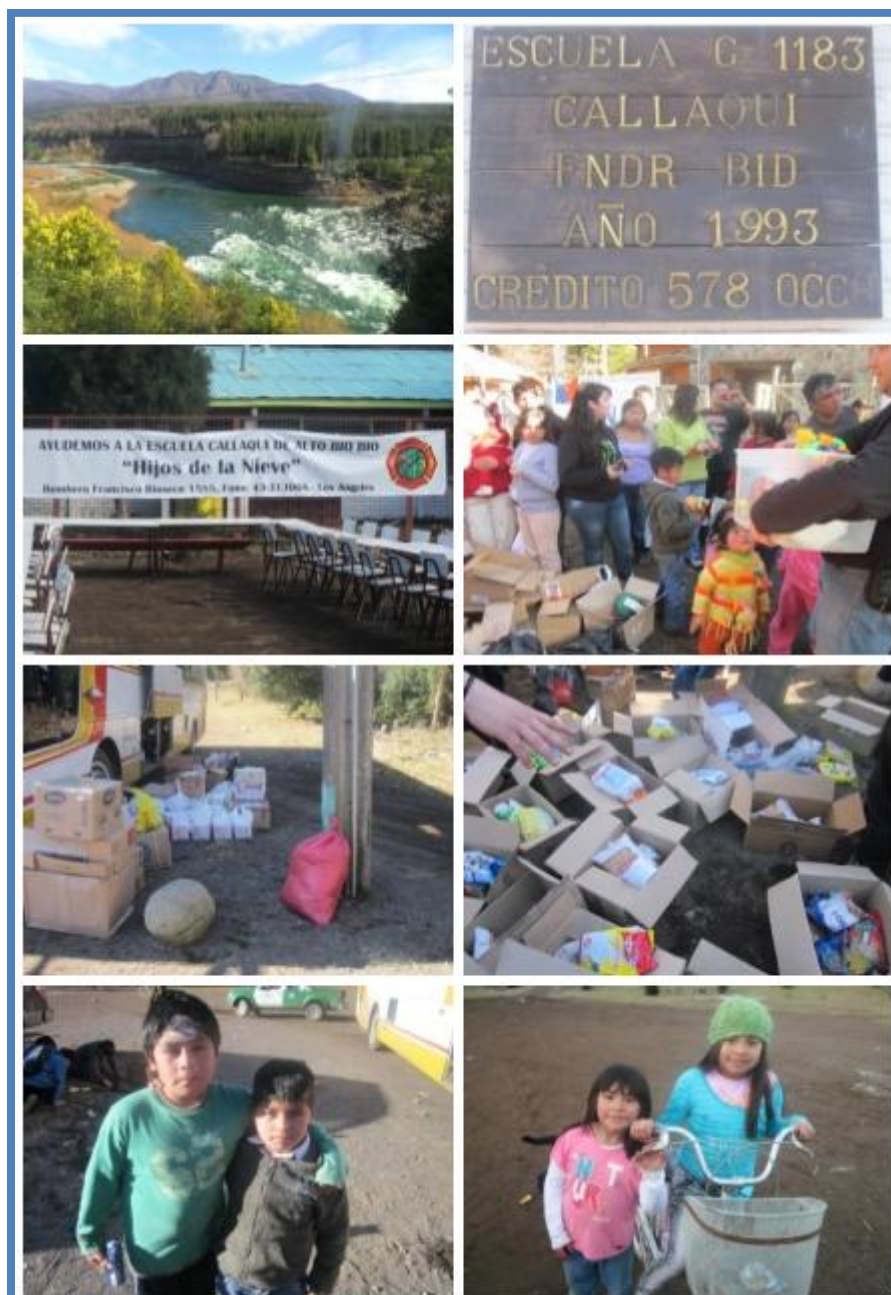
La información sobre estos beneficios se expone más adelante en la los beneficios que ofrece la Corporación de Bienestar de POCH (Tabla página 18), los que se contemplan:

- **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 desde agosto de 2011 funcionan en la empresa los comités bipartitos de Capacitación de POCH y Asociados y POCH Ambiental, respectivamente, ambos conformados en total por seis personas, tres representantes de la empresa y la misma cantidad en representación de los trabajadores.


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.



Campaña de recolección de alimentos para niños de la Escuela C1183 de Callaqui.

Inscríbete en las Campañas 1+1 de Ayuda Social
POCH 2013



**Campañas Solidarias 1+1
2012-2013**
¡Únete al espíritu solidario de POCH!

"Tu + POCH: muchas sonrisas"

Durante el año hemos recibido distintas inquietudes sociales por parte de nuestros profesionales, muchos de los cuales desean aportar más allá de sus capacidades técnicas, por eso hemos generando nuevas alianzas solidarias que permitan canalizarlas de manera responsable.

Hoy te invitamos a unirse a la siguiente campaña solidaria 1+1 para seguir aportando al desarrollo de nuestra comunidad durante el periodo Diciembre 2012 a Diciembre 2013.

Tu aporte + aporte POCH a una o más de estas instituciones:

- María Ayuda
- Cristo Especial
- Fundación Las Rosas



POCH

**Campañas Solidarias 1+1
2012-2013**
¡Únete al espíritu solidario de POCH!!

Campañas solidarias lanzadas en 2012, para recaudar recursos en 2013.

POCH

**Bazar Solidario 2012
Cristo Especial**

Te invitamos a visitar el Bazar Solidario que este año llevaremos a cabo entre el 6 y 7 de diciembre.

A través de este Bazar, buscamos dar a conocer las creaciones de aquellos jóvenes que son atendidos por "Cristo Especial", hogar que nos visitó durante la celebración del Día Nacional de la Ingeniería.

Estos jóvenes participan en talleres, donde aprender a desarrollar artesanía y manualidades, de esta forma a través de esta actividad esperamos poder apoyarlos en las ventas de sus creaciones.

Te invitamos a visitar este bazar, adelantar la compra de tus regalos de Navidad, y apoyar a quienes más lo necesitan.

**Jueves 6 de diciembre (Alcántara 464)
Viernes 7 de diciembre (Renato Sánchez 3838)
A partir de las 17.00 horas.**




Cristo Especial
Para más información, visita nuestra intranet.

Para esto durante 2012 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.

Asimismo la empresa siguió aportando desde su expertise en materia de ingeniería y medio ambiente, participando en diversos proyectos para fundaciones y organizaciones sin fines de lucro.

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”.***

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 N° 19.824) y nunca se han presentado demandas laborales.

El alto grado de accesibilidad de los trabajadores hacia las gerencias de POCH, con una política de puertas abiertas, 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, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de POCH y Asociados, y el Comité Paritario de Higiene y

Seguridad de POCH Ambiental. Estos 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 2012 cerró con 440 socios, de un total de 496 trabajadores con contrato indefinido en Chile.

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 Corporación

El pasado 27 de septiembre se llevó a cabo la Segunda Asamblea del año. En la reunión se dio a conocer la información sobre los ingresos y egresos de la Corporación, durante el periodo marzo a septiembre de 2012, como asimismo la distribución de los beneficios, en tanto que los revisores de cuentas entregaron sus informes. A la vez se realizó la tradicional rifa para los socios de la Corporación.

Para revisar la información presentada durante esta Asamblea puedes acceder al documento respectivo a través de nuestra intranet (pestaña Documentos). Además te invitamos a revisar el Manual de Beneficios, el cual también se encuentra publicado en nuestra intranet.

Recuerda que si tienes alguna duda o consulta, puedes escribir al siguiente correo magdalena.frias@poch.cl.



Te invitamos a disfrutar de una actividad al aire libre

Invitamos a todos quienes quieran participar regularmente en una actividad de senderismo (trekking) a revisar la información de esta actividad que se ha publicado en nuestra intranet, la cual contará con el apoyo de la Corporación.

Para más información contactar a alejandro.navarro@poch.cl



La Corporación: Premio a la Excelencia Académica

Se acerca fin de año y tanto nuestros socios estudiantes como sus hijos en edad escolar pueden postular a beneficios de excelencia académica.

A continuación les informamos respecto a los requisitos mínimos para postular:

Socios que están recibiendo la Asignación de Estudios para afiliados podrán postular al beneficio de Compromiso Académico, al haber aprobado todos los ramos que por malla le corresponden de acuerdo la carrera que cursen con promedio general igual o superior a 5.0.

Los certificados de notas se recibirán desde la segunda quincena de Diciembre hasta el viernes 18 de Enero 2013.

Todos los hijos de socios que estén cursando educación básica o media (escolar) y que terminen el año con promedio general igual o superior a 6.0 pueden postular hasta el Viernes 21 de Diciembre haciendo llegar certificado o libreta de notas a la jefa de servicio (magdalena.frias@poch.cl)

**¡Esperamos que todos nuestros socios e hijos de socios estudiantes
hayan tenido un buen año académico!**



La siguiente tabla presenta los beneficios que entregó la empresa a través de la Corporación a sus profesionales durante el año 2012:

Tabla 2: Beneficios de la Corporación año 2012		
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) hijo(a). El monto del beneficio asciende a \$ 80.000	20 socios, lo que traduce en un monto de \$1.680.000
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.	
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 \$ \$300.000	5 socios, lo que se traduce en un monto de \$ 1.500.000
Préstamo de emergencia	Beneficio que busca auxiliar al afiliado en situaciones de emergencia. El monto máximo del préstamo asciende a \$ 800.000.	69 socios, lo que se traduce en un monto de \$ 42.831.632
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.	70 socios, lo que traduce en un monto de \$ 5.482.601
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.	23 socios, lo que traduce en un monto de \$ 613.252
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.	
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.	89 hijos de socios, lo que traduce en un monto de \$ 2.335.000.
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.	35 socios, lo que traduce en un monto de \$ 16.129.900
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 \$30.000	14 socios, lo que traduce en un monto de \$ 2.210.000
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.	16 socios, lo que traduce en un monto de \$ 5.899.000
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 \$ 30.000 mensuales por 10 meses.	43 socios, lo que traduce en un monto de \$ 14.430.000
Bono de escolaridad	Beneficio que busca ayudar a solventar los gastos que	246 hijos, lo que traduce

	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.	en un monto de \$ 17.122.000
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.	27 socios que asistieron a piscinas y parques y /o al grupo de Andinismo \$145.200
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.	140 socios, lo que traduce en un monto de \$ 8.031.627
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 \$ 30.540.000

- **Fuente: Coordinación Corporación de Bienestar de 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, paseos familiares y actividades recreacionales**, entre otros.

La Corporación "Apoyando los estudios y el desarrollo de nuestros socios e hijos"

En Mayo comienza el año académico y esperamos que todos nuestros socios e hijos de niños que se encuentran estudiando tengan un buen rendimiento, además queremos apoyar económicamente, de acuerdo al siguiente beneficio para nuestros socios.

Asignación de Estudios para afiliados-estudiantes (Pregrado)
Puede postular a este beneficio todo aquel afiliado que esté realizando estudios que impliquen una dedicación académica por parte de día y por un período de tiempo no inferior a seis(6) meses (Estudios técnicos o universitarios que no cuenten con otro apoyo económico como SENCE u otros)

Este beneficio se otorgará a cada afiliado una vez por semestre, se pagará mensualmente y finalizará en diciembre de cada año.

Monto del beneficio:
El monto del beneficio de Asignación de Estudios tiene un tope máximo de \$700.000 anuales y se divide en beneficiaciones de 10 meses.

Cómo postular:
El afiliado que requiere de este beneficio deberá llenar una solicitud de Asignación de Estudios, donde indicará su nombre, el establecimiento donde realiza los estudios y el nombre de la carrera o curso que corresponde (Documento publicado en Internet).

Deberá adjuntar a dicha solicitud:
• Certificado de alumno regular o comprobante de matrícula emitido por el establecimiento educacional respectivo.
• Matriz curricular y valores involucrados.
• Notas aprobadas a la fecha en caso de alumnos antiguos.

Condiciones para mantener el beneficio:
El afiliado que obtenga este beneficio deberá presentar semestralmente un certificado de notas o notas aprobadas y de alumno regular.

Esta asignación tendrá una vigencia máxima no superior a la duración de la carrera, según exista curricular del centro de estudios correspondiente, considerando el cumplimiento de las condiciones anteriores y la disponibilidad de fondos de la Corporación.

Cursos de idiomas
Puede postular a este beneficio todo aquel afiliado que esté realizando estudios que impliquen una dedicación académica por parte de día.

Monto del beneficio: El monto máximo para este período será del 50% con tope de \$30.000 mensuales por un máximo de 10 meses.

Cómo postular:
Para obtener este beneficio debes presentar un programa o matriz del curso junto a boleta o contrato y certificado de alumno regular.

Cursos de especialización (Postgrado)
Esta asignación de Estudios se hace extensiva a los cursos de especialización que esté realizando exclusivamente nuestro socio titular.

Monto del beneficio:
El monto máximo para este período será del 50% con tope de \$80.000 mensuales por un máximo de 10 meses.

Cómo postular:
Para obtener este beneficio debes presentar un programa o matriz del curso junto a boleta o contrato y certificado de alumno regular.

Beneficio para hijos de funcionarios de POCH
Bono de Escolaridad (Enseñanzas Básicas y Media)

Recibirán este bono en forma automática todos los hijos de socios que tengan entre 6 y 17 años 11 meses, pero si tienen hijos entre 3 y 5 años que asistan al jardín o colegio deben hacerlos llegar un certificado de alumno regular o matrícula. Los documentos se recibirán por mail o en la oficina de RRHH.

Asignación de estudios superiores para hijos de afiliados
Pueden postular a este beneficio todos los hijos de afiliados que estén realizando actualmente estudios superiores (Técnicos o Universitarios).

Monto del beneficio:
El monto del beneficio de Asignación de Estudios para hijos de afiliados tiene un tope máximo de \$ 400.000 anuales divididos en 10 meses.

Procedimiento:
El socio que requiere este beneficio deberá llenar una solicitud de asignación de estudios superiores para hijos de afiliados y adjuntar certificado de alumno regular o matrícula, lo cual será revisado por el directorio previo informe del jefe de servicio.

Para mantener el beneficio se deberá acreditar la situación del estudiante en forma semestral presentando un certificado de alumno regular y los datos aprobados.

Todas las postulaciones se recibirán hasta el Martes 30 de Mayo y serán evaluadas y resueltas por el directorio dependiendo del cumplimiento de requisitos y disponibilidad de fondos.

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.



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.

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 (35 % a diciembre 2012), 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 una integrante femenina, asimismo es importante la presencia de mujeres en la alta gerencia, en posiciones de jefaturas, y en las distintas áreas de la compañía.



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 2012 POCH participó, por segundo año consecutivo, 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 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 de la compañía. Los permisos de horarios u otros se ven directamente con los jefes directos y con la gerencia de Recursos Humanos.

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 un vale diario 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 a diciembre 2012.

EMPRESAS	C-INDEF	C-PFIJO	HONO	PRACT	Total
GESTION	4	1			5
POASIN	2				2
AMBIENTAL	149	4	6	3	162
POCH SA	327	2	5	7	341
CDI	2				2
LEGAL	2	1			3
Total	486	8	11	10	515

La siguiente muestra el desglose de los trabajadores de POCH por segmentación de edad y sexo en el caso de la operación en Chile, a diciembre 2012.

Segmentación por edad

GENERACION Y **32 y menos años**

GENERACION X **33 a 47 años**

BABY BOOMERS **48 a 66 años**

TRADICIONALISTAS **67 años**

RANGO	sexo	T/Contrato	Q	%
GENERACION Y	F	C-INDEF	85	17.49%
GENERACION Y	M	C-INDEF	127	26.13%
Total GENERACION Y			212	43.62%
GENERACION X	F	C-INDEF	69	14.20%
GENERACION X	M	C-INDEF	138	28.40%
Total GENERACION X			207	42.59%
BABY BOOMERS	F	C-INDEF	18	3.70%
BABY BOOMERS	M	C-INDEF	46	9.47%
Total BABY BOOMERS			64	13.17%
TRADICIONALISTAS	M	C-INDEF	3	0.62%
Total TRADICIONALISTAS			3	0.62%
Total			486	100.00%

La siguiente tabla muestra el desglose de los trabajadores de POCH por tipo de contrato y segmentación de edad y sexo en el caso de la operación en Chile.

EMPRESAS	F	M	Total	
GENERACION Y	90	141	231	44.85%
C-INDEF	85	127	212	41.17%
C-PFIJO	1	3	4	0.78%
HONO		5	5	0.97%
PRACT	4	6	10	1.94%
GENERACION X	73	141	214	41.55%
C-INDEF	69	138	207	40.19%
C-PFIJO	4		4	0.78%
HONO		3	3	0.58%
BABY BOOMERS	18	47	65	12.62%
C-INDEF	18	46	64	12.43%
HONO		1	1	0.19%
TRADICIONALISTAS		5	5	0.97%
C-INDEF		3	3	0.58%
HONO		2	2	0.39%
Total	181	334	515	100.00%

“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.





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”.

<p style="text-align: right;">POCH</p> <p style="text-align: center;">CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA</p>	<p style="text-align: right;">POCH</p>
<p>Todos los profesionales de nuestra empresa deberán cumplir las normas de ética detalladas a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> 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 labore 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". <p>Los profesionales se comprometen a desempeñar sus responsabilidades de acuerdo a lo detallado en este documento.</p>
<p style="text-align: right;">Página 1 de 2</p>	<p style="text-align: right;">Gerente Corporativo Poch Página 2 de 2</p>

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 2012 se continuó incluyendo información que fomenta y motiva la conciencia y buenas prácticas ambientales a través de 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.



3.8.3 Consumo de Agua

Siguiendo los pasos de años anteriores, POCH a lo largo de 2012 fomentó al interior de su organización un uso responsable de la Energía Eléctrica, y otras fuentes de Energía.

En este período, la compañía ha manifestado la importancia adicional de medir el consumo de agua durante la prestación del servicio en 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 comunicacionales la empresa de manera constante busca generar una conciencia interna que motive el uso responsable de estos recursos.

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

Año	Oficina	M3 consumidos
2012	Alcántara 383	1971
2011	Alcántara 383	2481
2012	Alcántara 464	2143
2011	Alcántara 464	1872
2012	Presidente Errázuriz 4335	3293
2011	Presidente Errázuriz 4335	3513
2012	Presidente Errázuriz 3943	894
2011	Presidente Errázuriz 3943	1089

Principio 9

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

POCH reconoce la importancia del medio ambiente como uno de los pilares fundamentales para el desarrollo sostenible. Es por esta razón que el desarrollo de nuestras actividades y la promoción de nuestros servicios se encuentra comprometido con un enfoque precautorio y preventivo en el cuidado del medio ambiente.

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 temáticas de energía, cambio climático, agua y residuos, producción limpia y relaciones empresa-comunidad son parte fundamental 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.

El área de gestión de energía 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 13 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, Gestión de Energía, y Relaciones con la Comunidad.

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.

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

SUSTENTABILIDAD

1) Cambio Climático

a) Gestión del Carbono

- Inventarios de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)
- Huella de carbono corporativa, de producto y de eventos
- Alternativas de mitigación y compensación
- Curvas de costo abatimiento
- Comunicación a grupos de interés

b) Mercado del Carbono

- Mecanismo de desarrollo limpio (MDL)
- Mercado voluntario del carbono (MVC)

- Nuevos mecanismos de mercado
 - Due diligence de carbono
 - c) Política Pública
 - Planes y políticas en cambio climático
 - Acciones nacionales de mitigación apropiadas (NAMA)
 - Sistemas de monitoreo, reporte y verificación (MRV)
- 2) Agua y Residuos**
 - a) Gestión del Agua
 - Huella de agua corporativa y de producto
 - Estándar “Gestión sostenible del agua”
 - Eficiencia hídrica
 - b) Gestión de Residuos
 - Diagnóstico de la gestión
 - Evaluación de opciones tecnológicas
 - Planes de gestión de residuos
 - c) Producción Limpia
 - Diagnósticos sectoriales
 - Propuesta de Acuerdo de Producción Limpia (APL)
 - Apoyo en la negociación con comité coordinador
 - Diagnósticos por instalación e implementación
 - Auditorías seguimiento y control, evaluación final y de mantención
 - Elaboración de estudios de impacto
 - Gestión de instrumentos de fomento
- 3) Energía**
 - a) Gestión de Energía
 - Auditorías energéticas
 - Análisis tarifario
 - Modelamiento
 - Gestión de alumbrado público
 - Sistemas de gestión energética (ISO 50.001)
 - Diseño de proyectos de ingeniería con EE y ERNC
 - Estándar IPMVP (EVO)
 - Contraparte a empresas ESCOS
 - b) Desarrollo de Mercado
 - Estudios de mercado de EE y ERNC
 - Planes y políticas de energía sustentable
 - Apoyo a instituciones públicas
- 4) Gestión Social y Comunidades**
 - a) Relaciones Empresa Comunidad
 - Identificación de grupos de interés
 - Diseño e implementación de procesos de participación
 - Estrategia de relaciones comunitarias con comunidades indígenas
 - Diseño de estrategia de inversión comunitaria
 - Evaluación de impacto social de proyectos de inversión comunitaria
 - b) Política Pública
 - Asesoría al Estado en el diseño de mecanismos para la gestión en comunidades en:
 - Elaboración de reglamentos, guías y manuales en temas sociales
 - Estudios comparados para la identificación de prácticas, tendientes a generar política pública

-Evaluación de impacto social y económico

- c) Gestión Social en el Contexto de Tramitación Ambiental de Proyectos
 - Construcción de líneas de base social
 - Evaluación de impactos social en el contexto de la evaluación ambiental de proyectos
 - Diseño de mecanismos de mitigación, reparación o compensación de impactos sociales
 - Apoyo en la tramitación de variables sociales de proyectos de inversión
- d) Cumplimiento de Estándares Sociales
 - Incorporar diferentes estándares sociales y convenios internacionales al diseño de proyectos de inversión
 - Diseño de estrategias y acompañamiento para su puesta en marcha, y auditorías de cumplimiento
 - Due dilligence socio ambientales

5) Edificación Sustentable

- a) Certificación LEED
- b) Comissioning
- c) Auditorías Energéticas
- d) Energías Renovables
- e) Modelos de Energía
- f) Estudios de Optimización

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 el 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.

PALABRAS FINALES

Dado el compromiso que tiene nuestra compañía con los 10 principios que promueve el Pacto Global de Naciones Unidas, nuestra empresa procuró seguir actuando conforme a estos principios y valores, buscando actuar siempre con responsabilidad y conciencia en su ámbito de acción, preocupados como organización de fomentar las buenas prácticas, las buenas relaciones con nuestros stakeholders, el cuidado del medio ambiente, y por sobre todo teniendo como visión el ser y actuar y seguir construyendo una empresa responsable y valiosa en todos los ámbitos.

Seguiremos en los años por venir trabajando desde adentro y hacia fuera buscando respetar y promover los principios que establece el Pacto Global de Naciones Unidas, considerando la relevancia que tienen para el crecimiento sustentable de la sociedad, los mercados y los países.

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.	