

COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO COP

TECNASIC S.A.
2013



PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS

ÍNDICE

I.	Carta Compromiso de Progreso	3
II.	TECNASIC S.A: Nuestra Historia 2013	4
III.	Principios Pacto Global: Derechos Humanos	6
IV.	Principios Pacto Global: Estándares Laborales	15
V.	Principios Pacto Global: Medio Ambiente	18
VI.	Principios Pacto Global: Anticorrupción	23
VII.	Principios de Pacto Global	25
VIII.	Indicadores GRI 4	27

I. CARTA COMPROMISO DE PROGRESO



Jorge Vega E.
Gerente General

Con mucho agrado compartimos nuestro Informe anual que da cuenta de las labores desarrolladas por **TECNASIC** durante el año 2013, dentro del ámbito de la Sostenibilidad y que se enmarca en el compromiso de nuestra adhesión al **PACTO GLOBAL** y a nuestras Políticas.

Caminando ya hacia nuestro tercer año de esta adhesión, comprobamos día a día la gran consonancia con nuestra empresa, en cuanto a los valores que ambas Organizaciones sustentamos y en cuanto al compromiso que sobre los mismos, nuestros Colaboradores asumen y aplican en todas nuestras actividades. Ha sido hasta hoy una muy grata satisfacción.

Podemos decir que el proceso de inculturación que comenzamos a vivir a partir de nuestro primer año de adhesión al PACTO, se ha consolidado y ahora se ha comenzado a traspasar a nuestros Proveedores y Colaboradores externos, como parte de nuestra filosofía de trabajo, produciéndose una mayor sinergia en esas relaciones.

Confirmamos nuestro alto compromiso con los principios del **PACTO GLOBAL**, y con la incorporación de éstos en todos los ámbitos en que actuamos, sean laborales, sociales, o familiares.

TECNASIC S.A.: NUESTRA HISTORIA 2013.

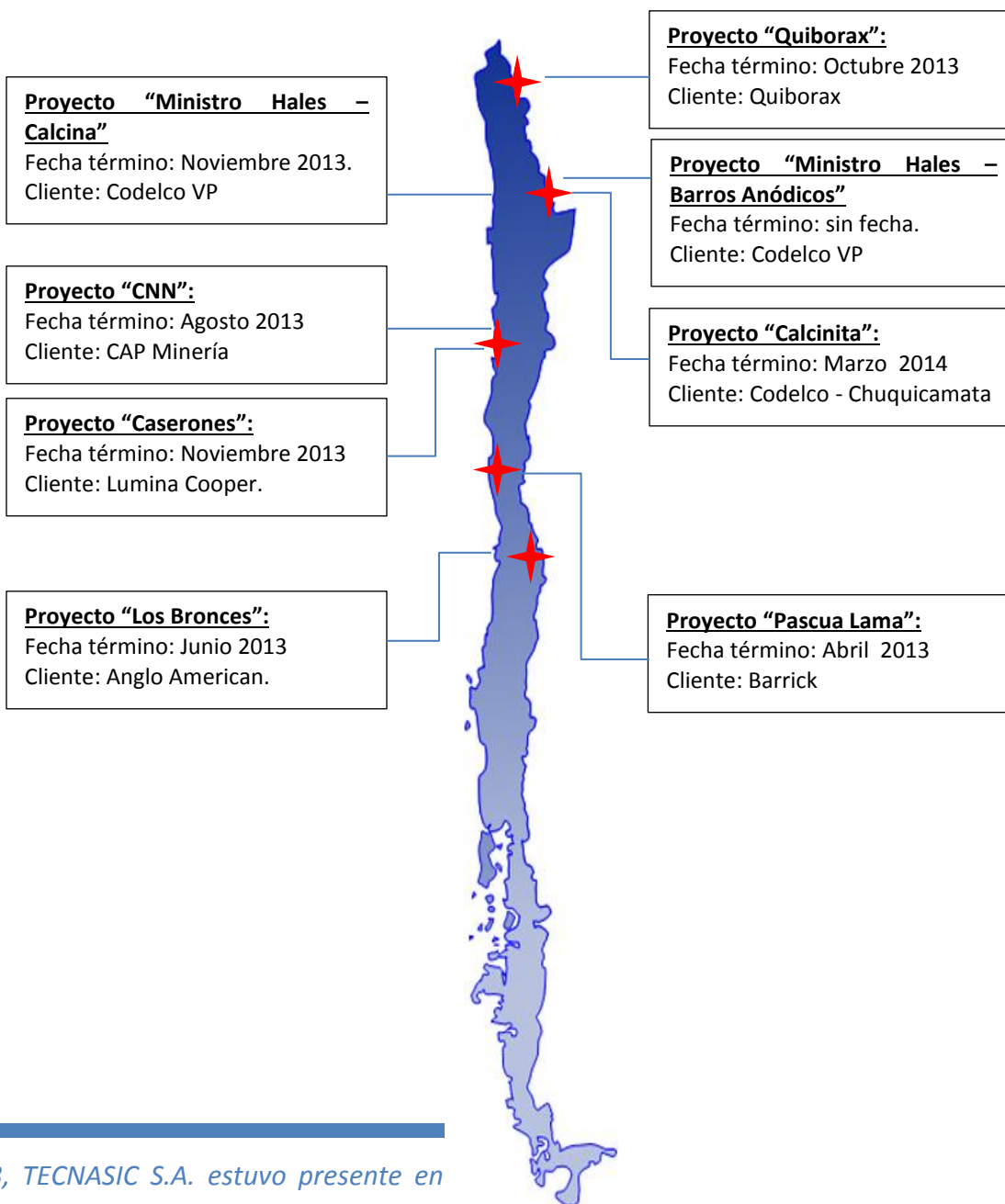
Con éste segundo reporte dirigido hacia nuestros stakeholders y que entregamos a través de Red Pacto Global Chile, queremos destacar la consolidación de cada una de las actividades que conforman el sello de ésta organización, destacándonos como una empresa de servicios de ingeniería, montaje industrial y construcción, líder en la solución integral de las necesidades de nuestros Clientes y protagonistas activos del desarrollo industrial y social del país.

El 2013 fue un buen año para TECNASIC S.A., en particular destacó nuestro trabajo en la gran minería, la consolidación de nuestro Sistema Integrado de Gestión, los niveles de ventas, el crecimiento en capacitación de la mayoría de nuestros colaboradores y la captación de nuevos talentos.

Entre los hechos destacados se puede mencionar: creación de la “Escuela TECNASIC”, instancia de capacitación para todos los colaboradores; recertificación en normas ISO y OHSAS; ingreso a la gran minería con resultados exitosos; creación del plan de vida y carrera para todos nuestros colaboradores (en proceso).

En términos institucionales, se realizaron cambios estructurales en búsqueda de la eficiencia empresarial. Las mismas se iniciaron con la creación de las Gerencias de Operaciones Zona Norte y Zona Centro Sur para darle mayor dinamismo al área operacional y un mayor acompañamiento al desarrollo de las Obras. En el área de Responsabilidad Social, se modificó el nombre del Departamento a “Sostenibilidad” para mejorar el enfoque de su actuar. Se creó el cargo de Contralor con el objeto de centralizar la operación contable del Holding, se creó el cargo de Formación y Bienestar, y por último se creó el Departamento de Comunicación Corporativa que busca centralizar toda acción o actividad relativa a la imagen y a la marca.

Cada una de nuestras acciones realizadas durante el año 2013 reafirma nuestra condición de organización responsable con el cuidado del medioambiente, la seguridad laboral, la calidad de nuestros servicios y la calidad de vida de los colaboradores de la empresa. Cada una de estas acciones demuestra nuestro compromiso con la promoción e integración de los diez principios de Pacto Global –normas laborales, derechos humanos, anticorrupción y medioambiente- a nuestro quehacer.



Durante el año 2013, TECNASIC S.A. estuvo presente en siete proyectos de la Gran Minería de Chile, y además conquistó un Contrato Marco por dos años con la Minera Esperanza de "Antofagasta Minerals".

II. PRINCIPIOS DE PACTO GLOBAL: DERECHOS HUMANOS

2.1 PRINCIPIO 1

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

TECNASIC S.A. está comprometida en respetar y apoyar la protección de los derechos humanos, con nuestros colaboradores, clientes, proveedores y comunidades cercanas a nuestro trabajo, aplicándolo de la siguiente manera:

G4-HR2

2.1.1 Política de Relaciones Laborales.

En la política de Relaciones Laborales se indica el compromiso social y ético de la empresa con todos los integrantes de la organización. En ella se fomenta la capacitación para desarrollar al máximo el potencial de los colaboradores. Además se indican las siguientes intenciones:

- ❖ Establecer, mantener y garantizar las mejores condiciones para un ambiente de trabajo grato, seguro y saludable para los colaboradores de TECNASIC S.A.
- ❖ Promover el respeto, la colaboración y el diálogo permanente con las organizaciones laborales de los colaboradores y seleccionar, contratar y asignar los mejores elementos y dotarlos de recursos para alcanzar nuestros objetivos como compañía.

Durante el 2013, se capacitó al 100% de los trabajadores con respecto a la política de relaciones laborales de la empresa. Ésta capacitación se realiza durante las inducciones generales de la organización cuando un colaborador ingresa a trabajar a la empresa.

G4-HR2

2.1.2 Política de Alcohol y Drogas.

Cómo una medida de apoyar a los colaboradores, existe un “Plan Estratégico” de prevención de alcohol y drogas, que permite adecuarse a cada caso. El programa se realiza bajo medidas de confidencialidad, entregando orientación y asistencia al trabajador.

Como una forma de prevenir y detectar el consumo, se realizan exámenes médicos a los trabajadores antes y durante su contratación.

Durante la inducción al trabajador, como una parte de la charla D.A.S (Derecho a Saber) se les capacita respecto a la política de alcohol y drogas. Dando un total de 59.500 HH capacitadas durante el año 2013.

G4-HR2

2.1.3 Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad

Éste documento regula las obligaciones, prohibiciones y condiciones de trabajo, higiene y seguridad, que guía el actuar de los colaboradores. El documento se entrega a todos los trabajadores al momento de firmar su contrato.

Durante el 2013 se capacitó al 100% de los trabajadores respecto al Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad. Y terminamos el año con “cero” amonestación o finiquito por motivo de incumplimiento del Reglamento.

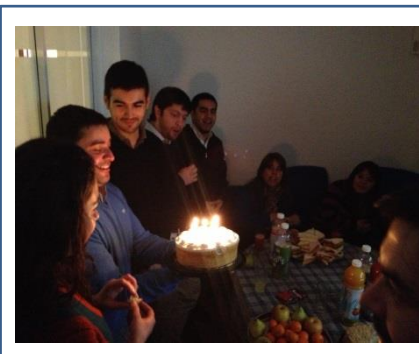
-

2.1.4 Ambiente Laboral

Durante el 2013 se consolidaron las actividades realizadas durante el año 2012, que tienen la finalidad de mantener un ambiente grato en el lugar de trabajo, compartir entre los colaboradores, mejorar la productividad y la calidad de vida.

En Oficina Central se consolidaron las actividades como Coffe Break (el objetivo principal es hacer una pausa durante la mañana para compartir con los compañeros), celebración de cumpleaños mensuales y actividades en festividades especiales como el aniversario de la empresa, fiestas patrias, navidad y año nuevo.

En obra, se ha ido replicando tímidamente la realización de éstas actividades, por lo que uno de los grandes desafíos del año 2014 será incentivar la realización de éste tipo de acciones.



G4-LA10

2.1.5 Capacitaciones: Escuela TECNASIC

Escuela TECNASIC es un proyecto formativo que busca entregar nuevas herramientas a nuestros trabajadores en diferentes áreas con miras hacia el desarrollo profesional y personal, las cuales se traducen en oportunidades de crecimiento profesional. Esto se busca a través de una metodología de capacitaciones en diversas áreas donde los relatores son a su vez trabajadores de TECNASIC, quienes comparten sus conocimientos y enriquecen los de sus compañeros.

El proyecto contempla la participación de todos los trabajadores desde Supervisor a Ayudante, incluyendo a operadores, rigger, soldadores, conductor, bodeguero, pañolero y alarifes. Las especialidades a las cuales apuntan las capacitaciones son cañería, obras civiles, mecánica, estructuras y eléctrica e instrumentación.

Durante el 2013 se realizaron las gestiones de detección de necesidades, conformación de los cursos e identificación de los relatores, para poner en práctica la Escuela a partir de inicios del 2014.

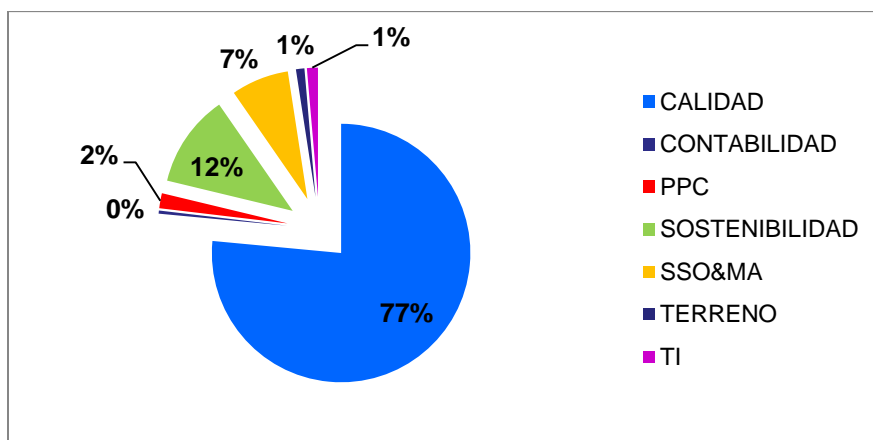
G4-LA9

2.1.6 Total de capacitados

❖ Capacitación interna

Durante el 2013, continuó el programa de capacitaciones internas del sistema integrado de gestión (SIG), enfocándose en la mejora continua de los colaboradores. Las áreas en que se realizaron capacitaciones internas fueron: calidad, contabilidad, PPC, sostenibilidad, SSO&MA, producción y tecnología de la información.

Gráfico N°1: Porcentaje de colaboradores capacitados por área



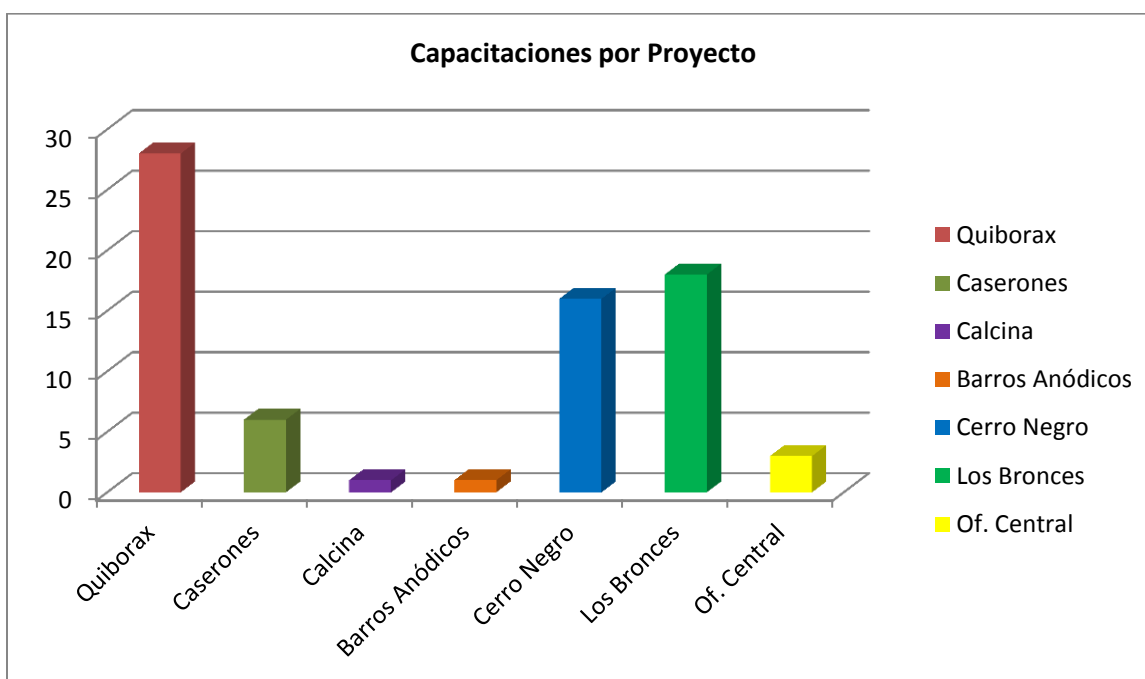
❖ Inversión capacitación externa

Las inversiones realizadas durante el año 2013 para realizar cursos, talleres y capacitaciones externas, fueron en total 13 capacitaciones, con 74 participantes con un total de 3.545 horas.

Cuadro N°1: Inversión total franquicia SENCE

Ítem	Monto (\$)
Valor total del curso	20.467.000
Valor franquicia	11.798.660
Costo empresa	8.668.340

Gráfico N°2: Capacitaciones SENCE por proyecto



2.1.7 Seguridad y Salud Ocupacional

El Departamento de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SSO&MA) cuenta con un Responsable de profesión Ingeniero en Prevención de Riesgos en Oficina Central y en los Proyectos cuenta con un equipo ampliamente calificado de profesionales SERNAGEOMIN, quienes velan por el cumplimiento de las normas, leyes y políticas de la empresa.

G4-HR2

2.1.7.1 Política de Seguridad y Salud Ocupacional

Durante el año 2013 se realizaron capacitaciones referentes a la Política de Seguridad y Salud Ocupacional, correspondientes a 53.845 HH y 90,5% del personal.

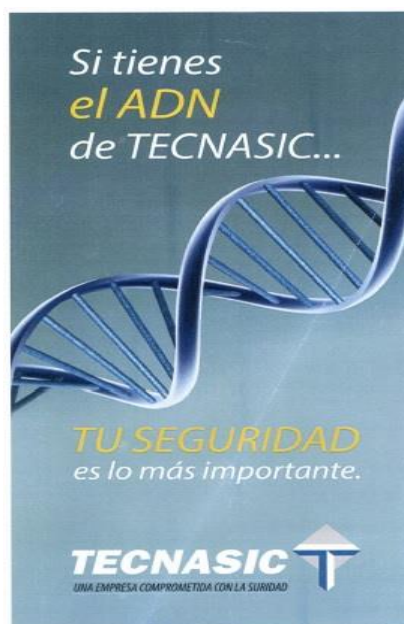
Siguiendo la visión y misión de TECNASIC S.A. la política de Seguridad y Salud Ocupacional indica que se debe velar por la integridad física, salud y vida de los colaboradores. Se debe entregar los recursos necesarios para asegurar el cumplimiento de los requerimientos de los clientes, leyes, normativas del país, compromisos suscritos y normas certificables.

Además indica que la empresa debe proporcionar a los colaboradores ambientes de trabajo dignos y las herramientas para desempeñar el trabajo de forma segura y agregar valor al espíritu de los colaboradores a través de la capacitación.

2.1.7.2 Campañas de Seguridad

Como medida de prevención de accidentes, la empresa constantemente está realizando campañas enfocadas en la protección y cuidado de los colaboradores. Las campañas que se realizaron durante el 2013 fueron:

- ❖ Campaña 2013 “Sin Accidentes”
- ❖ Campaña “Reporta”
- ❖ Campaña “Cuida tus manos”
- ❖ ADN Tecnasic
- ❖ Olimpiadas de Seguridad



-

2.1.7.3 Plan de Emergencia

Continuando con el procedimiento de Preparación y Respuesta ante Emergencias, que explica cómo actuar en caso de ocurrencia de emergencias como: incendio, accidentes, movimientos telúricos, derrames, desastre naturales, entre otras. Durante el 2013 se realizaron simulacros de emergencia de incendio, química en oficina central y obras.

Los planes de emergencia son dados a conocer durante las capacitaciones de inducción a todos los colaboradores de TECNASIC, reuniendo 59.500 HH en capacitaciones en ésta materia.

G4-LA6

2.1.7.4 Indicadores de Seguridad

En términos de seguridad la empresa tuvo 4 accidentes durante el 2013, generando un índice de frecuencia de 0,84 (número de accidentes con incapacidad x 1 millón / Total de HH gastadas) y un índice de gravedad de 2,11.

Cuadro N°2: Indicadores de seguridad.

Concepto	Resultado 2013	Observación
Índice de Frecuencia	0,84	Índice más bajo en los últimos 6 años con 4 accidentes CTP
Índice de Gravedad	2,11	El más bajo en los últimos 6 años con 10 días perdidos
Índice de Frecuencia Total	11,6	51 accidentes STP

-

2.1.7.5 Salud para los colaboradores

La salud de los colaboradores es una de las preocupaciones principales de la organización, por lo que existen los siguientes beneficios:

- ❖ Pausa Activa: se realiza dos veces por semana en Oficina Central y se realizó en 3 proyectos (Caserones, CNN y Quiborax).
- ❖ Convenio con gimnasio: beneficio de precio preferencial para los trabajadores y sus familias (cónyuges e hijos/as). En estos momentos el 43% de los trabajadores de Oficina Central están inscritos.
- ❖ Programas sociales administrados por la Cámara Chilena de la Construcción.
- ❖ Seguro de salud para colaboradores y familiares

G4-SO1

2.1.8 Proyectos Sociales

El objetivo de TECNASIC es aportar al desarrollo sostenible de las comunidades cercanas al lugar de trabajo de la empresa. Es por éste motivo que cada uno de los proyectos realiza iniciativas que incorporen aspectos económicos, sociales y medioambientales, buscando ser coherentes con los principios, valores y política de la organización.

Durante el 2013 se realizaron 5 proyectos sociales:

- ❖ Rescate de Material bibliográfico histórico único regional
- ❖ Implementación mobiliario escolar para Escuela Especial “El Olivillo”
- ❖ Primeros auxilios Jardín Infantil “Los Boldos”
- ❖ Curso de Soldadura Básica en Arco Manual
- ❖ Capacitación e implementación de Energía Solar en Comunidad de Caspana



G4-SO1

3.1.9 Voluntariado

Durante el 2013 se realizaron visitas a la Fundación Las Rosas como voluntariado empresarial. Se acompañaba a los abuelitos con diversas actividades como reflexología, bingos, y celebraciones de fechas especiales. Con un promedio de asistencia del 17% de los colaboradores de Oficina Central.

En obra se realizaron actividades de voluntariado por el día mundial del medio ambiente (limpieza de la zona de trabajo y carreteras de acceso), apoyo económico a Residencias de niños y auspicios a clubes deportivos.

Finalmente, cada vez que un colaborador se encuentra en problemas, se realizan erogaciones voluntarias para apoyar económicamente. Se realizó ésta actividad en 4 proyectos y en oficina central, aportando en total \$9.319.000

2.2 PRINCIPIO 2

“Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos”

G4-HR12

2.2.1 Departamento de Relaciones Laborales

A través del Departamento de Relaciones Laborales existen diversas instancias que promueven el respeto por los Derechos Humanos, éstas son: Política de Recursos Humanos y Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Durante el 2013 la empresa contrató del orden de 3.000 colaboradores. A todos ellos se le pagaron remuneraciones y se les hizo su finiquito. Sólo 51 colaboradores mostraron disconformidad y reclamaron, por lo cual la empresa debió asistir a comparendos. De estos comparendos, debimos pagar 17 multas. Esto implicó un 0,56% de error.

tuvo que asistir a 51 comparendos, de los cuáles tuvimos 17 multas.

Cuadro N°3: Cantidad de comparendos según proyecto

Proyecto	Cantidad de Comparendos
Calcina	20
Barros Anódicos	17
Caserones	5
Calcinita	4
Quiborax	3
Los Bronces	2

G4-HR10**2.2.2 Criterios de selección y Evaluación de Proveedores**

TECNASIC se preocupa que sus empresas no sean cómplices de la vulneración de los derechos humanos. Existe un estricto criterio de selección y evaluación de proveedores que contempla una evaluación de cumplimiento de especificaciones, para poder categorizarlos.

Durante el 2013 se realizaron modificaciones a los procedimientos de selección de proveedores y al procedimiento de abastecimiento. Mejorando los criterios de trabajo en los proyectos. Es así que éste año de la evaluación de proveedores, se seleccionaron a 26 proveedores estratégicos para la empresa.

-

2.2.3 Personal Externo

En Oficina Central se tiene subcontrato para los servicios de seguridad y aseo, en los proyectos se realizan subcontrataciones si la producción lo requiere. A cada uno de los subcontratistas se le realiza charla DAS y se le capacita en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Ellos dependen administrativamente del Departamento de Relaciones Laborales, quienes exigen sus contratos de trabajo y toda la documentación que requiere la ley. El Departamento de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente controla el cumplimiento de las normas de seguridad con el objetivo de cuidar la integridad de nuestros colaboradores y de las empresas que ejecutan las labores.

III. PRINCIPIOS DE PACTO GLOBAL: ESTÁNDARES LABORALES

4.1 PRINCIPIO 3

“Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”

En el 2013 no se formaron sindicatos en la Oficina Matriz de la empresa, por lo que TECNASIC continúa sin tenerlos. Los colaboradores no han requerido la formación de Sindicatos, aunque se garantiza como empresa, la libre afiliación y conformación de éstos.

Sólo se mantiene la conformación de Sindicatos en todas nuestras obras. Se trata de Sindicatos transitorios, que duran el mismo tiempo que las Obras y en la totalidad de ellos, los Colaboradores se adhieren al SINAMI (Sindicato Nacional de Montaje Industrial).

G4-HR4G4-LA4

4.1.1 Organizaciones en TECNASIC

- ❖ Comité Paritario de Higiene y Seguridad: el 100% de los proyectos de TECNASIC tienen conformado el comité paritario. En Oficina Matriz, existe comité permanente que sesiona en forma periódica y se renueva cada 2 años. Estos comités, cumplen absolutamente con todas las exigencias de la Ley. En las Obras, los Comités Paritarios son transitorios y permanecen activos por el plazo que dura la Obra.
- ❖ Convenios Colectivos (SINAMI): Como se indicó anteriormente, todo el personal directo de la empresa está adherido al SINAMI y tienen convenios colectivos firmados. -Representan el 77% de los colaboradores de TECNASIC-. Las temáticas que se abordan en estos convenios son; remuneraciones, bonos escolaridad, bonos nacimiento, bonos matrimonio y bonos especiales, jornadas de trabajo, viajes en periodos de descanso, reajustes cuando corresponde, etc.
- ❖ Comité Deportivo Recreativo (CDR): no se realizaron actividades a través del comité ya que se disgregaron los participantes, llamando a una nueva elección. Existen 18 personas miembro de Oficina Central.

-

4.1.2 Tipos de Contratos de Trabajo

En TECNASIC existen las siguientes modalidades de contrato: Contrato por Obra, Contrato Plazo Fijo y Contrato Indefinido. Durante el año 2013, la empresa procesó 23.123 contratos de colaboradores en las distintas Obras que realizó, haciendo una media de 2.017 colaboradores. De estos 2.017 colaboradores, 92 son indefinidos, es decir, el 4,6%. El resto, esto es el 95,4% es personal contratado por obras.

G4-HR6**4.2 PRINCIPIO 4**

“Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”

4.2.1 Departamento SSO&MA y Comité Paritarios

A través del Departamento de SSO&MA y los Comité Paritarios de los proyectos, se capacita y fiscaliza respecto a los métodos de trabajo que se debe utilizar para cuidar la salud de los trabajadores. La empresa por su parte, utiliza maquinarias especializadas para evitar el trabajo forzoso.

-

4.2.2 Contrato y Anexo de Contrato

TECNASIC se compromete a que en la organización de obra se utilicen los medios adecuados, a fin de evitar la manipulación manual de cargas, cumpliendo con la Ley 20.001. Dentro de nuestro reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad en los artículos 79° al 83° se menciona la carga y descarga por manipulación manual según lo que la ley determina.

4.3 PRINCIPIO 5

“Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”

G4-HR5**4.3.1 Política Departamento Relaciones Laborales y de la Empresa**

Para trabajar en TECNASIC es requisito ser mayor de 18 años, cumpliendo la mayoría de edad legal. Por lo que el Departamento de Relaciones Laborales realiza fiscalizaciones exigiendo el cumplimiento de éste requisito.

El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (título III, artículo N°7) se especifica que TECNASIC prohíbe la contratación de menores de 18 años en sus instalaciones. Hasta la fecha no han existido contrataciones a personas menores de edad.

G4-HR3

4.4 PRINCIPIO 6

“Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación”

4.4.1 Contrataciones y Remuneraciones

TECNASIC se compromete a apoyar la eliminación de la discriminación basada en motivos de sexo, color, estado civil, nacionalidad, orientación política, religiosa o de algún otro tipo, ya que la contratación del personal se realizará debido a las aptitudes y competencias de los postulantes.

Dentro del código de conducta se indica que la empresa y sus colaboradores deben tratar de forma digna y respetuosa a todas las personas que están vinculadas a la empresa, absteniéndose de conductas discriminatorias y de abuso de poder.

Durante el 2013, TECNASIC tuvo una dotación promedio de 2.017 personas, de las cuales 1.553 se consideran trabajadores directos y 464 son considerados indirectos. Ya que el rubro de la construcción posee una hegemonía del género masculino, las mujeres existentes en la empresa trabajan principalmente en las oficinas.

Cuadro N°4: Cantidad y porcentaje de colaboradores indirectos según sexo

	Hombres	Mujeres
Cantidad	356	108
Porcentaje	76,7%	23,3%

En TECNASIC no existen trabajadores con el sueldo mínimo establecido por el Gobierno de Chile, ya que todos nuestros trabajadores están sobre el tercer decil (sobre \$338.480). Con respecto a los sueldos más altos (sobre el VII decil), el 68,7% de los trabajadores hombres están por sobre ésta media y el 81,3% de las mujeres tiene un ingreso sobre el VII decil.

Cuadro N° 5: Porcentaje de trabajadores con sueldos más altos según sexo (contratados 2013)

	Hombres	Mujeres
Porcentaje	68,7%	81,3%

IV. PRINCIPIOS DE PACTO GLOBAL: MEDIO AMBIENTE

4.1 PRINCIPIO 7

“Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”

5.1.1 Política ambiental

TECNASIC es una empresa certificada en ISO 14.001, por lo que posee una política en materia ambiental. Durante el 2013 nos correspondió la auditoría de seguimiento, para mantener la certificación. Esta auditoria arrojó un resultado satisfactorio sin observaciones para el área medioambiental.

G4-EN25

5.1.2 Plan de Medio Ambiente

El plan de medio ambiente cuenta con un procedimiento para el manejo de los residuos, estableciendo un mecanismo de mitigación, eliminación, y disposición de los residuos sólidos (RISES), generados como producto de las actividades desarrolladas por la empresa.

Durante el 2013, los residuos generados por TECNASIC fueron los siguientes:

Cuadro N°6: Cantidad de Residuos Sólidos, 2013

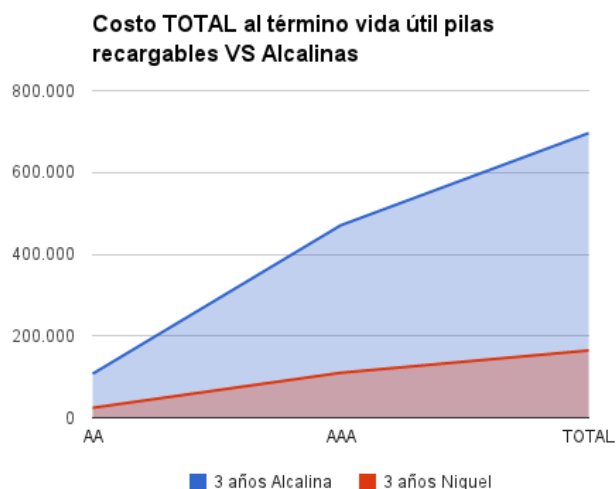
Residuos (m3)	TOTAL
Desechos Domesticos	1327,0
Desechos Industriales	2659,9
Residuos Peligrosos	232,2
TOTAL	4219,1

G4-EN27

5.1.3 Medidas de mitigación

Durante el 2013 se realizaron diversas medidas de mitigación que buscan minimizar los posibles impactos ambientales y los riesgos de salud y seguridad de los colaboradores y la comunidad. Se realizaron medidas de limpieza de los residuos existentes en los caminos de las carreteras que llevan a los lugares de trabajo y se realizaron cambios de las pilas alcalinas utilizadas por pilas recargables. Por último, se realizaron campañas de recolección de papel y plástico.

Gráfico N°3: Costo total vida útil pilas recargables v/s alcalinas.



Campaña limpieza carretera acceso a proyectos.



4.2 PRINCIPIO 8

“Las empresas deben fomentar las iniciativas que promueven una mayor responsabilidad ambiental”

Durante el 2013 se consolidó el cálculo de la huella de carbono, comprometiéndonos a la disminución de las emisiones y a la mitigación a través de campañas de concientización y capacitaciones.

4.2.2 Certificación y Mejora Continua

TECNASIC a través de su procedimiento de “identificación de aspectos, evaluación de impactos ambientales, identificación de peligros y evaluación de riesgos de salud y seguridad”, identifica y evalúa los impactos ambientales para tomar medidas de mitigación antes de ejecutar las actividades, verificando con esta medida que los impactos sean tolerables para llevar a cabo el trabajo.

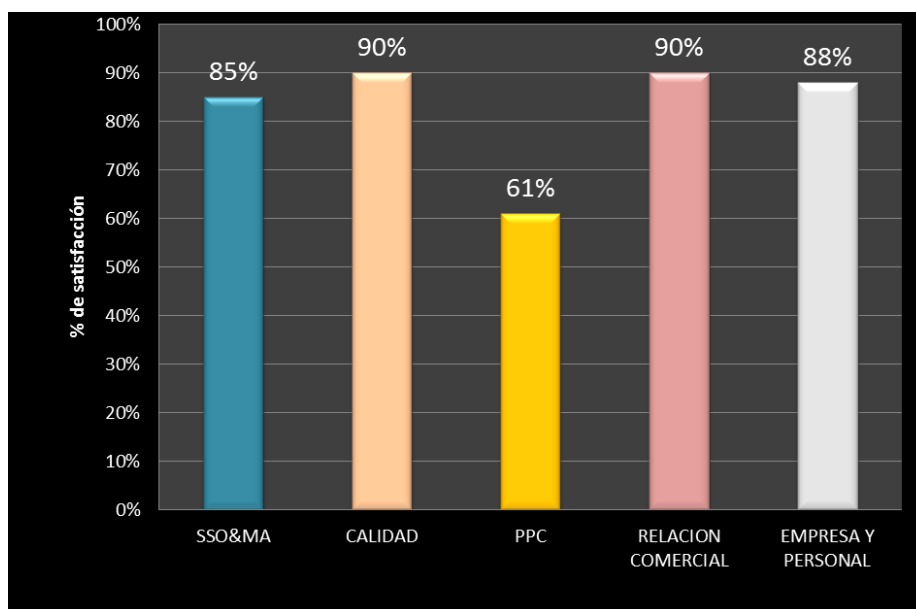
Respecto a la satisfacción de la comunidad, durante el año 2013 se obtuvo un 100% de satisfacción a raíz de los proyectos sociales y actividades para la comunidad de las comunidades aledañas a nuestro proceso constructivo.

Imágenes: “Cartas y premiaciones de Agradecimiento por parte de la comunidad”



En términos generales durante el 2013 se obtuvo un 83% de satisfacción del cliente en las áreas de “empresa y personal”, “relación comercial”, “PPC”, “Calidad” y “SSO&MA”

Gráfico N° 6: Porcentaje de satisfacción de los clientes 2013



4.2.3 Auditorías internas y externas.

Se realizó una auditoria de monitoreo para las tres normas en que está certificadas la empresa (ISO 9001; ISO 14000 y AHOSAS 18000), dando como resultado ninguna observación mayor. Se formaron a 13 auditores internos, completando en total 30 auditores. Y se realizaron 20 auditorías internas, con todas las observaciones cerradas.

4.3 PRINCIPIO 9

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

4.3.1 Departamento de Tecnología e Información y medidas de mitigación.

Durante el 2013 continuaron los cambios de equipos computacionales tradicionales a equipos de consumo reducido, disminuyendo con ésta medida el consumo de Kilo Watts Hora (kWh) de la empresa. Por otra parte, como medida de mitigación se realizaron cambios de las pilas utilizadas en los equipos computacionales, por pilas recargables, además se cambiaron en cantidad y calidad las impresoras existentes en Obras por otras de bajo consumo y se centralizó la impresión de documentos, mediante red computacional.

V. PRINCIPIOS DE PACTO GLOBAL: ANTICORRUPCIÓN

5.1 PRINCIPIO 10

“Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.



5.1.1 Código de Conducta y Auditorías Contables.

La empresa cuenta con un código de conducta que entrega las orientaciones de comportamiento denominados principios de conducta laboral que están destinados a guiar al personal de TECNASIC en torno a cómo deben los colaboradores relacionarse e interactuar, entre ellos, con la empresa, con sus clientes, proveedores y el entorno social inmediato del lugar en que se desarrollan las actividades.

Además dentro de nuestro Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, se indica (en el artículo 47, letra h) que está estrictamente prohibido el solicitar o aceptar, directa o indirectamente prestamos, dádivas, regalos, favores o servicios de cualquier índole de clientes, proveedores o personas vinculadas o relacionadas directa o indirectamente con TECNASIC.

Finalmente, todos los años en forma voluntaria TECNASIC se somete a auditorías contables tributarias realizadas por BDO Auditores, quienes realizan un exhaustivo trabajo emitiendo el informe financiero contable auditado.

Agradecimientos:

Éste comunicado de progreso no habría sido posible sin el apoyo de los Departamentos de Relaciones Laborales, SSO&MA, Formación y Desarrollo, TI, Abastecimiento y Calidad.



APOYAMOS
EL PACTO GLOBAL

Red Pacto Global es una iniciativa a la que los participantes ingresan voluntariamente y que provee un marco general para fomentar el crecimiento sustentable y la responsabilidad cívica de empresas comprometidas y creativas. Iniciativa, en la cual nos comprometemos como empresa a alinear nuestras estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas:

- **Derechos Humanos:**

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos

- **Estándares Laborales:**

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

- **Medio Ambiente:**

Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

- **Anticorrupción:**

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

El presente comunicado de progreso sostuvo la descripción de las acciones de cada una de las áreas y la medición de los resultados a través de los indicadores de la “Guía Para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad: G4” de Global Reporting Initiative.

Indicador	Nombre
G4-HR2	Categoría Derechos Humanos: inversión
G4-LA10	Categoría Prácticas Laborales y trabajo digno : Capacitación y Educación
G4-LA9	Categoría Prácticas Laborales y trabajo digno: Capacitación y Educación
G4-HR2	Categoría Derechos Humanos: Inversión
G4-LA6	Categoría Prácticas Laborales y trabajo digno: Salud y Seguridad en el trabajo
G4-SO1	Categoría Sociedad: Comunidades locales
G4-HR12	Categoría Derechos Humanos: mecanismos de reclamación en materia de derechos humanos
G4-HR10	Categoría Derechos Humanos: Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos
G4-HR4	Categoría Derechos Humanos: Libertad de asociación y negociación colectiva
G4-LA4	Categoría Prácticas Laborales y trabajo digno: Relación entre los trabajadores y la dirección
G4-HR6	Categoría Derechos Humanos: trabajo forzoso
G4-HR5	Categoría Derechos Humanos: Trabajo Infantil
G4-HR3	Categoría Derechos Humanos: No discriminación
G4-EN25	Categoría Medio Ambiente: Residuos
G4-EN27	Categoría Medio Ambiente: Mitigación ambiental
G4-EN15	Categoría Medio Ambiente: Gases de Efecto Invernadero
G4-EN16	Categoría Medio Ambiente: Gases de Efecto Invernadero
G4-EN17	Categoría Medio Ambiente: Gases de Efecto Invernadero

