



Resumen 2013

Empresas POCH

“Comunicación para el
Progreso”

Diciembre 2013

1	MENSAJE DE LA GERENCIA	3
2	LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE POCH	4
3	INICIATIVAS 2013 EN RELACIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL	5
3.1	Principio 1 Derechos Humanos	5
3.1.1	Derecho a un salario justo	5
3.1.2	Derecho a condiciones laborales sanas y seguras	7
3.1.3	Derecho a la Educación	9
3.1.4	Acciones con la comunidad	10
3.2	Principio 2 Derechos Humanos	12
3.2.1	Código de Conducta y Ética	13
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 Estándares Laborales	14
3.3.1	Corporación de Bienestar de POCH	15
3.4	Principio 4 Estándares Laborales	17
3.5	Principio 5 Estándares Laborales	18
3.6	Principio 6 Estándares Laborales	19
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	Beneficios básicos	
3.6.6	Información adicional sobre composición de la Organización	
3.7	Principio 7 Medio Ambientes	244
3.7.1	Cambio Climático	
3.7.2	Código de Conducta y Ética	25
3.8	Principio 8 Medio Ambiente	266
3.8.1	Proveedores	
3.8.2	Información ambiental en intranet y otros medios de comunicación internos	
3.8.3	Consumo de Agua	
3.9	Principio 9 Medio Ambiente	288
3.10	Principio 10 Anticorrupción	311
4	PALABRAS FINALES	322
5	INDICADORES GRI G-3 DE LAS EMPRESAS POCH EN RELACIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS (2013)	333

I. MENSAJE DE LA GERENCIA

Estimados

Srs. Representantes

Pacto Global de las Naciones Unidas

A continuación les presentamos la Comunicación para el Progreso de las empresas POCH (POCH y Asociados, POCH Ambiental y POCH Gestión) correspondiente al año 2013.

Este reporte a continuación tiene por objetivo dar cuenta de todas las acciones, actividades e iniciativas en las cuales trabajamos a lo largo de 2013, con el objetivo y la visión de dar cumplimiento a los 10 principios que establece el Pacto Global de las Naciones Unidas.

Para POCH es un orgullo 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 así desde el mundo empresarial contribuir a un mundo mejor, buscando operar y actuar de manera responsable, consiente y sustentable, como equipo humano y profesional.

Daniel Mondaca Correa
Gerente Calidad, Seguridad Ocupacional y
Sustentabilidad
POCH

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

POCH mantiene un compromiso con la sociedad y el entorno que nos rodea, llevando a cabo constantes actividades de mejora continua en sus procesos. Para ello ha mantenido sus sistemas de gestión certificados ISO 9001:2008 y OHSAS 18001:2007.

Adicionalmente, POCH ha iniciado el proceso de implementación del sistema de gestión ambiental ISO 14001:2004 para sus servicios de consultoría en ingeniería, medio ambiente y sustentabilidad, en los cuales requiere interactuar con la Sociedad, con el entorno que nos rodea, con nuestros clientes, proveedores, comunidades, medio ambiente, autoridades, 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 ayudar 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

III.- INICIATIVAS 2013 EN RELACIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

Siguiendo con su compromiso, POCH ha seguido trabajando fuertemente 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 2013, 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.

3.1. Principio 1: Derechos Humanos

“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:

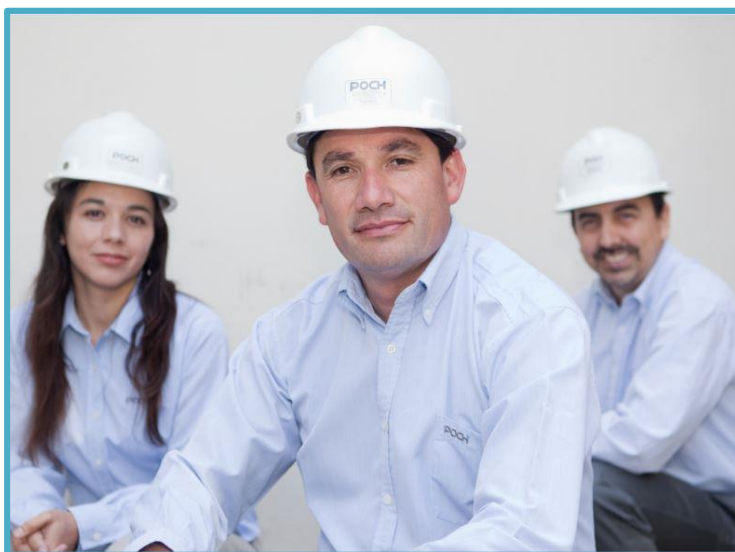
3.1.1 Derecho a un salario justo

En la planilla de remuneraciones de POCH, el sueldo mínimo que tiene la empresa es un **12%** 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 **\$ 1.700.000.-**

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

- Profesionales reciben viáticos por proyectos.
- Profesionales reciben bonos asignados.
- Profesionales tienen asignación por estudios de post grado dentro de su remuneración.
- Profesionales reciben premios y reconocimientos a fin de año.
- 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, 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 los peligros asociados al trabajo y controlar los riesgos debidos a las actividades desarrolladas, velando por la salud, seguridad e integridad de todos los colaboradores, fomentando para ello una cultura preventiva. Es así como desde el año 2009, se ha mantenido la certificación del sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional **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.

Constantemente el departamento de Prevención de riesgo controla los índices de accidentabilidad, implementando acciones para que estos disminuyan periódicamente. Estos se visualizan en la siguiente tabla:

Año	Empresa	Accidentes de trabajo		Accidentes de trayecto	
2013	PA	4		8	
	PB	8		2	
	PG	0		0	
2013	PA	2	↓	3	↓
	PB	7	↓	3	↑
	PG	0	—	0	—

Todas estas medidas nos llevan constantemente a tomar acciones necesarias para proteger eficazmente la 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.

"Aprendiendo de Nuestros Accidentes"



Con el objetivo de generar una conciencia respecto al autocuidado les damos a conocer el siguiente accidente ocurrido recientemente en POCH.

"Al momento de dirigirse a almorzar el día 29 de Octubre, un profesional de POCH, quien caminaba por el paso peatonal de vereda de Avenida El Bosque Sur, fue impactado por una camioneta, la cual lo pasó a llevar provocando una caída al mismo nivel originando una contusión de cráneo, sin pérdida de conciencia. El profesional fue auxiliado por el conductor del vehículo presente en el lugar".

Posteriormente, nuestro compañero de trabajo llamó al número de emergencia (9-9991818), a través del cual fue derivado a la Asociación Chilena de Seguridad, en donde fue atendido.

Recomendaciones a considerar para evitar este tipo de accidentes:

Conductas seguras del peatón.

Quienes transitan a pie por la vía pública deben seguir ciertas pautas de seguridad para evitar riesgos innecesarios y mantener siempre una actitud preventiva, son las claves que todo peatón debe tomar en cuenta a la hora de salir a la calle.

Cruzar sólo por zonas habilitadas: no lo hagas a la mitad de la calle o entre autos detenidos.

Camina hasta el semáforo o paso de cebra más cercano y cruza con precaución y cruzar con luz verde (peatonal).

Camina sin música y sin revisar el celular: transita siempre mirando al frente y atento a distintos obstáculos que puedan surgir en la vía. Recuerda que la música no te permitirá oír el ruido exterior ni las bocinas que podrían alertar de un posible accidente.

Busca rutas iluminadas: evita caminar por lugares desolados o muy oscuros, busca una ruta segura y no te expongas a riesgos innecesarios.

Mira con atención el tráfico vehicular antes de bajar a la calzada en un paso de cebra: nunca bajes repentinamente ni cruces corriendo, espera a que los automóviles disminuyan la velocidad para cruzar.


Evita transitar por las ciclovías: recuerda que son vías exclusivas para bicicletas y que deben ser respetadas. Si caminas o te cruzas en ellas, puedes provocar un accidente si un ciclista intenta esquivarte.

Cruza siempre por pasos sobre nivel en carreteras y avenidas: los peatones que cruzan corriendo por estas calzadas, no sólo se exponen a atropellos si no que también pueden provocar colisiones en cadena al forzar a un automovilista a frenar abruptamente.

Fuente: ACHS

Noticias | Intranet General
< volver

Se lleva a cabo Curso Conducción de bicicletas en POCH



Les contamos que el pasado 2 de octubre se llevó a cabo en nuestra oficina, un curso sobre "Conducción de Bicicletas", el cual fue realizado por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS).

Agradecemos a todos quienes participaron, e invitamos a quienes no pudieron asistir a revisar el siguiente documento hacer [click aquí](#)

Contenido del curso:

Identificación de "PELIGROS" asociados a la conducción de bicicletas, tales como:

- Conducir bajo la Influencia del alcohol.
- Utilizar una bicicleta con frenos defectuosos
- Conducir por caminos no adecuados, con hoyos, piedras, etc.

3.1.3 Derecho a la Educación

La Capacitación, ya sea a través del constante perfeccionamiento y especialización de nuestros profesionales, ya sea con el objetivo la especialización o de promover habilidades, corresponde a una de los objetivos que de manera constante nos planteamos e impulsamos en POCH, a través de planes y programas con este fin.

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.

Noticias | Intranet General
< volver

Se abren inscripciones para el programa de Certificación en Dirección de proyectos PMP del Project Management Institute



Invitamos a todos nuestros profesionales interesados en lograr la certificación Project Management Professional (PMP) que otorga el Project Management Institute (PMI) a inscribirse en el próximo curso que se dictará para POCH en octubre. Se encuentran disponibles 20 cupos para participar en esta capacitación, en tanto la fecha exacta está por definirse. La Certificación PMP es la más reconocida en la industria para los profesionales que se dedican a la Dirección de Proyectos. Acredita conocimiento, experiencia, competencias y habilidades que posee el profesional en la Gestión de Proyectos. Esta certificación es únicamente entregada por el Project Management Institute (PMI), y para lo cual es indispensable realizar un curso que será dictado por especialistas certificados y avalados por el PMI. Para solicitar más información e inscribirte, por favor contacta a Mirentzu Iragüen de la Gerencia de Recursos Humanos (mirentzu.iraguen@poch.cl). Beneficios de la certificación PMP Proporciona una acreditación, reconocida globalmente, de su competencia profesional para dirigir proyectos complejos y/o de gran dimensión. Facilita el cumplimiento de los requisitos establecidos para la gestión de proyectos en diferentes entornos y por numerosas organizaciones. Crea nuevas oportunidades de desarrollo de carrera profesional. Requisitos El PMI realiza un proceso previo a la inscripción para rendir el examen en base a experiencia comprobada en Dirección de Proyectos. Para ello, se debe cumplir los siguientes requisitos: Un mínimo de 35 horas de instrucción en un curso de Dirección de Proyectos. Si tiene título profesional, 4.500

La información sobre estos beneficios se expone más adelante en los beneficios que ofrece la Corporación de Bienestar de POCH (Tabla página 16), 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.


Este comité ha funcionado desde la fecha indicada y periódicamente se reúne para revisar el Plan de Capacitación, y sus objetivos, e ir delineando el plan de acuerdo a las necesidades de nuestros profesionales y la empresa, en materia de capacitación.

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.

En muchas oportunidades se implementan campañas y actividades bajo la modalidad 1+1, a través de la cual la empresa equipara la ayuda reunida por los profesionales de POCH, en apoyo a alguna entidad.

>> 19 Dic 2013- "Te invitamos a participar de una bonita causa en esta Navidad 2013"



La iniciativa consiste en recaudar fondos para entregar una "caja navideña" a un total de 116 familias - aproximadamente 600 personas-, de escasos recursos y en riesgo social, quienes viven en la comuna de Cerro Navia..

POCH cumple 5 años apoyando a la Fundación Teletón a través de servicios de Ingeniería



Este 2013 se cumplen 5 años desde que POCH empezará a trabajar con la Sociedad Pro Ayuda del Niño Lisiado, mejor conocida como la Fundación Teletón, a través de proyectos de Ingeniería e Inspección Técnica de Obras, desde la iniciativa de la Responsabilidad Social

Empresarial.

A lo largo de estos años POCH ha trabajado para esta institución desarrollando los proyectos para cuatro nuevos institutos y realizando diversas asesorías para abordar requerimientos relacionados a la infraestructura de sus institutos existentes. Por ejemplo entre los años 2008 y 2010 se desarrolló la ingeniería de los institutos de Copiapó, Calama, Coyhaique y Valdivia, posteriormente en los años 2010 y 2011 se realizó la asesoría a la inspección fiscal del Instituto de Copiapó.

De esta forma, los servicios han crecido con el pasar de los años, y es así como actualmente y desde hace un tiempo, nuestra empresa se encuentra trabajando en las ITO, la Coordinación entre proyectistas de especialidades e inspecciones fiscales y las asesorías correspondientes a tres nuevos centros Teletón que se están construyendo en paralelo.

De esta forma, al igual que en años anteriores durante 2013 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.

Además, de manera permanente se ayuda con recursos a distintas instituciones, entre ellas: Cristo Especial, Fundación Las Rosas, Cristo Especial y María Ayuda, entre otras.

Junto con lo anterior se apoya con patrocinio en ciertas instancias que tiene como fin apoyar a quienes más lo necesitan, así es como en diciembre de 2013, apoyamos a la Fundación Escúchame en su evento de recaudación anual de fondos. La empresa además calculó la huella de carbono del evento que congregó a representantes de la industria de Alimentos local en un campeonato de Golf.



3.2. Principio 2: Derechos Humanos

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

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

Respecto al aseguramiento de no ser cómplice indirectamente de este tipo de abusos, esto se logra a través del Sistema de Gestión de la empresa y algunos procedimientos desarrollados exclusivamente para asegurar el cumplimiento de este principio.

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

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

Estos procedimientos además apuntan al cumplimiento por parte de los proveedores, de exigencias que aseguren que éstos no vulneren los derechos humanos.

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

3.2.1 Código de Conducta y Ética

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

3.2.2 Subcontrataciones

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

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

3.2.3 Control de Servicios Externalizados

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

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

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

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

3.2.4 Proveedores

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

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

3.2.5 Proveedores o contratistas de servicios profesionales para un proyecto

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

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

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

3.3 Principio 3 Estándares Laborales

“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 2013 cerró con un total de 407 socios.

3.3.1 Corporación de Bienestar de POCH

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

Dicha Corporación corresponde a una instancia de libre asociación en donde participan los profesionales como socios y donde los beneficios son regulados por medio de un directorio, compuesto tanto por socios como por representantes de las empresas. En la directiva de la Corporación participan tres miembros designados por la empresa y tres trabajadores afiliados elegidos por votación, los cuales participan en gestión de acciones en beneficio de sus trabajadores. En el siguiente punto se entregan detalles de la Corporación.



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

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

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

La siguiente tabla presenta los beneficios que entregó la empresa a través de la Corporación a sus profesionales durante el año 2013:

Tabla 2: Beneficios de la Corporación año 2013		
BENEFICIO	OBJETIVO	BENEFICIOS OTORGADOS
Asignación por matrimonio	Beneficio que busca compensar los gastos en que incurre el profesional en su matrimonio.	8 socios, lo que traduce en un monto de \$1.800.000.
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 \$1.600.000
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	10 socios, lo que se traduce en un monto de \$ 3.000.000
Préstamo de emergencia	Beneficio que busca auxiliar al afiliado en situaciones de emergencia. El monto máximo del préstamo asciende a \$ 800.000.	55 socios, lo que se traduce en un monto de \$ 34.430.582
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.	45 socios, lo que traduce en un monto de \$ 4.455.865
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.	49 socios, lo que traduce en un monto de \$ 3.406.025
Bonificación ortopédica	Beneficio que busca compensar los gastos en que incurre el afiliado en el costo de la compra de artículos ortopédicos. El monto máximo del beneficio anual asciende a \$ 50.000.	2 socios, por un monto total de \$ 7.473
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.	67 hijos de socios, lo que traduce en un monto de \$ 2.710.000
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.	29 socios, lo que traduce en un monto de \$ 12.677.500
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	15 socios, lo que traduce en un monto de \$ 1.689.000
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.	17 socios, lo que traduce en un monto de \$ 4.796.000
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.	45 socios, lo que traduce en un monto de \$ 15.030.000
Bono de escolaridad	Beneficio que busca ayudar a solventar los gastos que implica la compra de uniformes y útiles escolares. El valor de este bono es de \$70.000 por cada hijo al año.	146 hijos, lo que traduce en un monto de \$ 16.730.000

	Se canceló un proporcional de acuerdo a los meses de estudio para los socios que ingresaron durante el año.	
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.	169 socios, lo que traduce en un monto de \$ 9.509.590
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 \$ 31.285.000.

- 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, y por cuarto año consecutivo, 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.

3.4 Principio 4 Estándares Laborales

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

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

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



3.5 Principio 5 Estándares Laborales

“Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”.

Siguiendo lo establecido en el Artículo 13 del Código del Trabajo que señala “para los efectos de las leyes laborales, se considerarán mayores de edad y pueden contratar libremente la prestación de sus servicios, los mayores de 18 años”.

En las Empresas POCH no se emplean menores de edad para efectuar o desarrollar sus actividades, bajo ninguna circunstancia o evento.

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

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

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

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

3.6 Principio 6 Estándares Laborales

“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.”.

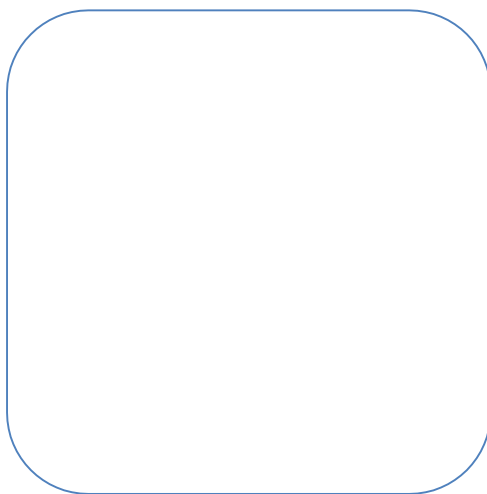
3.6.2 Igualdad de Género

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 (38 % a diciembre 2013), 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.



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 en 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 2013.

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 2013.

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%

3.7 Principio 7 Medio Ambiente

“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.

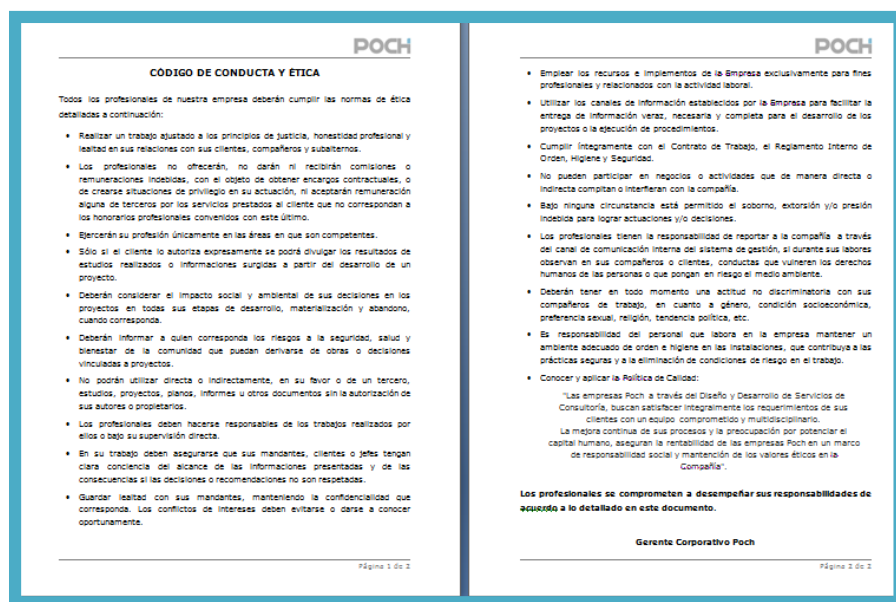
Los profesionales especializados en estos servicios, han logrado permear este sentido de urgencia hacia toda la empresa, logrando que el tema de cambio climático esté presente en las diferentes decisiones que enfrenta la compañía, y considerando el alarmante crecimiento de las emisiones per cápita en 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”.



3.8 Principio 8 Medio Ambiente

“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 2013 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 2013 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.

Año	Oficina	M3 consumidos
2012	Alcántara 383	1971
2013	Alcántara 383	3013
2012	Alcántara 464	2143
2013	Alcántara 464	1775
2012	Presidente Errázuriz 4335	3293
2013	Presidente Errázuriz 4335	0
2012	Presidente Errázuriz 3943	894
2013	Presidente Errázuriz 3943	643

3.9 Principio 9 Medio Ambiente

“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 encuentran comprometidos 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 14 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

3.10 Principio 10 Anticorrupción

“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.

4 PALABRAS FINALES

Nuestra empresa está comprometida a trabajar, velar y respetar los 10 principios que promueve el Pacto Global de Naciones Unidas. Nuestra principal preocupación es la de 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 y correctas relaciones con nuestros stakeholders, el cuidado del medio ambiente, la sustentabilidad de los proyectos 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 (2013)**

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.	3
	EC4	Ayuda financiera recibida por el gobierno	POCH no recibió a lo largo del periodo en cuestión ayuda financiera de parte del gobierno.	2
Indicadores del desempeño ambiental				
Materiales	EN1	Materiales utilizados por peso o volumen.	Se ha iniciado un proceso de reciclaje de residuos. Durante el 2013 se reciclaron pilas y artículos computacionales.	7 monitores 1 cpu 1 scanner Tarjetas, mouses, discos duros. 2 contenedores con pilas.(70 kg aprox.)
	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.	