

Tercer Reporte de Sostenibilidad **2014**



COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO 2014

“15 años apoyando la Sostenibilidad de nuestro país”



TECNASIC S.A.



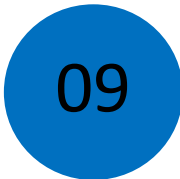
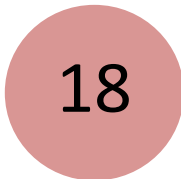
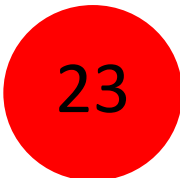
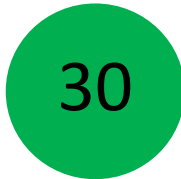

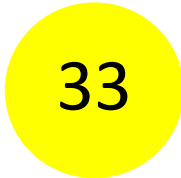
2014



PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS

15 Años apoyando la sostenibilidad de nuestro país.

ÍNDICE

	I. Carta Compromiso de Progreso		II. Tecnasic S.A: Nuestra Historia 2014
	III. Principios de Pacto Global: Derechos Humanos		IV. Principios de Pacto Global: Estándares Laborales
	V. Principios de Pacto Global: Medio Ambiente		VI. Principios de Pacto Global: Anticorrupción
	VII. Principios de Pacto Global		VIII. Indicadores GRI 4

I. CARTA COMPROMISO DE PROGRESO



Jorge Vega E.
Gerente General

Nuevamente y con mucho agrado, compartimos a todos los adherentes al Pacto Global y a nuestros Colaboradores, el Informe anual de nuestra empresa **TECNASIC**, con las actividades y acciones que durante el año 2014, desarrolló y/o implementó, en el marco de la Sostenibilidad y Desarrollo Empresarial. Todo esto, acorde con el compromiso asumido en nuestra adhesión voluntaria al **PACTO GLOBAL** y a nuestras Políticas Empresariales.

En este tercer año de participación, junto con reafirmar nuestro alto compromiso con los Principios de PACTO GLOBAL, reafirmamos también nuestras propias convicciones, sea a través del desarrollo de Proyectos Sociales, o como desarrollo de actividades relacionadas con el Crecimiento Personal de nuestros Colaboradores. Ver estas tareas materializadas, nos gratifica e incentiva a seguir en esta senda.

Así en el año, desarrollamos actividades como: (i) Puesta en Marcha de la Escuela TECNASIC, creada para capacitar a nuestro Colaboradores; (ii) Recertificamos en las Normas ISO 9001 y 14001 y AHOSAS 18000; (iii) Iniciamos nuestro proceso de Certificación en la ISO 50001 de Eficiencia Energética, para lo cual ganamos el cofinanciamiento de la AChEE; (iv) Obtuvimos el galardón de “6 Estrellas” de la Mutual de Seguridad de la CChC, por nuestro trabajo en SSO&MA; (v) Consolidamos nuestra herramienta de Planificación Last Planner en todas nuestras Obras; (vi) Realizamos 2 Seminarios, para los Ingenieros Administradores y para Jóvenes talentos; (vii) realizamos 4 Proyectos de Responsabilidad Social; etc.

Por estas y otras razones, nos sentimos activamente participativos de los Principios de PACTO GLOBAL y en especial, de los propios nuestros, en los que tenemos mucha convicción y en los cuales fundamos nuestra forma de hacer las cosas y de involucrarnos. Es nuestro sello empresarial.

TECNASIC S.A.: NUESTRA HISTORIA 2014.

Este es nuestro tercer reporte dirigido a nuestros grupos de interés y que entregamos a través de Red Pacto Global Chile. Durante el presente año, nos hemos destacado por el crecimiento en la capacitación de la mayoría de nuestros colaboradores, la captación de nuevos talentos, la consolidación de nuestro Sistema Integrado de Gestión y la Incorporación de la Eficiencia Energética a nuestro quehacer.

Durante el 2014 consolidamos 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, a pesar de las restricciones económicas a nivel país.

Entre los hechos destacados podemos mencionar: La puesta en marcha de la Escuela Tecnasic; la recertificación en las Normas ISO y OHSAS; la obtención del cofinanciamiento de la Agencia Chilena de Eficiencia Energética (AChEE) para implementar la Norma ISO 50001; la obtención de 7 propuestas adjudicadas; la realización de seminarios para jóvenes talentos y administradores de contrato, y la consolidación del Sistema Last Planner.

Nuestro accionar durante el año 2014 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.

Asimismo, cada una de estas acciones demuestra nuestro compromiso con la promoción e integración de los diez principios de Pacto Global a nuestro quehacer, como también de nuestra visión, misión y política de Relaciones Laborales, Responsabilidad Social, Seguridad y Salud Ocupacional, Eficiencia Energética, Medio Ambiente y Calidad.



Ser una empresa de ingeniería, servicios, construcción y montaje industrial líder en la solución integral de las necesidades de nuestros clientes y protagonistas activos del desarrollo industrial y social del país.



Generar valor para nuestros accionistas, clientes y colaboradores a través de una gestión integrada, competitiva, rentable y sostenible que permita entregar soluciones a las necesidades de nuestros clientes con un profundo compromiso con la seguridad y salud ocupacional, el cuidado del medio ambiente, la gestión de calidad, la eficiencia energética y la responsabilidad social.

Al cierre del 2014, algunas de las cifras de Tecnasic S.A. fueron:



Trabajadores (Dotación peak):

1.302 personas



Trabajadores (peak Procesados):

1.511 personas



Proyectos:

Estuvimos presente en **10** proyectos



Horas Hombre anuales:

2.579.648 HH



Oficina Central:

Nuestra casa matriz está ubicada en Carlos Justiniano 1161,
Providencia.

Proyecto “Coloso” - OT 1655:
Inicio/Término: Abr. 2014/ Feb. 2015
Cliente: BHP Billiton
HH: 452.824

Proyecto “Barros Anódicos” – OT 1551:
Inicio/término: Oct. 2012/ May. 2014
Cliente: Codelco
HH: 994.250

Proyecto “Calcina” – OT 1590:
Inicio/término: abr. 2013/ Feb. 2014
Cliente: Codelco
HH: 330.938

Proyecto “Esperanza” – OT 1626A y C, 1645 y 1648):
Inicio/término: Ene. 2014/ Sept. 2014
Cliente: Antofagasta Minerals
HH: 392.561

Proyecto “Pebbles” OT - 1657
Inicio/término: May. 2014/ Nov. 2014
Cliente: Codelco
HH: 182.775

Proyecto “Harneros” – OT 1678:
Inicio/término: Jul. 2014/ sept. 2014
Cliente: Codelco
HH: 78.781

Proyecto “Ministro Hales” – OT 1616:
Inicio/término: oct. 2014/ oct. 2014
Cliente: Codelco
HH: 2.016

Durante el año 2014, TECNASIC S.A. estuvo presente en diez proyectos de la Gran Minería de Chile, y además se adjudicó 2 proyectos a fines de diciembre, los que se desarrollarán durante el año 2015.

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:

- ✓ Política de Relaciones Laborales
- ✓ Política de Alcohol y Drogas
- ✓ Reglamento interno de Orden, higiene y seguridad
- ✓ Ambiente laboral
- ✓ Capacitaciones: Escuela Tecnasic
- ✓ Capacitaciones internas y externas
- ✓ Política de seguridad y salud ocupacional
- ✓ Campañas de seguridad
- ✓ Planes de emergencia
- ✓ Indicadores de seguridad
- ✓ Salud para los colaboradores
- ✓ Proyectos sociales
- ✓ Actividades de voluntariado



**TODOS
LOS SERES
HUMANOS
NACEN LIBRES
E IGUALES EN
DIGNIDAD Y
DERECHOS**

Declaración Universal de los Derechos Humanos



2.1.1 Relaciones Laborales.

G4-HR2

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 2014, **se capacitó al 100%** de los trabajadores con respecto a la política de relaciones laborales de la empresa. Significando la capacitación **de 1.511 personas procesadas cómo valor máximo**, con un total de **4639,5 HH**. Ésta capacitación se realiza durante las inducciones generales de la organización cuando un colaborador ingresa a trabajar a la empresa.

G4-HR2

El **Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad**, 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 **2014 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.

-

Respecto al **Ambiente Laboral**, en el año 2014 se consolidaron las actividades 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 continuaron 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 2015 será incentivar la realización de éste tipo de acciones.

2.1.2 Seguridad y Salud Ocupacional

G4-HR2

Cómo una medida de apoyar a los colaboradores, existe un “Plan Estratégico” que apoya a la **Política 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, cómo una parte de la charla ODI (Obligación de Informar) se les capacita respecto a la política de alcohol y drogas. Dando un total de **30.370 HH capacitadas** respecto a todas las temáticas relacionadas al Departamento de SSO&MA durante el año 2014.

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

Durante el año 2014 se realizaron capacitaciones referentes a la **Política de Seguridad y Salud Ocupacional**, correspondientes a **28.608 HH y 100% 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.

-

Como medida de prevención de accidentes, la empresa constantemente está realizando **Campañas de Seguridad** enfocadas en la protección y cuidado de los colaboradores. Las campañas que se realizaron durante el 2014 fueron:

- ✓ Olimpiadas de Seguridad
- ✓ Amárrate a la vida
- ✓ Observador de conducta
- ✓ Feria de la Seguridad
- ✓ Liderazgo visible en terreno



Fotografía N° 1: Programa Observadores de Conducta



Fotografía N°2: Feria de la Seguridad

En todas las instalaciones de la empresa se implementa un **Plan de Emergencias**, el cual se le da continuidad 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 2014 se realizaron simulacros de derrames, tsunamis y accidentes.

Los planes de emergencia son dados a conocer durante las capacitaciones de inducción a todos los colaboradores de TECNASIC, reuniendo **27.281 HH** en capacitaciones en ésta materia.

G4-LA6

Durante el 2014, obtuvimos la máxima premiación con el **“Certificado 6 Estrellas”** por parte de la Cámara Chilena de la Construcción, por haber obtenido durante el año 2013 excelencia en los indicadores de Prevención de Riesgos.



Respecto a los **indicadores de seguridad**, tuvimos 2 accidentes generando un índice de **frecuencia de 0,78** (número de accidentes con incapacidad x 1 millón / total de HH gastadas) y un **índice de gravedad de 2.372,42**.

Finalmente, la **salud de los colaboradores** es una de las preocupaciones principales de la organización, por lo que existen diversos beneficios como pausas activas, convenios con gimnasios, seguros de salud para colaboradores y sus familias y programas específicos que coordina el Comité Paritario.

2.1.3 Capacitaciones

G4-LA10



Durante el 2014 comenzó la puesta en marcha de la **Escuela Tecnasic**. 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.



Se **capacitaron a 429 personas** a través de los cursos de formación general y específica que ofrece la Escuela, los cuales fueron: cañería 1, conocimiento de normas eléctricas, geometría plana, Last Planner, legislación laboral, planificación y control, SSOMA, sostenibilidad, SIG, calidad, electricidad 1, programación de obras, entre otros.

G4-LA9

Respecto al programa de **capacitaciones Internas**, se realizaron capacitaciones a **6.572 personas** en las áreas de Calidad, Formación y Desarrollo, Finanzas, Estudios, Ingeniería, PPC, SSOMA, TI, Abastecimientos, Energía, Relaciones Laborales, Sostenibilidad y temas relacionados a terreno.

Referente a la **capacitación externa** con cobertura con franquicia SENCE, se capacitaron a **39 personas dando un total de 2.403 HH.** De las cuales 15 personas fueron relacionadas a un proyecto social en beneficio de la comunidad de Antofagasta. **En total se invirtieron \$41.430.095**

2.1.4 Proyectos Sociales y Voluntariado

G4-S01

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 sociales** realiza iniciativas que incorporen aspectos económicos, sociales y medioambientales, buscando ser coherentes con los principios, valores y política de la organización.

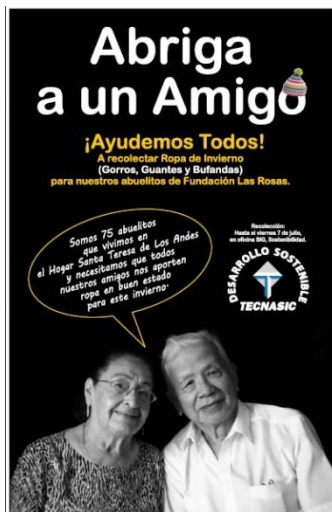
Durante el **2014 se realizaron 4 proyectos** sociales:

- ✓ Capacitación e implementación de Energía Solar en Comunidad de Caspana
- ✓ Generación de Huerto Sostenible para el Hogar de Ancianos San Lorenzo – Calama
- ✓ Capacitación Huertos Orgánicos y Acondicionamiento de la zona de cosecha para el Hogar San Lorenzo – Calama.
- ✓ Curso de Capacitación en Corte y Confección de Ropa Industrial para mujeres vulnerables de Antofagasta.



G4-SO1

Respecto al **Voluntariado**, se realizaron visitas a la Fundación Las Rosas como voluntariado empresarial. Se acompañaba a los abuelitos con la celebración de sus cumpleaños, según sus propios requerimientos. Con **un promedio de asistencia del 20%** de los colaboradores de Oficina Central. Además se realizó una campaña de recolección de ropa de invierno para apoyarlos, entregando **94 prendas de vestir**.



En obra se realizaron actividades de voluntariado en apoyo de los Hogares de Ancianos de Calama con la **Campaña de Invierno Abriga a un Amigo**, se apoyó a un equipo escolar en su participación en el mundial de Ingeniería de Lego, y se realizaron actividades de limpieza de playas en Antofagasta.

Finalmente, cada vez que un colaborador se encuentra en problemas, se realizan **erogaciones voluntarias** para apoyar económicamente. Se realizó ésta actividad en 3 proyectos y en oficina central, aportando en total **\$8.991.000**

2.2 PRINCIPIO 2

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

En Tecnasic S.A. procuramos que nuestras empresas no sean cómplices de la vulneración de los derechos humanos a través de los siguientes mecanismos y herramientas:

- ✓ Departamento de Relaciones Laborales
- ✓ Criterios de Selección y Evaluación de Proveedores
- ✓ Fiscalización al Personal Externo

G4-HR12

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

Durante el 2014 la empresa contrató a 1.511 colaboradores procesados como valor máximo. A todos ellos se le pagaron remuneraciones y se les hizo su finiquito. Durante éste año **no tuvimos multas por comparendos.**

G4-HR10

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 2014 se realizaron modificaciones a los procedimientos de selección de proveedores y al procedimiento de abastecimiento para incluir la Eficiencia Energética en la evaluación de nuestros proveedores, mejorando con esto los criterios de trabajo en los proyectos.

-

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 ODI 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 2014 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).

Es así que éste principio se observa en Tecnasic S.A. a través de:

- ✓ Organizaciones Tecnasic: Comité Paritario, Convenios Colectivos y Comité Deportivo Recreativo
- ✓ Tipos de Contrato de trabajo

G4-HR4G4-LA4

Las organizaciones que observamos en nuestra empresa son:

- ❖ **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 que se renovó durante el presente año por dos 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 las obras que lo requieren firman los convenios colectivos. -Representan el 41% 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):** se realizaron actividades a través del comité a raíz del Mundial de Fútbol en Brasil, Se realizaron campeonatos de juegos de mesa y se confeccionó un programa de actividades para el 2015. Existen 20 personas miembro de Oficina Central.



Referente a los **Tipos de Contrato**, en TECNASIC existen las siguientes modalidades de contrato: Contrato por Obra, Contrato Plazo Fijo y Contrato Indefinido. Durante el año 2014, la empresa procesó **1.511 contratos** de colaboradores en las distintas Obras que realizó, de éstos el **92,8%** tiene contrato por obra y el **7,2%** tienen contrato indefinido.

4.2 PRINCIPIO 4

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

En Tecnasic S.A. no eliminó el trabajo forzoso, reforzándolo a través de los siguientes mecanismos de control:

- ✓ Departamento de SSO&MA y Comités Paritarios
- ✓ Contrato y Anexo de Contrato

G4-HR6

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.

-

En los **contratos y anexos de contratos**, 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

En Tecnasic S.A. Repudiamos el trabajo infantil y lo corroboramos a través de nuestra **Política del 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 procesada de 1.511 personas como valor máximo, de las cuales 7.330 se consideran trabajadores directos y 2.632 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: Cantidad y porcentaje de colaboradores indirectos según sexo

	Hombres	Mujeres
Cantidad	9.962	388
Porcentaje	96,3%	3,7%

En TECNASIC no existen trabajadores con el sueldo mínimo establecido por el Gobierno de Chile, ya que todos nuestros trabajadores están sobre el quinto decil (sobre \$484.841).

IV. PRINCIPIOS DE PACTO GLOBAL: MEDIO AMBIENTE

4.1 PRINCIPIO 7

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

En Tecnasic S.A. se protege al Medio Ambiente y se fomenta una cultura del cuidado de éste a través de:

- ✓ Política Ambiental
- ✓ Plan de Medio Ambiente
- ✓ Medidas de Mitigación



TECNASIC es una empresa certificada en ISO 14.001, por lo que posee una **Política en materia ambiental**. Durante el 2014 nos correspondió la auditoría de recertificación, para mantener la certificación. Esta auditoría arrojó un resultado satisfactorio sin observaciones para el área medioambiental.



G4-EN22

G4-EN25

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 2014, los residuos generados por TECNASIC fueron los siguientes:

Cuadro: Cantidad de Residuos Sólidos y Utilización del Agua, 2014

TOTALES 2014	
Residuos (m3)	TOTAL
Desechos Domesticos	991,9
Desechos Industriales	1745,5
Residuos Peligrosos	106,5
TOTAL	2843,8
Aguas (Lts)	TOTAL
Agua potable	555.141
Aguas servidas	827.580
TOTAL	1.382.721

G4-EN27

Durante el 2014 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 cambios de las pilas alcalinas utilizadas por pilas recargables, se realizaron campañas de recolección de papel y botellas de plástico y se comenzaron a cambiar todos los equipos computacionales por equipos de bajo consumo.

4.2 PRINCIPIO 8

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

Durante el 2014 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.

Promovemos la responsabilidad ambiental a través de:

- ✓ Cálculo de la Huella de Carbono
- ✓ Certificación y mejora continua
- ✓ Auditorías internas y externas
- ✓ Eficiencia Energética

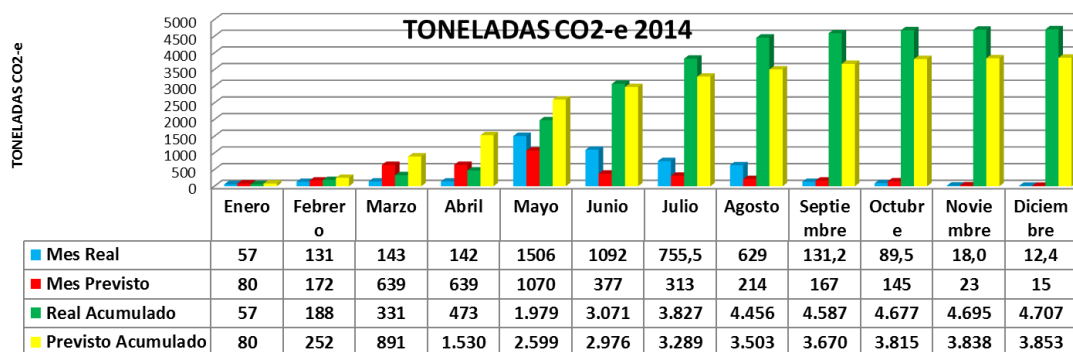
G4-EN15

G4-EN16

G4-EN17

Respecto a nuestro **Cálculo de la Huella de Carbono**, durante el presente año emitimos **4.707 toneladas de CO2-e**, lo que significa una reducción de 987 toneladas de CO2-e en comparación con el año 2013, sin embargo respecto al cálculo previsto de cuánto debíamos emitir tuvimos un aumento de 854 toneladas de CO2-e, pero esto se explica por obras complementarias que nos adjudicamos y que no estaban presupuestadas en los previstos.

Gráfico: Toneladas de CO2-e reales y previstas 2014



Referente a **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.

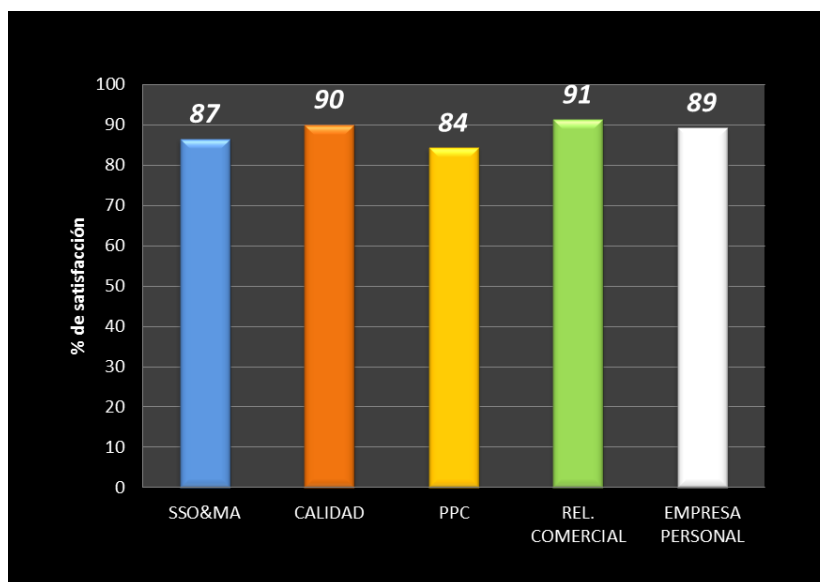
Respecto a la satisfacción de la comunidad, durante el año 2014 se obtuvo **un 100% de satisfacción a raíz de los proyectos sociales y actividades** para la comunidad de las comunidades aledañas a nuestro proceso constructivo.

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

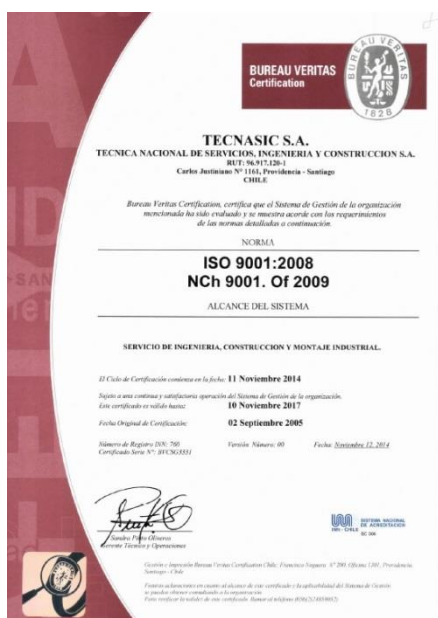


En términos generales durante el 2014 se obtuvo **un 88% de satisfacción del cliente** en las áreas de “empresa y personal”, “relación comercial”, “PPC”, “Calidad” y “SSO&MA”, obteniendo una mayor cifra en comparación con el año 2013.

Gráfico: Porcentaje de satisfacción de los clientes 2014



Referente a **Auditorías Internas y externas** Se realizó una auditoria de recertificación para las tres normas en que está certificada la empresa (ISO 9001; ISO 14000 y AHOSAS 18000), dando como resultado ninguna observación mayor. Se formaron a 14 auditores internos, completando en total 44 auditores. Y se realizaron auditorías internas, con todas las observaciones cerradas.



G4-EN3

Durante el 2014 comenzamos la implementación de la norma ISO 50001 de **Eficiencia Energética**, obtuvimos un cofinanciamiento de la Agencia Chilena de Eficiencia Energética (AChEE) para implementar dicha norma y estar certificados a mediados del primer semestre 2015. En el análisis de brechas y revisión energética inicial confirmamos que nuestros principales consumos energéticos se refieren al Diésel proveniente de las maquinarias y equipos mayores y menores representando **un 99% de** nuestro consumo.



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 2014 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, dadas, 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, PPC, Formación y Desarrollo, TI, Abastecimiento y Calidad.

Principios de 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.

Indicadores “Global Reporting Initiative GRI”

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

