## Cuarto Reporte de Sostenibilidad

# COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO 2015

**16 Años apoyando la sostenibilidad de nuestro país.**

# 16 años
# apoyando la
# Sostenibilidad
# de nuestro país

# TECNASIC S.A.
# 2015

PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS

**16 Años apoyando la sostenibilidad de nuestro país.**

# ÍNDICE


05 I. Carta Compromiso de Progreso

06 II. Tecnasic S.A: Nuestra Historia 2015

09 III. Principios de Pacto Global: Derechos Humanos

24 IV. Principios de Pacto Global: Estándares Laborales

29 V. Principios de Pacto Global: Medio Ambiente

37 VI. Principios Pacto Global: Anticorrupción

39 VII. Principios de Pacto Global

40 VIII. Indicadores GRI 4

G4-1

# I. CARTA COMPROMISO DE PROGRESO

*El reconocimiento de la importancia de la sostenibilidad en los negocios es una materia que nuestra empresa siempre tuvo clara desde su fundación, en el año 2000. Así lo expresamos y divulgamos en nuestra Política Organizacional y lo incorporamos en nuestro Sistema Integrado de Gestión para, en lo sucesivo, convertir nuestras intenciones en acciones. Por eso, cuando se nos invitó a adherir al PACTO GLOBAL, no vacilamos en hacerlo.*

*Hoy ya van cuatro años de aquello y, desde entonces, hemos hecho importantes inversiones de tiempo y recursos para implementar la sostenibilidad en todas las áreas de nuestra Compañía y transformar nuestro compromiso en acciones tangibles que impulsen y resguarden los principios fundamentales de los derechos humanos, las buenas prácticas laborales, el cuidado del medio ambiente y la lucha contra la corrupción. La verdad es que nos alegra ser una empresa comprometida con la sostenibilidad.*

*Es así como el año recién pasado nuestra empresa agregó -además de las certificaciones ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001, con que ya contábamos- la ISO 50001 de Eficiencia Energética, lo que nos convirtió en la primera compañía chilena de nuestro rubro en incorporar esta Norma en su Sistema de Gestión.*

*Finalmente, sólo nos resta confirmar una vez más nuestro compromiso con los principios del PACTO GLOBAL, reiterando que es nuestra voluntad hacer cada día los esfuerzos necesarios para conciliar los intereses de esta empresa con los valores y demandas de la sociedad civil, los proyectos de la ONU, los planteamientos de sindicatos y organizaciones no gubernamentales (ONG), sobre la base de los 10 principios del Pacto Global.*

**Jorge Vega Espinosa**
Gerente General

G4-3 G4-4 G4-5 G4-9 G4-10

**TECNASIC S.A.: NUESTRA HISTORIA 2015.**

Desde la creación de TECNASIC S.A., nos hemos destacado por ser una empresa que busca ser líder en ingeniería, servicios, construcción y montaje industrial, entregando soluciones integrales a las necesidades de nuestros Clientes y protagonistas activos del desarrollo industrial y social del país. Estas características empresariales se demostraron nuevamente con la solidez que nos caracteriza en los proyectos realizados durante el año 2015, a pesar de la restricción económica a nivel nacional e internacional.

A lo largo del año 2015 se consolidó aún más el accionar de cada uno de los Departamentos que componen a esta empresa, mejorando nuestra eficiencia. Entre los hechos destacados se puede mencionar: La adjudicación de 8 propuestas; obtención de la certificación en Eficiencia Energética ISO 50001; fortalecimiento de la relación contractual con los clientes, logrando destacadas premiaciones en materia de Seguridad y excelentes evaluaciones en Calidad; cero observaciones negativas en auditorias de seguimiento en normas ISO 9001, 14001 y OHSAS 18001; y finalmente, excelentes relaciones con las comunidades aledañas a nuestras obras a través de proyectos sociales y el voluntariado corporativo.

Cada una de nuestras acciones realizadas durante el 2015 reafirman nuestra condición de organización responsable con el cuidado del medioambiente, la seguridad y salud laboral, la calidad y eficiencia de nuestros servicios, y la calidad de vida de los colaboradores de la empresa.

Con agrado entregamos nuestro cuarto reporte, que está dirigido a nuestros grupos de interés y demuestra nuestro compromiso de dar cumplimiento a los 10 principios de Red Pacto Global Chile.

*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 2015, algunas de las cifras de TECNASIC S.A. fueron:

**Trabajadores (Dotación peak):**
**995** personas

**Trabajadores (Peak procesados):**
**1.191** personas

**Trabajadores (Total de Procesados)*:**
**7.300** personas

**Proyectos:**
Estuvimos presente en **09** proyectos

**Horas Hombre anuales:**
**979.785** HH

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

(*) Del Total de los trabajadores procesados (7.300) durante el año 2015, 5.193 corresponden a mano de obra directa (MOD) y 2.107 corresponden a mano de obra indirecta (MOI).

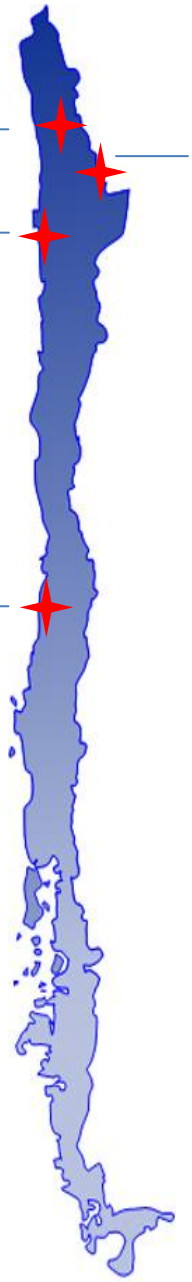
(*)Del total de los trabajadores procesados, el promedio es de 608 personas, mientras que el promedio de la MOD es de 433 trabajadores, y el de la MOI es de 176 trabajadores.

**Proyecto "Collahuasi" - OT 1713:**
Inicio/Término: Sept. 2015/ Jul. 2016
Cliente: CMDIC
HH 2015: 73.989

**Proyecto "Coloso" - OT 1655:**
Inicio/Término: Abr. 2014/ Feb. 2015
Cliente: Minera Escondida Ltda.
HH 2015: 10.546
HH Totales: 463.370

**Proyecto "El Teniente" - OT 1744:**
Inicio/Término: Mar. 2015/ May. 2015
Cliente: Codelco - El Teniente.
HH: 42.498

**Proyecto "Lo Miranda" - OT 1761:**
Inicio/Término: Jun. 2015/ Nov. 2015
Cliente: AGROSUPER
HH: 23.130



**Proyecto "Flotación Concentradora" – OT 1694:**
Inicio/término: Feb. 2015/ jul. 2016
Cliente: Codelco - Chuquicamata
HH: 469.840

**Proyecto "Montaje 5° CPS" – OT 1759:**
Inicio/término: Ago. 2015/ Abr. 2016
Cliente: Codelco - Chuquicamata
HH: 160.208

**Proyecto "Pebbles" OT - 1657**
Inicio/término: May. 2014/ Feb. 2015
Cliente: Codelco - Chuquicamata
HH 2015: 317
HH Totales: 183.092

**Proyecto "Sierra Gorda" – OT 1771:**
Inicio/término: Ago. 2015/ nov. 2015
Cliente: Sierra Gorda S.C.M
HH: 52.612

**Proyecto "5° CPS" – OT 1707:**
Inicio/término: nov. 2014/ jul. 2015
Cliente: Codelco - Chuquicamata
HH 2015: 146.645

*Durante el año 2015, TECNASIC S.A. estuvo presente en nueve proyectos de la Gran Minería de Chile, varios de ellos continuarán desarrollándose durante el año 2016.*

## II. PRINCIPIOS DE PACTO GLOBAL: DERECHOS HUMANOS

### 2.1 PRINCIPIO 1

***"Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional".***

TECNASIC S.A. se ha comprometido a respetar y apoyar la protección de los derechos humanos con nuestros colaboradores, clientes, proveedores y comunidades del entorno de nuestras obras, con las siguientes acciones:

- ✓ Política Integral de la empresa en que el área de Relaciones Laborales aplica Procedimiento de Relaciones Laborales.
- ✓ Derechos maternales y parentales.
- ✓ Política de Alcohol y Drogas.
- ✓ Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- ✓ Ambiente laboral.
- ✓ Capacitaciones: Escuela TECNASIC, Comité Bipartito y Sence.
- ✓ Capacitaciones internas y externas.
- ✓ Política de Seguridad y Salud Ocupacional.
- ✓ Campañas de Seguridad.
- ✓ Planes de emergencia y rol del Comité Paritario.
- ✓ Indicadores de Seguridad.
- ✓ Salud para los colaboradores.
- ✓ Proyectos sociales.
- ✓ Actividades de voluntariado.

### 2.1.1 Relaciones Laborales.

**G4-HR2**

Durante el 2015 se realizó un cambio integral del ***Procedimiento de Relaciones Laborales,*** con la finalidad de actualizar y acercar la visión y la forma de trabajar de esta área con la legislación laboral actual, por lo que se mejoraron los contenidos y la documentación anexa del Procedimiento.

Respecto a esto mismo, en la ***Política Integral de TECNASIC*** se indica el compromiso social y ético de la empresa con todos los integrantes de la organización. Además, se fomenta la capacitación para desarrollar al máximo el potencial de los colaboradores, como se establece en los siguientes puntos de nuestra Política:

- Proporcionar a nuestros colaboradores ambientes de trabajo dignos, acogedores y seguros, entregándoles los equipos y herramientas adecuadas y necesarias para realizar sus actividades.
- Incentivar el crecimiento personal y profesional de nuestros colaboradores a través de la capacitación, para que desarrollen al máximo su potencial.

Durante el 2015, el proceso de inducción se actualizó y definió en los procedimientos existentes de Relaciones Laborales, por lo que el 100% de los trabajadores fueron capacitados al ingresar a trabajar a la empresa en los temas de Relaciones Laborales y Derechos Humanos, de acuerdo a lo que se expresa en la Política Integral de TECNASIC.

**G4-HR2**

El ***Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad*** regula las obligaciones, prohibiciones y condiciones de trabajo, higiene y seguridad y guía el actuar de los colaboradores mientras permanecen en la empresa. El documento se entrega a todos los trabajadores al momento de firmar su contrato.

Durante el 2015 se realizó una **modificación sustancial del Reglamento** con la finalidad de incluir la nueva normativa legal y mejorar su contenido, forma y redacción. En el nuevo reglamento se incluyó las siguientes temáticas: descriptores de cargo; derecho de igualdad en las remuneraciones; licencias por maternidad y paternidad; derecho de igualdad de oportunidades en los trabajadores con discapacidad; investigación; medidas de resguardo y sanciones del acoso sexual.

Durante el **2015 se capacitó al 100%** de los trabajadores en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad. Terminamos el año con cinco amonestaciones por incumplimiento de lo que establece el Reglamento en temas de seguridad.

**G4-LA3**

Referente al ***permiso maternal y parental***, sólo **un 4%** del promedio de **trabajadores directos** procesados **ejerció su derecho a permiso parental**, siendo en su totalidad de género masculino. De los **trabajadores indefinidos**, un **11%** de ellos ejerció, durante el año 2015, su derecho a permiso maternal, siendo en su mayoría del género femenino. **El 100% de los trabajadores** que usaron este permiso **se reincorporaron a sus funciones laborales** sin conflictos y cumpliendo con todos los derechos laborales establecidos, destacando que las mujeres que se encontraban contratadas a plazo, se les cambió su condición a trabajadoras indefinidas.

-

Respecto al ***Ambiente Laboral***, se continuó abriendo espacios para que los colaboradores puedan compartir, realizando actividades para mantener un grato ambiente para mejorar la productividad y la calidad de vida.

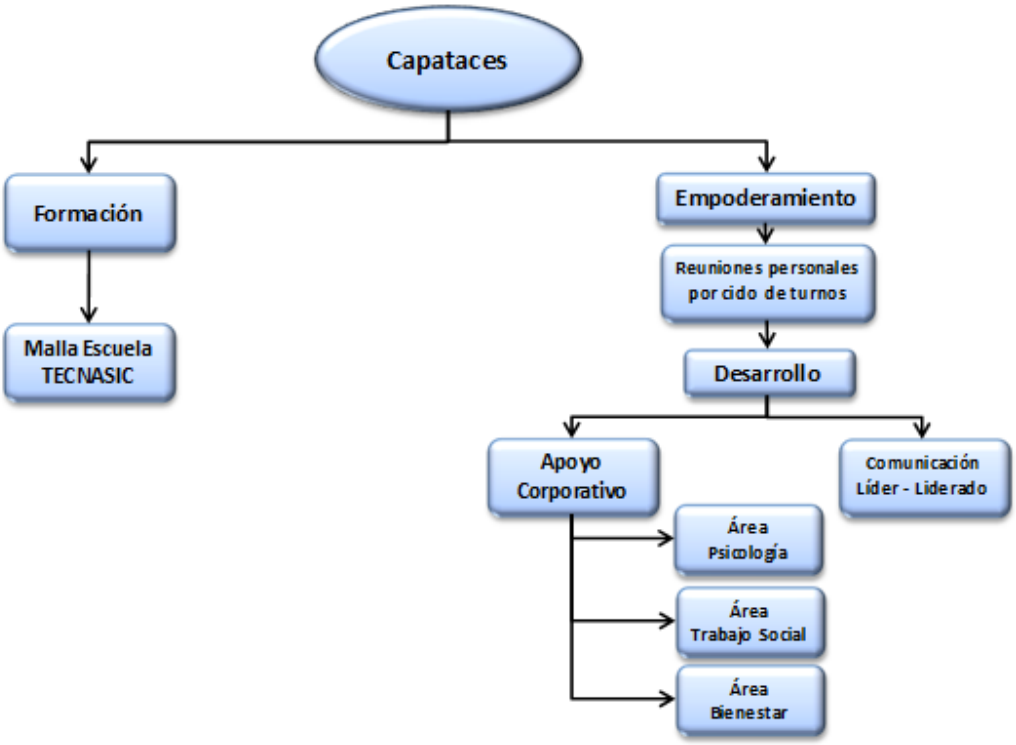
En nuestra Casa Matriz se realizaron actividades tales como Coffe Break (una pausa durante la mañana para compartir con los compañeros), celebración de cumpleaños todos los meses, pausas activas y actividades en festividades especiales como el aniversario de la empresa, fiestas patrias, navidad y año nuevo.

En obras, se ha ido replicando la realización de éstas actividades pero en menor grado, por lo que uno de los grandes desafíos del año 2016 será incentivar la realización de éste tipo de acciones allí.

**Fotografía N° 1:** Celebración de cumpleaños - OT 1759

-

Cómo una medida más para mejorar el Ambiente Laboral en obras, surgió durante el 2015 el ***"Programa Capataces"***, una instancia que pretendemos se desarrolle y perfeccione durante el 2016 y que entrega mayores herramientas de liderazgo, comunicación efectiva y fortalecimiento de sus capacidades técnicas a los capataces. Esto a través de dos líneas: fortalecimiento de competencias y mejoramiento de habilidades, como se observa en el esquema siguiente:




### 2.1.2 Seguridad y Salud Ocupacional

G4-HR2

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

Para apoyar la labor de estos colaboradores, existe una ***Política de prevención de alcohol y drogas***, que permite adecuarse a cada caso. El programa se realiza bajo medidas de confidencialidad y entrega orientación y asistencia al trabajador. Como una forma de prevenir y detectar el consumo, se realizan exámenes médicos a los trabajadores antes y durante su contratación.

Durante la inducción al trabajador, como parte de la charla DAS (Derecho a Saber), se capacita a cada trabajador en la política de alcohol y drogas de la empresa, por lo que el 100% de nuestros colaboradores conoce esta temática. Durante el 2015, un total de **386 HH** se destinaron a capacitar en política de alcohol y drogas.

**G4-HR2**

DE acuerdo a nuestra ***Política de Seguridad y Salud Ocupacional,*** durante el 2015 se destinaron **1.196 HH** en capacitaciones de este tema al **100% del personal.** Cabe destacar que el total de las Charlas DAS realizadas a todos los trabajadores de la empresa, sumaron 12.764 HH de capacitación.

Siguiendo la visión, la misión y la Política Integral de TECNASIC respecto a la Seguridad y Salud Ocupacional, además de cumplir con las normativas y leyes del país junto con lo comprometido en la norma ISO 14001 y OHSAS 18001, debemos entregar a nuestros trabajadores los equipos y herramientas adecuadas y necesarias para que puedan realizar de la manera más segura sus actividades laborales. Con ésta acción cuidaremos la seguridad y salud ocupacional de nuestros colaboradores, proporcionándoles un ambiente de trabajo digno, acogedor y seguro.

-

Para fortalecer la prevención de accidentes, nuestra empresa constantemente está lanzando ***Campañas de Seguridad*** enfocadas en la protección y cuidado de los colaboradores. Las campañas realizadas durante el 2015 fueron:

- ✓ Campaña Verano Seguro (100% efectividad)
- ✓ Campaña ART (80% efectividad)
- ✓ Campaña Riesgos Críticos (75% efectividad)
- ✓ Campaña Trabajo en altura (100% efectividad)
- ✓ Campaña Yo Pongo Ojo (100% efectividad)
- ✓ Campaña el ADN TECNASIC (70% efectividad)

**Fotografía N° 2:** Lanzamiento Campaña Verano Seguro (Chuquicamata)

**Fotografía N°3:** Lanzamiento Campaña ADN TECNASIC - OT 1713

-

En todas las instalaciones de nuestra empresa se implementa un ***Plan de Emergencias***, una extensión del Procedimiento de Preparación y Respuesta ante Emergencias, el cual explica explica cómo actuar en instancias tales como: incendios, accidentes, movimientos telúricos, derrames, desastres naturales, entre otras. Durante el 2015 se realizaron simulacros de incendios y sismos.

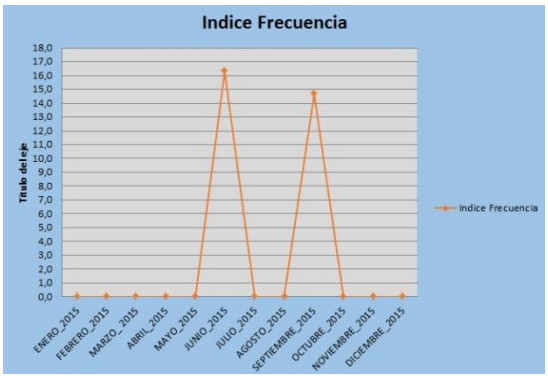
**Fotografías N° 4 y N° 5**: Simulacro emergencia ante sismos – OT 1759

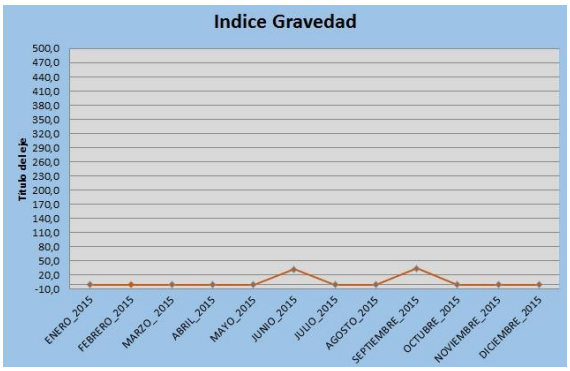
Los planes de emergencia son dados a conocer durante las capacitaciones de inducción a todos los colaboradores de TECNASIC. Para reforzar la comprensión se realiza un test de entendimiento y si se detectan desviaciones, se realiza una reinducción para que todos los trabajadores cómo actuar ante alguna emergencia.

**G4-LA6**

Durante el 2015, la Gerencia de Proyectos de nuestro Cliente CODELCO–Chuquicamata nos entregó la máxima distinción por nuestra gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en esa División, lo que vino a reforzar nuestro fuerte compromiso con la generación de valor para nuestros clientes.

Respecto a los ***indicadores de seguridad,*** durante el año 2015 registramos un índice de **frecuencia de 1,37** (número de accidentes con incapacidad x 1 millón / total de HH gastadas) y un **índice de gravedad de 3,4.**




**G4-LA5**

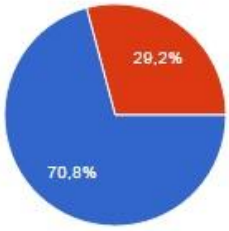
Durante el 2015 se formaron cuatro ***Comités Paritarios de Higiene y Seguridad*** (CPHS) en obras, uniéndose al comité existente en Oficina Central. Si bien es cierto que la conformación de estos comités es de carácter legal, también contribuyen a ayudar a controlar y asesorar a la empresa en los programas de seguridad y salud laboral, por lo que **representan al 100% de los trabajadores.**

-

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

Referente a las ***pausas activas***, una encuesta realizada el 2015 para conocer el grado de participación de los trabajadores determinó que **un 71% de ellos participa,** definiendo como la mayor motivación y beneficio de esta actividad el hecho de que "aporta beneficios físicos y psicológicos a su vida" (42%) y "porque es una instancia para compartir con los compañeros" (33,3%).

**¿Participas en la Pausa Activa?**




| | | |
|---|---|---|
| Si | 17 | 70.8% |
| No | 7 | 29.2% |

| | | |
|---|---|---|
| Por los beneficios físicos y psicológicos que trae a mi vida | 10 | 41.7% |
| Por obligación de mi superior directo | 0 | 0% |
| Porque es una instancia de pasarlo bien | 5 | 20.8% |
| Porque me gustan los profesores | 2 | 8.3% |
| Porque es una instancia de compartir con los compañeros | 8 | 33.3% |
| No Aplica (no participo en las pausas) | 6 | 25% |

Otra instancia para mejorar la salud de los trabajadores promovida por TECNASIC es el ***Club Deportivo y Recreacional (CDR)*** que cuenta con la participación del **46% de los trabajadores de Oficina Central.** Durante el 2015, se realizaron diversas actividades como partidos de fútbol, talleres de mecánica, juegos lúdicos en fiestas patrias, entre otras.

Finalmente, otro mecanismo para resguardar la salud de los colaboradores es el convenio de ***seguro de salud*** para sus trabajos, como una medida de convicción propia y por solicitud de los clientes. Es así que el 100% de los trabajadores de obra tienen seguro de salud y seguros de vida, y el 67% de los trabajadores de Oficina Central están adheridos a un convenio de salud suscrito por TECNASIC S.A.

### 2.1.3 Capacitaciones

G4-LA10

La *Escuela TECNASIC*, creada el 2014, durante el 2015 consolidó algunas de las temáticas que están incluidas en este proyecto formativo que busca entregar nuevas herramientas a nuestros trabajadores en diferentes áreas con miras al desarrollo profesional y personal, las cuales se traducen en oportunidades de crecimiento laboral. Esto se busca a través de una metodología de capacitación con relatores propios de TECNASIC, quienes comparten sus conocimientos con sus compañeros.

El proyecto contempla la participación de todos los trabajadores, desde Supervisor a Ayudante, incluyendo a operadores, rigger, soldadores, conductores, bodegueros, pañoleros y alarifes. Las especialidades a las cuales apuntan las capacitaciones son cañerías, obras civiles, mecánica, estructuras y electricidad e instrumentación.

Los cursos dictados por la Escuela TECNASIC durante el 2015 fueron: cursos de manejo de extintores, primeros auxilios, armado de andamios, manejo de sustancias peligrosas, herramientas, especialidades técnicas, especialidades de formación general de la empresa y habilidades blandas, las que tuvieron un 94,9% de aprobación.

G4-LA9

En cifras, se **capacitó a 184 personas** a través de cursos internos de formación (Escuela TECNASIC, manejo de extintores y Software Primavera) y a **945 colaboradores** en forma externa.

El 2015 se realizaron nuevas elecciones de representantes del ***Comité Bipartito de Capacitaciones*** y se entreg{o un nuevo programa con las siguientes temáticas: seguridad, técnicas propias de los distintos cargos, conocimiento y uso de diversos softwares, y desarrollo de habilidades blandas como trabajo en equipo, comunicación y liderazgo.

Referente a la ***capacitación externa*** con franquicia SENCE, **se invirtió $ 9.960.537 en total.**

### 2.1.4 Proyectos Sociales y Voluntariado

**G4-SO1**

TECNASIC aporta al desarrollo sostenible de las comunidades cercanas a los lugares donde desarrolla sus actividades. Por éste motivo que cada una de nuestra obras realiza ***proyectos sociales*** que incorporan aspectos económicos, sociales y medioambientales, buscando ser coherentes con los principios, valores y política de la Organización.

En cada uno de los proyectos sociales realizados en el año 2015, obtuvimos **un 100% de satisfacción de la comunidad.**

Durante el **2015 se realizaron 3 proyectos** sociales:

- ✓ Taller de entrenamiento en técnicas kinesiológicas para cuidadoras de adultos mayores, en el Hogar de Ancianos San José – Calama.
- ✓ Programa promotores de salud: creación de huerto, zona de reciclaje y plantación de árboles para el jardín "Manchitas de Colores" de la Fundación INTEGRA, en Lo Miranda.
- ✓ Mejoras en el control de acceso y patio del Hogar de Ancianos San José – Calama.

**G4-SO1**

Respecto al ***Voluntariado***, el año 2015 se destacó por un aumento considerable de las actividades. Continuaron las visitas a la **Fundación Las Rosas** (3 visitas en el año), se generó una campaña de recolección de artículos de aseo para los abuelitos, se realizó una jornada de plantación en los jardines del nuevo hogar al que fueron trasladados los residentes que visitamos, y se coordinó una visita de la Fuerza Aérea de Chile a un jardín infantil de la Fundación Las Rosas.

Además, se realizó otras **Campañas** para colaborar con causas de beneficiencia, como la denominada "Ayudemos al Norte", para apoyar a las personas damnificadas por desastres naturales ocurridos en el país, aportando con pañales, toallas húmedas y toallas desechables. También se hizo la campaña de recolección de tapas plásticas, en beneficio de las "Damas de Café", quienes socorren a los niños vulnerables del país que padecen cáncer, y la campaña de apoyo al Hogar de Niños "Lo Barnechea", para niños vulnerables víctimas de violencia infantil.

En terreno se generaron mayores instancias de promoción del voluntariado. Todas las obras adhirieron a la campaña de recoleción de tapitas plásticas; se realizaron jornadas de visita a los abuelos del Hogar "San José", de Calama; se recolectó útiles de aseo y pañales para el mismo Hogar y se aportó a la educación de los niños vulnerables del norte de Chile, donando tablets, herramienta que los conectará con las nuevas tecnologías.

Finalmente, cada vez que un colaborador se encuentra en problemas, se realizan **erogaciones voluntarias** para ayudarlo económicamente si está pasando por una difícil situación de vida. Esta actividad se hizo en 2 proyectos y en oficina central, reuniendo un total de **$ 3.594.000.**

## 2.2 PRINCIPIO 2

***"Evitar verse involucrados en abusos de los derechos humanos"***

En TECNASIC S.A. procuramos que las empresas de holding no sean cómplices de la vulneración de los derechos humanos, aplicando los siguientes mecanismos y herramientas:

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

**G4-HR12**

El ***Departamento de Relaciones Laborales*** dispone de diversos procedimientos y documentos que promueven el respeto por los Derechos Humanos, estos son: Política Integral de la Empresa; Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad; y Código de Conducta.

Durante el 2015 la empresa contrató a 1.191 colaboradores procesados como valor máximo (peak). Todos ellos recibieron la totalidad de sus remuneraciones y fueron finiquitados una vez que terminados sus contratos. En el año, sólo tuvimos 4 comparendos ante la Inspección del Trabajo, todos con resultados favorables. Durante el año 2015 **no tuvimos multas por comparendos.**

Nuestro Reglamento interno fue actualizado, incluyéndosele nuevas cláusulas que apoyan a la promoción y el respeto de los Derechos Humanos de todos los trabajadores de la empresa, cómo aquella que se estipula en el Título XVI: "Derecho a la igualdad de oportunidades en los trabajadores con discapacidad".

**G4-HR10**

Por otra parte, TECNASIC también se preocupa de que los proveedores de las empresas del holding tampoco 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. En el año 2015, la empresa se relacionó con 1.975 proveedores, de los cuales 33 están categorizados como proveedores estratégicos, determinando como un criterio importante de ésta selección el hecho que respeten los compromisos legales impuestos por el país, tener certificaciones de Calidad, Medioambiente y/o Seguridad, entre otros.

Durante el 2014 y 2015 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. Con esto se mejoró los criterios de trabajo en los proyectos, promoviendo el cuidado del medio ambiente con esta decisión.

-

En Oficina Central se tiene ***subcontrato*** para los servicios de seguridad y aseo, y en obras también se realizan subcontrataciones si la producción así lo requiere. A cada uno de estos subcontratistas se les realiza charla de inducción en cada una de las áreas de la empresa y se les capacita en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Los subcontratistas dependen administrativamente del Departamento de Relaciones Laborales, quien les exige que los contratos con sus trabajadores tengan 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 subcontratadas que ejecutan las labores con nosotros.

Además de la fiscalización en materia legal que hacemos a los subcontratistas que operan con nosotros, nuestros clientes también les realizan auditorías para comprobar que no estén vulnerando los derechos de sus trabajadores, por lo que durante el 2015 no se observaron conflictos en esta materia.

## III. PRINCIPIOS DE PACTO GLOBAL: ESTÁNDARES LABORALES

### 4.1 PRINCIPIO 3

***"Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva"***

En el 2015 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 de asociación se observa en TECNASIC S.A. a través de:

- ✓ Organizaciones TECNASIC: Comité Paritario, Convenios Colectivos y Club Deportivo y Recreacional.
- ✓ Tipos de Contrato de trabajo.

Referente a los convenios colectivos, cabe destacar que la empresa legalmente no está obligada a entablar dichos convenios, siguiendo el Código del Trabajo de Chile, artículo 305 numeral 1. Sin embargo, se promueve su realización.

**G4-HR4** **G4-LA4**

Las organizaciones que observamos en nuestra empresa son:

- ❖ ***Comité Paritario de Higiene y Seguridad:*** el 100% de los proyectos de TECNASIC tienen conformado un Comité Paritario. En Oficina Matriz, existe un Comité permanente que sesiona en forma periódica y que se renovó durante el año 2014 por un periodo de dos años. Estos comités cumplen absolutamente con todas las exigencias de la Ley. En las Obras, los Comités Paritarios son transitorios y permanecen activos mientras se ejecuta la Obra.
  Durante el 2015 se conformaron cuatro CPHS en obras, con sus respectivas inscripciones en la Inspección del Trabajo, los que realizaron actividades como: inspecciones de seguridad en terreno, inspección de buses, inspecciones de pensiones, charlas integrales, investigación de incidentes, y pruebas de hermeticidad de protección respiratoria.

- ***Convenios Colectivos (SINAMI):*** Cómo se indicó anteriormente, todo el personal directo de la empresa está adherido al SINAMI y las obras que lo requieren firman los convenios colectivos. Durante el 2015, en sólo una de nuestras obras se hizo un convenio colectivo. Las obras ubicadas en Chuquicamata realizaron "Acuerdos de Condición Común de Trabajo". Las temáticas que se abordan en estos convenios son; remuneraciones e indemnizaciones, horas extraordinarias, bonos de escolaridad, bonos de nacimiento, bonos de matrimonio y bonos especiales, jornadas de trabajo, viajes en periodos de descanso, reajustes cuando corresponde, aguinaldos, capacitación, entre otros.

- ***Club Deportivo y Recreacional (CDR):*** Club de adhesión voluntaria que busca promover la salud, el deporte y las actividades recreacionales del personal y sus familias de Oficina Central, además del personal con contrato indefinido de la empresa. Representa a un 46% de los trabajadores mencionados. Durante el 2015 realizó diversas actividades como partidos de fútbol, talleres de mecánica, entre otras.

CLUB DEPORTIVO
Y RECREACIONAL
TECNASIC

-

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 2015, la empresa procesó en promedio **608 contratos -de 7.300 personas procesadas en total-** de colaboradores en las distintas Obras que realizó. De éstos 608 contratos, el **88,2%** tiene contrato por obra y el **11,8%** tienen contrato indefinido.

### 4.2 PRINCIPIO 4

***"La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio"***

Por la naturaleza del trabajo de TECNASIC S.A. no se puede eliminar el trabajo con manejo o manipulación manual de carga, pero sí se puede aminorar y regular a través de los siguientes mecanismos de control:

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

Como legalmente está prohibido realizar cargas manuales o actividades de trabajo que puedan dañar la salud de los trabajadores, la empresa estableció como estándar de manejo de cargas manuales un peso no mayor a 25 kg por hombre, 20 kg mujeres, y prohibición de operaciones de carga y descarga manual a mujeres embarazadas.

**G4-HR6**

A través del ***Departamento de SSO&MA y los Comités 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 pesado manual cuando se supera la carga legal.

-

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. Además, en los artículos 84° al 88° de nuestro Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, se menciona la carga y descarga por manipulación manual según lo que la ley determina.

### 4.3 PRINCIPIO 5

***"La abolición del trabajo infantil"***

**G4-HR5**

En TECNASIC repudiamos el trabajo infantil y lo corroboramos a través de todos los documentos legales existentes en la empresa que se entregan al trabajador.

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

El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (título V, artículo N°10) especifica que TECNASIC prohíbe la contratación de menores de 18 años en sus operaciones. Hasta la fecha no han existido contrataciones de personas menores de edad.

Por lo mismo, no es necesario realizar programas específicos destinados a la abolición del trabajo infantil, pero sí se refuerza el concepto de no contratación de menores de edad en cada una de las inducciones que se realizan a los trabajadores.

También se fiscaliza que cada uno de nuestros subcontratistas no realicen contrataciones de menores de edad, por lo que en el 2015, ninguno de los 5 subcontratistas que operaron en nuestras obras (60 personas en total) contrató menores de 18 años.

G4-HR3

## 4.4 PRINCIPIO 6

***"La eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación"***

### 4.4.1 Contrataciones y Remuneraciones

TECNASIC se compromete a ***eliminar la discriminación*** por motivos de sexo, color, estado civil, nacionalidad, orientación política, religiosa o de algún otro tipo, ya que la contratación del personal se realiza tomando en cuenta las aptitudes y competencias de los postulantes mediante un proceso de selección de personal realizado por profesionales.

En nuestro 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.

En cuanto a remuneraciones, nuestro Reglamento Interno establece la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo servicio, no siendo arbitrarias las diferencias objetivas que se funden en razones como calificación, productividad, años de servicio o experiencia, entre otras.

Durante el 2015, TECNASIC tuvo **una dotación total procesada de 7.300 personas, de las cuales 5.193 se consideran trabajadores directos y 1.809 son considerados indirectos.** Como el trabajo en terreno exige un mayor esfuerzo físico, las mujeres en la empresa trabajan principalmente en oficinas, considerándoselas trabajadoras indirectas.

**Cuadro:** Cantidad y porcentaje de colaboradores indirectos según sexo

| | Hombres | Mujeres |
|---|---|---|
| **Cantidad** | 1.809 | 298 |
| **Porcentaje** | 25% | 4% |

*El 71% restante de trabajadores son considerados del género masculino y trabajadores directos.

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

Además, durante el 2015 no tuvimos ningún comparendo o problema legal relacionado con casos de discriminación.

# IV. PRINCIPIOS DE PACTO GLOBAL: MEDIO AMBIENTE

## 4.1 PRINCIPIO 7

***"Las empresas deben apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales"***

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 2015 nos correspondió la auditoría de seguimiento para la recertificación correspondiente al periodo 2014-2017. Esta auditoria arrojó un resultado satisfactorio sin observaciones para el área medioambiental, tanto en oficinas como en terreno.

**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 por las actividades de la empresa.

Durante el 2015 se realizó una actualización de las Matrices de Riesgo de Medio Ambiente y la matriz de aspectos legales, incluyendo como nuevos temas: nuevos requisitos legales nacionales y eficiencia energética, entre otros.

Durante el 2015, los residuos generados por TECNASIC fueron los siguientes:

**Cuadro:** Cantidad de Residuos Sólidos 2015

| TOTALES 2015 | |
|---|---|
| **Residuos (m3)** | **Total** |
| Residuos Domésticos | 285 |
| Residuos Industriales | 446 |
| Residuos Peligrosos | 4 |
| | **735** |

Referente a la cantidad de **agua** utilizada por la empresa durante el año del informe, se **consumieron 56.276 litros** para los procesos constructivos de las diversas obras.

**G4-EN27**

Durante el 2015 se realizaron diversas ***medidas de mitigación*** para minimizar los posibles impactos ambientales, los riesgos de salud y seguridad de los colaboradores y la comunidad. Se realizaron campañas de recolección de papel reciclado de computador, apoyando con esta medida a la Fundación San José. Cada caja repleta de papel donada significó 15 mamaderas de leche para los niños del hogar.

Como en la Casa Matriz y en faenas todos los líquidos que nuestros colaboradores consumen provienen de botellas plásticas, se inició una campaña de recolección de tapas de estos envases. Con estas tapitas, además de estar realizando una actividad de carácter altruista (aporta a los niños con cáncer que atienden las Damas de Café), se genera una mitigación ambiental ya que todas las tapas van a una empresa de reciclaje que convierte las tapas en maceteros para plantas.

Además, constantemente se están generando campañas para que los colaboradores tomen conciencia respecto del cuidado y preservación del medio ambiente del entorno en que trabajan.

Finalmente durante el 2015, no tuvimos multas medioambientales ni se reportaron derrames peligrosos considerados como impacto ambiental.

## 4.2 PRINCIPIO 8

***"Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental"***

Durante el 2015 se consolidó el cálculo de la huella de carbono, comprometiéndonos a la disminución de las emisiones y a la mitigación. Además, como una forma de reducir nuestros impactos ambientales, logramos la certificación en eficiencia energética ISO 50001, Norma que busca reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y de otros efectos nocivos para el ambiente, así como de los costos de la energía a través de una gestión sistemática de ésta.

Promovemos la responsabilidad ambiental a través de:

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

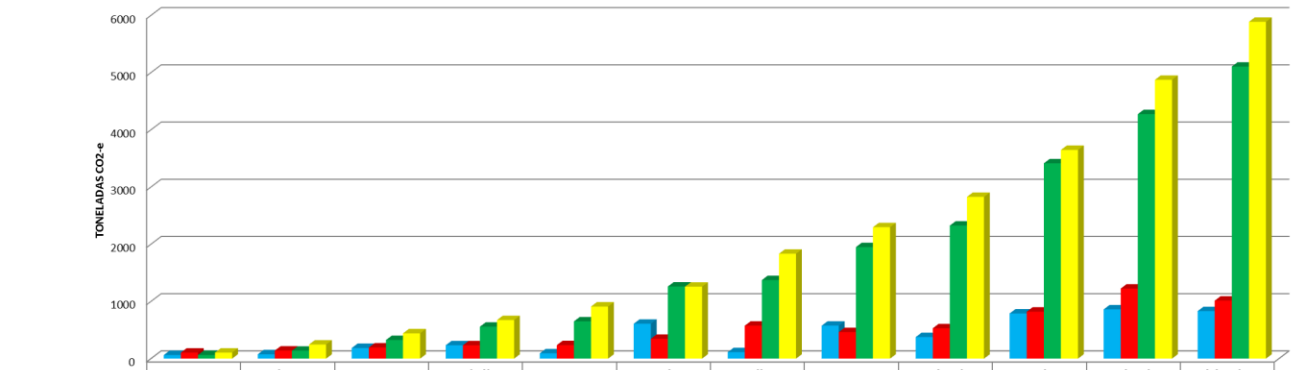
**G4-EN15** **G4-EN16** **G4-EN17**

Respecto a nuestro ***Cálculo de la Huella de Carbono,*** durante el presente año emitimos **5.105 toneladas de CO2-e,** lo que significa una reducción de 782 toneladas de CO2-e en comparación con el cálculo previsto de cuánto debíamos emitir en el año 2015.

**Tabla:** Toneladas Anuales Totales de CO2-e Emitidas.

| Año | Toneladas de CO2-e |
|---|---|
| 2013 | 5.694 |
| 2014 | 4.707 |
| 2015 | 5.105 |

**Gráfico:** Toneladas de CO2-e reales y previstas 2015




| | Enero | Febrero | Marzo | Abril | Mayo | Junio | Julio | Agosto | Septiembre | Octubre | Noviembre | Diciembre |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Mes Real | 63 | 76,18 | 186 | 233,7 | 92 | 610 | 112,4 | 576 | 376,4 | 789,98 | 860,3 | 830,8 |
| Mes Previsto | 106 | 141 | 195 | 233 | 236 | 347 | 576 | 464 | 530,3 | 821 | 1224,8 | 1013,8 |
| Real Acumulado | 63 | 139 | 325 | 559 | 651 | 1.261 | 1.373 | 1.949 | 2.326 | 3.414 | 4.274 | 5.105 |
| Previsto Acumulado | 106 | 247 | 442 | 675 | 911 | 1.258 | 1.833 | 2.297 | 2.827 | 3.648 | 4.873 | 5.887 |

-

Referente a la ***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 de nuestro trabajo sean tolerables.

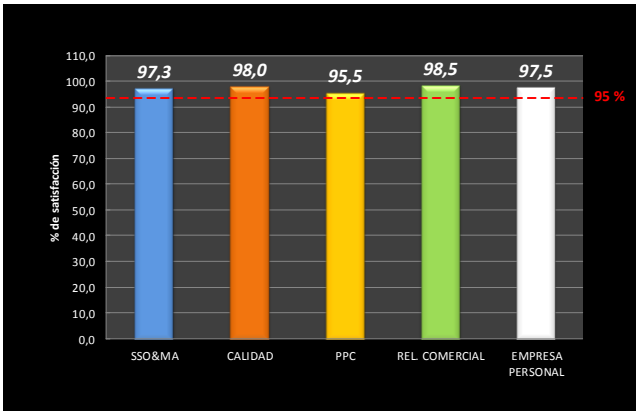
Respecto a la satisfacción de la comunidad, durante el año 2015 nuestros proyectos sociales y actividades para mejorar la calidad de vida de las comunidades aledañas a nuestras faenas a lo largo de Chile obtuvieron **un 100% de satisfacción**. Destacamos la realización de proyectos de educación medioambiental a niños de 3 a 6 años de edad, a quienes se les enseñó la importancia de cuidar nuestro entorno, a cultivar sus propias hortalizas y plantar árboles para reducir la contaminación generada por el ser humano.

La calidad del trabajo realizado en nuestros procesos productivos es evaluada a través de encuestas de satisfacción realizadas a nuestros clientes. En términos generales, durante el 2015 se obtuvo **un 97,7% 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 2014 (10% más de satisfacción).

**Gráfico:** Porcentaje de satisfacción de los clientes 2015

| | | |
|---|---|---|
| RESULTADO DE LA MUESTRA DE INTERES | SSO&MA | 97,3 |
| | CALIDAD | 98,0 |
| | PPC | 95,5 |
| | REL. COMERCIAL | 98,5 |
| | EMPRESA PERSONAL | 97,5 |

| | |
|---|---|
| RESULTADO 2015 | 97,4 |




-

Otro mecanismo que demuestra nuestro fuerte compromiso con la Calidad de nuestros procesos son las ***Auditorías internas y externas.*** Se realizó una auditoria de seguimiento de las tres Normas con que está certificada nuestra empresa (ISO 9001; ISO 14001 y OHSAS 18001), dando como resultado "cero hallazgos". Cabe destacar que, si se suman los auditores formados durante el año 2015, la empresa cuenta con un total de 82 auditores internos formados en la propia Organización

Además, durante el 2015 se preparó a un contingente importante de colaboradores como auditores de tres Normas (Medio Ambiente, Calidad y Seguridad), y se prepararon a auditores en Eficiencia Energética.

Las Auditorías Internas efectuadas el 2015 reportaron 115 hallazgo, de los cuales 91 fueron No Conformidades y 24 Acciones Preventivas, con todas las observaciones cerradas.

Respecto a las metas objetivo de la organización relacionadas con Medio Ambiente, durante el 2015 se buscó tener una mejor gestión de los residuos industriales (son los residuos que generamos en mayor porcentaje) producidos en las faenas en que trabajamos. Como indicador utilizamos la cantidad de Personal Capacitado, logrando una capacitación del 100% de los trabajadores.

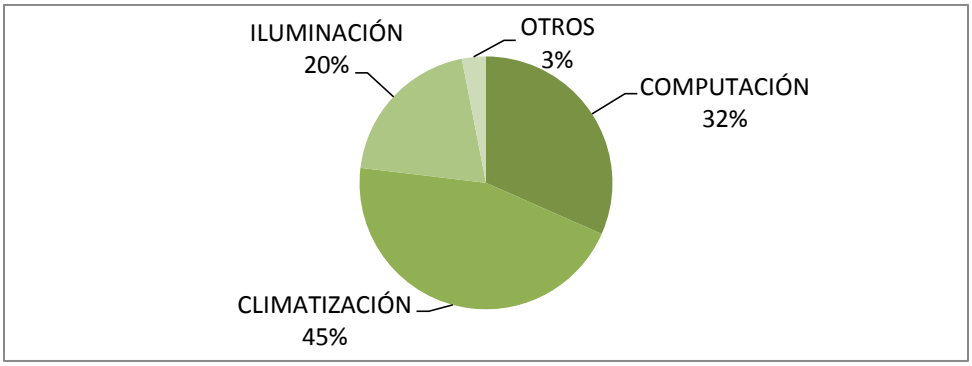
G4-EN3 G4-EN15 G4-EN16 G4-EN17

Durante el 2015 obtuvimos la Certificación de la Norma ISO 50001 de ***Eficiencia Energética***. 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, lo que representa **un 99%** de nuestro consumo.

Debido a la naturaleza de dicho consumo y a la alta cantidad de variables que afectan este consumo, se tomó la determinación de medir, durante el 2015, sólo los consumos provenientes de oficina, partiendo por una medición micro, para luego acercarnos a lo macro.

Es así que, en Oficinas, durante el año 2015, el 45% de nuestros consumos provienen de la climatización, el 32% de la computación y el 20% de la iluminación.

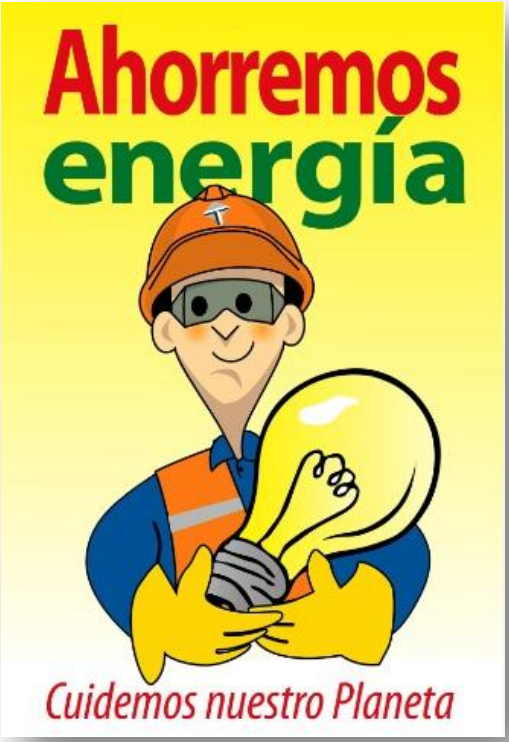
**Gráfico:** Usos y Consumos de Energía Eléctrica, 2015




El año 2015 sirvió para identificar los consumos que se estaban generando en materia energética, por lo que se propuso como principal meta para los años 2015 y 2016, generar campañas de concientización a todos los colaboradores para lograr una reducción del 10% de nuestro consumo energético.

Por éste motivo, la meta objetivo de la Organización es “Mejorar el desempeño energético de nuestros procesos mediante la concientización paulatina de los colaboradores y la adquisición de productos con mejores tecnologías y mayor eficiencia energética”. Nuestro indicador para esta meta objetivo debería llegar a un 0,62, considerando un consumo menor en un 10% a lo consumido durante nuestro año base (2013). Durante el 2015, el indicador llegó a 0,77.

Una de las primeras campañas que se han realizado para iniciar la concientización de los colaboradores es la de “Ahorremos energía, cuidemos nuestro planeta” y ya se distribuyó en terreno.



## 4.3 PRINCIPIO 9

***"Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente"***

-

### 4.3.1 Departamento de Tecnologías de la Información y medidas de mitigación.

Durante el 2015 continuaron los cambios de equipos computacionales tradicionales a equipos de consumo reducido con sello Energy Star, para disminuir el consumo de Kilo Watts Hora (KWh) de la empresa. Esta medida de mitigación quedó reflejada y registrada en el Procedimiento del Departamento de Tecnologías de la Información, para todos los equipos computacionales existentes tanto en casa Matriz como en terreno.

Otra medida de mitigación consistió en el cambio del proveedor de los centros de impresión existentes en Oficina Central y en terreno. El nuevo proveedor entrega equipos con tecnología que asegura un menor consumo energético, ahorro en las impresiones y, además, aporta con una cláusula que incluye la medición ambiental de sus impactos, generación de campañas de reciclaje y reforestación de la Patagonia con un árbol por cada equipo que contratemos.

Cabe destacar que, durante el presente año, se inició un proceso de cambio de las luminarias existentes en la Casa Matriz de TECNASIC, reemplazando las ampolletas de ahorro energético y ampolletas halógenas dicroicas por ampolletas led, las que poseen tecnología para la eficiencia energética y el cuidado del medioambiente.

Finalmente, se han realizado estudios para utilizar energía solar a través de la instalación y utilización de paneles que entregarán el consumo adecuado de energía en Oficina Central.

# V. PRINCIPIOS DE PACTO GLOBAL: ANTICORRUPCIÓN

## 5.1 PRINCIPIO 10

***"Las Empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno".***

-

### 5.1.1 Código de Conducta y Auditorias Contables.

La empresa cuenta con un ***Código de Conducta*** que entrega las orientaciones de comportamiento denominados Principios de Conducta Laboral. Está destinado a guiar a los colaboradores de TECNASIC en cómo deben relacionarse e interactuar entre ellos, con la empresa, con sus clientes, proveedores y el entorno social inmediato al lugar en que se desarrollan nuestras actividades.

Además, dentro de nuestro Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, se indica (en el artículo 51, letra g) que está estrictamente prohibido el solicitar o aceptar, para sí o para terceros, directa o indirectamente prestamos, dádivas, regalos, favores o servicios de cualquier índole de parte de clientes, proveedores o personas vinculadas o relacionadas directa o indirectamente con TECNASIC.

Finalmente, todos los años y en forma voluntaria, TECNASIC se somete a ***auditorias contables*** tributarias realizadas por BDO Auditores, quienes realizan una exhaustiva revisión y emiten el informe financiero contable auditado. Los resultados de dichas auditorias se entregan a los clientes y proveedores que lo soliciten.

**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:**
  **1.** Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional.
  **2.** Evitar verse involucrados en abusos de los derechos humanos.

- **Estándares Laborales:**
  **3.** Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva.
  **4.** La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.
  **5.** La abolición del trabajo infantil.
  **6.** La eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación.

- **Medio Ambiente:**
  **7.** Las empresas deben apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales.
  **8.** Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.
  **9.** Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente

- **Anticorrupción:**
  **10.** Las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo 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 |
|---|---|
| G4-1 | Contenidos Básicos: Estrategia y Análisis |
| G4-3 | Contenidos Básicos: Perfil de la Organización |
| G4-4 | Contenidos Básicos: Perfil de la Organización |
| G4-5 | Contenidos Básicos: Perfil de la Organización |
| G4-9 | Contenidos Básicos: Perfil de la Organización |
| G4-10 | Contenidos Básicos: Perfil de la Organización |
| G4-EN3 | Categoría Medio Ambiente: Energía |
| G4-EN5 | Categoría Medio Ambiente: Energía |
| G4-EN6 | Categoría Medio Ambiente: Energía |
| 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 |
| G4-EN25 | Categoría Medio Ambiente: Residuos |
| G4-EN27 | Categoría Medio Ambiente: Mitigación ambiental |
| G4-LA3 | Categoría Prácticas Laborales y Trabajo Digno: Empleo |
| G4-LA4 | Categoría Prácticas Laborales y Trabajo Digno: Relación entre los trabajadores y la dirección |
| G4-LA5 | Categoría Prácticas Laborales y Trabajo Digno: Salud y Seguridad en el Trabajo |
| G4-LA6 | Categoría Prácticas Laborales y Trabajo Digno: Salud y Seguridad en el trabajo |
| G4-LA9 | Categoría Prácticas Laborales y Trabajo Digno: Capacitación y Educación |
| G4-LA10 | Categoría Prácticas Laborales y Trabajo Digno : Capacitación y Educación |
| G4-HR2 | Categoría Derechos Humanos: Inversión |
| G4-HR3 | Categoría Derechos Humanos: No Discriminación |
| G4-HR4 | Categoría Derechos Humanos: Libertad de Asociación y Negociación Colectiva |
| G4-HR5 | Categoría Derechos Humanos: Trabajo Infantil |
| G4-HR6 | Categoría Derechos Humanos: Trabajo Forzoso |
| G4-HR10 | Categoría Derechos Humanos: Evaluación de los Proveedores en Materia de Derechos Humanos |
| G4-HR12 | Categoría Derechos Humanos: Mecanismos de Reclamación en Materia de Derechos Humanos |
| G4-SO1 | Categoría Sociedad: Comunidades Locales |
| | |