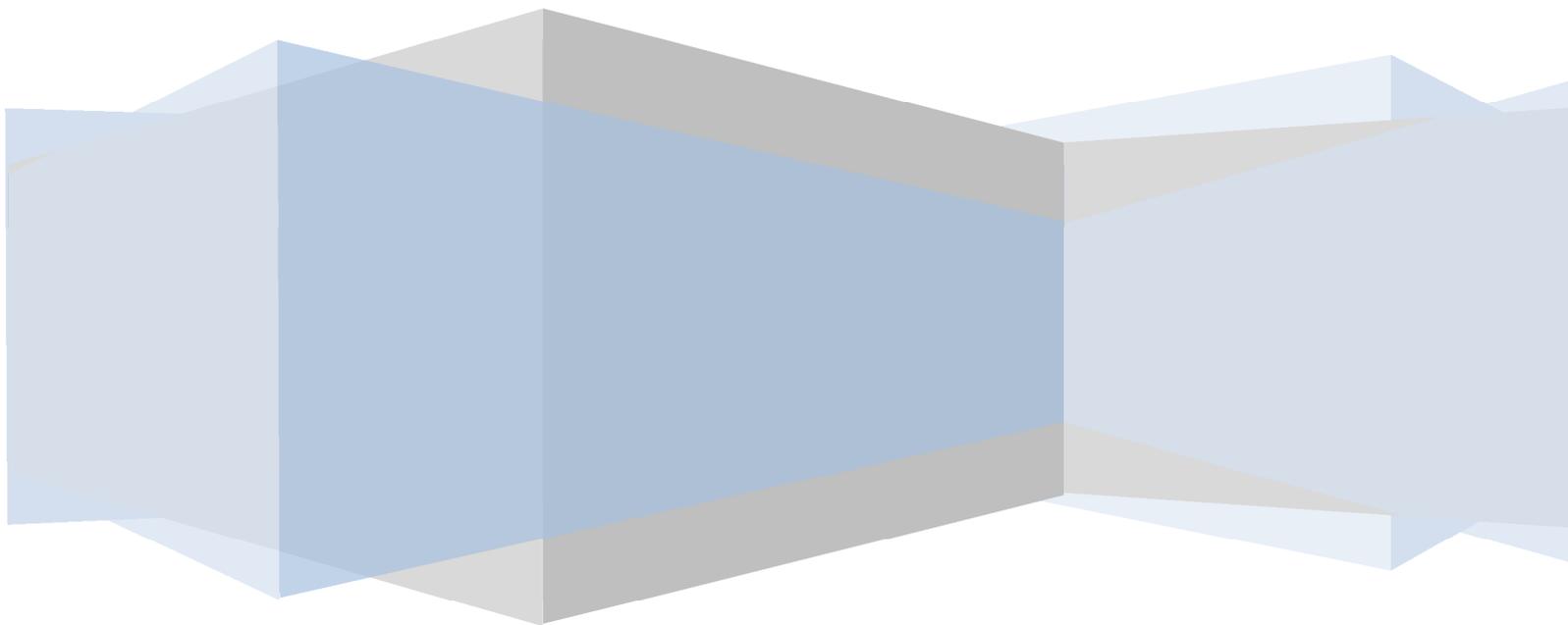




**Resumen 2015 Comunicación
para el Progreso
Empresas POCH**
Diciembre 2015



1 MENSAJE DE LA GERENCIA	3
2 LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) EN POCH.....	4
2.1 Objetivos de los Sistemas de Gestión	4
2.1.1 Otorgamiento de Beneficios a trabajadores.....	4
2.1.2 Mantener baja la rotación del personal.....	5
2.1.3 Mantener capacitado al Personal	5
2.1.4 Reducir Permanentemente los accidentes y enfermedades ocupacionales en la compañía	6
2.1.5 Fomentar la Cultura Preventiva	6
3 INICIATIVAS 2015 EN RELACIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL.....	8
3.1 Principios Derechos Humanos	8
Principio 1:.....	8
3.1.1 Derecho a un salario justo	8
3.1.2 Derecho a condiciones laborales sanas y seguras	8
3.1.3 Derecho a la Educación.....	10
3.1.4 Acciones con la comunidad.....	11
Principio 2:.....	11
3.1.5 Disposiciones internas	11
3.1.6 Subcontrataciones	12
3.2 Principios Laborales	13
Principio 3:.....	13
3.2.1 Corporación de Bienestar de POCH	14
Principio 4:.....	17
Principio 5:.....	17
Principio 6:.....	18
3.2.2 Igualdad de Género	18
3.2.3 Oportunidades laborales en todos los rangos etarios	19
3.2.4 Apoyo a la maternidad y paternidad.....	19
3.2.5 Beneficios básicos	20
3.2.6 Información adicional sobre composición de la Organización	20
3.3 Principios de Medio Ambiente	21
Principio 7:.....	21
3.3.1 Servicios de Gestión Energética.....	23
Principio 8:.....	24
3.3.2 Información ambiental en intranet y otros medios de comunicación internos	24
3.3.3 Instalaciones Energéticamente Eficientes	27
Principio 9:.....	29
3.4 Principio Anticorrupción.....	31
Principio 10:.....	31
3.4.1 Código de Conducta y Ética.....	31
4 PALABRAS FINALES	33
5 INDICADORES GRI G-3 DE LAS EMPRESAS POCH EN RELACIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS (2015).....	34

1 MENSAJE DE LA GERENCIA

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

Tenemos el agrado de presentarles el reporte de Comunicación para el Progreso del Grupo de empresas POCH (POCH y Asociados, POCH Ambiental y POCH Gestión) correspondiente al año 2015.

Este informe tiene por objetivo dar cuenta de todas las acciones, actividades e iniciativas en las cuales trabajamos a lo largo de 2015, con el objetivo y la visión de dar cumplimiento a los 10 principios que establece el Pacto Global de las Naciones Unidas.

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

**Juan Ignacio Ríos
Gerente General Corporativo
POCH**

2 LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) EN POCH

POCH durante el año 2015 ha llevado a cabo constantes actividades de mejora continua a sus procesos, alineados a proteger y respetar los derechos humanos, los derechos laborales de nuestros colaboradores, el cuidado del medio ambiente que se ve afectado por nuestras actividades, y trabajar contra toda forma de corrupción. Para ello mantiene sus sistemas de gestión de calidad, gestión ambiental y gestión de salud y seguridad ocupacional, y continúa con la implementación del sistema de gestión de prevención del delito.

Cada uno de estos sistemas de gestión antes mencionados aplica a las empresas del corporativo POCH y Asociados y POCH Ambiental, en sus oficinas de las ciudades de Santiago, Concepción y Puerto Montt.

Por lo tanto, nuestro sistema integrado de gestión ha incorporado herramientas que apoyan a nuestros profesionales en el desarrollo de sus actividades y compromisos, de modo que puedan aportar valor a nuestros clientes, medio ambiente y comunidad.

2.1 Objetivos de los Sistemas de Gestión

Los objetivos implementados en POCH, a través de nuestro Sistema Integrado de Gestión, están alineados con los principios de RSE, y son revisados a través de reuniones de la Gerencia, auditorías internas y auditorías externas de organismos de certificación, permitiendo detectar a tiempo potenciales brechas de cumplimiento, y tomando acciones correctivas o preventivas apropiadas en el caso del no cumplimiento de las metas.

Tabla 1: Objetivos

Objetivo general	Indicador	Meta
Otorgamiento de Beneficios a trabajadores	Cumplimiento del presupuesto asignado a la Corporación para ayuda a trabajadores a través de seguro complementario de Salud.	100% del presupuesto
Mantener baja la rotación del personal	$\left(\frac{N^{\circ} \text{ de Retiros Voluntarios}}{N^{\circ} \text{ Total de Personas}} \right) * 100$	$\leq 20 \%$
Mantener capacitado al Personal	$\left(\frac{N^{\circ} \text{ HH en Capacitación}}{N^{\circ} \text{ Profesionales Prom Años } \times 2340} \right)$	$\geq 1 \%$
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

Los resultados obtenidos durante el período 2015 son los siguientes:

2.1.1 Otorgamiento de Beneficios a trabajadores

Cumplimiento en un 100% del presupuesto:

Presupuesto 2015 para ayuda a trabajadores a través de seguro complementario de Salud = \$ 213.410.000

Gasto realizado año 2015 = \$ 213.410.000



2.1.2 Mantener baja la rotación del personal

El índice de rotación de personal 2015, asociado al retiro voluntario, se muestra en la siguiente tabla:

	POCH
Retiros voluntarios año 2015	80
Promedio mensual de personas 2015	512
Índice de rotación (%)	15,6
	

2.1.3 Mantener capacitado al Personal

La Capacitación es un proceso destinado a promover, fomentar y desarrollar las aptitudes, habilidades y conocimientos, lo que es fundamental para POCH. Debido a lo anterior nuestros profesionales, de las distintas especialidades participan permanentemente en cursos, entrenamientos, seminarios y perfeccionamientos tanto en Chile como en el extranjero. Nuestra principal preocupación es potenciar a nuestro capital humano, lo que se refleja en planes de capacitación internos en idiomas, software de dibujo, formas de trabajar, etc.

Se realizan programas de postgrado y/o master en los más prestigiosos organismos competentes nacionales e internacionales, especializados en las materias a capacitar.

Existen distintos métodos para la identificación de las necesidades de capacitación del personal de las Empresas POCH:

- Evaluación del desempeño de los profesionales del área,
- Requerimientos de los jefes directos en cualquier momento,
- Comunicación directa del profesional,
- Comunicación directa del profesional a su jefatura,
- Evaluación de la eficacia del Programa de Capacitación Anual,
- Resultados de revisiones de Gerencia,
- Identificación de no conformidades, e implementación de acciones correctivas o preventivas,
- Implementación de proyectos de mejora,
- Cambios en algún proceso, herramienta o sistema de trabajo,
- Introducción de tecnologías nuevas o materialización de nuevos diseños,
- Cambios en la documentación del Sistema Integrado de Gestión.

En el año 2015 logramos sobre los 260 asistentes a capacitaciones formales en más de 60 actividades realizadas, involucrando temáticas propias de la ingeniería (hidráulica, minería, logística, diseño, estructura, sismología, drones, y otros), sustentabilidad y medioambiente (ERNC, gestión de residuos, sistemas de información geográfica, gestión ambiental, cambio climático, derecho ambiental, entre otros), áreas de proyectos (administración de proyectos, sistemas de calidad, salud y seguridad, gestión de riesgos, certificaciones PMP, oficina de administración de proyectos, entre otros).

Las horas utilizadas de capacitación del año 2015, representan un 1,9% de las horas anuales promedio.

Horas anuales por trabajador: **2340 horas**

Horas Totales Capacitación	Promedio Total Trabajadores	Indicador >1%	Cumple
22.875	512	1,9 %	

2.1.4 Reducir Permanentemente los accidentes y enfermedades ocupacionales en la compañía

La accidentabilidad de nuestros colaboradores es una de nuestras principales preocupaciones, por lo que se controla constantemente y se toman las acciones correctivas pertinentes cada vez que se genera un incidente, las cuales contemplan desde la investigación de este, hasta su difusión a los demás colaboradores que pudiesen verse afectados por un incidente similar.

Este se controla por empresa del corporativo. Los resultados para el período 2015 fueron:

Empresa	Año	Accidentes de trabajo		Accidentes de trayecto	
POCH y Asociados	2014	7		5	
	2015	2		7	
POCH Ambiental	2014	5		3	
	2015	12		2	

2.1.5 Fomentar la Cultura Preventiva

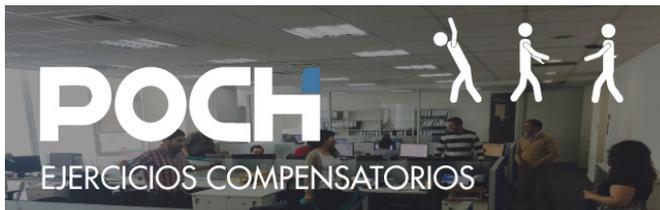
Comunicados mensuales de Salud y Seguridad Ocupacional a través de Intranet y/o Diario Mural:

Número de comunicados entre Enero y Diciembre.



Por ejemplo:

Autocuidado en las Oficinas



Estimad@s,
 Tenemos el agrado de informarles que a partir del **lunes 30 de noviembre** se comenzará a realizar **Ejercicios Compensatorios /Pausa Activa** para liberar tensiones de la rutina diaria todos los días en cada piso del Edificio Corporativo.
 Los monitores de los pisos serán:
Piso 1: Silvana Del Canto
Piso 2: Catalina Careaga y Mara Saldaña
Piso 3: Aurora Hermosilla y Pablo Astorga
Piso 4: Daniel Rojas y Maximiliano Ramírez
Piso 5: Simón Fellay y Priscila Canessa
Piso 6: Marcelo Benítez

¡Esperamos que todos se motiven a realizar estos 10 minutos de pausa activa!

[Noticias](#) | [Intranet General](#)

Compra chaleco reflectante para vehículo



Queremos recordarles que a partir del 1 de enero de 2016, todos los autos deben llevar chaleco reflectante como medida de seguridad para el conductor.

Todos aquellos que aun no lo han comprado, háganlo ya que quienes no porten su chaleco reflectante desde el 1 de enero, podrían ser multados con una infracción leve de hasta 0,5 UTM.

3 INICIATIVAS 2015 EN RELACIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

Siguiendo con su compromiso, POCH ha seguido avanzando en el desarrollo de acciones destinadas al cumplimiento de los 10 principios que establece el Pacto Global de Naciones Unidas.

De esta forma, los objetivos de POCH respecto a la Responsabilidad Social Empresarial son los siguientes:

- Aportar con conocimientos técnicos a la sustentabilidad social y ambiental del país.
- Mejorar la motivación, el compromiso y la moral de sus trabajadores mediante el Involucramiento de la empresa en iniciativas socialmente responsables.
- Generar conciencia ambiental y social en sus colaboradores.
- Promover el concepto de la Responsabilidad Social en nuestros clientes.

A continuación se presentan las acciones impulsadas durante 2015, diseñadas considerando 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 Principios Derechos Humanos

Principio 1: “Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente”.

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 18% 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 **\$ 2.415.000**

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

- Profesionales reciben viáticos por proyectos: 32
- Profesionales reciben bonos asignados: 18
- Profesionales tienen asignación por estudios de post grado dentro de su remuneración: 5
- Profesionales que fueron premiadas año 2013 (monto premio \$150.000 en promedio): 36
- Gratificación legal correspondiente a 2 bonos anuales de aproximadamente \$ 611.562, 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 nuestros colaboradores.

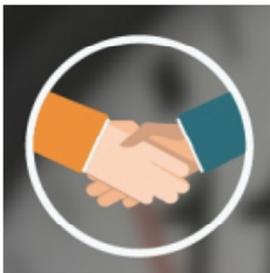
Es así como durante el año 2015 se realiza una reestructuración a la estructura organizacional y se crea el área de Seguridad y Salud Ocupacional, independiente de calidad y sustentabilidad, con un Jefe de Área con dependencia directa del Gerente General Corporativo.

A través de lo anterior, POCH busca mejorar el nivel de concientización de los colaboradores respecto a los requisitos definidos por la organización, permitiendo aumentar el expertiz técnico respecto a potenciales herramientas exitosas para lograr que la prevención y el autocuidado en los colaboradores en temas de salud y seguridad ocupacional. Dentro de las herramientas diseñadas se encuentra el "Mapa de Procesos", para la identificación por parte de los colaboradores de los peligros a los cuales está expuesto durante el desarrollo de sus actividades, y de los controles que se deben tener en cuenta para que el riesgo no sea categorizado como "Alto".

Lo anterior siempre con el apoyo de los tres Comités Paritarios de Higiene y Seguridad con que cuenta POCH y Asociados y POCH Ambiental.

Noticias | Gestión de Personas

Nuevo Comité Paritario 2015-17



Este viernes 13 de Julio se realizaron las elecciones donde se definió el nuevo Comité Paritario por el período 2015-2017 tanto para POCH Ambiental como para POCH S.A.

Los 6 miembros elegidos por parte de las personas de POCH Ambiental son:

- Constanza Pelayo (47 votos)
- María Isidora Thomas (47 votos)
- Gonzalo Rodríguez (41 votos)
- Mara Saldaño (40 votos)
- Fabiola Fuentealba (31 votos)
- Florence Constantinescu (31 votos)

Todas estas medidas nos llevan constantemente a tomar acciones necesarias para proteger eficazmente seguridad y salud de nuestros colaboradores, identificando los peligros y comunicando de los respectivos riesgos, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en los proyectos de faenas, como también entregando los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Se mantienen los mecanismos de difusión referente a mantener las condiciones necesarias para desarrollar sus actividades en forma sana y segura, como son:

- **Capacitación permanente.**
- **Asesorías directas en las instalaciones propias y en los proyectos,** en temas relacionados a seguridad y salud de las personas, desarrollando inspecciones y observaciones planeadas para detectar condiciones y acciones sub estándar.
- **Sensibilizaciones presenciales o medios oficiales de comunicación,** como son los diarios murales, POCH Informa, e-mailing, afiches e Intranet.

3.1.3 Derecho a la Educación

La Capacitación, ya sea a través de la educación y perfección constante de los profesionales de nuestro equipo, es uno de nuestros objetivos fundamentales y un importante foco de inversión para POCH.

Dado lo anterior, se otorga una serie de beneficios económicos y facilidades a los profesionales interesados en realizar estudios, a quienes se guía con el objeto de desarrollo de sus carreras ya sea de pre-grado como postgrado.

Noticias | Corporación

Se abren postulaciones para Asignación de Estudios Superiores para hijos de socios de La Corporación



Les comunicamos que se encuentran abiertas las postulaciones para las Asignaciones de Estudios Superiores de hijos de los socios de La Corporación.

Pueden postular a este beneficio todos los hijos de afiliados que cursen estudios superiores durante este año 2015, sean estudios Técnicos y/o Universitarios.

El monto de este beneficio tiene un tope máximo de \$ 300.000 anuales divididos en 10 meses. Cabe mencionar que la extensión en el tiempo de este beneficio dependerá de la disponibilidad de fondos de la Corporación.

Para poder postular se requiere completar y enviar la solicitud (de asignación de estudios superiores para hijos de afiliados) y adjuntar certificado de alumno regular junto con una fotocopia de la malla carrera. Estos documentos deben ser enviados a Daniela Márquez,

Coordinadora de Bienestar (daniela.marquez@poch.cl). El plazo es hasta el lunes 16 de marzo de 2015, se ruega cumplir con dicha fecha para una mejor organización.

Este beneficio no tiene efecto retroactivo, y se hará efectivo, desde el mes en que se publiquen los resultados de las postulaciones y hasta diciembre el año en curso.

Además les indicamos que para mantener el beneficio se deberá acreditar la situación del estudiante en forma semestral (marzo-agosto) presentando un certificado de alumno regular y los ramos aprobados.

[Descargar solicitud](#)

La información sobre estos beneficios se expone más adelante en la los beneficios que ofrece la Corporación de Bienestar de POCH, 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**

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

3.1.4 Acciones con la comunidad

Desde la madrugada de 25 de marzo, y en pocas horas los habitantes de las regiones de Antofagasta, Atacama y Coquimbo fueron afectados por las lluvias más intensas producidas en los últimos 80 años. En un solo día la región recibió casi 30 milímetros de agua, el 80% de todo lo que llueve en un año normal, provocando crecidas de los ríos Salado y Copiapó, que al desbordarse arrasaron con todo lo que tenían a su paso, provocando víctimas fatales y desaparecidos y también cuantiosos daños materiales.

Por tal catástrofe, POCH ha organizado una campaña solidaria "1+1 Agua para el Norte de Chile", para recolectar agua y enviarla al Norte de Chile, en la cual la empresa donó una cantidad equivalente a la recolectada por sus colaboradores.

Noticias | Intranet General

Campaña 1+1 Agua para el Norte de Chile



Queremos agradecer a todas aquellas personas de POCH, que se hicieron parte de nuestra campaña **1+1 "Agua para el Norte"**.

En total se recaudaron **\$ 2.303.000** pesos para la compra de bidones de agua, suma que fue igualada por la empresa, para así finalmente donar **\$ 4.606.000** pesos, a nombre de **POCH y sus profesionales**.

Este monto final se entregará a la **"Fundación Levantemos Chile"**, la cual se encuentra recolectando donaciones y trabajando en la zona afectada, a través de diversas tareas en ayuda de los damnificados.

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

Adicionalmente, a la fecha como empresa continuamos buscando aportar a la comunidad por intermedio de donaciones a las siguientes corporaciones e instituciones de ayuda: Fundación Las Rosas, Corporación María Ayuda, Fundación Cristo Especial y Hogar Angelmo.

Principio 2: "Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de la vulneración de los derechos humanos".

3.1.5 Disposiciones internas

El compromiso de 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.

El cumplimiento de la legislación vigente por parte de POCH y de sus Colaboradores es formalizada a través de los reglamentos internos de la compañía, en cumplimiento de lo dispuesto en los Art. 153 y siguientes del Código del Trabajo, Art. 67 de la Ley N°16.744 sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y su reglamentación, y el artículo 14 del Decreto Supremo N°40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social sobre Prevención de Riesgos Profesionales.

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.

3.1.6 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, medio ambiente y prestación del servicio, 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.

POCH cuenta con el “Reglamento especial de salud y seguridad ocupacional para Empresas Contratistas y Subcontratistas” y el instructivo “Control de servicios externalizados”, mediante los cuales busca controlar el cumplimiento del principio.

Mediante un sistema de control Web, 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 requisitos técnicos, de seguridad y administrativos, para poder prevenir y disminuir el riesgo de contratar servicios que puedan derivar en posibles faltas a los derechos laborales de sus trabajadores.

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

- Desempeño de los contratistas, 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.

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, como aseo, jardinería o proveedores de mejoramiento de infraestructura.

Por último, respecto a los proveedores de servicios profesionales o contratistas, POCH 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:

- I-ADM-05 Control de Servicios Externalizados
- I-ADM-07 Contratación de Servicios y Control de Accesos a las Instalaciones de POCH
- I-PRP-01 Recomendaciones de seguridad para personal externo
- D-GEN-09 Reglamento Especial de SySO para Empresas Contratistas y Subcontratistas

3.2 Principios Laborales

Principio 3: “Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho 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 POCH se rige según las leyes laborales vigentes, correspondiente al Código del Trabajo (Ley N° 19.824), no habiéndose presentado demandas laborales a la fecha.

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. 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 2015 cerró con 440 socios, de un total de 496 trabajadores con contrato indefinido en Chile.

3.2.1 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 2015:

Tabla 2: Beneficios de la Corporación año 2015

BENEFICIO	OBJETIVO	BENEFICIOS OTORGADOS
Asignación por matrimonio	Beneficio que busca compensar los gastos en que incurre el profesional en su matrimonio. El monto del beneficio asciende a \$ 100.000.	11 socios, lo que traduce en un monto de \$1.100.000
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	38 socios, lo que traduce en un monto de \$3.040.000
Subsidio familiar por fallecimiento de un socio	Beneficio que busca compensar los gastos en que incurre el o la cónyuge del afiliado fallecido. El monto del beneficio asciende a \$ 600.000.	1 socio fallecido \$ 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	13 familiares \$3.900.000
Préstamo de emergencia	Beneficio que busca auxiliar al afiliado en situaciones de emergencia. El monto máximo del préstamo asciende a \$ 800.000.	43 socios, lo que se traduce en un monto de \$29,331,230
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.	71 socios, lo que se traduce en un monto de \$6,930,495
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.	28 socios lo que se traduce en un monto \$3,204,231
Bonificación ortopédica	Beneficio que busca compensar los gastos en que incurre el afiliado en el costo de la compra de artículos ortopédicos. El monto máximo del beneficio anual asciende a \$ 50.000.	
Premio excelencia académica	Beneficio que busca premiar el buen rendimiento académico de los hijos de los afiliados. El monto del beneficio es de \$15.000 o \$30.000 para enseñanza básica y \$30.000 o 60.000 para enseñanza media dependiendo del rango de las notas. Además, se entrega un premio especial al mejor alumno de 8 básico y de 4 medio.	89 hijos de socios, lo que traduce en un monto de \$2.200.000
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 600.000 anuales.	32 socios, lo que traduce en un monto de \$11,992,500
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	10 socios, lo que traduce en un monto de \$2.220.000
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 \$ 800.000 mensuales por 10 meses.	12 socios, lo que traduce en un monto de \$7,120,000
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.	48 socios, lo que traduce en un monto de \$18,450,000
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. Se canceló un proporcional de acuerdo a los meses de	176 hijos, lo que traduce en un monto de \$17,710,000

BENEFICIO	OBJETIVO	BENEFICIOS OTORGADOS
	estudio para los socios que ingresaron durante el año.	
Talleres y grupos afines para actividades culturales y/o deportivas	El monto de la subvención dependerá de los costos involucrados y de la disponibilidad de los fondos.	57 socios que asistieron a piscinas y parques y /o al grupo de Andinismo \$ 1,776,590
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.	158 socios, lo que traduce en un monto de \$ 8,813,117
Regalo de fin de año	Beneficio en dinero como regalo de fin de año.	Todos los socios vigentes más sus cargas menores de edad, lo que se traduce en un monto de \$ 30,045,000

- 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.

Noticias | Corporación

Retiro de Lentes de la Jornada Oftalmológica



Estimados socios, informamos que la entrega de lentes por el operativo realizado en **Servicio de Bienestar de Poch**, el día 15 de julio de 2015, está programada para el **lunes 3 de agosto**, de **09:15 a 10:30 horas**. Todas aquellas personas que se mandaron a hacer lentes, por favor retirarlos en el casino de la Casa Corporativa en el día y la hora señalada.

¡No se olviden!

El Seguro Complementario es entregado a través de la compañía Vida Security, 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, operativos oftalmológicos, cardiovasculares, talleres recreativos, paseos familiares y actividades recreacionales**, entre otros.

Principio 4: “Las empresas de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio”.

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

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



Principio 5: “Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”.

Siguiendo lo establecido en el Artículo 13 del Código del Trabajo que señala “para los efectos de las leyes laborales, se considerarán mayores de edad y pueden contratar libremente la prestación de sus servicios, los mayores de 18 años”. **En las Empresas POCH no se emplean menores de edad para efectuar o desarrollar sus actividades, bajo ninguna circunstancia o evento.**

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

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

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

Principio 6: “Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de 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.

3.2.2 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 (36% a diciembre 2015), 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.

Noticias | Intranet General

Mes de Prevención del cáncer de mama

OCTUBRE
Mes de
Lucha
contra el
Cáncer
de Mama



Octubre es el mes dedicado al cáncer de seno, por eso un gran número de organizaciones y personas se han unido para luchar de distintas formas y crear conciencia sobre esta agresiva enfermedad.

El cáncer de seno suele ser diagnosticado en etapas ya avanzadas de la enfermedad, sin embargo si se diagnostica pronto, se cura en un alto porcentaje. A continuación las invitamos a revisar la siguiente información:

¿Cuáles son los principales factores de riesgo para desarrollar un cáncer de mama?

Sexo: Ser mujer es el mayor factor de riesgo, ya que la probabilidad de desarrollar cáncer de mama es 100 veces superior a la del hombre.

Edad: Esta patología tiene una escasa incidencia antes de los 30 años y aumenta progresivamente con la edad, de manera tal que el 80% se diagnostica sobre los 50 años.

Historia personal de cáncer de mama: Si se ha desarrollado cáncer en una mama, el riesgo de que se presente en la otra es 3 a 4 veces mayor.

Predisposición genética: La incidencia de cáncer de mama varía entre los distintos países. La frecuencia más alta se da en Estados Unidos, Canadá y en el norte de Europa. La más baja, en Asia.

¿Cuáles son los síntomas de cáncer de mama?

Tumor palpable en la mama o en la axila.

Presencia de sangre en el pezón.

Retracción en la zona del pezón o areola.

Alteraciones de la piel, como retracción, apariencia de piel de naranja, cambios de color, tumoración.

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.

3.2.3 Oportunidades laborales en todos los rangos etarios

Por otra parte, POCH vincula a profesionales indistintamente de su rango etario, dando una posibilidad de empleo a jóvenes recién egresados que muchas veces no cuentan con experiencia laboral, como también otorgando la posibilidad de reinserción, a profesionales adultos que ya han jubilado, pero que frente a los cuales valoramos como compañía su experiencia y lo que de esta forma pueden aportar a nuestro grupo humano. Esta medida da una oportunidad laboral concreta a dos sectores que, generalmente, tienen una alta tasa de desocupación.



En 2015 POCH participó, por segundo año consecutivo, en la Feria Laboral organizada por la escuela de Ingeniería de la Universidad Diego Portales, con el objetivo de dar la oportunidad a estudiantes para hacer práctica en nuestra empresa y a la vez buscando reclutar profesionales recién egresados a nuestra organización.

3.2.4 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 Vida Security.
- 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 costeando 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.

3.2.5 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.

Las personas con contrato indefinido, ya sea que trabajen jornada completa o bien media jornada, optan a todos los beneficios que entrega POCH, y si están inscritos en la Corporación, además reciben todos sus beneficios.

3.2.6 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 cargo en el caso de la operación en Chile a diciembre 2015.

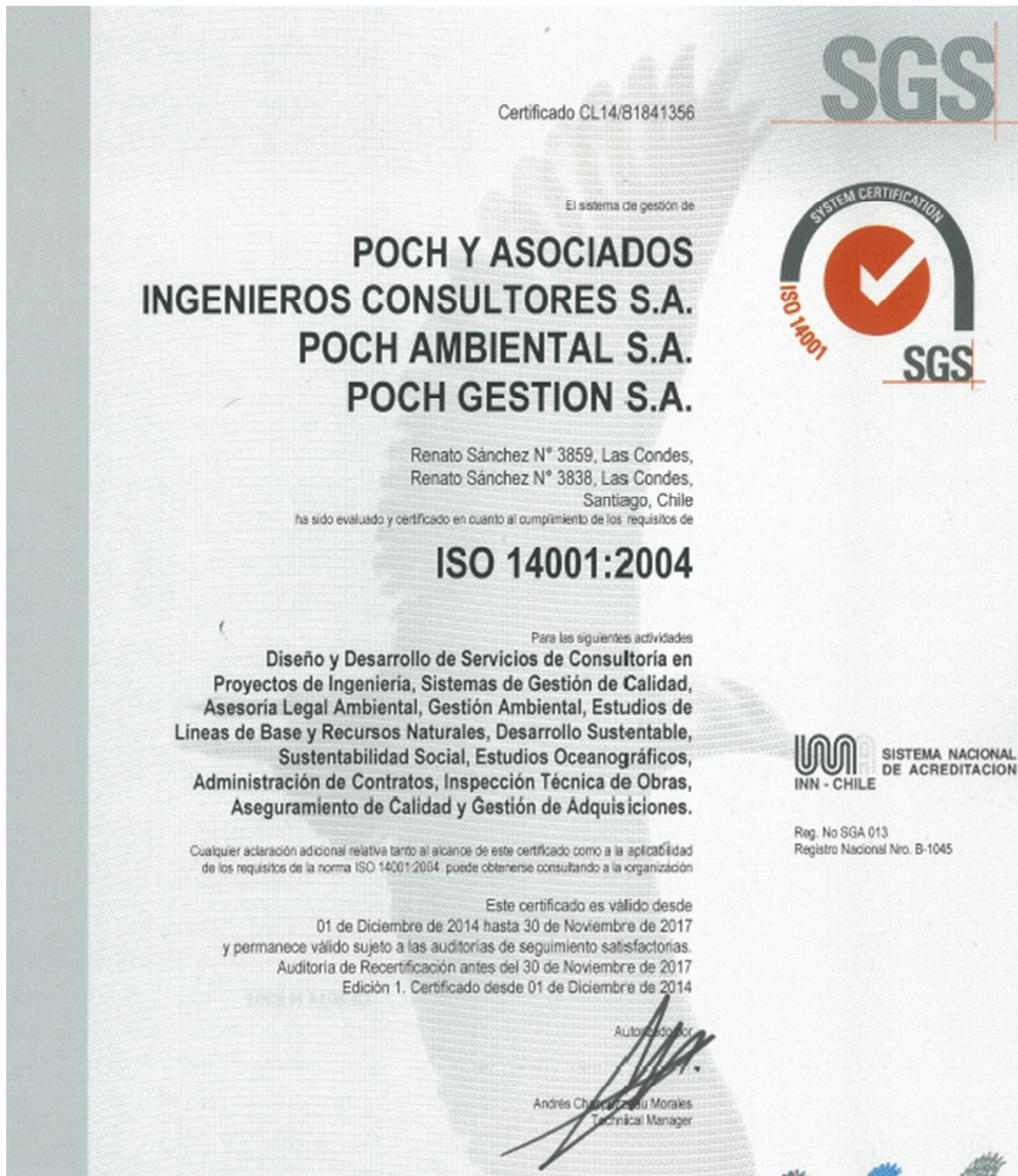
La siguiente muestra el desglose de los trabajadores de POCH por segmentación de edad y sexo en el caso de la operación en Chile, a diciembre 2015.

Sexo	Jefatura				Total	
	no	sí	no	sí		
Hombres	236	63%	87	71%	323	65%
Mujeres	138	37%	36	29%	174	35%
Total	374	100%	123	100%	497	100%

3.3 Principios de Medio Ambiente

Principio 7: “Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca al medio ambiente”.

Durante el año 2015, POCH desarrolló proyectos de mejora alineados con el sistema de gestión Implementado, basado en la ISO 14001:



Entre los proyectos de mejora que se promovieron, y considerando la ubicación de las nuevas oficinas de POCH Santiago, se incentivó el reciclaje de los plásticos, papeles, metales, entre otros en el punto limpio de ciudad empresarial, a 800 metros de las oficinas.



No Recibimos

	Papel Blanco Usado y sin usar con o sin tinta negra, hojas de cuadernos, fotocopias, fax, cartas, entre otros.	
	Cartón Corrugado, dúplex, cartulinas cajas de embalajes, craft con o sin impresión, cilindros de papel absorbente.	
	Otros Papeles Diarios, revistas, papeles mixtos, boletas, facturas, folletos.	
	Tetra Pak Envases tetra de leche, salsas, vinos, cremas y jugos.	
	PET Botellas desechables de bebidas, aguas, jugos, bandejas de tortas, envases clamshell (contenedores de frutas)	
	PP Polipropileno Tapas de botellas, envases snack tipo galletas, papas fritas, botellas de shampoo, cremas, margarina y vasos.	
	PE Polietileno Bolsas tipo camiseta, de basura, envases de detergentes líquidos, bidones y shampoo.	
	PS Poliestireno Vajilla desechable, envases de postres, compota, cereal, yogurt sin etiqueta.	
	Otros Plásticos Envases doy pack, mayonesa, comida de perros, alimentos al vacío, envases multicapas.	
	Vidrio Botellas y envases de vidrio.	
	Aluminio Latas de bebidas, cervezas, láminas de aluminio.	
	Otros Metales Latas de conserva, hojalatas, tapas metálicas.	
	Servilletas, papel absorbente e higiénicos	
	Cajas de huevo, cartones plastificados o encerados	
	Gulas telefónicas, papeles plastificados o encerados, papel diamante	
	Envases sucios, con residuos orgánicos	
	Envases de aceite	
	Envases contaminados, sucios o con restos de residuos orgánicos	
	Envases contaminados, sucios o con restos de residuos orgánicos	
	Plumavit, envases de yogurt con etiquetas de papel	
	Juguetes, residuos electrónicos, partes de automóviles, plástico PVC	
	Espejos, cristales, loza, ampollitas, tubos fluorescentes, vidrios de automóviles	
	Envases de alimentos desechables	
	Residuos electrónicos, CD y/o electrodomésticos	



3.3.1 Servicios de Gestión Energética

Como empresa consultora en Ingeniería, Medioambiente y Sustentabilidad, trabajamos desde una perspectiva integral y en conjunto con nuestros clientes, para lograr soluciones completas y eficientes, a la medida de sus necesidades, optimizando resultados, minimizando riesgos y costos.

Con el objetivo de avanzar hacia la sustentabilidad energética de nuestros clientes, POCH cuenta con el servicio de Gestión Energética se complementa con los de Cambio Climático, Energías Renovables y Green Building, todos temas ampliamente desarrollados al interior de nuestra compañía.

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

3.3.2 Información ambiental en intranet y otros medios de comunicación internos

Como ha sido la práctica en años anteriores, durante 2015 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.

Noticias | Intranet General

Día Mundial del Medio Ambiente: «Siete mil millones de sueños. Un sólo planeta. Consume con moderación»



Hoy, 5 de junio, celebramos el Día Mundial del Medio Ambiente. En este día, el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) lanza un llamado a toda la humanidad, para impulsar a la acción y sensibilización por el medio ambiente.

Para la celebración de 2015, PNUMA elige el eslogan «Siete mil millones de sueños. Un sólo planeta. Consume con moderación».

De acuerdo con PNUMA, para el año 2050 - si continúan los actuales hábitos de consumo y si la población mundial alcanza los 9,6 mil millones esperados - necesitaríamos 3 planetas Tierra para mantener nuestros actuales modos de vida.

La buena noticia es que tenemos en nuestras manos la posibilidad de cambiar estas predicciones. La clave está en comprometernos al cambio, comprometernos a consumir con moderación y de forma consciente. Pensemos en las consecuencias de nuestras acciones y elijamos lo mejor para reducir nuestro impacto ambiental.

Hoy es un buen día para comprometernos con una acción y llevarla a cabo durante todo el año... mucho mejor, para toda la vida. Porque el medio ambiente se debe cuidar todos los días.

Ese es el llamado que hacemos en POCH y el compromiso al que nos adherimos como organización y como profesionales, buscando respetar y promover este mensaje, y así aportar al cuidado del medio ambiente.

Nuestros expertos en los medios: Centro de Estudios Patrimoniales de POCH Ambiental



A suma de la información bibliográfica, la línea de base y, en muchas ocasiones, el monitoreo permanente efectuado en las distintas fases de los proyectos, construcción y operación, dan como resultado la generación de un cúmulo de información sobre elementos patrimoniales que se hace difícil de administrar.

Por lo mismo, POCH ha contribuido a estandarizar los datos relacionados con elementos patrimoniales, a fin de administrarlos de modo más seguro y programado durante la ejecución de proyectos.

El Centro de Estudios Patrimoniales de POCH Ambiental ha enfrentado en varias ocasiones problemas derivados de la confusión en la administración de elementos patrimoniales. Estos generalmente ocurren en la fase de construcción de los proyectos y, específicamente, en el área de Influencia Directa. En un sentido estricto, el no hallazgo posterior de algún elemento patrimonial protegido (SIC) que ha sido relevado en el marco de la calificación ambiental de una iniciativa, puede interpretarse como un potencial daño ambiental ocasionado por ésta.

Al respecto, nuestra participación ha llegado en una etapa avanzada de los proyectos y, muchas veces, cuando los problemas ambientales están a punto de desbordarse como consecuencia -entre otros factores- de la confusión en cuanto a los elementos patrimoniales.

Nuestra aproximación ha contribuido a ordenarlos, estandarizando la información. Esto ha permitido administrarlos de manera más segura y programada.

Ciertamente, concebir un acercamiento de esta naturaleza en fases tempranas de las iniciativas, sin duda disminuye los riesgos asociados a esta variable ambiental que puede afectar el patrimonio (sensu stricto), muchas veces irrecuperable.

¿Quieres leer la noticia completa? [Haz click aquí](#)

Sabías que cada motoboy produce al año más de 3 toneladas de CO2??



En Poch nos preocupamos por el medio ambiente y desde este año, en Brasil implementamos el sistema de Carbono Zero Courier que vino a reemplazar el motoboy por el biciboy, disminuyendo considerablemente la contaminación generada al año por cada moto. A su vez, estamos trabajando con allGreenup, app que premia por realizar acciones sustentables. Solo reciclando, andando en bici o compartiendo el auto, podemos ganar puntos que luego se transforman en increíbles premios para todos los gustos. Cada acción ayuda a mejorar el medio ambiente y en POCH somos conscientes de ello.

De esta forma, de manera constante se publican mensajes y consejos sobre prácticas amigables con el medio ambiente, fomentando por ejemplo el reciclaje de los residuos a través de la obtención de puntos que permiten importantes descuentos, a través del convenio POCH-ALLGREENUP.

¿Y ya te sumaste a la comunidad POCH en allGreenup?



Te reiteramos nuestra invitación para que te unas a la comunidad POCH en allGreenup, la primera aplicación que te ayuda a medir tu impacto ambiental y te premia por cuidar el planeta.

Nuestra comunidad va creciendo, pero necesitamos ser más, para en conjunto cuidar el medio ambiente.

Si aún no te has integrado al mundo de allGreenup, recuerda que sólo debes descargar la aplicación y sincronizar tu usuario con tu correo de POCH. Así estarás listo para ganar premios y hacer donaciones reciclando, realizando actividad física, compartiendo tu vehículo, leyendo tips ecológicos y asistiendo a eventos sustentables.

Para más información, puedes visitar la página de allGreenup www.allgreenup.com

3.3.3 Instalaciones Energéticamente Eficientes

El viernes 4 de Septiembre, se realizó la ceremonia de inauguración del Edificio Corporativo.



Estimada Familia POCH,

Estamos muy contentos de comunicarles que luego de una emotiva ceremonia, el viernes pasado se dio por inaugurado el Edificio Corporativo de Santiago de Chile, ubicado en Ciudad Empresarial, Huechuraba.



El edificio fue construido con estándar LEED, dando cumplimiento a las expectativas resultantes del estudio de eficiencia energética realizada en las antiguas instalaciones. Aborda muchos de los principales conceptos contemplados por el U.S. Green Building Council (USGBC). Entre las ventajas se cuenta:

- Buena ubicación, reduciendo tiempos de traslados (Impacto por desplazamiento)
- Buen nivel de eficiencia hídrica de artefactos sanitarios
- Paisajismo eficiente, con bajo consumo hídrico
- Chiller eficientes, enfriados por aire
- Buena envolvente térmica, con buena iluminación
- Uso de refrigerantes ecológicos en sus equipos



Principio 9: “Las empresas deben fomentar 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.

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 15 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:

➤ **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)

➤ **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
- **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
- **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, tendencias 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 diligence socio ambientales
- **Edificación Sustentable**
 - a) Certificación LEED
 - b) Comissioning
 - c) Auditorías Energéticas
 - d) Energías Renovables
 - e) Modelos de Energía
 - f) Estudios de Optimización

3.4 Principio Anticorrupción

Principio 10: *“Las empresas deben trabajar contra todas la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno”.*

3.4.1 Código de Conducta y Ética

Durante el período 2015 se continúa con el proyecto de diseño e implementación del “MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS”, estableciendo los medios y actividades necesarias para:

- Actividades de prevención.
- Actividades de detección.
- Actividades de respuesta.
- Supervisión y monitoreo del MPD

Adicionalmente, en la estructura organizacional del corporativo de POCH se formaliza el área de Contraloría, con las siguientes funciones:

- Realizar de manera sistemática auditorías de control internas.
- Realizar procedimientos que orienten la operación de la compañía.
- Realizar controles en cada una de las áreas de la compañía con el fin de cumplir con la política corporativa existente.
- Participar y ejecutar actividades de control que se asignen de acuerdo a las responsabilidades adquiridas en el programa de control de riesgos.

Uno de los resultados del proyecto, se está actualizando el Código de Conducta y Ética que contempla los siguientes tópicos:

- Uso adecuado de los activos y la información
 - Uso adecuado de los activos
 - Uso adecuado de sistemas informáticos y de comunicación
 - Información confidencial
 - Privacidad de los datos
 - Propiedad intelectual
- Fomento del respeto y la seguridad en el lugar de trabajo
 - Consultas de los medios informativos y del público
 - Oportunidades equitativas de empleo
 - Oportunidades equitativas de empleo
 - Discriminación y acoso
 - Salud, seguridad y medio ambiente
 - Drogas y alcohol
- Trabajo con clientes y otros terceros
 - Competencia leal, antimonopolio e inteligencia competitiva
 - Entrega o recepción de pagos, beneficios o regalos
 - Autorización y proceso contractual
- Cómo reconocer y evitar los conflictos
 - Conflictos de interés
 - Trabajo para otras compañías y en directorios o consejos
- Mantenimiento de nuestros controles
 - Exactitud de los registros y de la información
 - Gestión de registros
 - Embargos, sanciones y controles de exportación

Este Código de Conducta y Ética se distribuye a los trabajadores que ingresan a la compañía.

4 PALABRAS FINALES

Dado el compromiso que tiene nuestra compañía con los 10 principios que promueve el Pacto Global de Naciones Unidas, nuestra empresa procuró seguir actuando conforme a estos principios y valores, buscando actuar siempre con responsabilidad y consciencia en su ámbito de acción, preocupados como organización de fomentar las buenas prácticas, las buenas relaciones con nuestros stakeholders, el cuidado del medio ambiente, y por sobre todo, teniendo como visión el ser, 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 (2015)

Indicadores del desempeño económico					
Aspecto	Indicador	Descripción	Tratado en	Principio Mundial	Pacto
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.	No existen datos asociados a este punto, ya que el principal producto de POCH son los servicios, que se dan cumplimiento a través de informes, planos y documentos en general.	-	
	EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados.	Se está iniciando con el proceso de reciclaje, por lo que aún no existen datos asociados a este punto.	7	
Aspecto	Indicador	Descripción	Tratado en	Principio Mundial	Pacto
Energía	EN3	Consumo directo de energía desglosada por fuentes primarias.	Por cambio de oficinas corporativas, no se procede a realizar la medición de consumo de energía por fuentes primarias.	-	
	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.	Por cambio de oficinas corporativas, no se procede a realizar la medición de consumo de energía por fuentes primarias.	-	
	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 Mundial	Pacto
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 Mundial	Pacto
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.	10	
	SO3	Acciones tomadas en respuesta a índices de corrupción	En 2015 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.	-	