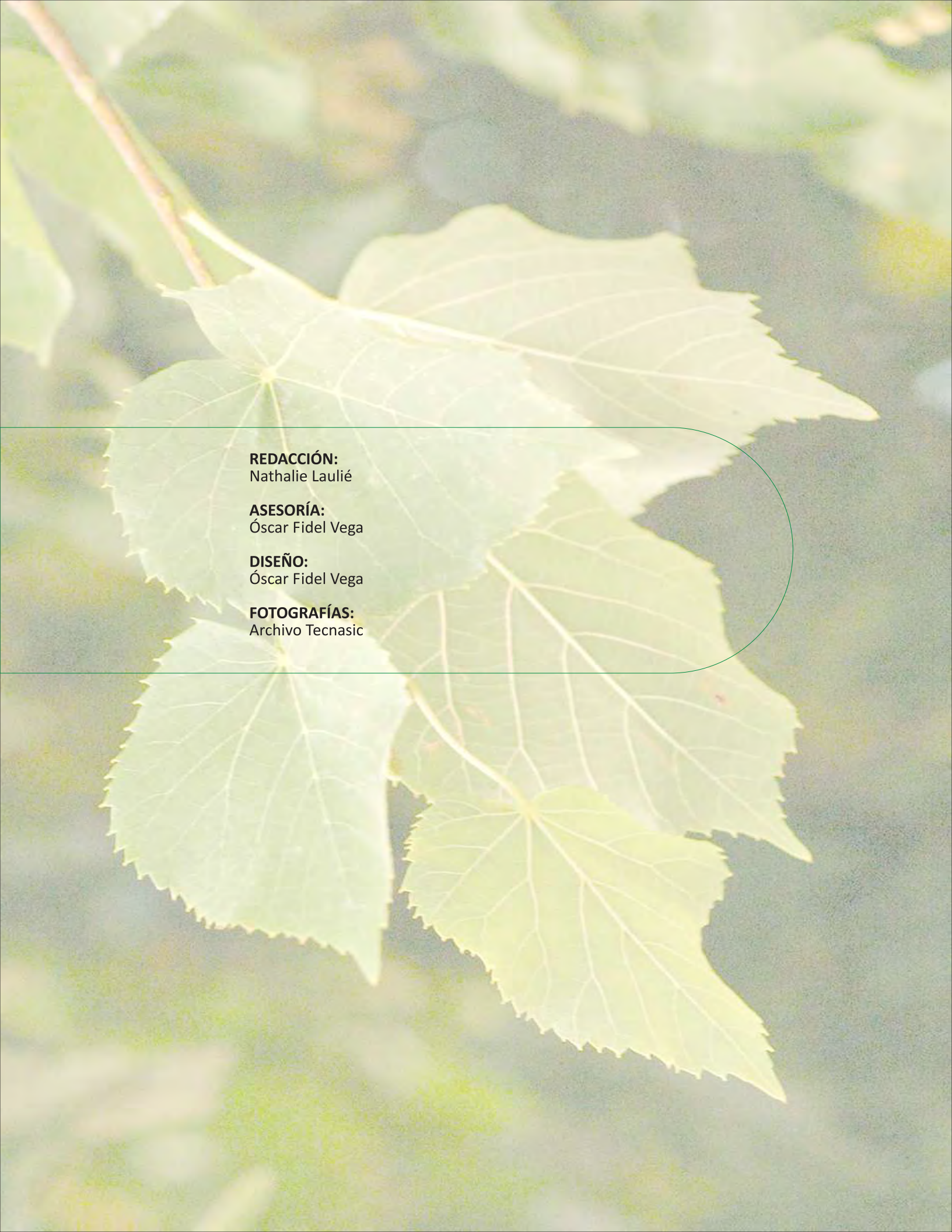




TECNASIC

EMPRESA CERTIFICADA ISO 9001
ISO 14001 • OHSAS 18001 • ISO 50001

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2016



REDACCIÓN:
Nathalie Laulié

ASESORÍA:
Óscar Fidel Vega

DISEÑO:
Óscar Fidel Vega

FOTOGRAFÍAS:
Archivo Tecnasic

17 años
apoyando la
Sostenibilidad
de nuestro país



TECNASIC

EMPRESA CERTIFICADA ISO 9001
ISO 14001 • OHSAS 18001 • ISO 50001



Red Chile
APOYAMOS

PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS

INDICE DE CONTENIDOS

5	I. Carta Compromiso de Progreso
6	II. Tecnasic S.A: Nuestra Historia 2015
13	III. Principios de Pacto Global: Derechos Humanos
31	IV. Principios de Pacto Global: Estándares Laborales
37	V. Principios de Pacto Global: Medio Ambiente
45	VI. Principios Pacto Global: Anticorrupción
46	VII. Principios de Pacto Global
47	VIII. Indicadores GRI 4



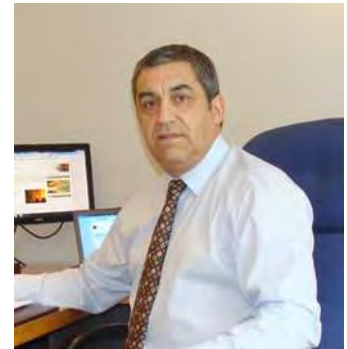
I. Carta Compromiso de Progreso

Con mucho agrado compartimos con nuestros colaboradores y con todos los adherentes de PACTO GLOBAL el quinto informe de Sostenibilidad de TECNASIC, Comunicado de Progreso que demuestra nuestro actuar durante el año 2016, en los 10 principios que el Pacto promueve.

Han sido 5 años impulsando los principios fundamentales de derechos humanos, prácticas laborales, cuidado del medio ambiente y lucha contra la corrupción. Principios que consolidan nuestro compromiso con la Sostenibilidad del país y que se encuentran plasmados en nuestros valores corporativos.

Así, en el año 2016 logramos una consolidación en la implementación de actividades para mejorar nuestro: (i) ambiente laboral, (ii) Capacitaciones, (iii) voluntariado, (iv) relaciones con las comunidades, (v) implementación de las normas ISO 9001, 14001, 50001 y OHSAS 18001, (vi) productividad y crecimiento.

Confirmamos nuestro compromiso con los principios de PACTO GLOBAL, como se puede observar en este informe. Aquí comunicamos las actividades realizadas durante el año 2016, que demuestran nuestra convicción de generar un ambiente respetuoso de nuestros colaboradores, el medio ambiente en el que vivimos y de las necesidades de las comunidades, generando un ambiente empresarial más sostenible.



Jorge Vega Espinosa
Gerente General

II. TECNASIC S.A.: NUESTRA HISTORIA 2016.

Desde la creación de TECNASIC en el año 2000, hasta el presente año, se ha consolidado el accionar de cada uno de los Departamentos que componen esta empresa, mejorando nuestra eficiencia y productividad.

Durante el año 2016, TECNASIC se ha destacado por ser una empresa líder en ingeniería, servicios, construcción y montaje industrial, entregando soluciones integrales a las necesidades de nuestros Clientes y siendo protagonista activa del desarrollo industrial y social del país. Estas características empresariales se demostraron con la solidez que nos caracteriza en los proyectos realizados durante el año 2016, a pesar de la restricción económica a nivel nacional e internacional.

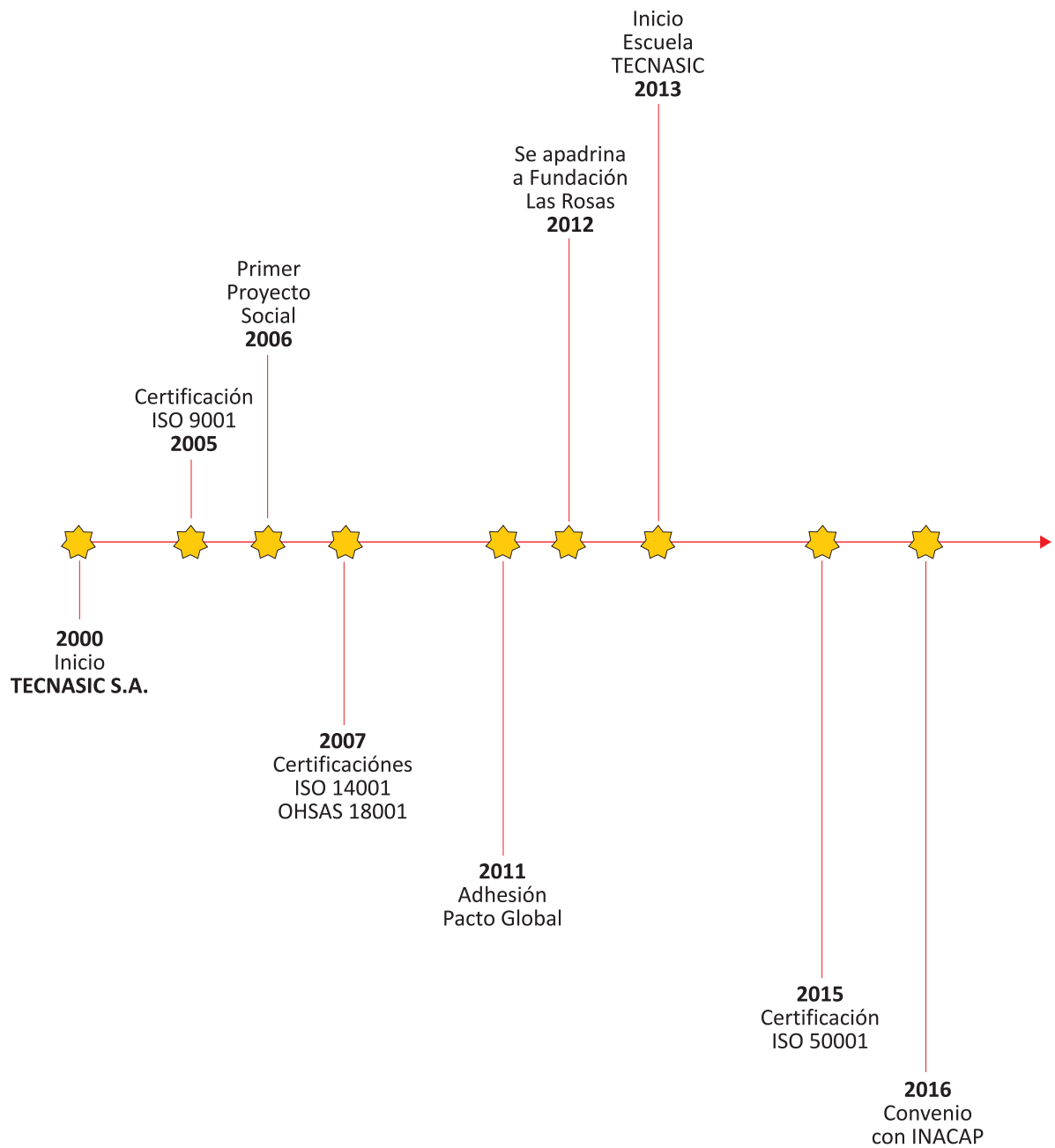
Entre los hechos destacados del año 2016 se puede mencionar: adjudicación de 5 proyectos y 9 en marcha; fortalecimiento de la relación contractual con los clientes, logrando destacadas premiaciones en materia de Seguridad y excelentes evaluaciones en Calidad; creación del programa observadores conductuales a cargo de los responsables de herramientas de gestión; mantención de las auditorías de seguimiento en ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001 y OHSAS 18001; y finalmente, excelentes relaciones con las comunidades aledañas a nuestras obras a través de proyectos sociales y voluntariado corporativo.

Cada una de nuestras acciones durante el 2016 reafirman nuestra política, misión y visión, lo que demuestra 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.

Es en éste contexto que con agrado entregamos nuestro quinto reporte, que está dirigido a nuestros grupos de interés para demostrar nuestro compromiso de dar cumplimiento a los 10 principios de Red Pacto Global Chile.

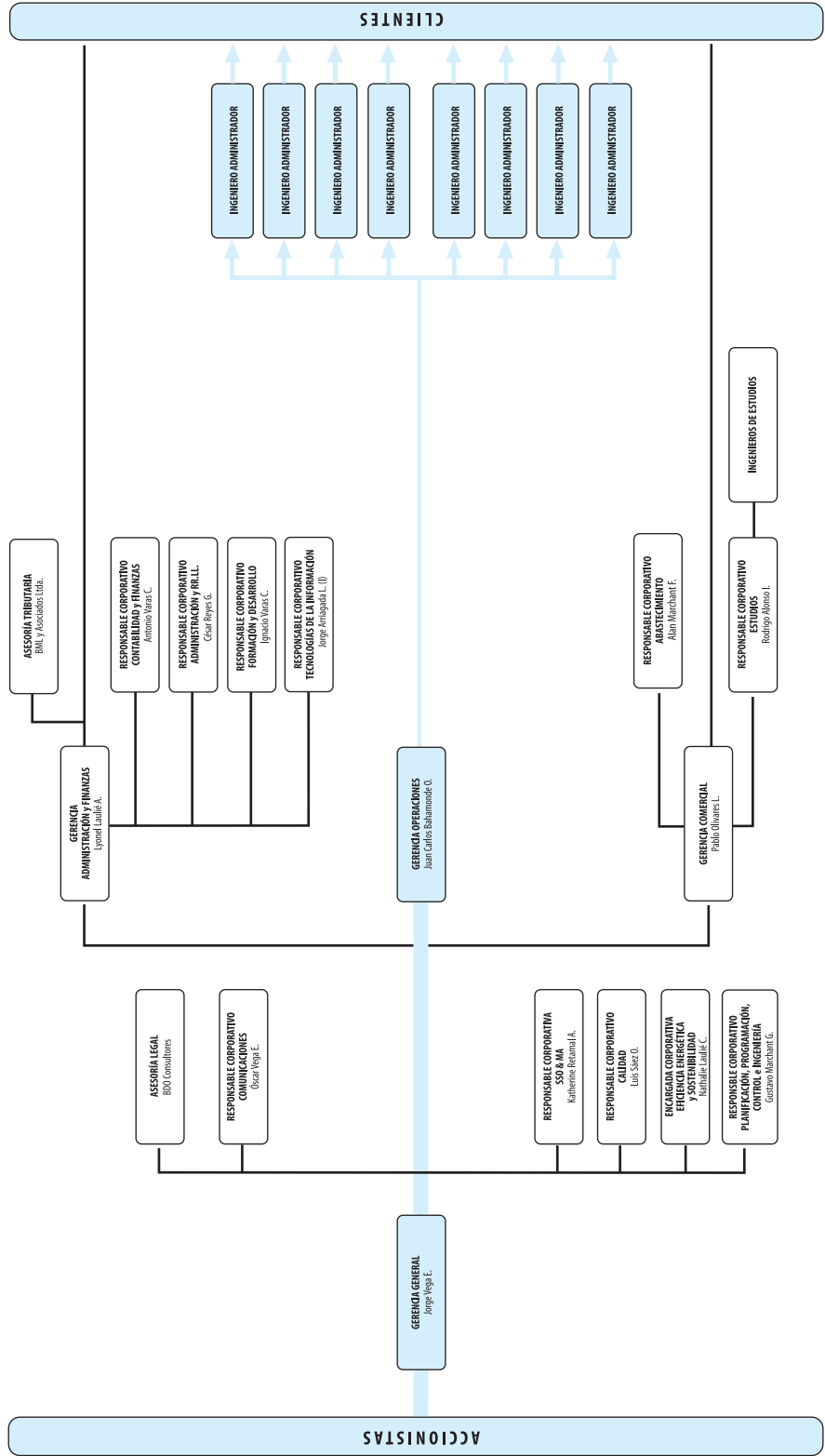


ALGUNOS DE NUESTROS HITOS



Estructura Organizacional TECNASIC S.A.

Diciembre 2016



NUESTRA POLÍTICA

De Relaciones Laborales, Responsabilidad Social, Seguridad y Salud Ocupacional, Eficiencia Energética, Medioambiente y Calidad.

Acorde con su Visión y Misión, la Política de TECNASIC S.A. se sostiene en los siguientes principios:

- Satisfacer los requerimientos de nuestros Clientes, cuidando la seguridad y salud ocupacional de nuestros Colaboradores, el medioambiente, la calidad, el desempeño energético eficiente de nuestros procesos, y estableciendo vínculos armónicos y respetuosos con las Comunidades donde actuamos.
- Comportarse correctamente con Clientes, Proveedores y Colaboradores de nuestra Organización, actuando con honestidad, justicia, lealtad y coherencia.
- Asegurar la disponibilidad de información y los recursos necesarios que garanticen el correcto funcionamiento de nuestro Sistema Integrado de Gestión, de acuerdo a las Normas ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001, OHSAS 18001 y adhesión voluntaria a la ISO 26000 y al Pacto Global, con el fin de alcanzar satisfactoriamente los objetivos y metas trazados.
- Comprometer a todos nuestros Colaboradores en la Mejora Continua del Sistema Integrado de Gestión (SIG) y en el respeto por la Tecnología Empresarial de nuestra Organización.
- Proporcionar a nuestros Colaboradores ambientes de trabajo dignos, acogedores y seguros, entregándoles los equipos y herramientas adecuadas y necesarias para realizar sus actividades, e incentivar la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes y/o el diseño para mejorar el desempeño energético.
- Cumplir con la Ley, la Normativa del país y con los compromisos asumidos por la empresa en cuanto a los requisitos de seguridad laboral, salud ocupacional, medioambientales, de calidad, eficiencia energética y de responsabilidad social, relacionados con las actividades que desarrolla TECNASIC.
- Incentivar el crecimiento personal y profesional de nuestros Colaboradores a través de la capacitación, para que desarrollen al máximo su potencial.





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 2016, algunas de las cifras de TECNASIC S.A. fueron:



Trabajadores (Dotación peak):

984 personas

Trabajadores (Peak procesados):

1.167 personas



Trabajadores (Total de Procesados)*:

9.071 personas



Proyectos:

Estuvimos presente en **09** proyectos



Horas Hombre anuales:

1.202.988 HH



Oficina Central:

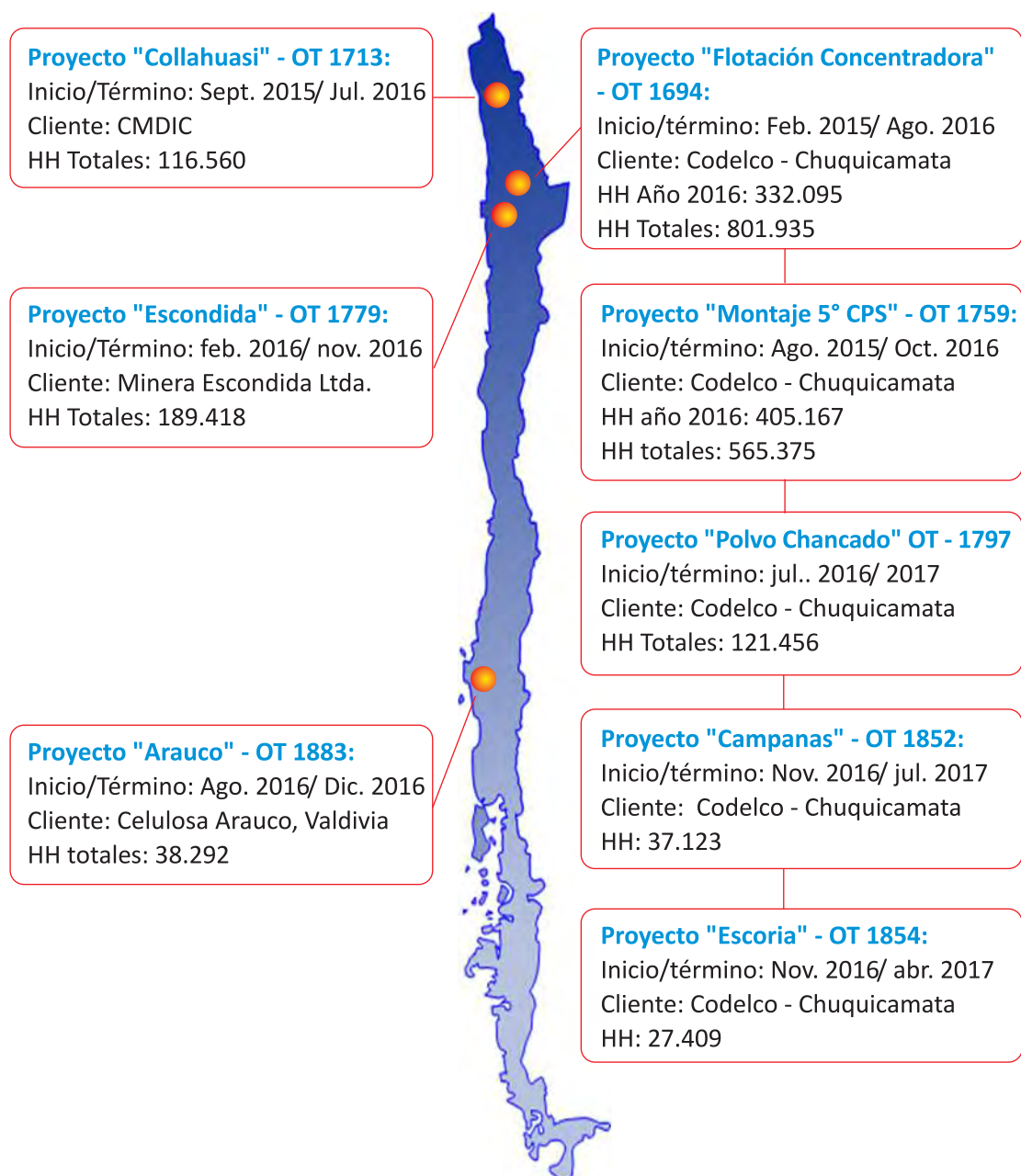
Nuestra casa matriz está ubicada en Carlos Justiniano 1161, Providencia.

La segunda sede está ubicada en Alberto Decombe 1130, Providencia.

(*) Del Total de los trabajadores procesados (9.071) durante el año 2016, 6.604 corresponden a mano de obra directa (MOD) y 2.467 corresponden a mano de obra indirecta (MOI).

(*) Del total de los trabajadores procesados, el promedio es de 756 personas, mientras que el promedio de la MOD es de 550 trabajadores, y el de la MOI es de 206 trabajadores.

Durante el año 2016, TECNASIC S.A. estuvo presente en ocho proyectos de la Gran Minería de Chile y uno en el área forestal, varios de ellos continuarán desarrollándose durante el año 2017.



III. 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 de nuestros colaboradores, clientes, proveedores y comunidades del entorno de nuestras obras, con las siguientes acciones:

- ▶ Política Integral de la empresa
- ▶ Procedimiento de Relaciones Laborales.
- ▶ Derechos maternos 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

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 2016, el 100% de los trabajadores fue capacitado al ingresar 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. Referente al Procedimiento de Relaciones Laborales, un 20% de los trabajadores indirectos promedio procesados tiene capacitación en éste ítem, que se refiere a las personas directamente relacionadas con el Departamento.

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, por lo que el 100% de nuestro personal procesado tiene conocimiento de este Reglamento.

Durante el 2016 se inició una **modificación sustancial del Reglamento** que se concretará el 2017, con la finalidad de incluir la nueva normativa legal y mejorar su contenido, forma y redacción.

G4-LA3

Referente al **permiso maternal y parental**, sólo **un 7,3%** del promedio de **trabajadores indirectos** procesados **ejerció su derecho a permiso parental**, de los cuales el 66,7% son hombres y 33,3% mujeres. **El 86,7% de los trabajadores** que usó este permiso **se reincorporó a sus funciones laborales** sin conflictos y cumpliendo con todos los derechos laborales establecidos, y sólo un 13,3% no lo hizo, por decisiones personales, recibiendo de la empresa todos los beneficios legales a los que tienen derecho.



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.

Además, se realizaron capacitaciones en temas de comunicación y trabajo en equipo, creación de espacios de opinión para aportar en el bienestar de los colaboradores, taller de integración de todos los cargos a nivel corporativo de la empresa, actividades deportivas y salidas recreativas por Santiago incluyendo a la familia.

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 2016, un total de **420 HH** se destinaron a capacitar en esta política preventiva.

Además, durante el 2016 se realizó una campaña diferenciadora respecto a temáticas como las enfermedades de transmisión sexual, alcohol y drogas, accidentes domésticos y sobreen-deudamiento, estableciendo el mes de agosto como el mes de la prevención de alcohol y drogas.

La Prevención va más allá de tu jornada laboral



Julio

Las enfermedades de transmisión sexual (ETS) pueden ser devastadoras. Te invitamos a asistir a los Talleres de Prevención de ETS de TECNASIC.



Agosto

Las drogas y el alcohol destruyen personas y familias enteras. Te invitamos a asistir a los Talleres de Prevención de Drogas y Alcohol de TECNASIC.



Septiembre

Además de lesiones, cada año los accidentes en el hogar también cobran vidas. Te invitamos a asistir a los Talleres de Prevención de Accidentes en el Hogar.



Octubre

El sobrendudamiento causa estrés y preocupaciones que te distraen y te exponen. Te invitamos a asistir a los Talleres de Economía Doméstica y Personal.



Imagen Nº 1: Campaña Diferenciadora - Alcohol y Drogas.

De acuerdo a nuestra **Política de Seguridad y Salud Ocupacional**, durante el 2016 se capacitó al 100% del personal en este tema. Cabe destacar que el total de las Charlas DAS realizadas a todos los trabajadores de la empresa sumaron 13.607 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, entregamos 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 cuidamos la seguridad y salud ocupacional de nuestros colaboradores, proporcionándoles además un ambiente de trabajo digno, acogedor y seguro.

A principios del año 2016, se dio inicio al **Programa de Herramientas de Gestión Preventiva Operacional**. Por ello, para dar a conocer las mejoras que se implementarán en todos los procedimientos preventivos de nuestras operaciones, el Gerente General de nuestra Organización reunió, a fines de enero 2016, a toda la línea de mando, para comunicar los nuevos lineamientos en nuestra Gestión Preventiva. El Gerente General de TECNASIC, en su exposición destacó que *"nuestra estadística empresarial revela que el 66,6% de los incidentes que hemos tenido a través del tiempo se originaron por una instrucción u orden poco criteriosa, apresurada o sesgada, del líder. Asimismo, sólo el 33,4% de nuestros incidentes son asociados a causas directas de acciones subestándar de los trabajadores"*.



Fotografía N° 1: Lanzamiento Programa de Gestión Preventiva Operacional.



Para fortalecer la prevención de accidentes, nuestra empresa constantemente está lanzando Campañas de Seguridad enfocadas en la protección y cuidado de los colaboradores. Durante el 2016, éstas fueron:

- Campaña Diferenciadora (100% efectividad)
- Campaña Barbiquejo (100% efectividad)
- Campaña Yo soy responsable de mi seguridad (100% efectividad)



Fotografía N° 2: Campaña "Yo soy responsable de mi seguridad".

Imagen N° 2: Pendón campaña "Uso del barbiquejo".

Referente al clima laboral, durante el 2016, se aplicó en Oficina Central y obras la encuesta ISTAS 21 de la SUSESO, que mide los riesgos psicosociales en el trabajo y que son factores que poseen el potencial para provocar un daño somático o psíquico en el trabajador. A raíz de la aplicación de ésta encuesta, se realizaron diversos focus group y talleres de clima laboral con todos los trabajadores de Oficina Central.

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 cómo actuar en instancias tales como: incendios, accidentes, movimientos telúricos, derrames, desastres naturales, entre otras. Durante el 2016 se realizó un simulacro medioambiental.



Fotografía N° 3: Simulacro medioambiental.

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 sepan cómo actuar ante una emergencia.

G4-LA6

Respecto a los **indicadores de seguridad**, durante el año 2016 registramos una tasa de **frecuencia de 1,62** (número de accidentes con incapacidad x 1 millón / total de HH gastadas) y una tasa de **gravedad de 41,49**.

Información estadística	
Tasa de accidentabilidad	0,43
Tasa de siniestralidad	10,95
Tasa de frecuencia	1,62
Tasa de gravedad	41,49

Cuadro N° 1: Indicadores de seguridad 2016.

G4-LA5

Durante el 2016 existieron ocho **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**.

En el año 2016, se realizó el cambio del Comité correspondiente a Oficina Central, con votaciones totalmente normales, se designaron a los 3 representantes legales de los trabajadores y los 3 sustitutos, y la empresa por su parte designo a sus 3 representantes titulares y 3 representantes suplentes.

-

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**, el grado de participación de los trabajadores determinó que **un 79% de ellos participa**, en las diversas actividades que se realizan que son: activación física, ejercicios de estiramiento, dinámicas grupales y ejercicios de trabajo cognitivo.

Deporte y Recreación

Otra instancia para mejorar la salud de los trabajadores promovida por TECNASIC es el **Club Deportivo y Recreacional** (CDR) que cuenta con la adhesión del **30% de los trabajadores de Oficina Central**. Durante el 2016, se realizaron diversas actividades como partidos de fútbol, city tour por Santiago, juegos lúdicos en fiestas patrias, entre otras.



Imagen N°3: Afiche invitación city tour



Fotografía N° 4: Participantes en City Tour por Santiago.

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 64% de los trabajadores indefinidos tienen seguro médico y el 42,5% de los trabajadores de obra tienen seguro médico.

2.1.3 Capacitaciones

G4-LA10

La **Escuela TECNASIC**, creada el 2014, durante el 2016 se ha ido consolidando cada vez más, incluyendo 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 12 cursos dictados por la Escuela TECNASIC durante el 2016, relacionados con habilidades blandas y de formación técnica, obtuvieron un 100% de aprobación.



Fotografía N° 5: Curso Liderazgo, Calama.



Fotografía N° 6: Curso Interpretación de Planos, OT 1797, Calama.



Fotografía N° 7: Curso Trabajo en Equipo, OT 1883, Valdivia.

En cifras, se capacitó a 228 personas a través de cursos internos de formación, durante el año en revisión, aumentando las cifras del año pasado. Referente al **Comité Bipartito de Capacitaciones**, durante el 2016 se logró un cumplimiento del 85% del plan de capacitación.

En cuanto a la **capacitación externa**, con franquicia SENCE, se **invirtió \$ 16.018.125 en total**.



2.1.4 Proyectos Sociales y Voluntariado

TECNASIC aporta al desarrollo sostenible de las comunidades cercanas a los lugares donde desarrolla sus actividades. Por este motivo, cada una de nuestras 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 2016, obtuvimos **un 100% de satisfacción de la comunidad**.

Durante el **2016 se realizaron 6 proyectos sociales**:

- Mejoramiento de techos y pérgola del hogar N° 4 de la Fundación las rosas - Santiago.
- Taller de Automaquillaje para mujeres vulnerables - María Pinto.
- Creación de sala multiuso para hogar de Ancianos San Lorenzo - Calama.
- Mejora de infraestructura de patio exterior del hogar de ancianos San Vicente de Paul, Iquique.
- Mejora en infraestructura del Hogar de niños "hogar tierra de niños" - Calama.
- Habilitación de multicancha - Valdivia.



Fotografía Nº 8: Proyecto Iquique.



Fotografía Nº 9: Proyecto María Pinto.



Fotografía Nº 10: Proyecto Fundación Las Rosas.



Fotografía Nº 11: Proyecto Social Valdivia



Fotografía Nº 12: Proyecto Social Hogar de Niños "Tierra de Niños".

G4-S01

Respecto al **Voluntariado**, el año 2016 se continuó con las visitas a la **Fundación Las Rosas** (3 visitas en el año), en las que se realizaron una tarde de spa y juegos de bingo.



Fotografía Nº 13: Visita a Fundación Las Rosas.

Además, continuamos con otras **Campañas** benéficas, como la de recolección de tapas plásticas para 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, todas las obras adhirieron a la campaña de recolección de tapitas plásticas.



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 5 proyectos y en oficina central, reuniendo un total de \$ **2.173.000**

2.2 PRINCIPIO 2

"Evitar verse involucrados en abusos de los derechos humanos"

En TECNASIC S.A. procuramos que las empresas del 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 2016 la empresa contrató a 1.167 colaboradores procesados como valor máximo (peak). Todos ellos recibieron la totalidad de sus remuneraciones y fueron finiquitados una vez terminados sus contratos. En el año, sólo tuvimos 1 comparendo y 5 demandas ante la Inspección del Trabajo, todos con resultados favorables. Durante el año 2016 tuvimos **1 multa por comparendos de un monto de \$ 5.793.000.**

Además en nuestro reglamento interno se incluye 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 2016, la empresa se relacionó con distintos proveedores, de los que sólo algunos son 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.



En Oficina Central se tiene **subcontratos** 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.

Durante el 2016, tuvimos presente tres subcontratos en obra con un total de 41 trabajadores subcontratados.

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 2016 no se observaron conflictos en esta materia.

IV. 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 2016 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 2016 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 2016 se conformaron 8 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.

- ◆ **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 2016, se realizaron 3 convenios colectivos. 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 de Oficina Central y sus familias, además del personal con contrato indefinido de la empresa. Representa a un 33% de los trabajadores mencionados. Durante el 2016 realizó diversas actividades como partidos de fútbol, paseos por Santiago, actividades en fiestas patrias, entre otras.



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 2016, la empresa procesó en promedio 756 contratos -de 9.071 personas procesadas en total- de colaboradores en las distintas Obras que realizó. De éstos 756 contratos, el 90% tiene contrato por obra y el 10% 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 (el cual es menor al establecido por ley), y prohibición de operaciones de carga y descarga manual a mujeres embarazadas, desde antes que se realizara la modificación a la normativa nacional existente. Durante el 2017 se pondrá en vigencia una nueva normativa legal que dejará como peso máximo, el establecido por nuestra empresa.

G4-LA4

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

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 2016, ninguno de los 3 subcontratistas que operaron en nuestras obras (41 personas en total) contrató menores de 18 años, al igual que las dos empresas subcontratistas de Oficina Central (5 personas en total).

Es así que 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.



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 2016, la cantidad de trabajadores procesados fue de 9.071 personas, de las cuales 6.604 se consideran trabajadores directos y 2467 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. La dotación total promedio de trabajadores directos e indirectos es de 520 trabajadores, distribuidos según el siguiente cuadro:

	Hombres	Mujeres
Indirectos	110	37
Directos	370	3

Cuadro: Cantidad de colaboradores directos e indirectos según sexo

	Hombres	Mujeres
Contrato por Obra	420	26
Contrato indefinido	60	14

Cuadro: Cantidad de colaboradores por obra e indefinidos según sexo

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).

Del total de la dotación promedio de 520 trabajadores, 480 corresponden a hombres y 40 a mujeres. De los hombres, el 12% tiene una renta mayor a \$2.000.000 y de las mujeres un 8%.

Respecto a la renta más baja, el 8,3% de la dotación promedio de hombres, obtuvo una renta inferior a \$500.000. y de las mujeres un 20% obtiene una renta inferior a \$500.000

Además, cabe destacar durante el 2016 no tuvimos ningún comparendo o problema legal relacionado con casos de discriminación.



V. PRINCIPIOS DE PACTO GLOBAL: MEDIOAMBIENTE

5.1 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 2016 nos correspondió la auditoría de seguimiento para la recertificación correspondiente al periodo 2014-2017. Esta auditoría 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 2016, los residuos generados por TECNASIC fueron los siguientes:

TOTALES 2016

Residuos (m3)	Total
Residuos Domésticos	878
Residuos Industriales	1.728
Residuos Peligrosos	47
	2.653

Cuadro: Cantidad de Residuos Sólidos 2016.

Referente a la cantidad de **agua** utilizada por la empresa durante el año del informe, se **consumieron un total de 872.140 litros** para los procesos constructivos de las diversas obras. De los cuales 441.152 litros fueron destinados como agua potable y 430.988 litros se destinaron a aguas servidas.

G4-EN27

Durante el 2016 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 2016, no tuvimos multas medioambientales ni se reportaron derrames peligrosos considerados como impacto ambiental.



5.2 PRINCIPIO 8

"Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental"

Durante el 2016 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 el 2015 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 5.327 toneladas de CO₂-e, lo que significa una reducción de 602 toneladas de CO₂-e en comparación con el cálculo previsto de cuánto debíamos emitir en el año 2016 (previsto de 5.929 toneladas).

Año	Toneladas de CO ₂ -e
2013	5.694
2014	4.707
2015	5.105
2016	5.327

Tabla: Toneladas Anuales Totales de CO₂-e Emitidas.

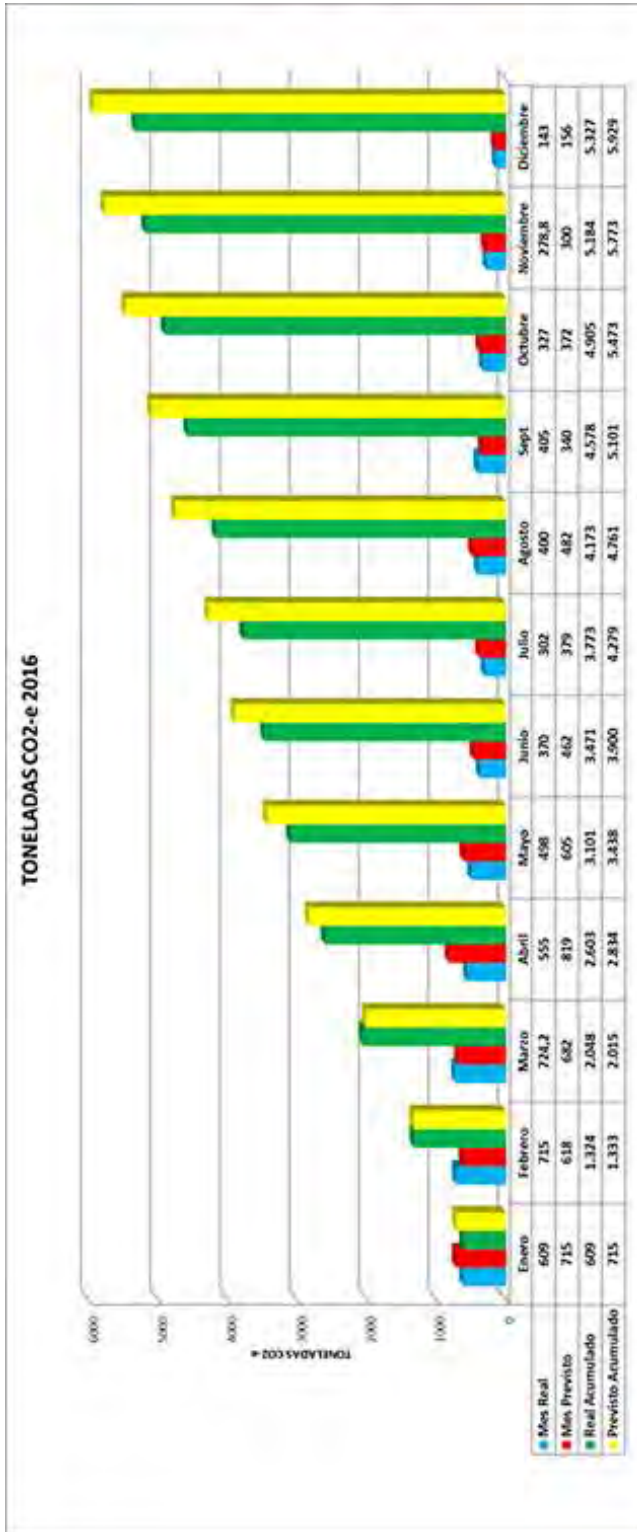
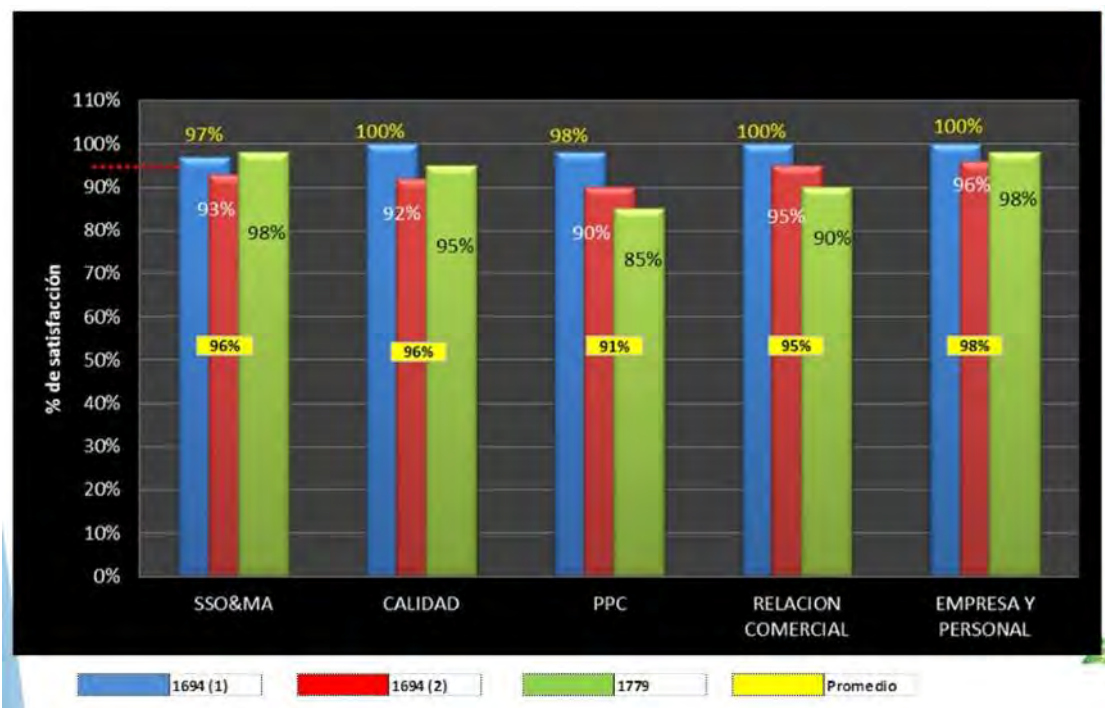


Gráfico: Toneladas de CO₂-e reales y previstas 2016

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 2016 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**.

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 2016 se obtuvo **un 98% de satisfacción del cliente** en las áreas de "empresa y personal", 95% "relación comercial", 91% "PPC", y un 96% para "Calidad" y "SSO&MA".



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 "un hallazgo" que fue cerrado prontamente.

Las Auditorías Internas efectuadas el 2016 reportaron 151 hallazgos, de los cuales 109 fueron No Conformidades y 42 Acciones Preventivas, con todas las observaciones cerradas.

Respecto a las metas objetivo de la organización relacionadas con Medio Ambiente, durante el 2016 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-EN13 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 y 2016, 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 2016, el 39% de nuestros consumos provienen de la climatización, el 38% de la computación y el 19% de la iluminación.

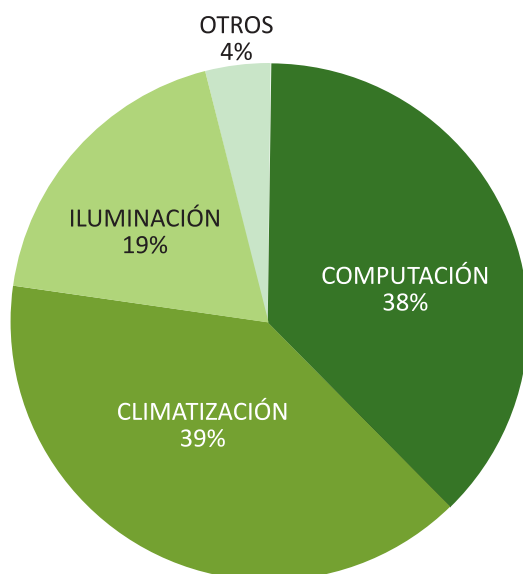
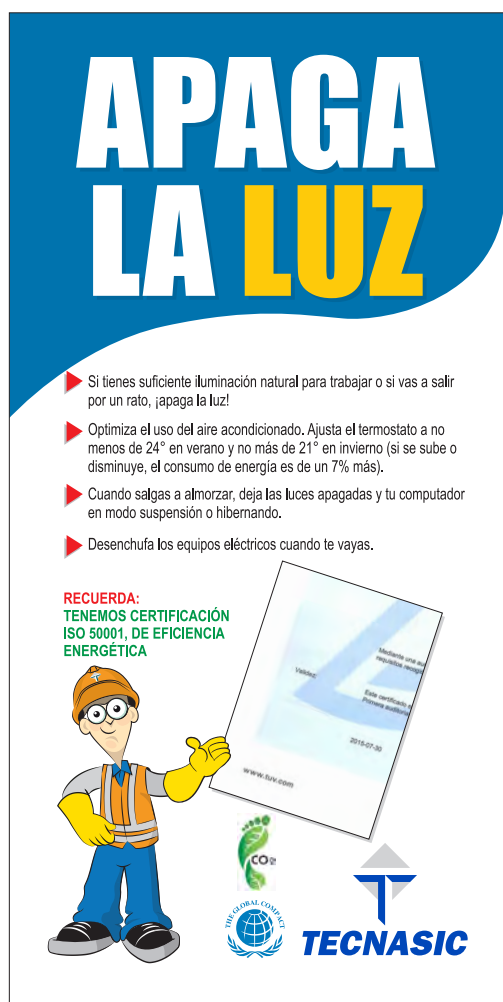


Gráfico: Usos y Consumos de Energía Eléctrica, 2016

Los años de implementación de la norma ISO 50001 sirvieron 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".

Durante el 2016 se realizó la campaña Apaga la Luz, que sirvió para implementar medidas establecidas referente a la utilización de aires acondicionados, luminarias y computadores.



5.3 PRINCIPIO 9

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



5.3.1 Departamento de Tecnologías de la Información y medidas de mitigación.

Durante el 2016 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. 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. Además se han realizado estudios para generar aislación en cada uno de las oficinas que existen pérdidas energéticas.



VI. PRINCIPIOS DE PACTO GLOBAL: ANTICORRUPCIÓN

6.1 PRINCIPIO 10

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

6.1.1 Código de Conducta y Auditorías Contables.

La empresa cuenta con un **Código de Conducta** que entrega las orientaciones de comportamiento denominados Principios de Conducta Laboral. 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, ya que no está establecido por ley, TECNASIC se somete a auditorías contables tributarias realizadas por BDO Auditores, quienes realizan una exhaustiva revisión y emiten el informe financiero contable auditado. Los resultados de dichas auditorías se entregan a los bancos, clientes y proveedores que lo soliciten, además de publicarse en los portales de licitación de propuestas.



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, Comunicaciones, Contabilidad & Finanzas y Calidad.



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

