

Resumen 2016 Comunicación para el Progreso

Empresas POCH

Enero 2017

1	MENSAJE DE LA GERENCIA	3
2	LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) EN POCH	4
2.1	OBJETIVOS DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN	5
2.1.1	Otorgamiento de Beneficios a trabajadores	6
2.1.2	Mantener baja la rotación del personal	6
2.1.3	Mantener capacitado al Personal	6
2.1.4	Reducir Permanentemente los accidentes y enfermedades ocupacionales en la compañía	7
2.1.5	Fomentar la Cultura Preventiva	8
2.1.6	Disponer 100% de Toners en HP Planet Partners	10
2.1.7	Reducir el consumo de papel en los procesos desarrollados por la organización	11
2.1.8	Disponer de forma segura y amigable con el ambiente los tubos fluorescentes de las luminarias	12
2.1.9	Controlar el consumo de agua y luz generado como producto del servicio que prestamos	13
3	INICIATIVAS 2016 EN RELACIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL	13
3.1	Principios Derechos Humanos	14
3.1.1	Derecho a un salario justo	14
3.1.2	Apoyo a Actividades Recreativas y Deportivas	15
3.1.3	Derecho a condiciones laborales sanas y seguras	17
3.1.4	Derecho a la Educación	18
3.1.5	Acciones con la comunidad	19
3.1.6	Servicios Externalizados	21
3.2	Principios Laborales	23
3.2.1	Corporación de Bienestar de POCH	24
3.2.2	Igualdad de Género	31
3.2.3	Oportunidades laborales en todos los rangos etarios	33
3.2.4	Apoyo a la maternidad y paternidad	33
3.2.5	Beneficios básicos	34
3.2.6	Información adicional sobre composición de la Organización	35
3.3	Principios de Medio Ambiente	36
3.3.1	Servicios de Gestión Energética	37
3.3.2	Instalaciones Energéticamente Eficientes	39
3.4	Principio Anticorrupción	45
3.4.1	Código de Conducta y Ética	45
4	PALABRAS FINALES	47
5	INDICADORES GRI G-4 DE LAS EMPRESAS POCH EN RELACIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS (2016)	48

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) correspondiente al año 2016.

Este informe tiene por objetivo dar cuenta de todas las acciones, actividades e iniciativas en las cuales trabajamos a lo largo de 2016, con el objetivo y la visión de dar cumplimiento a los diez principios que establece el Pacto Global de las Naciones Unidas.

La dirección de la compañía está 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. A través de este accionar, esperamos poder contribuir en la construcción de un mundo mejor, buscando operar y actuar de manera responsable, consiente 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 2016 ha llevado acabo constantes actividades de mejora continua a sus procesos, alineados a proteger y respetar los derechos humanos, los derechos laborales de nuestros colaboradores, el control y mitigación de los impactos ambientales generados por nuestras actividades, y trabajar contra toda forma de corrupción. Para ello mantiene sus sistemas de gestión de calidad, ambiental y salud y seguridad ocupacional implementados, y durante el año 2016 se avanzó en la implementación del Modelo de Prevención de Delito de POCH (MPD), en especial en las actividades de Prevención y de Monitoreo.

Cada uno de estos sistemas de gestión antes mencionados aplica a las empresas 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 alineado con los principios de RSE, y son revisados a través de Reuniones de 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 de detectarse desviaciones.


Objetivo general	Indicador	Meta
Otorgamiento de Beneficios a trabajadores	% de Profesionales inscritos vs. Dotación promedio anual (sólo unidades de negocio en Chile)	≥ 85%
Mantener baja la rotación del personal	Nº de Profesionales que renuncian vs. Dotación promedio anual	≤ 20 %
Mantener capacitado al Personal	% cumplimiento = (Horas dedicadas a Capacitación / Horas Trabajadas en el año)*100	≥ 0,5
Reducir Permanentemente los accidentes y enfermedades ocupacionales en la compañía	Índice de Accidentalidad anual de todas las empresas	0%
Fomentar la Cultura Preventiva	No. de comunicados publicados en los canales formales de comunicación de la compañía (actividades realizadas y/o estadísticas y/o información en materia de seguridad y salud ocupacional)	1 comunicado mensual
Disponer 100% de Toners en HP Planet Partners	Numero de toners dispuestos en HP partners	≥ 5
Reducir el consumo de papel en los procesos desarrollados por la organización	Kilogramos de Papel entregados a Fundación San José	≤2400Kg
Disponer de forma segura y amigable con el ambiente los tubos fluorescentes de las luminarias	Número de tubos fluorescentes para disposición final	≥ 300 tubos fluorescentes
Controlar el consumo de agua generado como producto del servicio que prestamos	Consumo promedio anual	Mantener o disminuir el consumo respecto al promedio del año anterior
Controlar el consumo de electricidad generado como producto del servicio que prestamos	Consumo promedio anual	Mantener o disminuir el consumo respecto al promedio del año anterior

Los resultados obtenidos durante el período 2016 son los siguientes:

2.1.1 OTORGAMIENTO DE BENEFICIOS A TRABAJADORES


Cumplimiento en un 100% del presupuesto:

Presupuesto 2016 para ayuda a trabajadores a través de seguro complementario de Salud = \$241.634.093

Gasto realizado año 2015 = \$241.634.093 

2.1.2 MANTENER BAJA LA ROTACIÓN DEL PERSONAL

El índice de rotación de personal 2016, asociado al retiro voluntario, se muestra en la siguiente tabla:

POCH	
Retiros voluntarios año 2016	77
Promedio mensual de personas 2016	518
Índice de rotación (%)	14,86
	

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 2016 logramos sobre los 660 asistentes a capacitaciones formales en más de 70 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 2016, representan un 0,5% de las horas anuales promedio.



Horas anuales por trabajador: 2340 horas



Horas Totales Capacitación	Promedio Total Trabajadores	Indicador >0,5%	Cumple
5895	511	0,49 %	

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 afectado por un incidente similar.

Este se controla por empresa del corporativo. Los resultados para el período 2016 fueron:

Empresa	Año	Accidentes de trabajo		Accidentes de trayecto	
POCH y	2016	0		1	


Asociados	2015	2		7	
POCH	2016	0		2	
Ambiental	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:



POCH
ENCUESTA RIESGOS
PSICOSOCIALES POCH 2016

Estimad@s,
Queremos recordarles que su participación es esencial para contestar la **Encuesta de Factores Psicosociales** que estamos realizando en conjunto con la **ACHS**. Este cuestionario nos permitirá conocer las percepciones de factores de riesgo psicosocial en nuestra empresa.

La encuesta tiene 20 preguntas es **anónima, confidencial** y la puedes contestar en el siguiente link

[Responder Encuesta](#)

¡Tu participación es importante!



REFLEXIÓN ACCIDENTES FATALES EN LA MINERÍA

Nos hemos enterado por medio de las noticias que un importante cliente de la compañía, dos Divisiones de Codelco, han sufrido impactantes accidentes de trabajo con resultados fatales y graves para cinco de sus funcionarios.

Todos conocemos los altos niveles de seguridad que estas empresas han incorporado en su quehacer, del involucramiento de funcionarios y colaboradores de ellas y de la actitud y empuje de sus máximas autoridades para lograr resultados óptimos de Seguridad y Salud Ocupacional.

Estas situaciones nos hacen reflexionar en el sentido de que siempre debemos mantenernos alerta ante los peligros que en nuestro diario vivir nos pueden causar un severo daño. No basta con las medidas de prevención de riesgos

POCH

RECOMENDACIONES PARA LLUVIA

Estimad@s,
Debido al próximo sistema frontal que se acerca, queremos entregarles recomendaciones para enfrentarse a la conducción en condiciones de lluvia.

"MANEJAR CON LLUVIA NO SOLO DIFICULTA LA CONDUCCIÓN POR LA ESCASA VISIBILIDAD, SINO QUE ADEMÁS TRIPlica LAS POSIBILIDADES DE ACCIDENTE."

SIGUE ESTAS RECOMENDACIONES:

1. Mantén una **velocidad prudente** que te permita mantener el control total del vehículo al conducir con lluvia.

2. Recuerda siempre mantener las **luces encendidas** para que veas y puedas ser visto sin problema por otros conductores.

3. La diferencia de temperatura cuando llueve entre el interior y el exterior del vehículo hace que los vidrios se empañen. Para evitarlo utiliza la **recirculación del climatizador o aire acondicionado con aire frío**.

4. **No realices movimientos bruscos al conducir.** La lluvia y la niebla reducen la adherencia de los neumáticos hasta en un 50% sobre el asfalto, lo que aumenta las posibilidades de perder el control del vehículo ante cualquier situación no esperada.

5. **No te acerques demasiado al auto que llevas delante.** Así evitarás el "efecto spray" (la lluvia pulverizada y sucia va a parar a tu parabrisas). Además, en caso de frenazo brusco de este, tendrás más espacio para detener tu coche con seguridad.

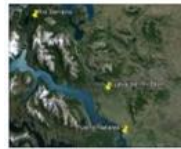
6. **Revisa el estado de tu limpiaparabrisas** y reemplázalo en caso de presentar deterioro.

RECUERDA:

Siempre mantener una distancia adecuada, además de una velocidad prudente y razonable al conducir con lluvia.



Reporte Últimos Incidentes



El día 10 de diciembre, profesional del área Ambiental, mientras se dirigía al lugar del proyecto en sector de Puerto Natales, pierde el control del vehículo menor que conducía al tratar de esquivar un bache, volcándose completamente.

El profesional se encontraba solo y fue auxiliado por funcionarios del un Hotel de Turismo local quienes lo trasladaron hasta Puerto Natales.

1. Causas Inmediatas

No se realiza Mapa de proceso para planificación de las actividades

Camino rural de ripio muy irregular

Exceso de velocidad para esos caminos

Uso de vehículo no acorde al terreno

Falta de experiencia en conducción de vehículos en ese tipo de terrenos.

2. Otras informaciones

El profesional accidentado no pudo realizar el llamado de emergencia al no existir señal en el lugar.

Aprendizaje

Realizar Mapa de Proceso antes de ejecutar el Proyecto para identificar y analizar los peligros y determinar las modalidades de control.

Definir el vehículo apropiado para el terreno.

Conocer los Centros ACHS o de Salud más cercanos.

El conductor debe realizar la revisión del vehículo (estado de frenos, luces, neumáticos, etc). En caso de detectar algún problema, comuníquelo y no lo utilice.

Utilizar cinturón de seguridad, y respetar Ley del Tránsito.

Estar siempre atento a las condiciones de la ruta.

Considere siempre medios de comunicación como teléfono satelital en caso de no existir señal en la zona a visitar.

El Autocuidado es la clave para evitar accidentes

Clasificación de Conductores en Poch

Estimad@s,

Considerando el compromiso con la seguridad de nuestros funcionarios -una de las políticas trascendentales de la POCH-, la Gerencia General Corporativa ha decidido crear un **Sistema de Calificación** para todos aquellos profesionales que deban realizar labores de conducción. Esta resolución se fundamenta en la ocurrencia de eventos graves donde el factor común tiene relación con la conducción de vehículos. Es por esta razón que **se crearon tres tipos de licencias de conducir internas**.

TIPO DE LICENCIAS INTERNAS	CONDICIONES DE CONDUCCIÓN
1	Conducción de vehículos livianos en ciudades o carreteras.
2	Conducción de vehículos en caminos rurales en que predominen los de tierra o ripio (preferentemente el uso de camionetas).
4	Conducción de vehículos en todo terreno, alta montaña o zonas agreste (uso de vehículos con tracción 4x4)

Cada profesional deberá dar cumplimiento a los distintos requerimientos que se define para cada tipo de licencia. Principalmente estos requerimientos consideran conceptos tales como: **capacitación básica y especial, antecedentes de conducción, salud compatible y experiencia**.

2.1.6 DISPONER 100% DE TONERS EN HP PLANET PARTNERS

POCH toma la iniciativa de participar en el programa HP Planet Partners en octubre de 2015, ayudando de esta manera a minimizar sus impactos ambientales. El programa consiste en devolver a HP los tóner en desuso de las impresoras de la compañía, asegurando de este modo la correcta disposición final de los insumos.

Durante el 2016, POCH proporcionó a HP Planet Partners 93 tóner.



2.1.7 REDUCIR EL CONSUMO DE PAPEL EN LOS PROCESOS DESARROLLADOS POR LA ORGANIZACIÓN

Durante el año 2016, POCH junto con su compromiso con el convenio 33274 de la Fundación San José y asegurar la correcta disposición del papel de la compañía, se donaron 2400Kg de papel



CERTIFICADO DE DONACION

La Fundación San José para la Adopción, certifica la donación de 2.401 kilos de papel en desuso durante el año 2016, pertenecientes a la empresa POCH Y ASOCIADOS S.A. RUT 79.906.490-1 ubicada en la Región Metropolitana.

Este material fue donado a nuestra Institución y reciclado en SOREPA S.A., Sociedad Recuperadora de Papel, en su planta de la comuna de PUDAHUEL, ubicada en Camino Miraflores S/N, Lampa Parcela 3.

Para La Fundación San José su ayuda es muy importante.

Esta empresa ingresó a la campaña de reciclaje el año 2016 y recicla papel hasta la fecha.

Donó el año 2016, 2.401 kilos.

Atentamente



María Consuelo Egana Baraona
Coordinadora Área Campañas y Proyectos
Fundación San José para la Adopción

Santiago, Enero 2017

FOLIO 1266

2.1.8 DISPONER DE FORMA SEGURA Y AMIGABLE CON EL AMBIENTE LOS TUBOS FLUORESCENTES DE LAS LUMINARIAS

Durante septiembre de 2016 nace la iniciativa de dar disposición final a las luminarias fluorescentes defectuosas del edificio corporativo, en esa instancia se contacta a una empresa que se hace cargo del transporte y disposición final de dichos residuos. POCH entrega 300 unidades de luminarias fluorescentes.



Certificado de Recepción y Tratamiento

N° 00025

ECOSER S.A., Certifica que con fecha SEPTIEMBRE 2016, ha tratado "in situ" y transportado los siguientes residuos peligrosos tubos y ampolletas fluorescentes, provenientes de:

EMPRESA : POCH Y ASOCIADOS
R.U.T. : 79.906.490-1
DIRECCION : AVENIDA DEL VALLER SUR 534
COMUNA : HUECHURABA
CIUDAD : SANTIAGO
FECHA TRATAMIENTO : SEPTIEMBRE 2016
TIPO DE RESIDUOS : TUBOS FLUORESCENTES
CANTIDAD : 300 UNIDADES

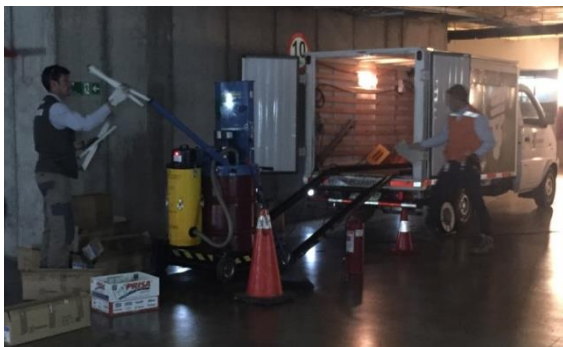
Estos residuos fueron tratados en las instalaciones del Cliente

El presente documento se extiende para acreditar "El Transporte y Disposición Final" de estos residuos y que serán declarados en el Seremi de Salud Regional

Atentamente,

ECOSER S.A.
ECOSER S.A.

Las Esteras Norte # 2001, Quilicura, Santiago Chile Fono: (02) 2571 6400 Fax: (02) 26242534



2.1.9 CONTROLAR EL CONSUMO DE AGUA Y LUZ GENERADO COMO PRODUCTO DEL SERVICIO QUE PRESTAMOS

Durante el 2016 se comenzó con el control de los consumos de agua y luz en la casa matriz de Chile, en primera instancia y con el objetivo de determinar los consumos, como objetivo POCH ha definido el objetivo de mantener o disminuir el consumo respecto al promedio del año anterior.

En cuanto al consumo de agua el resultado promedio del año 2016 es:

Edificio Corporativo Santiago: **657 m³**

En cuanto al consumo de energía eléctrica el resultado promedio del año 2016 es:

Edificio Corporativo Santiago: **86.111 Kwh**

3 INICIATIVAS 2016 EN RELACIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

Siguiendo con su compromiso, POCH ha avanzado 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 2016, 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 proclamados a nivel internacional"

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 17,5% 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 \$ 2.100.000

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

- Profesionales reciben viáticos por proyectos: 45
- Profesionales reciben bonos asignados: 13
- Profesionales tienen asignación por estudios de post grado dentro de su remuneración: 4
- Profesionales que fueron premiadas año 2016 (monto premio \$100.000 en promedio): 36
- Gratificación legal correspondiente a 2 bonos anuales de aproximadamente \$ 641.250, para cada uno de los trabajadores de la compañía.

3.1.2 APOYO A ACTIVIDADES RECREATIVAS Y DEPORTIVAS

POCH promueve y realiza en forma periódica actividades que permiten el acercamiento y la recreación de los profesionales de las distintas áreas de la empresa, ejemplo de esto son las actividades realizadas durante el año, tales como, campeonatos deportivos, celebración de fiestas patrias, el paseo anual de las áreas de la empresa, actividades de celebración de cumpleaños y la cena de fin de año, entre otros.

Noticias | **Gestión de Personas**

[< volver](#)

¡Atlético Cañuelas en Diario La Cuarta!

Nuestro equipo ganador del Torneo de Apertura Poch 2016, Atlético Cañuelas, hoy están en Diario La Cuarta celebrando su triunfo en el campeonato de la compañía.

¡Felicitaciones por tremenda publicación!

¡Acá les dejamos el link del diario del día de hoy y fotos de la publicación!





Equipo Piso 6: Pía Fuentes, Claudia Briceño, Aaron Soto, Eduardo Ríos, Pablo Sánchez, Nelly Cerpa, Rita Díaz, Nils Martín, Ingrid Bueno, Viviana Calderón, Matías Órdenes, Davor Vukasovic, Sandro Quijada, y Manuel Sanchez (ausente).

POCH

POCH
ESTE
2016

HA TENIDO DESAFÍOS E IMPORTANTES LOGROS.
 EN NUESTRO ANIVERSARIO NUMERO 27, QUEREMOS AGRADECER
 TU ENTREGA E INVITARTE A CELEBRAR CON NOSOTROS PARA
 QUE SIGAMOS AVANZANDO JUNTOS EL NUEVO AÑO.

ACOMPÁÑANOS

EL DÍA JUEVES **22** DE DICIEMBRE A LAS **21 HRS.**

EN EL CENTRO DE EVENTOS
CASONA LA LAGUNA.
 CAMINO CHICUREO 13.000, PIEDRA ROJA, COLINA.


POR FAVOR CONFIRMAR ASISTENCIA A COMUNICACION@POCH.CL

3.1.3 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.

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 en las aplicaciones de 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 equipos de trabajo 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 dos Comités Paritarios de Higiene y Seguridad con que cuenta POCH y Asociados y POCH Ambiental.



Estimad@s,
Nuestro Comité Paritario les quiere recordar el número de teléfono al cual deben llamar en caso de emergencias. Ante cualquier problema que tengan, el número celular al cual deben comunicarse es el **+569 9 9991818**. Les recordamos que debe ser grabado en los teléfono de cada uno de los profesionales POCH.

¿En qué casos se debe llamar?

Todos los accidentes del trabajo con daño a personas y/o propiedad, deben ser informados al número de emergencia de POCH por el profesional accidentado o por el Jefe Directo de este, siendo registrados por el encargado del teléfono de emergencia.

Todas estas medidas nos llevan constantemente a tomar acciones necesarias para proteger eficazmente la seguridad y salud de nuestros colaboradores, identificando los peligros y comunicando 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, POCH Informa, e-mailing e Intranet.

3.1.4 DERECHO A LA EDUCACIÓN

La Capacitación, 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.

La Corporación: Beneficios Excelencia Académica 2016

Se acerca fin de año y queremos premiar a los hijos de socios en edad escolar que hayan tenido excelencia académica en el año 2016.

A continuación les informamos respecto a los requisitos y fechas. Todos los hijos de socios que estén cursando educación básica o media (escolar) y que terminen el año con promedio general igual o superior a 6.0, pueden postular hasta el 31 de dic 2016. **Se ruega respetar los plazos.**

Este año, la premiación se realizará el día 10 de enero de 2017 a las 18:00 hrs en el Tavola del Edificio Corporativo (en regiones horario por definir) y sólo se recibirán los certificados o libretas de notas vía e-mail. De esta forma, les solicitamos enviar toda la información al mail de Daniela Marquez Daniela.marquez@poch.cl indicando en el asunto "EXCELENCIA ACADÉMICA 2016".

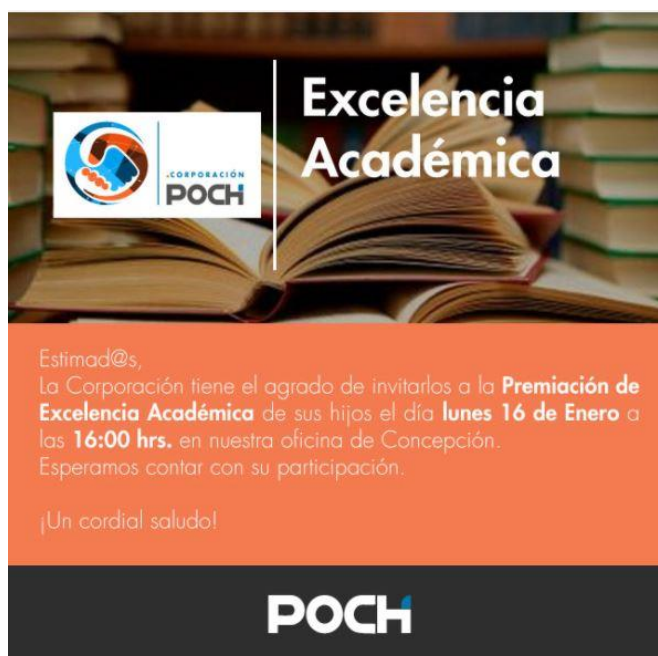
¡Esperamos que todos los estudiantes hayan tenido un buen año académico!

La información sobre estos beneficios se expone más adelante en la los beneficios que ofrece la Corporación de Bienestar de POCH (Tabla página 25), 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.



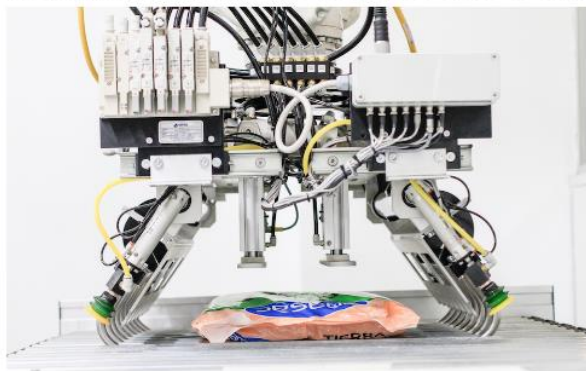
3.1.5 ACCIONES CON LA COMUNIDAD

Porque uno de nuestros fines principales es ser una empresa que promueve la innovación y proyectos realizados por nuestros profesionales, desde mayo de 2016 somos socios del Centro de Innovación UC.

Esto será una gran oportunidad que nos permitirá enfocar y desarrollar talento en base a estas nuevas ideas en un lugar de encuentro entre actores del mundo de la innovación, investigación, emprendimiento y el sector productivo.

En Noviembre de 2016, POCH realizó una actividad para los socios del Centro de Innovación UC, de la Pontificia Universidad Católica de Chile, donde mostramos el laboratorio de robótica, dando a conocer los avances de la industria 4.0 y hacia dónde apuntan las nuevas tendencias tecnológicas para la industria

Socios del Centro de Innovación UC visitan laboratorio de robótica de POCH



Ejecutivos de la firma de ingeniería presentaron a los asistentes los avances de la industria 4.0 y hacia donde apuntan las nuevas tendencias tecnológicas para la industria.



Socios del Centro de Innovación UC visitan laboratorio de robótica de POCH

Ejecutivos de la firma de ingeniería presentaron a los asistentes los avances de...



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

- “Evitar verse involucrados en abusos de los derechos humanos”

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.

Se han implementado documentos, tales como el “Reglamento especial de salud y seguridad ocupacional para Empresas Contratistas y Subcontratistas” y establecido el proceso de “Control de servicios externalizados”. Mediante estos lineamientos se busca controlar el cumplimiento del principio, a través del cumplimiento por parte de los proveedores, de exigencias que aseguren que éstos no vulneren los derechos humanos.

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

Además, la empresa ha puesto a disposición de las personas y empresas con las cuales trabaja, 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 SERVICIOS EXTERNALIZADOS

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 ambientales, 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 para el control y mitigación de aspectos e impactos 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 procesos 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.

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.

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:

- CI-ADM-05 Control de Servicios Externalizados
- 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 respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva”

POCH reconoce el derecho de los trabajadores a expresar sus peticiones en agrupaciones en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral respecto al empleador.

La asociación de empleados en 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 2016 cerró con 447 socios, de un total de 517 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 2016

Beneficios de la Corporación año 2016		
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.	12 socios, lo que traduce en un monto de \$1.200.000
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	19 socios, lo que traduce en un monto de \$1.520.000
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.	0 socio fallecido \$ 0
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	3 familiares \$900.000
Préstamo de emergencia	Beneficio que busca auxiliar al afiliado en situaciones de emergencia. El monto máximo del préstamo asciende a \$800.000.	33 socios, lo que se traduce en un monto de \$21,175,856
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.	75 socios, lo que se traduce en un monto de \$8,189,161
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.	23 socios lo que se traduce en un monto \$2,175,856
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.	3 socios lo que se traduce en un monto \$54,816
Premio excelencia	Beneficio que busca premiar el buen	88 hijos de socios, lo

académica	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.	que traduce en un monto de \$2.555.000
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.	35 socios, lo que traduce en un monto de \$13,176,495
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	14 socios, lo que traduce en un monto de \$1.447.500
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.	22 socios, lo que traduce en un monto de \$8,915,850
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.	40 socios, lo que traduce en un monto de \$12,890,000
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 estudio para los socios que ingresaron durante el año.	151 hijos, lo que traduce en un monto de \$15,890,000
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.	20 socios que asistieron a piscinas y parques y /o al grupo de Andinismo \$980,000

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.	157 socios, lo que traduce en un monto de \$11,133,041
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 \$29,615,000

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.

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.

Tips para uso del Seguro Complementario Security



CORPORACIÓN
POCH

A continuación te invitamos a revisar los siguientes tips para el uso del Seguro Complementario SECURITY:

- Recuerda que los gastos tienen un plazo de hasta 60 días para ser presentados.

- Considera que la documentación a presentar en el seguro para reembolsos, se envían **solo los días miércoles**.
- En el caso de hospitalizaciones o cuentas que puedan tardar más de 60 días, debes enviar un correo a Daniela.marquez@poch.cl para que su gasto sea notificado en el seguro.
- Puedes solicitar formularios del seguro en la recepción de tu oficina o bien bajarlos de la página web: www.security.cl
- El formulario de salud siempre debe llevar el diagnóstico indicado por el médico con su timbre y firma.
- Ante cualquier consulta sobre el uso del Seguro Complementario, puedes contactar a Daniela.marquez@poch.cl

POCH

VIDA security

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

- “La eliminación 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 empresas POCH, mantienen un fiel compromiso con sus 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

- “La abolición 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, como son aseo, fotocopadoras, agua, entre otros.
- Proveedores de servicios profesionales para un proyecto.
- Proveedores de 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

- "La eliminación de la discriminación respecto del empleo y la 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 (34% a diciembre 2016), 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.





POCH
CLASES DE YOGA

! Todos empezamos este nuevo año lleno de propósitos y metas, pero qué mejor forma de hacerlo que practicando Yoga. Es por eso que junto con el Deportivo POCH, queremos invitarlos a formar parte del nuevo curso de Yoga que se realizará los días martes a las 18:00 hrs. en sala de capacitaciones a un costado del acceso principal por la profesora y profesional de POCH, Catalina Careaga Diaz.

Invitamos a todos los interesados a inscribirse llenando el Formulario Único de Inscripción que se encuentra adjunto, imprimirlo y hacerlo llegar a Tomas Ramirez, Nicolas Silva ó Gabriel Soubllette, miembros de la directiva del Deportivo.

El plazo de entrega del formulario es hasta el día 29 de Enero de 2016.

También se adjunta más información sobre el curso para los interesados.

Namasté

♀ Día Internacional de la Mujer

Estimad@s,
Hoy martes 8 de marzo en el **Día Internacional de la Mujer**, queremos enviarle un cordial saludo a todas nuestras profesionales que desempeñan un rol fundamental en nuestra compañía.

¡Qué tengan un feliz día!

POCH

Noticias | Corporación

< volver

La Corporación: Clase Abierta de Krav Maga en Ciudad Empresarial

Los invitamos a la primera clase de KRAV MAGA mañana jueves 15 de septiembre a partir de las 20:00 en el Dojo empresarial, ubicado en el edificio terrazas, Av. del parque 5275, séptimo piso.

Esta clase es totalmente gratuita y solo debes asistir con buzo o ropa cómoda.



KRAV MAGA
En Ciudad Empresarial

Es un sistema práctico y táctico que enseña cómo prevenir, enfrentar y superar todo tipo de violencia y ataques.

Horario:
Martes 20:00 a 21:30 hrs.
Viernes 18:00 a 19:30 hrs.

CESAR STUARDO
Representante e instructor en Chile de Krav Maga Global reconocido por la DGMN.

Dojo Empresarial
Edificio Terrazas
Av. del Parque 5275 - 7° Piso
¿Te atreves?
La primera clase es sin costo.

CEBRA
CORPORACIÓN CULTURA
CIUDAD EMPRESARIAL
www.corporacioncebra.cl

Inscríbete en:
bienestar@corporacioncebra.cl
+569 74892732

Síguenos en Bienestar330ra

Además, el directorio de POCH cuenta con una integrante femenina, a fin de destacar la importancia de 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 2016 POCH participó, la Feria Laboral organizada por la escuela Facultad de Agronomía e Ingeniería Forestal de la Pontificia Universidad Católica de Chile, 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.
- El edificio corporativo cuenta con una sala de lactancia para fomentar la lactancia materna y todos los beneficios inmediatos y futuros en la salud del binomio madre-hijo. Con esta actividad se proporciona el contenido de nutrientes fundamentales para el desarrollo del bebé asegurando su supervivencia. Por otro lado, proporciona beneficios en el área cognitiva al contribuir en el desarrollo de su cerebro y el desarrollo psicológico, al establecer lazos afectivos con su madre. Además la lactancia contribuye al bienestar de la madre tanto en su salud física como emocional.

Adicionalmente, se entregan facilidades para que las madres que así lo opten, puedan tener horarios flexibles y 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 costando 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 Gestión de Personas.

3.2.5 BENEFICIOS BÁSICOS

Todos los trabajadores de Poch reciben beneficios, por un lado aquellos que entrega la compañía a través de Gestión de Personas 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 2016.

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 2016.

Jefatura						
Sexo	no		sí		Total	
H	251	65%	87	70%	338	66%
M	135	35%	38	30%	173	34%
Total	386	100%	125	100%	511	100%

3.3 Principios de Medio Ambiente

Principio 7

- “Las empresas deben apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales”

Durante el año 2016, POCH continúa desarrollando proyectos de mejora alineados con el sistema de gestión Implementado, basado en la ISO 14001:



Entre los proyectos de mejora que se promovieron durante el 2016 fue la actualización de nuestro sistema de gestión ambiental a la nueva versión 2015 de la norma ISO 14001, estos nuevos cambios se vieron reflejados y considerados en todas nuestras actividades y abordadas con el ciclo de vida del producto.

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.

Nuestros Expertos en los medios: Álvaro Urrutia



Felicitemos a Álvaro Urrutia de POCH por su participación en revista Induambiente en el artículo "Edificación Sustentable: Tendencia Recurrente" que habla sobre cómo la edificación en los últimos años se ha enfocado en un desarrollo sustentable. " En Chile se aplican programas de Etiquetado de Edificios Sustentables voluntarios como Pasivhaus, BREEAM y LEED".

Principio 8

- “Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental”

Como ha sido la práctica en años anteriores, durante 2016 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.



Día del Medio Ambiente

Estimad@s,
Tenemos el agrado de invitarlos a la celebración del **Día del Medio Ambiente** este viernes 3 de junio a las **13:30 hrs con un rico almuerzo** para celebrar en el estacionamiento del Edificio Corporativo.

Además, les informamos que por la celebración los buses partirán el día viernes a las 16:00 hrs.

¡Los esperamos a todos!

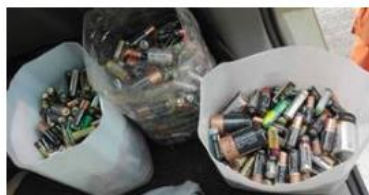
POCH

Reciclado de pilas 2016



Gracias a su participación, en el edificio corporativo logramos recolectar aproximadamente 40 kilos de pilas y baterías, las cuales fueron depositadas en el Punto Verde del Parque Araucano (Cerro Colorado N° 5051), contribuyendo así al cuidado del medio ambiente con aspectos derivados de nuestras actividades y proyectos.

Las pilas arrojadas con el resto de la basura domiciliaria, son las causantes del 93% del Mercurio de esta, así como del 47% del Zinc, del 48% del Cadmio, del 22% del Níquel, entre otros metales pesados. Además, sufren la corrosión de sus carcasas afectadas internamente por sus componentes y externamente por la acción climática y por el proceso de fermentación de la basura, especialmente la materia orgánica, que al elevar su temperatura hasta los 70° C, actúa como un reactor de la contaminación.



Cuando se produce el derrame de los electrolitos internos de las pilas, arrastra los metales pesados, fluyendo por el suelo y contaminando toda forma de vida (asimilación vegetal y animal). (referencia)

Quedan invitados a seguir participando en la tarea del reciclaje, ayudando a un mejor aprovechamiento de los recursos y a una mejor gestión de estos.

Reciclado de Tóner 2016



Tirar a la basura un cartucho vacío de tóner es generar una enorme cantidad de desechos plásticos y de metal que al no darles el tratamiento adecuado, provocan un alto grado de contaminación y fuerte impacto medioambiental.

Desde octubre del 2015, POCH participa en el programa HP Planet Partners, que hace posible que cientos de millones de cartuchos de impresión Originales HP no

sean enviados a rellenos sanitarios.

A la fecha, se han enviado a HP 82 cartuchos vacíos en Santiago, y 67 en Concepción.



allGreenup llegó POCH

allGreenup llegó a POCH y queremos premiar a todos nuestros profesionales que se motiven a llevar una vida sustentable. Es por eso que los invitamos a descargarse la aplicación y a empezar a registrar sus acciones. Quienes más reciclen, hagan deporte o compartan el auto, podrán ganar exclusivos premios. ¡Pronto tendremos más sorpresas!

Descarga allgreenup

3.3.2 INSTALACIONES ENERGÉTICAMENTE EFICIENTES

El edificio Corporativo de POCH fue construido con estándar LEED y 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

- “Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para 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 la ejecución de nuestras actividades y la promoción de nuestros servicios se encuentran comprometidos con un enfoque precautorio y preventivo en el cuidado del medio ambiente.

POCH es parte de CLG CHILE "Líderes Empresariales contra el cambio climático apoya alianza precio al carbono en las Américas". En donde el Grupo CLG se compone de empresas con importante presencia en el país pertenecientes a los más variados sectores, cuyo compromiso público en materias ambientales y de cambio climático se evidencia en su accionar, pero limitado a un número que permita asegurar oportunidades de discusión significativa tanto al interior del Grupo como con líderes políticos y de opinión.



La acción de CLG CHILE, se expresa como una fuerza positiva para avanzar hacia un mundo de bajo riesgo climático, conjugando la academia y los negocios mediante el desarrollo de pensamiento y acción para, en colaboración con los responsables políticos, fortalecer las políticas de cambio climático y conducirlas a la práctica de manera que se traduzcan en oportunidades de desarrollo para el país.

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. Además durante el año 2016 se incluye como parte de nuestros servicios ofrecidos la implementación de sistemas de gestión de la energía ISO 50001

Desde el cambio de las antiguas oficinas, al edificio corporativo POCH ubicado en ciudad empresarial Huechuraba, se ha establecido un plan de cambio gradual de las luminarias fluorescentes a luminarias LED, con el objetivo de tomar acción frente al uso racional de recursos energéticos. El edificio corporativo cuenta con certificación LEED Plata, como se menciona en el punto 3.3.2. Del mismo modo ya es parte de la cultura de los profesionales de POCH disminuir sus viajes entre las oficinas

regionales fomentando así el uso de vídeos conferencias y medios digitales que permiten el acercamiento para la toma de decisiones organizacionales de una forma más sostenible.

Como iniciativa, POCH ha dispuesto de buses de acercamiento para sus profesionales en puntos clave de la capital, con el fin de fomentar una cultura de transporte dirigida a la mitigación de la emisión de gases contaminantes y congestión vehicular, al lograr la preferencia del uso transportes corporativos compartidos con respecto a los particulares. Contamos con programas de estímulo para una vida sana, que contemplan el uso de la bicicleta como medio de transporte y actividad recreacional-deportiva; para fomentar esta actividad se ha dispuesto de bicicleteros en el edificio corporativo donde los profesionales pueden estacionar su bicicleta de forma segura.

Poseemos un sistema de gestión medioambiental dirigido al control y mitigación de los aspectos e impactos ambientales originados como producto de nuestras actividades empresariales, con lo cual aseguramos que todos nuestros residuos son manejados de forma amigable con el ambiente hasta su disposición final.

Además, POCH cuenta con más de 20 años de experiencia en el sector medioambiental, con un equipo de profesionales altamente calificados, transformándose en líderes en sustentabilidad ambiental y social, 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
 - Curvas de costo abatimiento
 - Comunicación a grupos de interés
 - Estrategias de mitigación y adaptación al cambio climático
- b) Precio del Carbono
 - Impuesto
 - Sistemas de emisiones transables: mercados voluntarios y obligatorios
 - Precio social del carbono
 - Finanzas climáticas
- 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, tendientes a generar política pública
 - Evaluación de impacto social y económico
- c) Gestión Social en el Contexto de Tramitación Ambiental de Proyectos
- Construcción de líneas de base social
 - Evaluación de impactos social en el contexto de la evaluación ambiental de proyectos
 - Diseño de mecanismos de mitigación, reparación o compensación de impactos sociales
 - Apoyo en la tramitación de variables sociales de proyectos de inversión
- d) Cumplimiento de Estándares Sociales
- Incorporar diferentes estándares sociales y convenios internacionales al diseño de proyectos de inversión
 - Diseño de estrategias y acompañamiento para su puesta en marcha, y auditorías de cumplimiento
 - Due diligence socio ambientales

Edificación Sustentable

- a) Certificación LEED
- b) Comissioning
- c) Auditorías Energéticas
- d) Energías Renovables
- e) Modelos de Energía
- f) Estudios de Optimización
- g) Análisis de suelo

3.4 Principio Anticorrupción

Principio 10

- “Las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno”

3.4.1 CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA

El año 2016 se avanzó en la implementación del programa de Prevención de Delito de POCH (MPD), en especial en las actividades de Prevención y de Monitoreo. Se creó una nueva herramienta que permite identificar riesgos dentro de la empresa evitando posibles conflictos de interés y corrupción.

Se crea y se implementa el Formulario de recepción del MPD y de Declaración de Conflictos de Interés, donde los profesionales de la empresa deben indicar lazos con personas (familiares) y propiedades en empresas que pudieran generar un conflicto de interés en el desarrollo de sus tareas dentro de la empresa.

El formulario de conflicto de interés es entregado junto al Código de Ética y Conducta, que de manera ilustrativa trata todas las temáticas para la enseñanza y prevención de la corrupción en sus distintas expresiones, y enseña cómo debe comportarse por encima de lo que exige la ley, un trabajador de las empresas POCH.

En el mismo código, se da mayor difusión a la actitud que se debe tomar ante un incumplimiento de estas normas y se publicita además nuestro correo electrónico de denuncias para el evento de que sea necesario.

Se estudian, en la medida de que sea posible obtener mayores recursos, generar capacitaciones didácticas a la empresa y sus trabajadores, y contratar un servicio de denuncia e investigación externo.

Se da seguimiento a denuncias, por los distintos canales que se han propuesto para ello, siendo aún el más efectivo, el de la denuncia presencial. Se llevan a cabo investigaciones de diversa índole.

Además de ir concientizando a los trabajadores de POCH con respecto al MPD, se incluye como práctica habitual, la inclusión de la cláusula de aceptación del MPD en nuestros contratos con Terceros, y la aprobación de los MPD cuando son propuestos por los clientes.

Mucha información relativa al cumplimiento de estas normas, también es solicitada por nuestros clientes y los registros de Consultores. Además los organismos estatales también solicitan que resguardemos las instituciones de la corrupción completando sus formularios, lo que nos permite mejorar nuestras actividades de prevención.

Se solicita al área de RRHH, la inclusión del MPD como parte de las políticas internas de la empresa que deben ser aceptadas como parte del contrato de trabajo de los empleados de POCH. Se incluirá como tal en la próxima actualización de contrato de trabajo.

Se realizan los primeros informes semestrales del MPD, y se informan a los directores de la empresa, a fin de poner en conocimiento los avances del área.

4 PALABRAS FINALES

Dado el compromiso que tiene nuestra compañía con los diez principios que promueve el Pacto Global de Naciones Unidas, POCH procuró seguir actuando conforme a estos principios y valores buscando actuar siempre con responsabilidad y conciencia en su ámbito de acción. De la misma forma, nos preocupamos 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.

De la misma forma, en los próximos años seguiremos trabajando con el objetivo de respetar y promover los principios que establece el Pacto Global de Naciones Unidas, considerando la relevancia que tiene para el crecimiento sustentable de la sociedad, los mercados y los países.

5 INDICADORES GRI G-4 DE LAS EMPRESAS POCH EN RELACIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS (2016)

Indicadores del desempeño económico					
Aspecto	Indicador	Descripción	Tratado en	Principio Mundial	Pacto
Desempeño Económico	EC1	Valor económico directo generado y distribuido	Acciones con la comunidad	1	
	EC2	Consecuencias económicas y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización que se derivan del cambio climático.	Cambio Climático	7	
	EC3	Cobertura de las Obligaciones de la organización derivadas de su plan de prestaciones.	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	Ayudas económicas otorgadas por entes del gobierno	POCH no recibió a lo largo del periodo en cuestión ayuda financiera de parte del gobierno.	2	
Presencia en el mercado	EC5	Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas.	Porcentaje de renta mínima de POCH superior al sueldo mínimo legal establecido.	1	
	EC6	Porcentaje de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	El 100% de los directivos de las sedes son de nacionalidad chilena.		
Consecuencias económicas indirectas	EC7	Desarrollo e impacto de la inversión en infraestructuras y los tipos de servicios	N/A		
	EC8	Impactos económicos indirectos significativos y alcance de los mismos	N/A		
Prácticas de	EC9	Porcentaje del gasto en los	El 100% de los		

adquisición		lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales	proveedores de servicios profesionales, son locales.	
Indicadores del desempeño ambiental				
Materiales	EN1	Materiales 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.	Parte del papel utilizado durante el desarrollo del servicio, es adquirido de un proveedor que emplea el 17% de material reciclado para la elaboración del producto final.	7
Energía	EN3	Consumo energético interno	Objetivos de los Sistemas de Gestión	
	EN4	Consumo energético externo.	No existen datos asociados a este punto.	
	EN5	Intensidad energética	No existen datos asociados a este punto.	
	EN6	Reducción del consumo energético	Objetivos de los Sistemas de Gestión	
	EN7	Reducciones de los requisitos energéticos de los productos y servicios	N/A	
Agua	EN8	Captación total de agua según la fuente	Objetivos de los Sistemas de Gestión	
	EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua	No existen datos asociados a este punto	
	EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada	No existen datos asociados a este punto	
Biodiversidad	EN11	Instalaciones operativas propias, arrendadas, gestionadas que sean adyacentes, contengan o estén ubicadas en áreas protegidas y áreas no protegidas de gran valor para la biodiversidad	N/A	
	EN12	Descripción de los impactos más	N/A	

		significativos en la biodiversidad de áreas protegidas o áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, los productos y los servicios		
	EN13	Hábitats protegidos o restaurados	N/A	
	EN14	Número de especies incluidas en la lista roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentran en áreas afectadas por las operaciones, según el nivel de peligro de extinción de la especie.	N/A	
Emisiones	EN15	Emisiones directas de gases de efecto invernadero.	Control de certificado de emisión de gases contaminantes en vehículos corporativos y control de certificado de ente regulador al grupo de equipos electrógenos.	
	EN16	Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero al generar energía.	No existen datos asociados a este punto	
	EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero.	No existen datos asociados a este punto	
	EN18	Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero.	No existen datos asociados a este punto	
	EN19	Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.	No existen datos asociados a este punto	
	EN20	Emisiones de sustancias que agotan el ozono.	No existen datos asociados a este punto	
	EN21	NOx, SOx y otras emisiones atmosféricas significativas	N/A	
Efluentes y residuos	EN22	Vertido total de aguas, según su calidad y destino.	No existen datos asociados a este punto	
	EN23	Peso total de los residuos, según tipo y método de tratamiento.	No existen datos asociados a este punto	
	EN24	Número y volumen totales de los derrames significativos.	No existen datos asociados a este punto	
	EN25	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos en virtud de los anexos i, ii, iii y viii del convenio de basilea2, y	N/A	

		porcentaje de residuos transportados internacionalmente		
	EN26	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de las masas de agua y los hábitats relacionados afectados significativamente por vertidos y escorrentia procedentes de la organización	N/A	
Productos y servicios	EN27	Grado de mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios	No existen datos asociados a este punto	
	EN28	Porcentaje de los productos vendidos y sus materiales de embalaje que se recuperan al final de su vida útil, por categorías de productos	N/A	
Cumplimiento regulatorio	EN29	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental	N/A	
Transporte	EN30	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal	POCH cuenta con un servicio de transporte de personal, el cual es controlado mediante la solicitud del certificado de emisión de gases contaminantes para poder prestar el servicio.	9
General	EN31	Desglose de los gastos y las inversiones ambientales	N/A	
Evaluación ambiental de los proveedores	EN32	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales	Uno de los criterios definidos por nuestro sistema de gestión, en la etapa de análisis de cotización, un aspecto fundamental es el cuidado del medio ambiente. Definido el en proceso Procurement (control de servicios externalizados)	
	EN33	Impactos ambientales negativos significativos, reales y	No existen datos asociados a este punto	

		potenciales, en la cadena de suministro, y medidas al respecto		
Mecanismos de reclamación ambiental	EN34	Número de reclamaciones ambientales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	No existen datos asociados a este punto	
Indicadores del Desempeño Social - Prácticas laborales y trabajo digno				
Empleo	LA1	Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, por sexo y por región	Información adicional sobre composición de la Organización	6
	LA2	Prestaciones sociales para los empleados a jornada completa que no se ofrecen a los empleados temporales o a media jornada, desglosadas por ubicaciones significativas de actividad	Aplicabilidad indistinta de la jornada respecto a los beneficios del seguro complementario.	3 - 6
	LA3	Índices de reincorporación al trabajo y de retención tras el permiso por maternidad o paternidad, desglosados por sexo.	No existen datos asociados a este punto	
Relaciones entre los trabajadores y la dirección	LA4	Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos	N/A	
Salud y seguridad en el trabajo	LA5	Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de salud y seguridad conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo.	Comités paritarios.	1 - 3
	LA6	Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo.	Objetivos de los Sistemas de Gestión	
	LA7	Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad.	N/A	
	LA8	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales	N/A	

		con los sindicatos.		
Capacitación y educación	LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral	No existen datos por sexo asociados a este punto. Objetivos de los Sistemas de Gestión	
	LA10	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales	La empresa cuenta con un plan anual de capacitación para sus profesionales.	
	LA11	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional.	Se realiza anualmente un proceso de evaluación de desempeño en todos los niveles organizacionales.	
Diversidad e igualdad de oportunidades	LA12	Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	Participación activa en el directorio de profesionales de distinto sexo y edad.	
Igualdad de retribución entre mujeres y hombres	LA13	Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosada por categoría profesional y por ubicaciones significativas de actividad.	Se establece un promedio de salario de manera indistinta al sexo.	2
Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores	LA14	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales	La selección de nuevos proveedores se realiza mediante la legislación vigente.	2
	LA15	Impactos negativos significativos, reales y potenciales, en las prácticas laborales en la cadena de suministro, y medidas al respecto.	No existen datos asociados a este punto	
Mecanismos de reclamación sobre las prácticas laborales	LA16	Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	No existen datos asociados a este punto	
Indicadores del Desempeño de derechos humanos				
Inversión	HR1	Número y porcentaje de	La ley vigente en el país	

		contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyen cláusulas de derechos humanos o que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos	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	Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de empleados capacitados.	No existen datos asociados a este punto	
No discriminación	HR3	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas	No existen casos de discriminación en el periodo.	
Libertad de asociación y negociación colectiva	HR4	Identificación de centros y proveedores significativos en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados, y medidas adoptadas para defender estos derechos.	No existen datos asociados a este punto	
Trabajo infantil	HR5	Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil	Con el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores (F30-1), se asegura que los trabajadores de las empresas contratistas no contratan infantes en sus actividades.	5
Trabajo forzoso	HR6	Centros y proveedores con un riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzoso, y medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso	POCH siempre trabaja según las leyes laborales vigentes y por ende no existe trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	4
Medidas de seguridad	HR7	Porcentaje del personal de seguridad que ha recibido capacitación sobre las políticas o procedimientos de la organización en materia de derechos humanos relevantes	No existen datos asociados a este punto	

		para las operaciones		
Derechos de la población indígena	HR8	Número de casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas y medidas adoptadas	N/A	
Evaluación	HR9	Número y porcentaje de centros que han sido objeto de exámenes o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos	N/A	
Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos	HR10	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a los derechos humanos	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	2
	HR11	Impactos negativos significativos en materia de derechos humanos, reales y potenciales, en la cadena de suministro, y medidas adoptadas	No existen datos asociados a este punto	
Mecanismos de reclamación en materia de derechos humanos	HR12	Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	N/A	
Indicadores del Desempeño: Sociedad				
Comunidades locales	SO1	Porcentaje de centros donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local.	No existen datos asociados a este punto	
	SO2	Centros de operaciones con efectos negativos significativos, reales o potenciales, sobre las comunidades locales	N/A	
Lucha contra la corrupción	SO3	Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados	No existen datos asociados a este punto	
	SO4	Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción	Código de Conducta y Ética	10
	SO5	Casos confirmados de	No existen datos	

		corrupción y medidas adoptadas	asociados a este punto	
Política pública	SO6	Valor de las contribuciones políticas, por país y destinatario	N/A	
Prácticas de competencia desleal	SO7	Número de demandas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia y resultado de las mismas	N/A	
Cumplimiento regulatorio	SO8	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa	N/A	
Evaluación de la repercusión social de los proveedores	SO9	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relacionados con la repercusión social	N/A	
	SO10	Impactos negativos significativos y potenciales para la sociedad en la cadena de suministro, y medidas adoptadas	N/A	
Mecanismos de reclamación por impacto social	SO11	Número de reclamaciones sobre impactos sociales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	N/A	
Indicadores de responsabilidad sobre productos				
Salud y seguridad de los clientes	PR1	Porcentaje de categorías de productos y servicios significativos cuyos impactos en materia de salud y seguridad se han evaluado para promover mejoras	No existen datos asociados a este punto	
	PR2	Número de incidentes derivados del incumplimiento de la normativa o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, desglosados en función del tipo de resultado de dichos incidentes	No existen datos asociados a este punto	
Etiquetado de los productos y servicios	PR3	Tipo de información que requieren los procedimientos de la organización relativos a la información y el etiquetado de	No aplica dado el servicio que desarrolla POCH.	

		sus productos y servicios, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos que están sujetas a tales requisitos		
	PR4	Número de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, desglosados en función del tipo de resultado	No aplica dado el servicio que desarrolla POCH.	
	PR5	Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes	Medición anual de evaluación de satisfacción de cliente, mediante la aplicación de encuesta, según documentación del sistema integrado de gestión.	
Comunicaciones de mercadotecnia	PR6	Venta de productos prohibidos o en litigio	No aplica dado el servicio que desarrolla POCH.	
	PR7	Número de casos de incumplimiento de la normativa o los códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de mercadotecnia, tales como la publicidad, la promoción y el patrocinio, desglosados en función del tipo de resultado	No existen datos asociados a este punto	
Privacidad de los clientes	PR8	Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes	No existen datos asociados a este punto	
Cumplimiento regulatorio	PR9	Costo de las multas significativas por incumplir la normativa y la legislación relativas al suministro y el uso de productos y servicios	No existen datos asociados a este punto	