



wsp



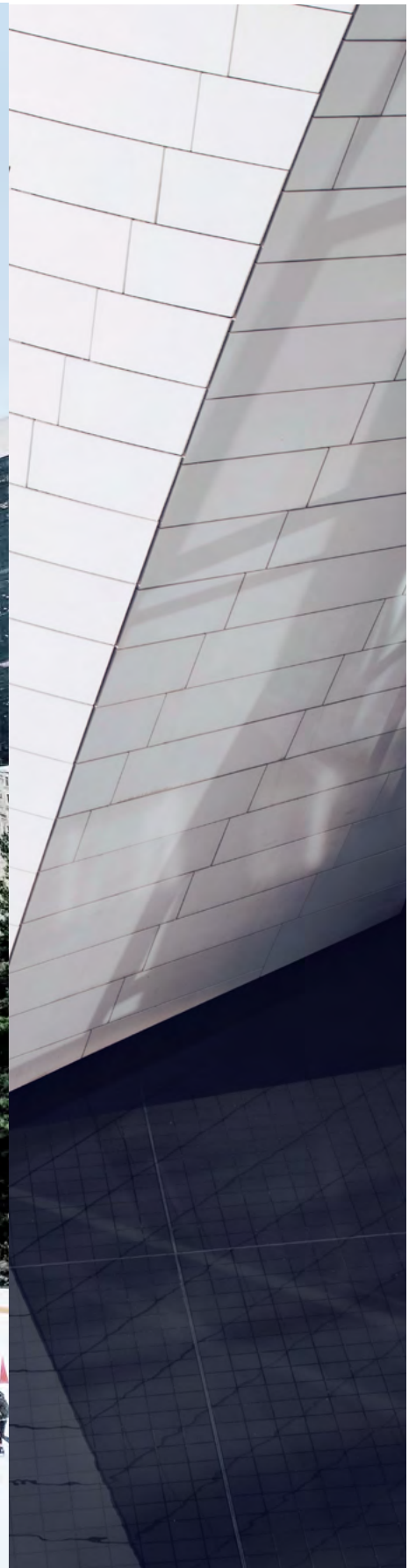
Comunicación para el Progreso

Reporte 2017, Chile

Índice de Contenidos

1. Visión general	4	Palabras del gerente corporativo
	5	Sobre este reporte
	6	Nuestra Empresa
	8	En lo que creemos
	9	Valores corporativos
2. Derechos Humanos	11	Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional
	16	Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos
3. Principios Normas Laborales	19	Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva
	22	Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción
	22	Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil
	23	La eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación
4. Principios de Medio Ambiente	27	Las empresas deben apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales
	28	Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental
	29	Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente.
5. Principios Anticorrupción	34	Las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.
6. Indicadores GRI C-4	36	Indicadores GRI C-4

"Ž Visión general



Palabras del gerente corporativo

Dado el compromiso que tiene nuestra compañía con los diez principios que promueve el Pacto Global de Naciones Unidas, se 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.

Esperamos en los próximos años *seguir* 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.

JUAN IGNACIO RÍOS CORREA

86C6?E6 4@CA@C2E:G@
4@FECJ > 2?286C 49:=6



Sobre este Reporte

Tenemos el agrado de presentar el reporte de Comunicación para el Progreso del Grupo de empresas WSP Chile (POCH y Asociados Ingenieros Consultores S.A., POCH Ambiental S.A., Consultoría Colombiana S.A. Agencia en Chile y WSP Consulting Chile) correspondiente al año 2017.

Este informe tiene por objetivo dar cuenta de todas las acciones, actividades e iniciativas en las cuales trabajamos a lo largo de 2017, 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.

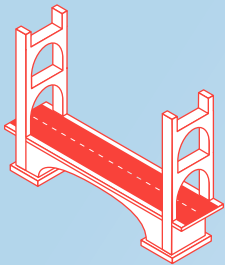


Nuestra empresa

WSP es una empresa líder en servicios profesionales de consultoría en recursos hídricos, ingeniería, medioambiente y sustentabilidad. Abordamos los desafíos locales respaldados por nuestra experiencia internacional con más de 800 profesionales en todo Chile con oficinas en Santiago, Calama, Concepción y Puerto Montt. Somos consultores estratégicos y expertos técnicos. Nuestro equipo multidisciplinario incluye más de 40 especialidades entre

las que se destacan ingenieros, hidrogeólogos, especialistas ambientales y comunitarios, así como también, profesionales en diseño, gerenciamiento de proyectos y construcción. Diseñamos soluciones duraderas para la Industria, Minería, Energía, Edificación, Infraestructura, Transporte, Agua y Saneamiento, Medioambiente y Sustentabilidad, así como entrega de proyectos y servicios de consultoría estratégica.

Nuestros Servicios



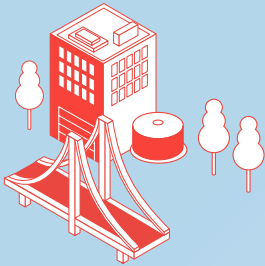
TRANSPORTE E INFRAESTRUCTURA

Los profesionales de WSP planifican, diseñan y administran proyectos ferroviarios, aviación, carreteras, infraestructura marítima y urbana. Clientes públicos y privados, contratistas de construcción y socios de todo Chile buscan nuestra experiencia para crear estrategias de infraestructura y transporte a mediano y largo plazo, y para brindar orientación y apoyo durante todo el ciclo de vida de una amplia gama de proyectos. Al ofrecer soluciones integrales, innovadoras y rentables a tiempo y dentro del presupuesto, nos enorgullecemos de resolver los problemas más difíciles de nuestros clientes. Ofrecemos una gama completa de servicios a nivel local con una amplia experiencia global para entregar proyectos con éxito y ayudar a los clientes a superar los desafíos y responder a las áreas emergentes de nueva movilidad, resistencia y financiación de la brecha de infraestructura.



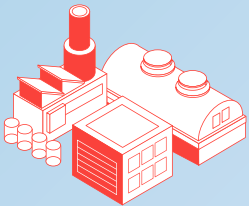
EDIFICACIÓN

Disponemos de servicios de consultoría técnica y de gestión con una trayectoria incomparable en proyectos de edificaciones de la más alta calidad. Estamos involucrados en cada etapa del ciclo de vida de un proyecto, desde la planificación, el diseño y la construcción, hasta la gestión de activos y la renovación. Nuestros expertos técnicos ofrecen servicios verdaderamente multidisciplinarios que incluyen ingeniería conceptual, básica y de detalle, abarcando las especialidades de arquitectura, ingeniería mecánica, hidráulica, eléctrica, estructural y civil, así como también las áreas de automatización y control, climatización y refrigeración, procesos industriales y sanitaria.



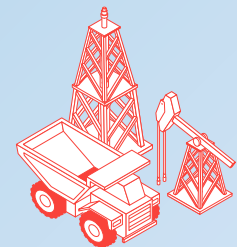
MEDIO AMBIENTE Y SUSTENTABILIDAD

Disponemos de servicios de consultoría técnica y de gestión con una trayectoria incomparable en proyectos de edificaciones de la más alta calidad. Estamos involucrados en cada etapa del ciclo de vida de un proyecto, desde la planificación, el diseño y la construcción, hasta la gestión de activos y la renovación. Nuestros expertos técnicos ofrecen servicios verdaderamente multidisciplinarios que incluyen ingeniería conceptual, básica y de detalle, abarcando las especialidades de arquitectura, ingeniería mecánica, hidráulica, eléctrica, estructural y civil, así como también las áreas de automatización y control, climatización y refrigeración, procesos industriales y sanitaria.



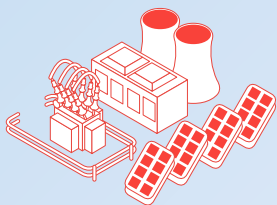
INDUSTRIAS

Trabajamos en casi todos los sectores industriales, incluidos alimentos y bebidas, productos farmacéuticos y biotecnología, automoción y productos químicos. Nuestros profesionales ofrecen una combinación de habilidades únicas con un profundo conocimiento de los procesos industriales y energéticos, y la experiencia en ingeniería requerida para planificar, diseñar, construir y operar una nueva planta, o para automatizar equipos en una instalación industrial existente. Ofrecemos una gama completa de servicios de consultoría e ingeniería dentro de múltiples disciplinas que abarcan todas las etapas de un proyecto, desde estudios estratégicos, diseño de conceptos y análisis de productividad, hasta las adquisiciones.



MINERÍA

En la minería, nuestros profesionales trabajan con los clientes durante todo el ciclo de vida del proyecto, desde estudios conceptuales y de factibilidad hasta temas de aceptación social; y desde ingeniería, adquisiciones y gestión de la construcción hasta el cierre y rehabilitación del sitio. Nuestra experiencia incluye el modelado de recursos y reservas, pruebas metalúrgicas, diseño geotécnico y de minas e ingeniería de detalle para infraestructura minera.



ENERGÍA

WSP ofrece a sus clientes del sector energético soluciones completas para todos los aspectos de sus proyectos, ya sean plantas de energía a gran escala, instalaciones más pequeñas en el lugar o programas de adaptación y eficiencia, lo que ayuda a reducir la demanda de energía y ofrece planes para crear un futuro sostenible. Nuestros expertos pueden asesorar y trabajar en todas las etapas de un proyecto, desde la prefactibilidad hasta el diseño, la operación y el mantenimiento y el cierre. Ofrecemos servicios de apoyo a la gestión operativa a largo plazo desde los primeros estudios de viabilidad, brindando asesoramiento sobre aspectos que van desde cuestiones técnicas, financieras y ambientales hasta el diseño de ingeniería y simulaciones de energía durante distintas fases del proyecto.

En lo que creemos

NUESTRA CREENCIA

Para que la sociedad prospere debemos hacernos responsables del mañana.

NUESTRO PROPÓSITO

Existimos para preparar el futuro de nuestras ciudades y de nuestro entorno.

NUESTROS PRINCIPIOS GUÍAS

Valoramos a nuestros colaboradores y nuestra reputación

Hacemos enormes esfuerzos para atraer, desarrollar, contratar y conservar a los mejores profesionales en nuestras áreas de especialización porque esta es la base de nuestra grandeza. Toda nuestra actividad se rige por las normas éticas más altas. El profesionalismo es parte vital de nuestro ofrecimiento. Actuamos con integridad moral e intelectual, cumplimos con nuestra palabra, tratamos a todos con respeto, apoyamos a nuestros colegas y hacemos honor a la diversidad. Nos interesan las personas y su progreso, por lo que ofrecemos el desarrollo laboral más satisfactorio a nuestros profesionales. Impulsamos a los jóvenes que ingresan a nuestras filas porque consideramos que las nuevas perspectivas aportan grandes ideas y renuevan la energía.



Ofrecemos dedicación localizada a escala internacional

Nuestra fortaleza es la capacidad de adaptarnos a los mercados locales y a la cultura de nuestros clientes, a quienes brindamos los mismos servicios que una firma especializada con la ventaja de nuestra experiencia internacional, para emprender los proyectos más complejos y ayudarlos a concretar sus objetivos. Lo logramos manteniéndonos ágiles, con un enfoque sensato, con una estructura y un modelo empresarial simple y eficiente. Nuestro énfasis en el crecimiento también nos permite prestar servicios a nuestros clientes mediante la ampliación de nuestra oferta, competencia y alcance geográfico.

Nos enfocamos en el futuro y desafiamos el statu quo

Anticipamos tendencias para proponer a nuestros clientes ideas innovadoras que les permitan alcanzar sus objetivos comerciales. Hacemos preguntas, analizamos problemas complejos desde distintos ángulos y hallamos soluciones que cambian paradigmas. Somos un agente de solución de problemas que evoluciona, mejora, se moderniza y supera las expectativas. Sabemos que nuestras soluciones configurarán las comunidades de mañana, y ayudamos a las comunidades a prosperar de modo sostenible. Aceptamos el cambio y tenemos una férrea decisión de alcanzar la excelencia.

Promovemos la colaboración en todas nuestras acciones

Nuestra agilidad internacional se basa en nuestro ambiente de trabajo colaborativo. Nuestra devoción por el trabajo en equipo crea redes internacionales únicas de excelentes profesionales conscientes de que los grandes logros son producto de la colaboración.

Adoptamos y promovemos una cultura de alto rendimiento, nos empeñamos siempre en aprender de otros, y propiciamos un ambiente de trabajo estimulante. Priorizamos el interés de nuestro equipo por sobre nosotros mismos, e incorporarse a nuestra firma es la mejor forma de entender cabalmente la camaradería que la define.

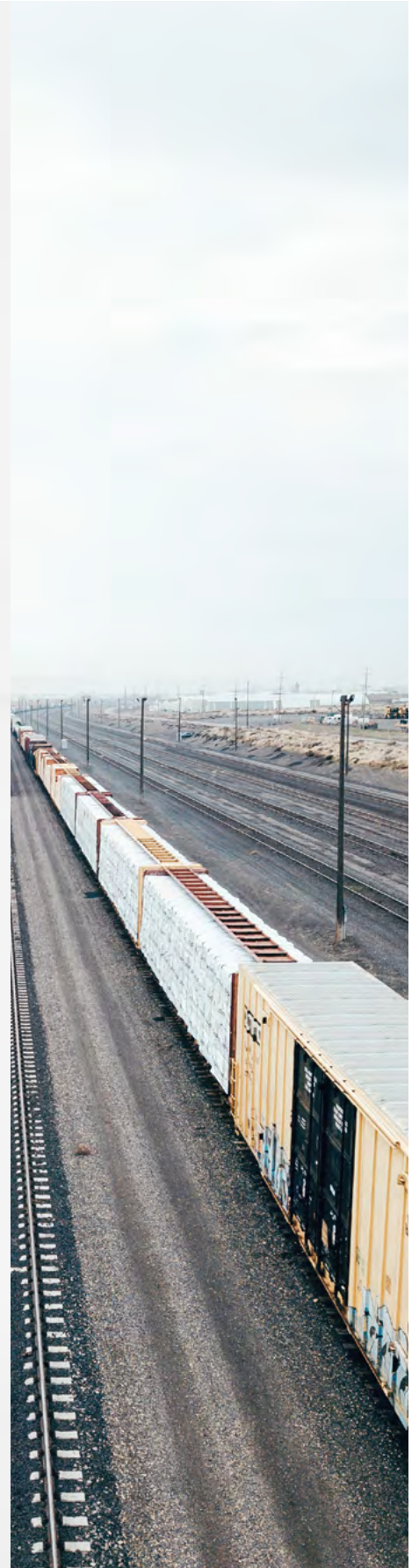
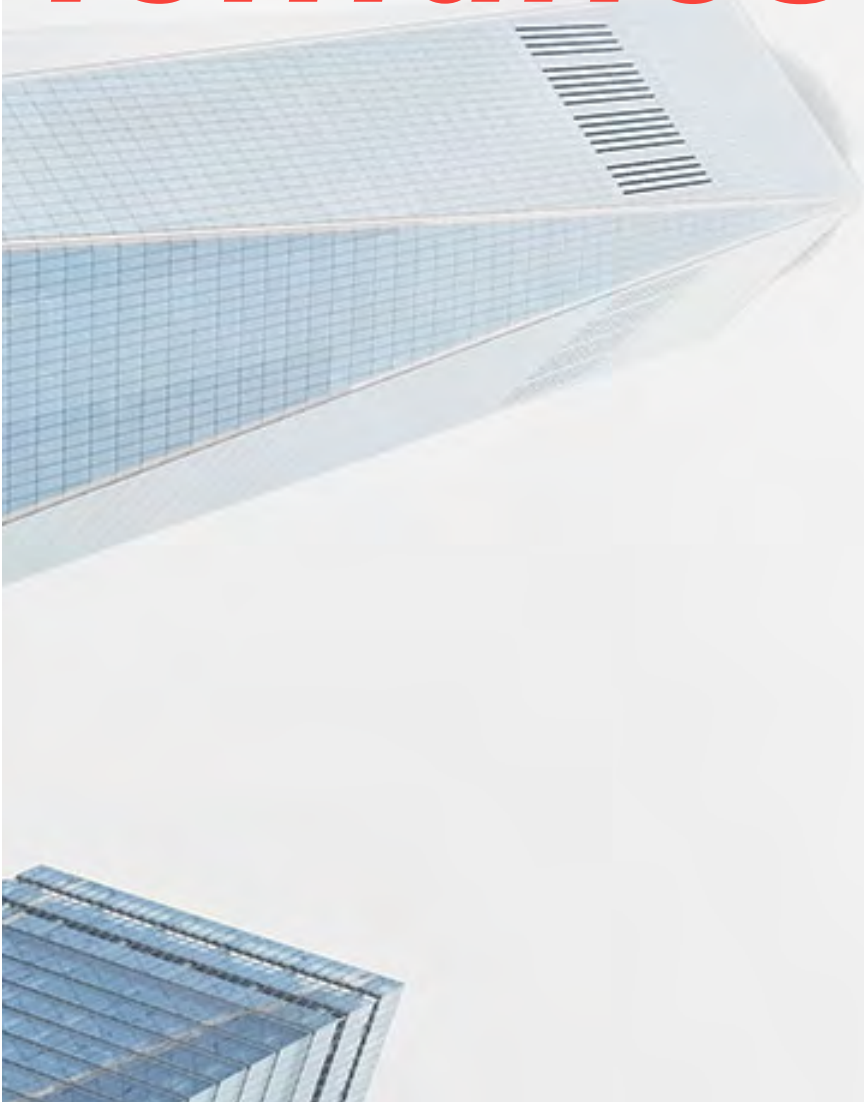
Nuestra cultura nos empodera y asumimos la responsabilidad

Tenemos la facultad de transformar los desafíos en oportunidades y asumimos nuestra responsabilidad más allá de las normas. Nuestro liderazgo proactivo nos permite enfocarnos en el cliente y ser ágiles para responderle, sin dejar de asumir la responsabilidad ante nuestros clientes, nuestros colegas y nuestros accionistas. La rentabilidad de la firma es crucial para nuestro futuro, y es el motivo por el cual la llevamos adelante de manera responsable, como si fuera nuestra.



RICHARD DANG
CANADA

2. *Principios Derechos Humanos*



2.1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional

DATOS DEL ÁREA DE GESTIÓN DE PERSONAS

PROFESIONALES PREMIADOS*

37

SALARIO PROMEDIO**

\$2.1 Mill

PROFESIONALES CON VIÁTICO POR PROYECTO

21

Las acciones emprendidas en relación a este principio se han clasificado en las siguientes áreas temáticas referentes a los derechos humanos fundamentales:

2.1.1. Derecho a un salario justo

En nuestra planilla de remuneraciones, el sueldo mínimo que tiene la empresa es un 17,25% 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 \$2.132.744.

Existen además beneficios adicionales a los que acceden los profesionales, tales como:

- Viáticos por proyectos: 21 profesionales recibieron este beneficio.
- Bonos asignados: 29 profesionales recibieron este beneficio.
- Asignación por estudios postgrado: 10 profesionales recibieron este beneficio.
- Premiación: 37 profesionales recibieron un premio de \$99.081.
- Gratificaciones legales: pago de 2 bonos anuales correspondiente a las gratificaciones legales. Cada profesional recibe \$641 mil 250 brutos.



2.1.2. Apoyo a actividades recreativas y deportivas

Promovemos y realizamos 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.

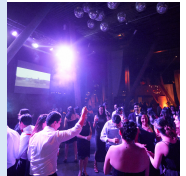
Algunas actividades

1

FIESTA DE FIN DE AÑO

Se realiza cada año con el fin de compartir con los colegas en un ambiente distinto al laboral

Es organizada por el área de Gestión de Personas con apoyo del área de Comunicaciones el último fin de semana de noviembre. Durante la jornada todos los profesionales de las 4 sedes de Chile disfrutaron de una cena y fiesta. El año 2017 se estima que participaron más de 400 profesionales en esta actividad.



2

TORNEO DE FÚTBOL

Se realizan dos torneos anuales abril-junio y agosto-diciembre. Cerca de 80 profesionales se organizan en 10 equipos que juegan la liguilla.

Tras una infartante final el equipo Incivilizados POCH se coronó campeón del Torneo de Clausura 2017 tras vencer por 5 goles a 1 al equipo Sistemas by Olimpo. Además, durante la jornada de premiación se eligió al goleador del campeonato, premio que recayó en Valentín Barrera.



3

PASEO DE FIN DE AÑO

Es una instancia para que cada equipo o área de trabajo pueda compartir y conocerse en un contexto diferente al laboral.

Nuestros profesionales se reúnen para vivir un buen momento y disfrutar más con los compañeros de oficina. La temática y el lugar es libre y dependerá de cada equipo. La empresa otorga un día laboral a esta actividad.



4

TALLER DE KARATE

Se organizó con los profesionales de diversas áreas de la empresa.

También 2017 se desarrolló en nuestras instalaciones el taller de Karate y Defensa Personal en el Edificio Corporativo. Fue una tremenda experiencia al mando del Sempai Bequer Guerrero.



2.1.3. Derecho a Condiciones Laborales Sanas y Seguras

Nuestro enfoque para la gestión efectiva de Salud y Seguridad (H&S) es garantizar que contamos con procesos sólidos y coherentes que ayuden a nuestros empleados a eliminar el riesgo de nuestras actividades. Continuamos esforzándonos para asegurarnos de que H&S siga siendo una "mentalidad" para los empleados por medio de un liderazgo de seguridad visible y tangible y de comunicaciones y capacitación regulares, lo que mejora sus competencias.

WSP cumple con todas las leyes y regulaciones aplicables de H&S. Estamos comprometidos a proporcionar a nuestros empleados y otras personas que puedan verse afectadas por nuestras actividades un entorno saludable y seguro en el que trabajar.

Nuestro compromiso se describe en nuestra Política Seguridad, Salud, Calidad y Ambiente (HSEQ), que establece un marco para nuestro programa de H&S y respalda nuestros esfuerzos para incorporar de manera proactiva las expectativas y estándares de salud y seguridad en todos los aspectos de nuestro negocio, teniendo igual importancia en nuestras actividades comerciales y operativas.

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 inseguras.
- Sensibilizaciones presenciales o medios oficiales de comunicación, e-mailing e Intranet.

Todo esto ha contribuido a desarrollar una cultura organizacional sustentada en la seguridad, a través de la cual cada uno de nuestros colaboradores tiende a ir asimilando poco a poco el comportamiento seguro, no sólo por la adopción de nuestras normativas internas en la materia, sino también por el cumplimiento a cabalidad de la exigencia de nuestros clientes para la prestación de los servicios.

Riesgos Radiación UV

Campaña preventiva

El área de Seguridad y Salud Ocupacional (SySO) entregó consejos a los profesionales para cuidarse durante el verano.

Estos mensajes transmitidos a través de diversas plataformas incluyeron mensajes semanales para prevenir los riesgos de enfermedades asociadas a la exposición al sol.

Prevención accidentes

Invitación a motociclistas

Como una forma de incentivar la conducción responsable de este medio de transporte, la empresa invitó a los motociclistas a capacitarse en técnicas de conducción con el fin de minimizar riesgos e identificar peligros.

La organización financió el 50% del costo total del curso a cada inscrito.

Invitación a curso Racing School de Motociclistas

Como es de conocimiento de todos los funcionarios de empresa POCH by WSP, nuestra ciudad presenta una alta incidencia de accidentes de tránsito debido a la gran cantidad de vehículos que transitan a la hora peak y la reducción de las vías de tránsito. Estos hechos determinan la presencia de muchos peligros con niveles de riesgos extremos.

De los funcionarios que se movilizan en moto para venir a la oficina, se han visto involucrados en accidentes de tránsito con consecuencias menores o bastante graves en 2017.



Es por esta razón que queremos invocar a todos aquellos funcionarios POCH by WSP que se movilizan en motocicleta, a capacitarse en las técnicas de conducción, con el fin de minimizar los peligros.

Te invitamos a asistir al curso de conducción dictado por la empresa Honda en la pista de Las Virzichas con un costo de pre-venta de \$20.000.

Para incentivar esta iniciativa, POCH by WSP dará un abono del 50% (con tope \$13.000) a cada participante.

En el [sitio web](#) de Track Day se indican las condiciones y fechas de los cursos. [¡Inscríbete!](#)

Seguridad

Protocolos en caso de robos

Como una forma de salvaguardar la seguridad de nuestros profesionales se realizó una campaña de prevención de delitos como robos y asaltos.

Además, de dar a conocer algunas medidas para tener en cuenta, también se entregó información acerca de los protocolos de seguridad de nuestra empresa en caso de que algunos de nuestros profesionales se viera afectado por uno de estos sucesos.

Protocolo en caso de asalto y/o robo

¿Qué debemos hacer?

En estas fechas, en que aumentan las compras y con ellos los asaltos y robos, queremos recordarles algunas simples medidas para tener en cuenta:

En caso de ser víctima de un asalto o robo, evita oponer resistencia y da aviso inmediato a:

Teléfono de emergencias POCH by WSP 999991818

Prefiere **rutas bien iluminadas** y de mayor tránsito de personas. Evita transitar por

2.1.4. 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 WSP.

Nuestra actividad nos obliga a estar en procesos constantes de actualización profesional, nuestros profesionales dedican tiempo formal a autocapacitaciones, talleres internos para poder enfrentar los desafíos de la consultoría, innovar en servicios, conocer nuevas tecnologías, y WSP brinda los espacios para ese crecimiento.

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.

Entre los beneficios que ofrece la Corporación de Bienestar 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, como:

- 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.

Por otro lado, algunos de nuestros servicios incluyen la formación y capacitación de funcionarios públicos, comunidades y empresas en temas principalmente de innovación, sustentabilidad, entre otros,



Premio a la Excelencia

2017

EDUCACIÓN

Detrás de todo buen estudiante hay una familia apoyándolo. Es por esto que quisimos premiar a los jóvenes y niños que se hayan destacado durante el año académico.

Se premia a hijos(as) de socios(as) que obtuvieron nota igual o superior a 6.0 y en la ceremonia participó toda la familia.



2.1.5. Acciones con la Comunidad

Al reconocer los derechos colectivos de las comunidades locales, nos esforzamos por contribuir positivamente a las comunidades donde trabajamos. Nuestra Política de sostenibilidad global establece: "Participaremos de manera significativa en las comunidades en las que operamos".

Es parte de nuestros servicios la promoción del desarrollo sostenible, y relevamos el cumplimiento de los derechos colectivos e individuales de las comunidades en las áreas de influencia de los proyectos en los que trabajamos, tenemos especial preocupación por que las comunidades indígenas sean no solo consideradas, sino que a través de los mecanismos formales e informales que ellas reconocen como válidos.



VISITA HOGAR DE MENORES

PUERTO MONTT, CHILE

Una jornada llena de juegos, regalos y rica comida vivieron las niñas que viven en el hogar de menores Residencia Angelmó de la localidad de Llanquihue. Las niñas disfrutaron de una "tarde de spa", organizada por nuestros profesionales.



COLECTA DE NAVIDAD

SANTIAGO, CHILE

Los profesionales de nuestra empresa recolectaron y empaquetaron dulces para los niños y familias de la comuna de Huechuraba (Santiago).

Cabe mencionar que la empresa realizó, además, donaciones a las siguientes instituciones sin fines de lucro:

- Fundación Cristo Especial de San Joaquín
- Fundación Las Rosas
- Fundación María Ayuda
- Desafío Levantemos Chile
- Fundación Hogares de Menores Verbo Divino

2.2. Las empresas deben asegurarse que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos

“Hemos puesto a disposición de las personas y empresas con las cuales trabajamos, una serie de instancias de comunicación y fiscalización para dar cumplimiento a las exigencias hacia los contratistas y proveedores de servicios externos”

SEBASTIÁN LUONGO
JEFE DE PROCUREMENT

El compromiso de nuestra empresa 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 HSEQ para Empresas Contratistas y Subcontratistas” y la “Política Trabajando con Terceros” que apoyado en el proceso de Procurement, buscan controlar el cumplimiento del principio, a través del establecimiento de requisitos que aseguren que los proveedores, contratistas y subcontratistas no vulneren los derechos humanos.

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



2.2.1. Procurement

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 usuario, tienen la responsabilidad de efectuar la evaluación del servicio prestado, para lo cual debe considerar:

- Desempeño de los contratistas, en cuanto al cumplimiento de plazos, aspectos técnicos y otros relacionados en materia HSEQ.

- 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 último, respecto a los proveedores de servicios profesionales o contratistas, se 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.



3. *Principios de Normas Laborales*



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

"La mayoría de los trabajadores tienen contrato indefinido -y no por proyecto-, lo que diferencia nuestra organización de la práctica común de las empresas consultoras, en cuanto a sus sistemas de contratación".

LORENA SÁNCHEZ
GERENTE DE GESTIÓN DE PERSONAS

Reconocemos 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 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, 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 (97.7 %) de los trabajadores tienen contrato indefinido (y no por proyecto), lo que diferencia nuestra organización 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 ellos, 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.

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 2017 cerró con 452 socios, de un total de 512 trabajadores con contrato indefinido en Chile.

3.1.1. Corporación de Bienestar

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 2017

BENEFICIO	OBJETIVO	BENEFICIO OTORGADO
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	9 socios, lo que traduce en un monto de \$900.000
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	26 socios, lo que traduce en un monto de \$2.080.000
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	Un socio fallecido lo que se traduce en un monto de \$600.000
AUXILIO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR DIRECTO	Beneficio que busca compensar los gastos en que incurre el afiliado por fallecimiento de padres, cónyuges e hijos. El monto del beneficio asciende a \$300.000	19 familiares lo que se traduce en un monto de \$5.700.000
PRÉSTAMO DE EMERGENCIA	Beneficio que busca auxiliar al afiliado en situaciones de emergencia. El monto máximo del préstamo asciende según requerimiento.	17 socios, lo que se traduce en un monto de \$13.220.000
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.	50 socios, lo que se traduce en un monto de \$13.500.000
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.	30 socios lo que se traduce en un monto \$1.800.000
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 \$60.000.	5 socios lo que se traduce en un monto de \$300.000

BENEFICIO	OBJETIVO	BENEFICIO OTORGADO
PREMIO EXCELENCIA ACADÉMICA	Beneficio que busca premiar el buen rendimiento académico de los hijos de los afiliados. El monto del beneficio es de \$15.000 o \$30.000 para enseñanza básica y \$30.000 o \$60.000 para enseñanza media dependiendo del rango de las notas. Además, se entrega un premio especial al mejor alumno de 8° básico y de 4° medio.	100 hijos de socios, lo que traduce en un monto de \$2.300.000
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 periodo de tiempo no inferior a seis meses. El monto máximo del beneficio asciende a 75% del valor con tope de \$600.000 anuales.	14 socios, lo que traduce en un monto de \$8.250.000
CURSO 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 mientras dure el curso.	6 socios, lo que traduce en un monto de \$1.136.000
CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN	Beneficio que busca compensar los gastos en que incurre el afiliado en el costo de cursos de especialización (postgrados). El monto máximo del beneficio asciende a \$ 800.000 mensuales por 10 meses.	13 socios, lo que traduce en un monto de \$10.458.000
ASIGNACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES PARA HIJOS Y AFILIADOS	Beneficio que busca compensar los gastos en que incurre el afiliado en el costo de estudios superiores de sus hijos. El monto del beneficio asciende a \$ 30.000 mensuales por 10 meses.	13 socios, lo que traduce en un monto de \$ 8.250.000
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 \$60.000 por cada hijo al año. Se canceló un proporcional de acuerdo a los meses de estudio para los socios que ingresaron durante el año.	246 hijos, lo que traduce en un monto de \$14.770.000
TALLERES PARA ACTIVIDADES CULTURALES O DEPORTIVAS	El monto de la subvención dependerá de los costos involucrados y de la disponibilidad de los fondos. Todo se ve como bono deporte y recreación.	105 socios que asistieron a piscinas y parques y /o al grupo de Andinismo, \$15.242.775
REGALO DE FIN DE AÑO	Beneficio en dinero como regalo de fin de año más 15.000 por hijo menor de 19 años.	Todos los socios vigentes más sus cargas menores de edad, lo que se traduce en un monto de \$ 30.780.000



3.2. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

Nuestra empresa trabaja según las leyes laborales vigentes y por ende no existe trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Mantenemos un fiel compromiso con los valores definidos como organización; hemos sido y seremos tajantes en nuestra posición de no vernos involucrados y promover a su vez, la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción de manera permanente.

3.3. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

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

Respecto a los proveedores, contamos con proveedores limitados a los siguientes tipos de familia de insumos o servicios:

- Proveedores de servicios de mantención, como son aseo, fotocopiadoras, 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, se 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, la empresa 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.



3.4. La eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación

Nuestra empresa se compromete a construir una cultura inclusiva que respete y maximice la contribución de nuestros empleados en beneficio de nuestros clientes, accionistas y comunidades en general. La discriminación no solo se define por el género o el origen étnico, sino que incorpora la personalidad, la educación, el estilo de vida, la orientación sexual, la experiencia laboral, la permanencia y el estatus, así como el origen geográfico.

Nuestro objetivo es proporcionar un entorno de trabajo profesional y justo en el que todas las personas sean tratadas con dignidad y respeto, libres de acoso, intimidación y discriminación.

3.4.1. Igualdad de Oportunidades

Estamos comprometidos a proporcionar igualdad de oportunidades en el empleo. No toleramos ningún acoso o discriminación ilegal o injusta contra empleados o personal contratado basándose en nuestras políticas de contratación y empleo, términos y condiciones, procedimientos, procesos y decisiones por motivos de raza, color, nacionalidad, origen nacional o étnico, género,

estado civil estado, orientación sexual, estado a tiempo parcial o fijo, discapacidad, edad, religión o creencia.

3.4.2. Igualdad de Género

Realmente consideramos el equilibrio de género como una oportunidad de desarrollo organizacional pues contribuye a mejorar la ventaja competitiva de la empresa al aprovechar el 100% del mercado y el 100% del conjunto de talentos.

Dentro de la política de no discriminación, una de las fortalezas de nuestra empresa es que alrededor del 33,8% (a diciembre 2017) de nuestros profesionales son mujeres, 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.



3.4.3. Oportunidades laborales en todos los rangos etarios

Por otra parte, nuestra empresa 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.

3.4.4. 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 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.
- Para las madres, se mantienen vigentes convenios con distintas salas cunas y jardines infantiles, dando pago a estos servicios hasta los dos años.

- 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.
- 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.

Adicionalmente, se entregan facilidades para que las madres que así lo opten, puedan tener horarios flexibles y jornadas parciales.

Otro elemento importante a considerar, lo cual va por sobre la exigencia legal, es que tenemos como política 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.

Además se otorgan facilidades a los 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. Otro beneficio es el pago del 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.

3.4.5. Beneficios Básicos

Todos los trabajadores 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.

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 la empresa, y si están inscritos en la Corporación, además reciben todos sus beneficios.

3.4.6. Información adicional sobre la composición de la organización

La siguiente tabla muestra el desglose de los trabajadores por segmentación de género en el caso de la operación en Chile, a diciembre

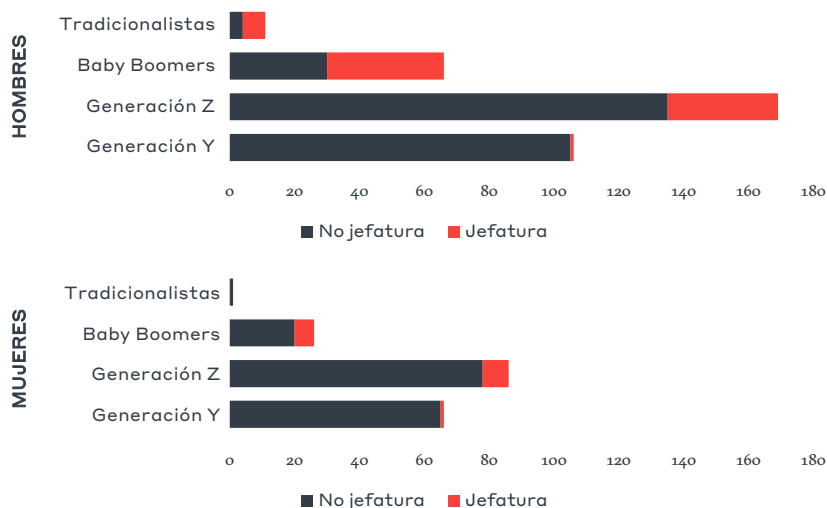
PRESENCIA FEMENINA
EN LA EMPRESA

33.7%

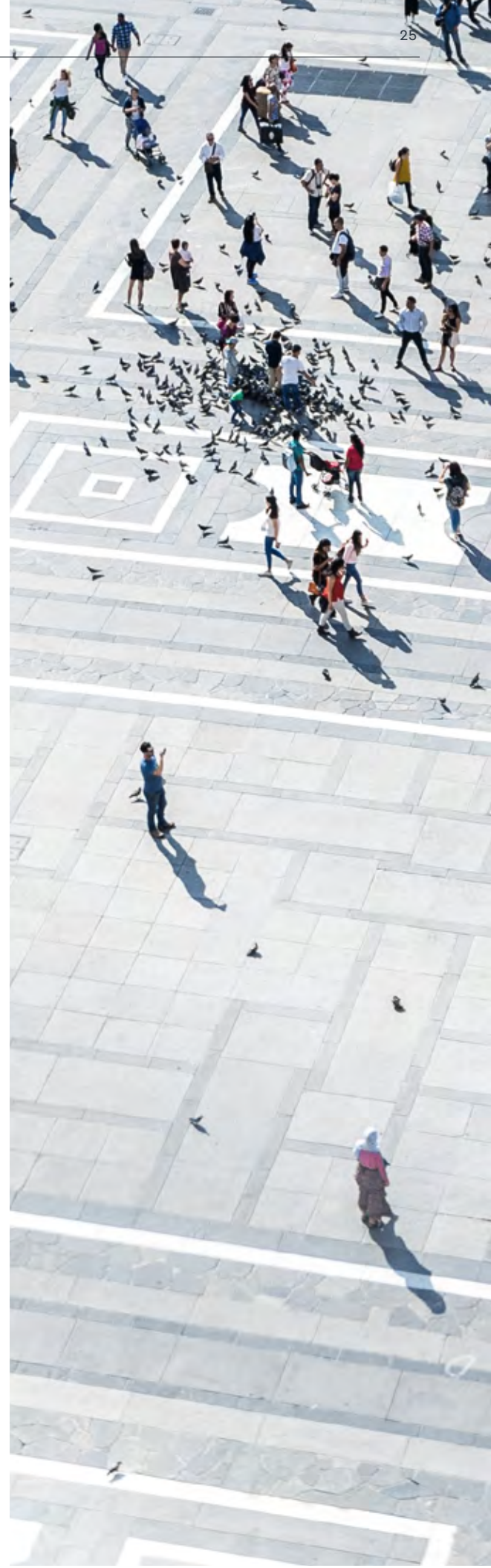
PROFESIONALES SOBRE LOS
50 AÑOS DE EDAD

19.4%

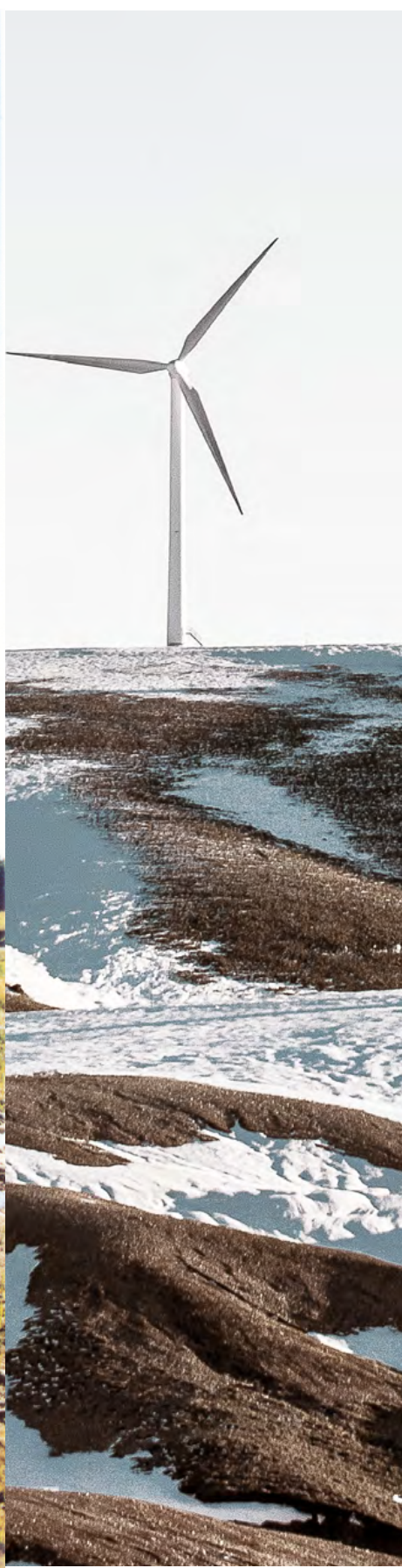
2017. TABLAS DE DISTRIBUCIÓN POR EDAD Y GÉNERO*



*Tradicionalistas: nacidos entre 1929 y 1951
 Baby Boomers: nacidos entre 1950 y 1970
 Generación Y: nacidos entre 1971 y 1985
 Generación Z: nacidos entre 1986 y 1996



4. *Principios de Medio Ambiente*



4.1. Las empresas deben apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales

Durante el año 2017, continuamos desarrollando proyectos de mejora alineados con el sistema de gestión medioambiental implementado, basado en la ISO 14001:2015:

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.

Como primer paso, hemos comenzado a evaluar cómo podemos contribuir impactando positivamente en los de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) adoptados por la Naciones Unidas. En 2017, alineamos los ODS con nuestros segmentos de mercado para enfocar y priorizar nuestros esfuerzos y avanzar en las metas. En el futuro, consideraremos la integración formal de los ODS en el enfoque de sostenibilidad de WSP.

De estos objetivos los que se encuentran más alineados a nuestros servicios de Gestión Energética, Cambio Climático, Energías Renovables y Green Building son los expuestos en la tabla a continuación.



7		Energía asequible y no contaminante Con los proyectos que desarrollamos contribuimos a asegurar el acceso a energía asequible, confiable, sostenible y moderna para todos.
8		Trabajo decente y crecimiento económico Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.
9		Industria, Innovación e Infraestructura Construir infraestructura resistente, promover la industrialización sostenible y fomentar la innovación.
11		Ciudades y Comunidades sostenibles Hacer que las ciudades sean inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles.
12		Producción y Consumo Responsables Asegurar patrones de consumo y producción sostenibles.
13		Acción por el Clima Tomar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus impactos.
15		Vida de Ecosistemas Terrestres Gestionar de forma sostenible los bosques, combatir la desertificación, detener y revertir la degradación de la tierra, detener la pérdida de biodiversidad.

4.2. Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental

Como ha sido la práctica en años anteriores, durante 2017 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.

4.2.1. Instalaciones energéticamente eficientes

El edificio Corporativo 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.



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

Reconocemos 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.

Somos 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 conducir las 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 nuestros servicios, y es por ellos que nos hemos consolidado cada día como una consultora multidisciplinaria, innovadora y que apuesta por la vanguardia en temas ambientales. Además durante el año 2017 se siguen desarrollando proyectos de implementación de sistemas de gestión de la energía basados en el estándar ISO 50001.

Como iniciativa, se han dispuesto de buses de acercamiento para los 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 ciclistas 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, contamos 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, asesoramos a los 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

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

PRECIO DEL CARBONO

Impuesto

Sistemas de emisiones transables: mercados voluntarios y obligatorios

Precio social del carbono

Finanzas climáticas

POLÍTICA PÚBLICA

Planes y políticas en cambio climático

Acciones nacionales de mitigación apropiadas (NAMA)

Sistemas de monitoreo, reporte y verificación (MRV)

Agua y Residuo

GESTIÓN DEL AGUA

Huella de agua corporativa y de producto

Estándar "Gestión sostenible del agua"

Eficiencia hídrica

GESTIÓN DE RESIDUOS

Diagnóstico de la gestión

Evaluación de opciones tecnológicas

Planes de gestión de residuos

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

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

DESARROLLO DE MERCADO

Estudios de mercado de EE y ERNC
Planes y políticas de energía sustentable
Apoyo a instituciones públicas

Gestión Social y Comunidades

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

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
Auditorías seguimiento y control, evaluación final y de mantención

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

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

CERTIFICACIÓN LEED

COMISSIONING

AUDITORÍAS ENERGÉTICAS

ENERGÍAS RENOVABLES

MODELOS DE ENERGÍA

ESTUDIOS DE OPTIMIZACIÓN

ANÁLISIS DE SUELO



5. Principios Anticorrupción



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

La reputación de la empresa depende de nuestra capacidad para ser profesionales de clase mundial, lo que significa actuar con honestidad, integridad y transparencia en nuestras relaciones diarias con colegas, clientes y otros socios comerciales. Como tal, el éxito del programa de Ética y Cumplimiento, que incluye nuestras políticas contra la corrupción y la privacidad, es una de nuestras principales prioridades.

Se dispone de un Código de conducta; una Política de regalos, entretenimiento y hospitalidad; una Política de trabajo con terceros, una Política anticorrupción y una Política de privacidad global (en conjunto, el "Código"), que se aplican a todas las entidades operativas, así como a los directores, funcionarios, empleados y trabajadores subcontratados de la Corporación.

El Código es accesible para todos los empleados a través de los sitios de intranet de la empresa, y para el público en general a través de la página web.

Una de las herramientas que utilizamos para declarar regalos, entretenimiento y hospitalidad (GEE) y conflictos

de intereses es el Registro de Conflictos de Intereses (GEH, por sus siglas en inglés). El enlace al Registro en línea está disponible en los sitios de intranet, y también están disponibles las guías de usuario, los tutoriales en video y las pautas regionales sobre el uso del Registro.

Para nuestra empresa, las relaciones con los socios comerciales son una parte integral de los negocios diarios. Es por ello, que esperamos que nuestros socios comerciales externos realicen sus actividades legalmente y de acuerdo con los principios establecidos en el Código de Conducta de Terceros. estamos trabajando para aumentar los controles que rodean el cumplimiento de terceros a nivel regional.

La empresa tiene establecida una política de tolerancia cero para todas las formas de corrupción, ya sea directa o indirecta. Está sujeto a estrictas leyes anticorrupción, incluida la Ley canadiense de corrupción de funcionarios públicos extranjeros (CFPOA), Ley de prácticas corruptas en el extranjero (FCPA) de los Estados Unidos y Ley de soborno del Reino Unido (UKBA).



Como el éxito y la reputación dependen de la confianza de los clientes y otras partes interesadas, nuestro compromiso es mantener la tolerancia cero ante todas las formas de corrupción se extiende más allá del cumplimiento de las normas. Por ejemplo, nos esforzamos por mantener el tema presente en todo momento a los empleados, a través de un extenso proceso de integración y capacitación en e-learning, sesiones de capacitación en vivo para profesionales clave, comunicaciones internas, así como herramientas de cumplimiento personalizadas.

La Corporación evalúa los riesgos de corrupción de varias maneras, incluyendo las siguientes:

- Gestión de riesgos
- Procedimientos de diligencia debida para nuestros socios comerciales, como se describe en la Política de trabajo con terceros. Estos se basan principalmente en los riesgos de país, transacción y relación
- Proyecto global y regional
- Delegaciones globales y regionales de políticas de autoridad.

La "Línea directa de conducta comercial confidencial" de la empresa proporciona un medio para que los empleados y el público en general puedan plantear problemas de forma anónima a un proveedor de servicios externo (Expolink). El acceso a la información sobre la línea directa es altamente visible a través de un clic directo desde la página principal de las intranets, el sitio web, las comunicaciones internas regulares, los videos y las presentaciones.

El Consejo de Administración de la empresa y su Comité de Gobernanza, Ética y Compensación supervisan las actividades de Ética y Cumplimiento, y se presenta un informe trimestral de progreso al Comité de Gobernanza, Ética y Compensación. El programa de Ética y Cumplimiento también se evalúa a través del monitoreo interno y la auditoría del departamento de Auditoría Interna. Además, la evaluación es posible a través de herramientas de informes como el Registro de regalos, entretenimiento y hospitalidad y conflictos de intereses y la Línea directa de conducta comercial confidencial.

Al 31 de diciembre de 2017, aproximadamente el 97% de los empleados habían completado el programa de capacitación electrónica en nuestro Código.

Al 31 de diciembre de 2017, el Código se había comunicado a todos los miembros de la Junta Directiva, quienes firman Una certificación de cumplimiento del Código con periodicidad anual.

Al 31 de diciembre de 2017, el Código estaba disponible para el 100% de los empleados de todas las categorías, en todas las regiones, a través de la intranet o los sitios de Internet de la Corporación.

6. *Indicadores* *GRI C-4*



Indicadores del desempeño Económico

ASPECTO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	TRATADO EN	PPIO PACTO MUNDIAL
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.		7
	EC3	Cobertura de las Obligaciones de la organización derivadas de su plan de prestaciones.	Cambio Climático	3
	EC4	Ayudas económicas otorgadas por entes del gobierno	Le empresa no ha recibido 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 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	-
CONSECUENCIAS ECONÓMICAS INDIRECTAS	EC9	Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales	El 100% de los proveedores de servicios profesionales, son locales.	-

Indicadores del desempeño Ambiental

ASPECTO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	TRATADO EN	PPIO PACTO MUNDIAL
MATERIALES	EN1	Materiales por peso o volumen.	No existen datos asociados a este punto, ya que el principal producto son los servicios, que se dan cumplimiento a través de nuestros profesionales.	-
	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.	Se contempla dentro de los Objetivos del Sistema Integrado de Gestión	-
	EN4	Consumo energético externo.	El 100% de los directivos de las sedes son de nacionalidad chilena.	-
	EN5	Intensidad energética	No existen datos asociados a este punto.	-
	EN6	Reducción del consumo energético	Se contempla dentro de los Objetivos del Sistema Integrado de Gestión	-
	EN7	Reducciones de los requisitos energéticos de los productos y servicios	N/A	-
AGUA	EN8	Captación total de agua según la fuente	Se contempla dentro de los Objetivos del Sistema Integrado 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.	-

ASPECTO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	TRATADO EN	PPIO PACTO MUNDIAL
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 significativos en la biodiversidad de áreas protegidas o áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, los productos y los servicios	N/A	-
	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	-

ASPECTO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	TRATADO EN	PPIO PACTO MUNDIAL
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 porcentaje de residuos transportados internacionalmente	N/A	-
	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	Contamos con un servicio de trasporte de personal, el cual es controlado mediante la solicitud del certificado de emisión de gases contaminantes para poder prestar el servicio.	9

ASPECTO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	TRATADO EN	PPIO PACTO MUNDIAL
GENERAL	EN ₃₁	Desglose de los gastos y las inversiones ambientales	N/A	-
EVALUACIÓN AMBIENTAL DE LOS PROVEEDORES	EN ₃₂	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales	Uno de los criterios definidos por nuestro sistema integrado 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)	-
	EN ₃₃	Impactos ambientales negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro, y medidas al respecto	No existen datos asociados a este punto	-
MECANISMO DE RECLAMACIÓN AMBIENTAL	EN ₃₄	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

ASPECTO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	TRATADO EN	PPIO PACTO MUNDIAL
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 con los sindicatos.	No existen datos asociados a este punto.	-

ASPECTO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	TRATADO EN	PPIO PACTO MUNDIAL
CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN	LA09	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.	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 HOMBRES Y MUJERES	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	Grado de mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios.	No existen datos asociados a este punto	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	-
MECANISMO 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

ASPECTO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	TRATADO EN	PPIO PACTO MUNDIAL
INVERSIÓN	HR1	Número y porcentaje de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyen cláusulas de derechos humanos o que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos	La ley vigente en el país contempla y está por sobre la media mundial en cuanto a cláusulas de DD.HH y la empresa cumple rigurosamente con la normativa legal.	-
	HR2	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	Nuestra empresa siempre trabaja según las leyes laborales vigentes y por ende no existe trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	4

ASPECTO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	TRATADO EN	PPIO PACTO MUNDIAL
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 para las operaciones	No existen datos por sexo asociados a este punto.	-
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.	Solicitamos a nuestros subcontratos 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.	2
MECANISMO 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

ASPECTO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	TRATADO EN	PPIO PACTO MUNDIAL
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 corrupción y medidas adoptadas.	No existen datos asociados a este punto.	-
POLÍTICA PÚBLICA	SO6	Número de demandas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia y resultado de las mismas.	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	-

ASPECTO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	TRATADO EN	PPIO PACTO MUNDIAL
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	-
MECANISMO 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

ASPECTO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	TRATADO EN	PPIO PACTO MUNDIAL
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.	-
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	PR3	Tipo de información que requieren los procedimientos de la organización relativos a la información y el etiquetado de sus productos y servicios, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos que están sujetas a tales requisitos	No aplica dado el servicio que desarrollamos.	-
	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 desarrollamos.	-
	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.	-

ASPECTO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	TRATADO EN	PPIO PACTO MUNDIAL
COMUNICACIONES DE MERCADOTECNIA	PR6	Venta de productos prohibidos o en litigio.	No aplica dado el servicio que desarrollamos.	-
	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.	-

ACERCA DE NOSOTROS

Somos una empresa líder en servicios profesionales de consultoría en recursos hídricos, ingeniería, medioambiente y sustentabilidad. Abordamos los desafíos locales respaldados por nuestra experiencia internacional.

Somos consultores estratégicos y expertos técnicos. Nuestro equipo multidisciplinario incluye ingenieros en todas las especialidades, hidrogeólogos, especialistas ambientales y comunitarios; así como también, profesionales en diseño, gerenciamiento de proyectos y construcción.

Diseñamos soluciones duraderas para la Industria, Minería, Energía, Edificación, Infraestructura, Transporte, Agua y Saneamiento, Medioambiente y Sustentabilidad, así como entrega de proyectos y servicios de consultoría estratégica.

TE INVITAMOS A ENTREGARNOS TUS COMENTARIOS DE ESTE REPORTE AL CORREO:

cl.comunicacion@wsp.com