

Comunicación sobre el Progreso COP



Periodo 2009/2010

FoodCorp

Indice

- 2 Declaración de apoyo continuo al Pacto Global**
- 3 Reseña de FoodCorp**
- 9 Principios del Pacto Global**
- 11 Principios reportados**
 - Derechos Humanos**
 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional.
 2. Evitar verse involucrados en abusos de los derechos humanos.
- 16 • Condiciones Laborales**
 3. Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva.
 4. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.
 5. La abolición del trabajo infantil.
 6. La eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación.
- 24 • Medio Ambiente**
 7. Las empresas deben apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales.
 8. Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.
 9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente.



■ Declaración de apoyo continuo al Pacto Global



Cuando FoodCorp Chile se integró al Pacto Global en 2009, estaba conciente del desafío que ello implicaba para nuestra gestión cotidiana. Coherente con los principios fundacionales de nuestra matriz en Noruega, Austevoll Seafood, entendemos que nuestra operación debe ser sustentable en términos humanos, ambientales y económicos. De tal manera que asumimos el desafío que plantea Pacto Global con decisión y la necesaria humildad para entenderlo como un proceso de aprendizaje y mejora.

Transcurridos dos años desde nuestra incorporación al Pacto Global con orgullo presentamos nuestra Primera Comunicación sobre el Progreso – Periodo 2009-2010, documento con que además ratificamos la continuidad de nuestros compromisos

Ser a la fecha la única empresa pesquera industrial del país en integrar el Pacto Global genera en FoodCorp un sentimiento de orgullo y responsabilidad. Al tiempo que en ello subyace también la misión de aportar en la generación de un mejor estándar de desempeño en nuestro sector, atendiendo a su rol en la generación de empleo y conservación de los recursos que sustentan nuestra producción.

Este documento reporta las acciones realizadas por FoodCorp para materializar mejores prácticas en tres principios propuestos por el Pacto Global: Derechos Humanos, Normas Laborales y Medioambiente. Reportar nuestro trabajo en estos principios responde a una definición de transparencia con nuestros públicos de interés, en particular nuestros trabajadores.

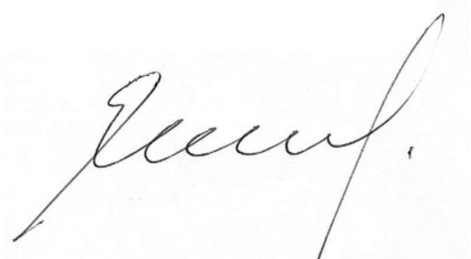
La actividad pesquera industrial afronta un momento de suma complejidad. El sostenido descenso en sus capturas de materia prima y el aumento de sus costos operacionales, está derivando en fórmulas para mantener una

posición competitiva. Ha habido reducciones de personal, fusiones y reestructuraciones, que generan una comprensible incertidumbre en los trabajadores. Así también, para muchos sectores la disminución del recurso jurel cuestiona la responsabilidad en que la industria ha manejado sus capturas. Sumado a eso, operamos en una comuna de histórica conflictividad ambiental determinada por una intensiva operación industrial.

Considerando lo anterior, atendemos al imperativo de comunicar nuestros retrocesos y avances, expresados estos últimos en las medidas implementadas. Creemos que en momentos de complejidad como el que afrontamos, nuestros trabajadores son nuestro principal público de interés; como también lo es la comunidad de Coronel, con quien compartimos un espacio que debemos respetar y cuidar.

Habiendo reportado nuestro trabajo en estos ejes que hemos considerado prioritarios, nos comprometemos a futuro a informar nuestro desempeño en todos los principios incorporados a Pacto Global.

Realizar esta compilación implica un ejercicio en que hemos detectado falencias y oportunidades de mejora, siendo precisamente esto último una inspiración para seguir trabajando en generar un desempeño más sustentable y respetuoso.



Esteban Urcelay Alert
Gerente General

■ Nosotros

Casa Matriz: Austevoll Seafood

Compañía pesquera Noruega fundada en 1982 y que inicia operaciones en extracción de recursos pelágicos en el Atlántico Norte. Actualmente opera a través de filiales en los más importantes países pesqueros del mundo, como lo son Noruega, Chile, Perú y Escocia.

Historia de FoodCorp

En 1991, Austevoll Seafood inicia sus operaciones en Chile sólo a través de operación de flota pesquera extractiva. Once años después, el año 2002, adquiere Pesquera del Norte, compañía de vasta experiencia en el territorio nacional con 25 años de vida.

De esta forma Austevoll Seafood consolida sus actividades productivas en Chile bajo el nombre de FoodCorp Chile S.A., actualmente ubicada en la comuna de Coronel, Región del Bío Bío.

El año 2006 FoodCorp inaugura una moderna planta de congelados y una procesadora de pescados y mariscos, explicitando su liderazgo y la visión de futuro en el desarrollo del negocio enfocándolo a la elaboración de productos de consumo humano.

Visión

Calidad para el mundo

Misión

Ser el proveedor líder de productos pelágicos sustentables, enfocados en la innovación, responsabilidad social y altos estándares medioambientales, optimizando la cadena de valor y entregando emocionantes soluciones al mercado.

Valores que guían nuestra forma de trabajar

- Integridad
- Innovación
- Ser los mejores en lo que hacemos
- Confiables y creíbles
- Proceso de decisión corporativa adecuado
- Responsables



Noruega



Chile



■ Nuestra forma de hacer negocio

En FoodCorp todo el quehacer diario se enmarca en nuestra visión "calidad para el mundo". Es por aquello que el aprovisionamiento seguro y confiable de la pesca, además de asegurar condiciones óptimas de abastecimiento del recurso pelágico a las plantas son nuestras principales preocupaciones operativas.

En cuanto a los procesos de elaboración, todas nuestras plantas poseen certificación basada en HACCP, que garantiza la inocuidad alimentaria a los consumidores de nuestros productos. En Chile, dichos procesos son fiscalizado por el Servicio Nacional de Pesca y la Secretaria Regional Ministerial de Salud.

La certificación HACCP nos permite exportar a la Unión Europea, Estados Unidos, países asiáticos y latinoamericanos. Para el caso de harina, contamos además con la Licencia China para ingresar a dicho mercado.

Nuestra flota se compone de cinco pesqueros de cerco habilitados con sistema RSW (Refrigerated Sea Water o enfriamiento de agua de mar), lo que permite conservar la captura a una temperatura de -2 grados. Nuestros buques también cuentan con certificación HACCP.

En el caso de la planta de conservas y todos nuestros productos para consumo humano, están sometidas a rigurosos estándares de calidad, siendo integrados al Programa de Aseguramiento de Calidad.



Cazador



Don Manuel



Ligrunn



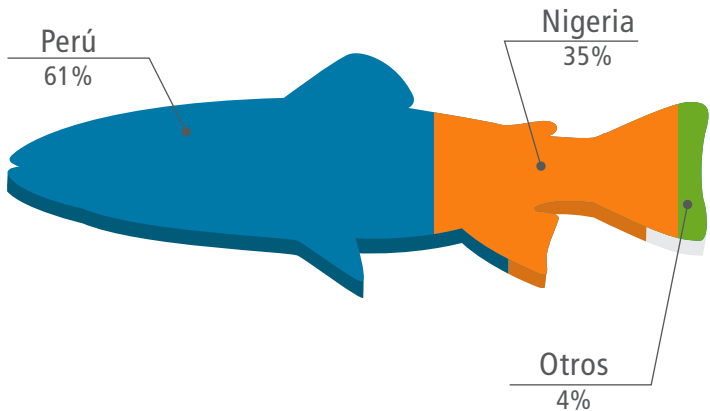
Marpro



Chivilingo

■ Nuestros productos y sus destinos

Congelados



Congelados

Jurel y Caballa con destino a mercados en Perú, Colombia y Nigeria.

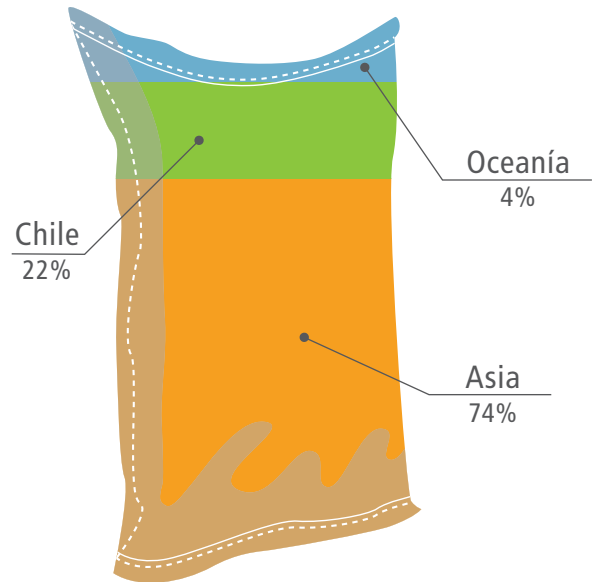
Conservas

Tenemos 25 años de experiencia en productos enlatados que se elaboran principalmente de Jurel y Caballa. Sus mercados son Chile, Norte y Sudamérica, Asia y Oceanía.

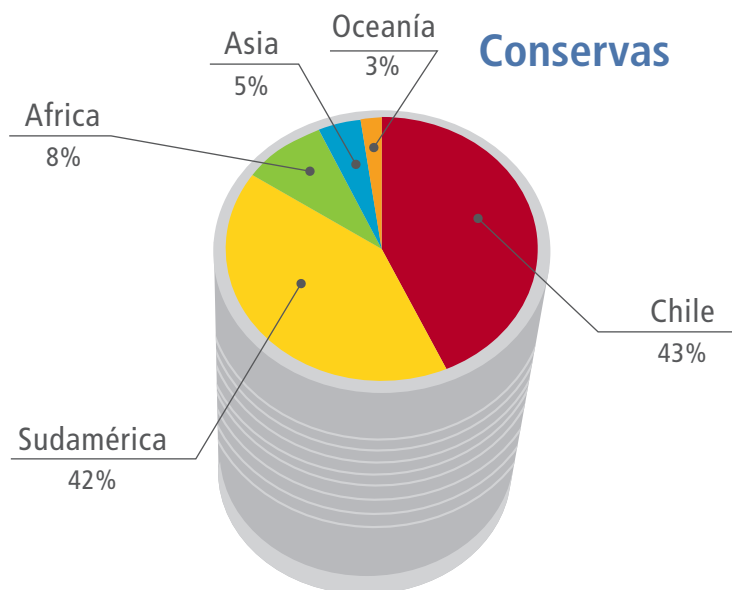
Harina y aceite de pescado

Los productos son obtenidos principalmente de Anchoqueta, Caballa y Jurel y elaborados en dos plantas que cuentan con sistema de quemado de vahos y tecnología para adecuarse a las necesidades de los clientes. Sus mercados son Chile, Asia y Oceanía.

Harina



Conservas

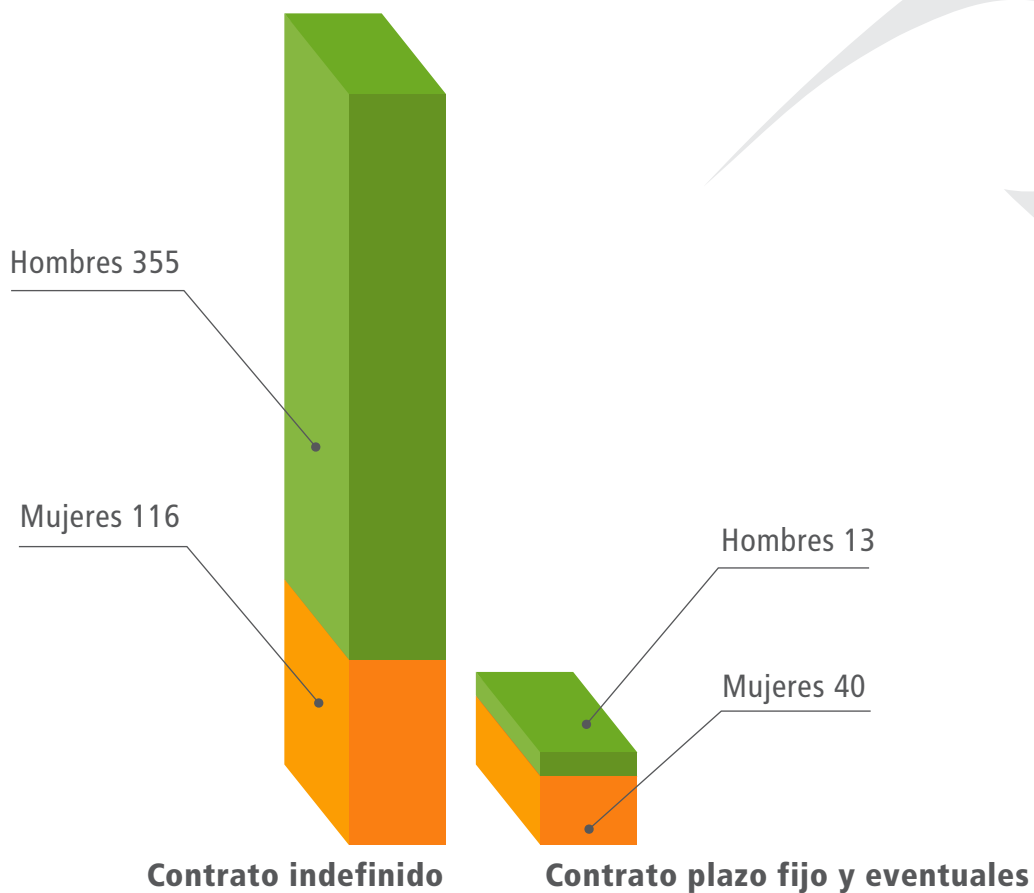


■ Nuestros trabajadores

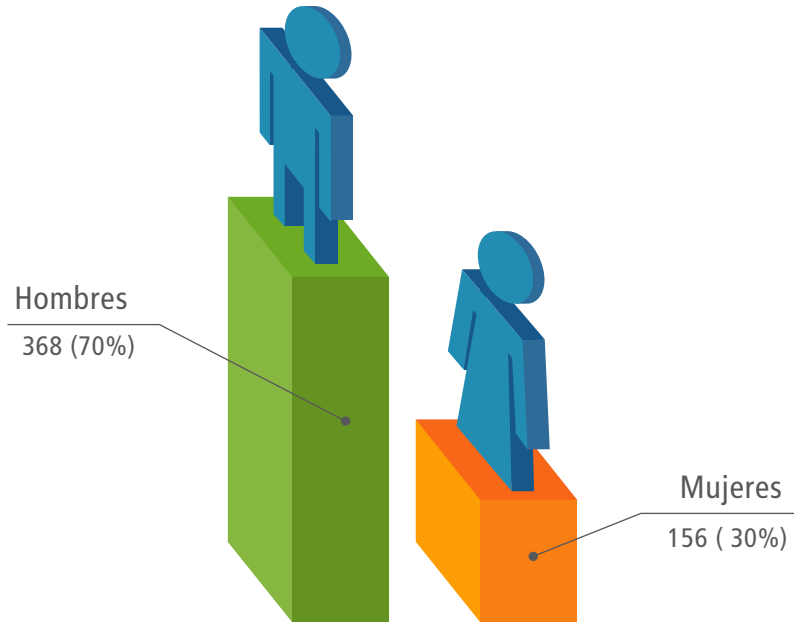


Distribución por relación contractual

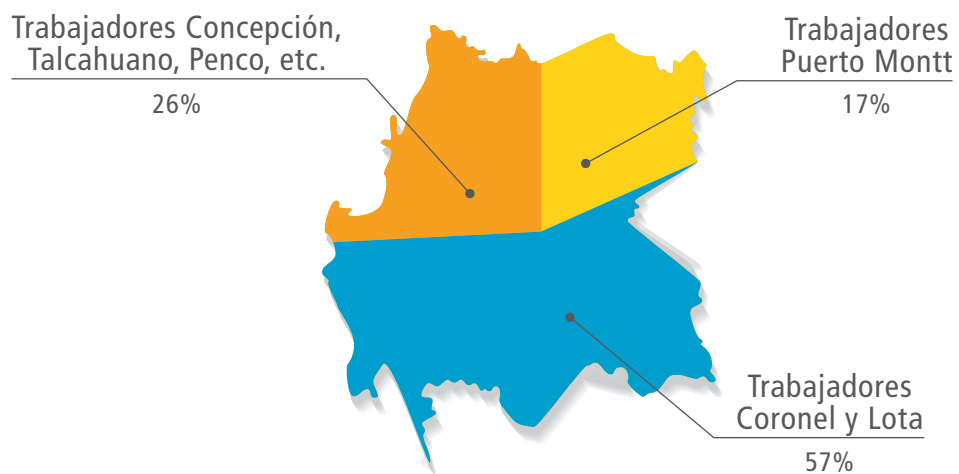
En plantas de proceso, flota y oficinas trabajan 524 personas



Distribución por género



Distribución por procedencia territorial



■ Nuestros compromisos



Accionistas Un negocio rentable

Desarrollar un trabajo con calidad, eficiencia y sustentabilidad para hacer de este negocio una actividad rentable y que sintonice con las expectativas de cada uno de nuestros grupos de interés.

Medioambiente Trabajando con sustentabilidad

Operar con un modelo de extracción sustentable llevando a cabo y/o apoyando investigaciones que permitan el desarrollo armónico del sector pesquero con el medio ambiente.

El cumplimiento de normas y estándares nacionales e internacionales son parte de nuestra cotidianeidad.

Proveedores Enfocados en la calidad

Los proveedores son un eslabón fundamental en la cadena de valor. Nos permiten también alcanzar las metas fijadas en términos de captura. Además, se han transformado en actores para el desarrollo de nuestros proyectos innovadores. Considerando su relevancia hemos asumido el compromiso de alinearlos con los principios de la compañía, principalmente con la sustentabilidad, promoviendo el desarrollo de mercado orientados al consumo humano.



Comunidad Mejor educación y aporte al desarrollo

Coronel es una ciudad estratégica para la industria pesquera, pues posee acceso a puertos altamente desarrollados y una red de infraestructura vial que potencia la actividad. Sin embargo, presenta altos índices de cesantía, deserción escolar, pobreza, entre otros problemas de vulnerabilidad social. Considerando el contexto en cual estamos insertos, hemos asumido el compromiso de ser un buen vecino, respetando el medioambiente donde habitan, integrándolos a la compañía en los ámbitos de interés común, como empleos de calidad, capacitación y aportando al desarrollo de la comuna a través de educación de calidad para los jóvenes de este territorio.

Trabajadores Capital humano de excelencia

Los trabajadores son quienes permiten que el negocio funcione, por lo que velar por su bienestar y buenas condiciones laborales son uno de nuestros compromisos. Asimismo, entendemos que nuestro rol social trasciende al mero cumplimiento de las legislaciones existentes, atendiendo y mejorando las expectativas y proyecciones de los trabajadores.



■ Principios del Pacto Global

■ Derechos Humanos

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

■ Normas Laborales

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

■ Medio Ambiente

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

■ Anticorrupción

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



■ Principios del Pacto Global Reportados

Derechos Humanos

Principio 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional.

■ Nuestro compromiso

FoodCorp se compromete a proteger, respetar y promover el respeto a los Derechos Humanos establecidos en la Declaración Universal de las Naciones Unidas y cualquier convenio que así lo establezca, además del marco legal chileno.

■ Nuestro marco de acción: Sistemas y procesos internos

Considerando el contexto en el que FoodCorp está inserto, se han asumido compromisos de buena vecindad, respeto a sus habitantes e integración a la compañía, empleos dignos y de calidad, brindando capacitaciones tanto a nuestros trabajadores como a nuestros vecinos.

Es un desafío para la compañía aportar a la educación y desarrollo de la comuna en la que operamos. Paralelamente el principal capital de la compañía son sus trabajadores, es por eso que se ofrece de manera constante programas de salud, capacitaciones en materias laborales y de formación personal, como también programas preventivos de drogadicción, programas recreativos.

■ Lo que realizamos

• Apoyo a trabajadores afectados por el terremoto

La empresa destinó recursos de forma directa a aquellos colaboradores que perdieron sus hogares y enseres. Se realizaron convenios de adquisición de vivienda para facilitar la obtención de la casa propia. Fueron más de 60 trabajadores los cuales recibieron el apoyo de la compañía.

• Apoyo a proveedores y a sus comunidades afectados por el terremoto

La empresa en sus programas de relación con los proveedores mantenía dos proyectos de cultivos con las caletas de Dichato y Llico que fueron directamente afectados. La empresa destinó recursos como alimentación y vestuario que fueron en ayuda directa a estas caletas de pescadores.



• Programa de Prevención de Drogas y Estupefacientes

A través de un programa de la Comisión Nacional para el Control de Estupefacientes (Conace), la empresa capacitó a un equipo de monitores en prevención de drogas que prestan apoyo a trabajadores involucrados directa o indirectamente en este problema. El trabajo se desarrolla en forma anónima, lo que ha permitido detectar y tratar a la totalidad del personal que ha solicitado apoyo.

• Sala de accidentados

Con el apoyo del Instituto de Seguridad del Trabajo (IST), se habilitó una sala para atención de emergencias de salud.



• Capacitaciones en área salud, laboral y desarrollo profesional y personal

1. A través del IST nuestros trabajadores han podido disponer de 32 monitores ergonómicos

2. Seguridad a bordo de naves pesqueras

3. Operador general de máquinas

4. Legislación ambiental

5. Liderazgo y trabajo en equipo

6. Alfabetización digital

7. Procedimientos de saneamiento

8. Aplicación de programas de aseguramiento de calidad

9. Implementación de sistemas integrados

10. Trabajo en equipo y motivación

11. Estrategia competitiva y capital humano

12. Curso oficial HACCP

13. Reconstrucción y prevención

14. Diagnóstico para planes de emergencia

15. Reglamentación marítima

16. Primeros auxilios



	2009	2010
Trabajadores Capacitados	427	344

	2009	2010
Familiares capacitados	30	40

	2009	2010
Horas destinadas a capacitación	2874	3873

Cantidad de familiares que han realizado cursos (niños y adultos)

	2009	2010
Cursos deportivos (natación – aeróbica)	37	37



• **Implementación de programas con apoyo del Servicio de Salud**

En materias de control de peso y obesidad mórbida, alcohol y tabaquismo, tales como:

- 1. EMPA:** Desde 2008 en conjunto con el consultorio de Coronel y beneficia a todos los trabajadores adheridos a Fonasa. Comprende un análisis de sangre, glicemia, entre otros, con el objetivo de prevenir patologías respiratorias, diabetes y problemas cardiacos. Hasta la fecha más de 500 de nuestros colaboradores han accedido a este beneficio.
- 2. Examen preventivo de cáncer Cérvicouterino (PAP):** Su objetivo es la detección de una de las principales causas de muerte dentro del género en nuestro país.
- 3. Antígeno Prostático:** Su objetivo es controlar y prevenir el cáncer a la próstata.



• Alianzas y donaciones permanentes a instituciones de ayuda social

1. Asociación de Padres de Niños Discapacitados (Apanði): Atiende alrededor de 60 niños y jóvenes de diversas edades. El apadrinamiento permite que los alumnos cuenten con herramientas para poder desarrollar distintos oficios y así poder ofrecer a la sociedad su trabajo y habilidades.

2. Fundación Las Rosas: La compañía participa de la tradicional Cena anual del Pavo Fraterno.

3. Un Techo Para Chile: El compromiso con esa organización es permanente desde 2009 tanto en participación de actividades y reuniones, como también aportes de movilización para que los voluntarios se trasladen a realizar sus tareas solidarias.

4. Fundación María Ayuda: La compañía participa todos los años de la cena anual.

5. Hogar de Cristo: En este caso la ayuda es filantrópica a través de un aporte financiero asegurando anualmente una cierta cantidad de mesas para la Cena de Pan y Vino.

6. Hogar de anciano Hermanita de los Pobres: Con la entrega de 10 cajas mensuales de conserva, además de 5 mil litros de petróleo anuales.

7. Convenio vivienda: Durante 2010, con constructora Pocuro, los trabajadores pudieron ser asesorados en la adquisición de su vivienda. La empresa constructora, además de aconsejar a nuestros colaboradores no cobró gastos operacionales.

• Apoyo a la educación

1. Alianza con Liceo A-49, Antonio Salamanca Morales de Coronel: Esta orientada al fortalecimiento del sistema educacional. El convenio significa aportes financieros anuales que se utilizan en programas de gestión que van en directo beneficio de programas de mejoramiento de la formación educacional del alumnado. El acuerdo tiene alcances extra docentes, puesto que beneficia a los apoderados que pueden optar a talleres de formación. Además, contempla una serie de opciones de formación para nuestros trabajadores.

2. Becas a hijos de nuestros trabajadores: Por mérito académico y considerando la situación socioeconómico de la familia, FoodCorp entrega una ayuda económica a los estudiantes que hayan optado por una carrera técnica o universitaria.

■ Nuestros desafíos

Nuestros desafíos y política como empresa son continuar trabajando en la protección de nuestros trabajadores y nuestra vinculación con el entorno a través de nuevas alianzas sociales, además de incorporar mayores beneficios en cobertura médica y en educación a nuestro personal.

	2009	2010
Cantidad de beneficiados	10	10

Derechos Humanos

Principio 2. Evitar verse involucrados en abusos de los derechos humanos.



■ Nuestro compromiso

Velar porque los derechos fundamentales se cumplan tanto dentro de nuestra compañía como en nuestros ámbitos de acción: accionistas, trabajadores y nuestro entorno directo.

■ Nuestro marco de acción: Sistemas y procesos internos

El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en su totalidad contempla el respeto y genera los espacios para el cumplimiento de los Derechos Humanos, impidiendo así que cualquier trabajador de FoodCorp se vea involucrados en abusos de este tipo.

Además, y en esta misma línea, el reglamento de seguridad para empresas contratistas o prestadores de servicios contempla los mismos requisitos y asegura que no habrá cabida para abusos en este sentido.

FoodCorp reconoce, respeta y apoya el derecho de opinión y expresión de toda persona bajo el contexto de no violencia, asimismo como el derecho a la libertad de reunión .

■ Lo que realizamos

En FoodCorp se establece en nuestros reglamentos reglas y/o normas que se alinean a nuestros valores y principios como empresas, además de los nueve principios del Pacto Global.

■ Nuestros Desafíos

Comprometemos profundizar esta línea de trabajo en el desarrollo laboral, para lo cual mejoraremos el reglamento interno explicitando en ese documento este asunto tanto para trabajadores y colaboradores propios como proveedores y externos.

Condiciones Laborales

Principio 3. Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva.

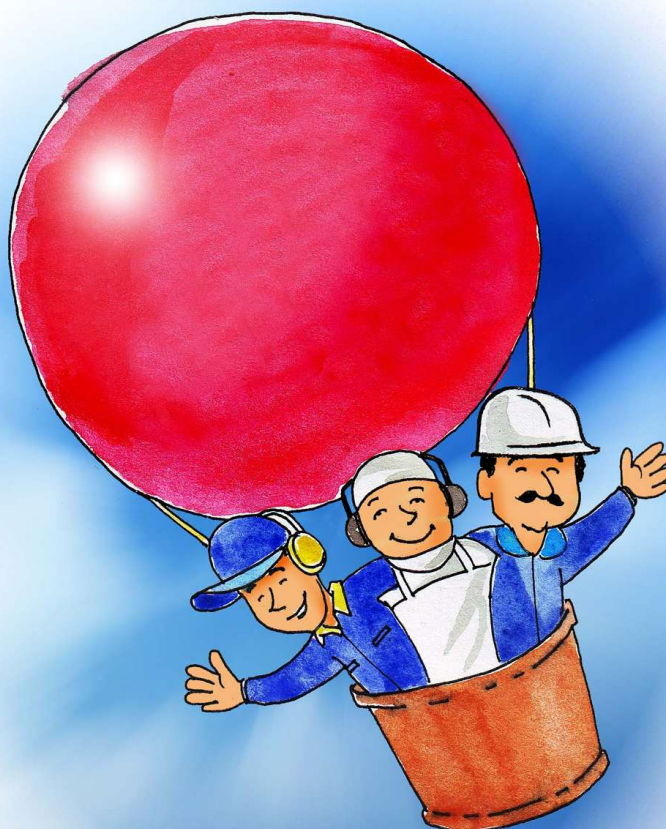
■ Nuestro compromiso

FoodCorp reconoce el derecho de sus trabajadores para constituir organizaciones que los representen y a negociar colectivamente. Además valora el diálogo permanente, los lazos de confianza, las relaciones sanas y constructivas con los organismos sindicales, respetando la libertad de asociación y la libre expresión.

■ Nuestro marco de acción: Nuestros sistemas y procesos internos

La organización cuenta con una Política de información, Consulta y Negociación con los empleados. Dentro del derecho internacional, FoodCorp apoya la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en especial en los artículos que dicen relación con la Libertad de Asociación, al Derecho al Trabajo Libre, a la no discriminación, a la remuneración equitativa, a la fundación de sindicatos y al derecho al descanso y disfrute del tiempo libre.

Actualmente los trabajadores de FCC Chile se organizan en cinco organizaciones sindicales, de acuerdo a los sectores operacionales de la compañía.



	2009	2010
Sindicato N° 1 Planta de Harina	(98) 73	(60) 41
Sindicato N° 2 Consumo Humano	(215) 160	(156) 95
Sindicato Tripulantes Interno	(78) 51	(61) 43
Sindicato Inter empresas de Motoristas	(26) 17	(27) 16
Sindicato Inter empresas Pilotos	(19) 14	(21) 20

(): Corresponden al total de los trabajadores de Foodcorp, sin () los sindicalizados.

La disminución de los trabajadores sindicalizados el 2010, se debe principalmente a las desvinculaciones generadas por la crisis del recurso jurel. Esta contingencia originada por el fenómeno de La Niña y al cambio climático, se ha sumado a la crisis financiera, al aumento de la flota internacional que afecta negativamente las capturas hasta hoy.

La industria presenta un nuevo escenario que reordena la normativa sobre la captura, lo que nuevamente pone en riesgo el futuro del negocio desestabilizando las proyecciones y cuestionando el desarrollo del sector.

2009

- Total trabajadores Foodcorp: 431 (100%)
- Sindicalizados: 320 (74,3%)

2010

- Total trabajadores Foodcorp: 325 (100%)
- Sindicalizados 2009: 215 (66,2%)

FoodCorp mantiene la política de negociar colectivamente por dos años como mínimo y un máximo de cuatro. Actualmente los contratos de convenio colectivo tienen una duración de tres años y los beneficios obtenidos en los procesos de negociación son extendidos a todos los trabajadores sean o no estos sindicalizados.

Durante el 2010 correspondía negociación colectiva con los sindicatos Nº 1 Planta de Harina y sindicato Nº 2 Consumo Humano, pero ambos solicitaron prórroga.

■ Nuestros desafíos

Concretar el proceso de negociación colectiva 2012 y que éste sea de beneficio tanto para la empresa como para todos los trabajadores.



■ Lo que realizamos

• Revisión periódica de los contratos colectivos

De esta forma se controla el cumplimiento de los compromisos adquiridos. Éste proceso se desarrolla entre el área de Recurso Humanos, Gerencia de Operaciones y los dirigentes sindicales.

• Habilitación de espacios para la labor sindical

Durante 2009 se facilitó al interior de la empresa una oficina para los cinco sindicatos que mantienen mayor número de sindicalizados, dando espacios para su mejor desarrollo.

• Fomentar el desarrollo de los dirigentes

Se ha otorgado facilidades para que los dirigentes sindicales opten a cargos de gremios de la industria como es la Federación de Sindicatos de la Industria Pesquera, haciendo un aporte en tiempos, medios y materiales en este quehacer.

• Sueldo mínimo para personal embarcado

El 2009 se garantizó un Sistema de Sueldo mínimo que permite nivelar las diferencias de ingresos entre las diferentes temporadas de pesca a lo largo de un año. El sistema es hoy utilizado por todo el sector industrial pesquero. Para el personal de planta fue un logro mantener rentas planas durante todos los meses de 2009 y 2010, esto se debe a la distribución anual de un bono.

Condiciones Laborales

Principio 4: La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.



■ Nuestro compromiso

Respetar cabalmente la legislación laboral vigente en Chile, y en particular combatir cualquier forma de trabajo que restrinja la libertad de sus trabajadores.

■ Nuestro marco de acción: Sistemas y procesos internos

Entendiendo que los escenarios en que mayormente se puede conculcar este principio, son las jornadas laborales, asignación de tareas y ejercicio del poder, FCC Chile se preocupa de implementar prácticas que impidan la transgresión de la normativa laboral en estas materias.

La operación de la compañía contempla una diversidad de labores, aspecto que exige la existencia de turnos y horarios diferentes. Respecto a este punto, la empresa se rige por lo dispuesto en el Código del Trabajo. De tal manera de regular y resguardar los descansos, las extensiones de las jornadas laborales entre otras, que nos permitan cuidar nuestro capital humano, fundamental para nuestro negocio.

Lo que realizamos

- **Trabajar en base a la legislación laboral vigente**

El trabajador de FoodCorp deberá laborar, inclusive los domingos y festivos, de acuerdo a lo previsto en el artículo 37 de la Ley 18.620 del Código del Trabajo.

- **Día de descanso**

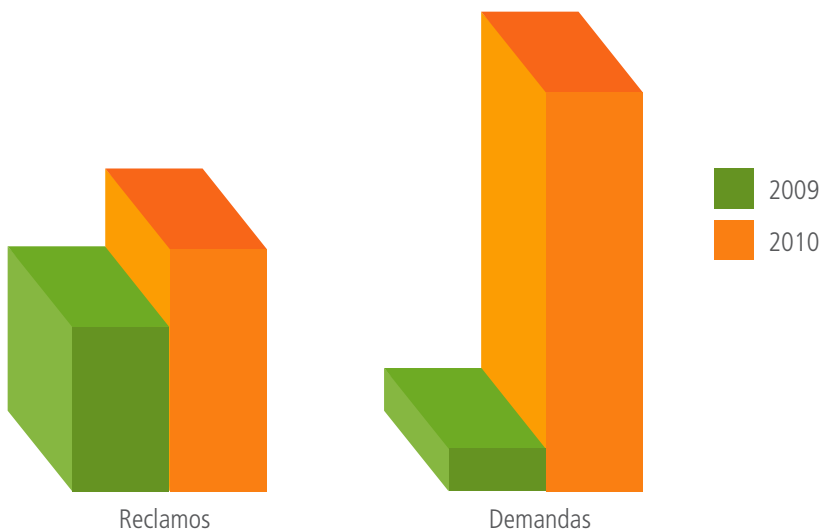
La empresa otorgará un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en el día domingo y/o festivo de conformidad al Art. 38 de dicho código y a la legislación que se encuentra vigente al momento de efectuar tal determinación.

- **Pago horas extraordinarias**

Se regirá a lo dispuesto en los artículos 30 y siguientes y 38 todos del Código del Trabajo.



Reclamos y Demandas interpuestas en la Inspección del Trabajo



* Nota: El año 2010 hubo un aumento significativo de las demandas producto de una mala interpretación de la ley en lo que concierne a las gratificaciones. Sin embargo esta situación ya ha sido resuelta a través de los fallos de los tribunales.

Condiciones Laborales

Principio 5. La abolición del trabajo infantil.



■ Nuestro compromiso

FoodCorp se compromete a no contratar menores de 18 años en ninguna de sus faenas productivas, avanzando más allá de lo que la legislación chilena exige en esta materia.

■ Nuestro marco de acción: Sistemas y procesos internos

El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad establece en el título "Del Ingreso", primera parte, la declaración y rechazo sin excepciones al trabajo infantil.

La política contra el trabajo infantil de la empresa es también extensiva a las empresas contratistas y subcontratistas, quedando además reflejada en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad para Empresas Contratistas, Subcontratistas y Prestadores de Servicios, vigente desde 1997.

La empresa establece mecanismos de seguimiento y control de documentación que demuestren el cumplimiento de la normativa, tanto para nuestra propia organización como para las empresas proveedoras, Contratistas, Subcontratistas y Prestadoras de Servicios que necesariamente deban ingresar personal al interior de las instalaciones.

En la nueva edición del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (2010) se actualizaron las normas, sugerencias y precauciones para el cuidado y desempeño ideal en la organización, integrando criterios para una mejor relación empresa-trabajadores.

■ Lo que realizamos

Dotación de trabajadores por grupo etario:
 En FoodCorp se puede garantizar que debido al cumplimiento de las políticas y compromisos durante los años 2009 y 2010 no han sido partícipes de las dotación de colaboradores, menores de edad.

■ Nuestros desafíos

FoodCorp se compromete al cumplimiento de las normas vigentes, además de mantener una fiscalización y compromiso hacia proveedores y contratistas, asegurando que no sean partícipes de actividades que puedan ser perjudiciales para la salud, seguridad o afectar el desarrollo físico, psicológico o moral de un menor de edad al ser incorporado ilegalmente a una labor.



Rango Etario/ Años	2009 FoodCorp S.A.	2009 FoodCorp Chile	2010 FoodCorp S.A.	2010 FoodCorp Chile
19 a 30	12	77	12	44
30 a 40	42	137	28	90
40 a 50	92	153	80	107
50 a 60	23	54	25	44
60 ó más	4	5	4	4

Condiciones Laborales

Principio 6. La eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación.



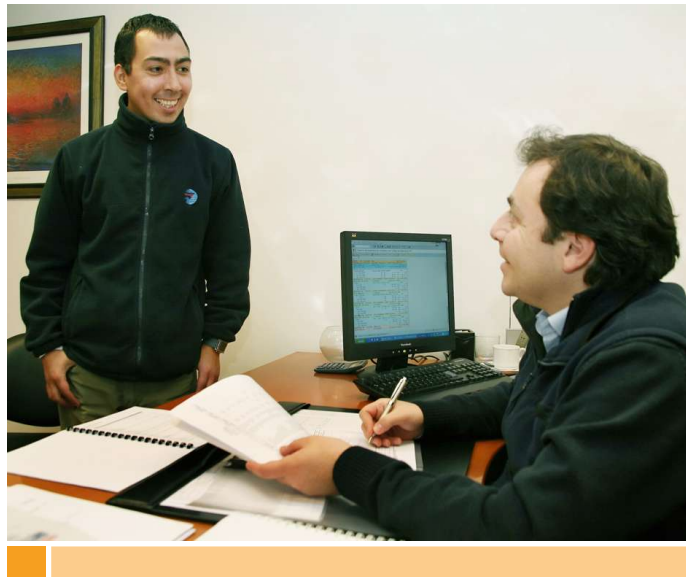
■ Nuestro compromiso

FoodCorp promueve y destaca el emprendimiento y el esfuerzo personal como principales características en sus trabajadores, no importando raza, apariencia física, color, sexo, nacionalidad, religión, edad, estado civil, orientación sexual, discapacidad, posición económica o política.

■ Nuestro marco de acción: Sistemas y procesos internos

FoodCorp centra sus procesos de selección de personal en la detección de personas que combinen competencia y experiencia profesional, con valores y habilidades personales. Para acceder a un puesto de trabajo en FoodCorp no son consideradas las características físicas, socioeconómicas y culturales de los postulantes.

Se incorporó formalmente al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, la declaración de no discriminación por género en la empresa. De esta forma se estableció como política de la empresa la igualdad de sueldos en un mismo puesto, lo que en términos prácticos asegura igualdad de salario en labores similares entre un hombre y una mujer.



■ Lo que realizamos

- **Igualdad de sueldo**

En labores similares o mismo puesto de trabajo, independientemente del género.

- **Nivelación salarial e implementación de un sistema de amortiguación de las fluctuaciones de la actividad en los sueldos**

Esto ha permitido una mayor estabilidad económica al personal, no siendo afectados por las variaciones en los volúmenes de pesca capturados y la contingencia del sector pesquero.

- **Integración y reubicación laboral de discapacitados**

La alianza con Centro Integral Apanði ha permitido participar en la integración laboral de alumnos egresados de esta institución incorporando hasta ahora a un colaborador que se desempeñan en el área de finanzas. Además, se ha reubicado a uno de los empleados de la compañía con discapacidad, a un área donde pueda desempeñarse sin mayores problemas.

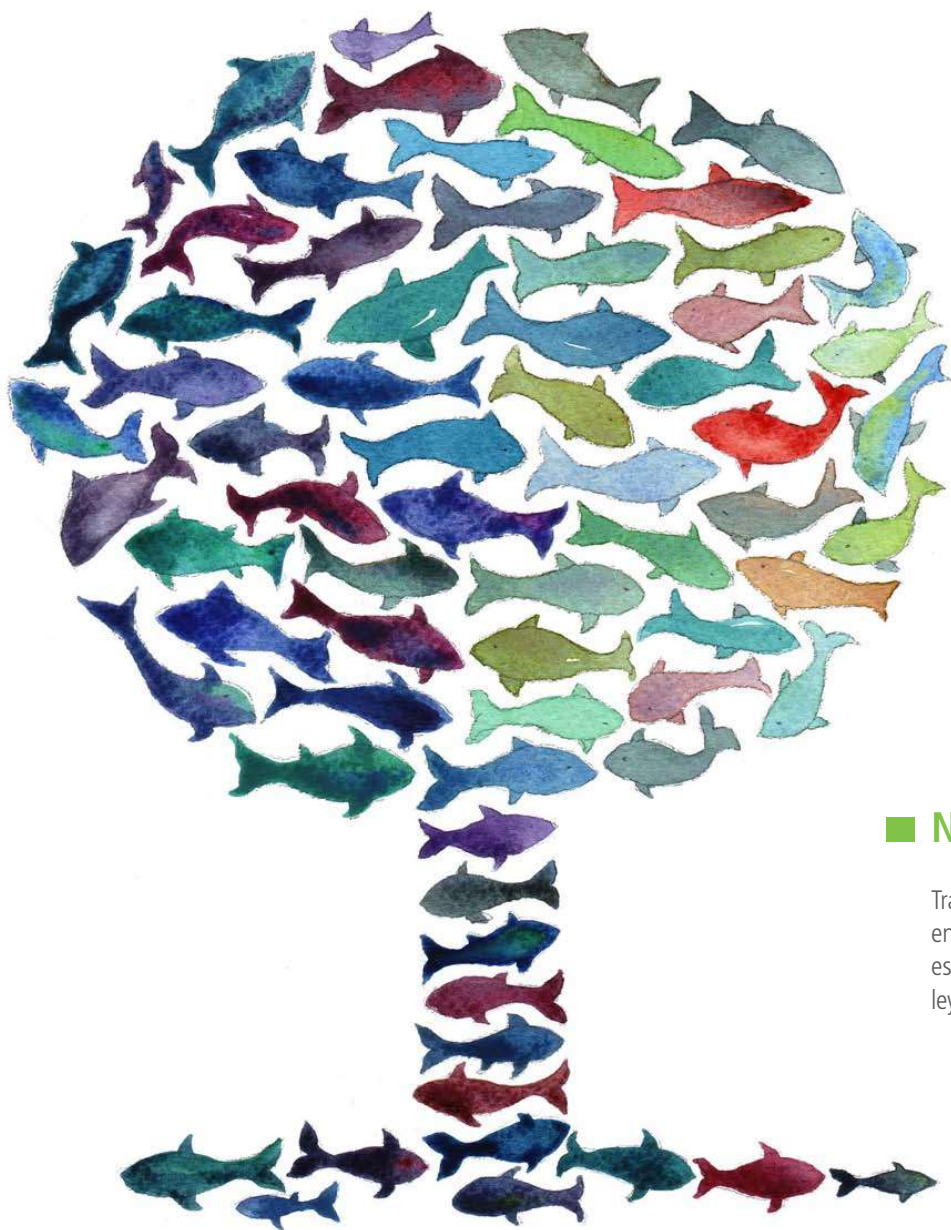
Jefaturas		
	Mujeres	Hombres
2009	7	14
2010	5	12

■ Nuestros desafíos

Mejorar y mantener lo que desarrollamos entorno a este principio será nuestro desafío como empresa, incentivando la incorporación de la mujer a la fuerza laboral, particularmente su presencia en cargos de alta responsabilidad.

Medio Ambiente

Principio 7. Las empresas deben apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales.



■ Nuestro compromiso

Trabajar con sustentabilidad, comprometidos en cuidar el medio ambiente y el entorno, estando un paso adelante a lo establecido por ley para controlar las emisiones contaminantes.

■ **Nuestro marco de acción: Sistemas y procesos internos**

Es factible constatar que la empresa incorpora en su Visión Corporativa, los conceptos de “sustentabilidad” y “compromiso irrestricto con el medioambiente”. Estas ideas principales son una definición corporativa respecto de su relación con el entorno y, los recursos naturales sobre los cuales trabaja y que contempla un esfuerzo permanente para reducir sus impactos, sean estos al aire y/o en el mar.

■ **Lo que realizamos**

• **Producción sustentable y amigable con el medioambiente**

FoodCorp está destinando el 85% de sus capturas a consumo humano. Este giro en la producción se traduce en una mayor empleabilidad en las líneas de producción. En este tipo de proceso productivo, prácticamente todo el pescado se envasa o congela minimizando así los volúmenes de residuos.

• **Cumplimiento DS 90 más allá de la exigencia, una manera de mitigar los efectos de la industria**

Adelantándose seis años al cumplimiento de la normativa ambiental, FoodCorp ejecutó en 2005 una inversión cercana a los US\$2 millones para construir una planta de tratamiento de riles que tratará esos residuos, desde ese momento, en los parámetros que serían exigidos al año 2011

• **Se firmó el acta de constitución del Comité Negociador del APL**

Cuya función es evaluar y trabajar sobre las propuestas realizadas por los organismos públicos y participantes.

• **Programa de Procedimientos Operacionales de Sanamiento (POS)**

Plan en el que cada planta de proceso establece exigentes prácticas de higiene del personal, limpieza y sanitización de las superficies en contacto con los alimentos, calidad del suministro de agua, rotulación y almacenamiento de los productos químicos, ayudando a prevenir la contaminación cruzada, además del control de plagas. Cabe destacar que todo este procedimiento es realizado antes, durante y después de la elaboración de alimentos asegurando así la inocuidad de nuestros productos respaldándolos a través de registros y el responsable cumplimiento de este programa.

• **Financiamiento para Investigación Pesquera**

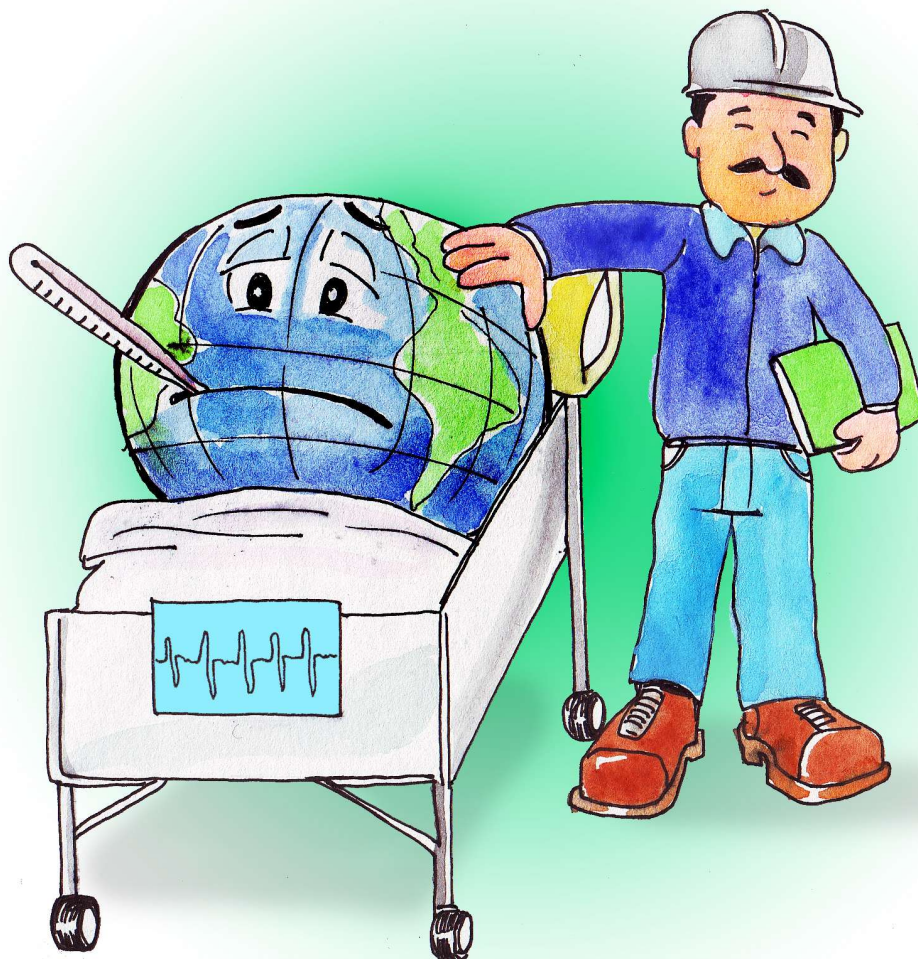
En 2010, junto a otras compañías pesqueras, financiamos la operación del buque Biomar 3 para investigación pesquera. El objetivo fue conocer y buscar claves para la sustentabilidad de la biomasa de jurel existente.

■ **Nuestros desafíos**

FoodCorp se compromete a mantener prácticas y técnicas que favorezcan el cumplimiento de este principio. También a favorecer la investigación y a estar alertas ante las innovaciones que pueden ser útiles para el entorno y negocio de la compañía.

Medio Ambiente

Principio 8. Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.



■ Nuestro compromiso

Nos comprometemos a trabajar con iniciativas que fomenten y promuevan una activa responsabilidad ambiental en todos los procesos productivos dentro de la empresa.

■ Nuestro marco de acción: Sistemas y procesos internos

A pesar de no contar con una política explícita en responsabilidad ambiental, uno de nuestros compromisos como empresa es respetar e implementar acciones formales de protección al medioambiente.

■ Lo que realizamos

• Embalaje Ecológico

Las cajas que contienen nuestros productos congelados son fabricadas con cartón reciclado y reciclable. Proviene de prestigiosas empresas líderes en el mundo en cuanto a embalajes ecoeficientes, lo que nos permite explicitar de este modo nuestro compromiso con el medioambiente en cuanto a gestionar los residuos de la práctica industrial.

• Reciclaje y almacenaje de residuos

Parte de la gestión medioambiental que partió el 2009 y que se mantiene es la disposición de diez espacios habilitados específicamente para la división y almacenaje de residuos para su posterior venta y reciclaje. Cartones, papeles, metales y químicos, son parte de los residuos gestionados por la empresa.



Venta de residuos reciclados

Materiales	2009	2010
Chatarra de fierro y lata	36.513 kg	52.550 kg
Cartón y plástico en desuso	43.810 kg	37.214 kg
Tambores en desuso	664 unidades	550 unidades

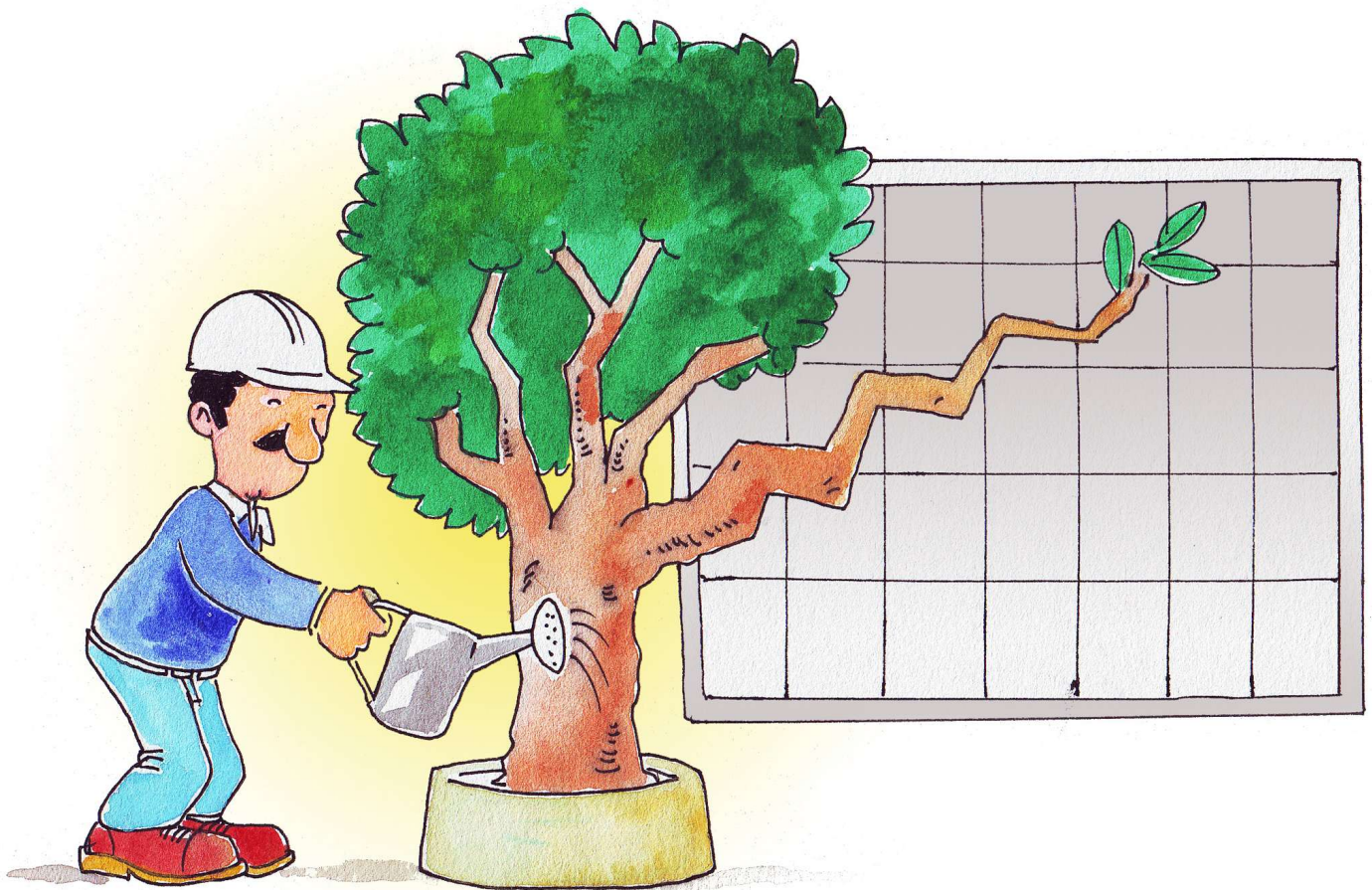


■ Nuestros desafíos

Como FoodCorp nos comprometemos a promover una mayor responsabilidad medioambiental, con ideas y proyectos que vayan orientados a respetar nuestro compromiso como empresa. Y como principal compromiso arribar en una política medioambiental.

Medio Ambiente

Principio 9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medioambiente.



■ Nuestro compromiso

FoodCorp se compromete a utilizar tecnología de última generación en todos sus procesos para preservar el medioambiente, así como a promover este compromiso entre sus proveedores y contratistas.

■ Nuestro marco de acción: Sistemas y procesos internos

La compañía mantiene un compromiso irrestricto con el medioambiente, el que se traduce en un trabajo constante para reducir sus emisiones implementando para ello las mejores y más modernas tecnologías en sus áreas de producción. El resultado se refleja en líneas de proceso que cumplen a cabalidad todas las normas ambientales internacionales vigentes.



■ Lo que realizamos

• Optimización de recursos a través del trabajo con lodos de proceso

En la planta de tratamiento se intervienen los lodos generados en el proceso productivo para devolver al ambiente aguas descontaminadas y libres de residuos sólidos suspendidos de acuerdo a las escalas presentes en el DS 90. Además, la destinación de los residuos sólidos recuperados a la producción de harina de pescado.

• Recirculación y quemado de vahos resultantes del proceso productivo

En las plantas de harina se utiliza pesca que procede principalmente de capturas de sardina y anchoveta de la flota artesanal. Allí se han implementado sistemas de captación de vahos para absorber todos los gases del proceso de cocción. Estos vapores circulan por un circuito cerrado y son llevados a un lavador de gases, en el que son sometidos a dos sistemas para desodorizar: el lavado con agua, que atrapa todos los vapores condensables, y el quemado de los incondensables, que son llevados hacia otro ducto para ser incinerados en las calderas de la planta de harina.

• Caudales tratados y recuperación obtenida

En 2009 se trataron 630.434 MT3 de ril y se recuperó un total de 401 toneladas de harina de pescado, siendo el mes con mayor recuperación marzo con 80 toneladas. Por otro lado, en 2010 se trataron 315.506 MT3 de ril y se recuperaron 219 toneladas de harina de pescado, siendo abril el mes de mayor recuperación con 80 toneladas.

2009

- Ril tratado: 630.434 mt3
- Harina de pescado recuperada: 404 tonelada

2010

- Ril tratado: 315.506 mt3
- Harina de pescado recuperada: 219 tonelada

*Nota: Los diversos daños que causó el terremoto en las plantas, además de la escasez del recurso, fueron factores que influyeron en la disminución de los datos obtenidos el 2010.

■ Nuestros Desafíos

El compromiso de Foodcorp consiste en la difusión de buenas prácticas y uso de tecnología que contribuyan a la preservación ambiental dentro de todas sus áreas de influencia.

Elaboración y compromiso permanente

La primera Comunicación sobre el Progreso para el Pacto Global de FoodCorp Chile fue realizada por el Comité RSE de la compañía conformado por colaboradores de distintas áreas de trabajo. Esta versión estará disponible en la página web del Pacto Global y de nuestra compañía (www.fcc.cl).

Finalmente, FoodCorp ratifica el compromiso adquirido con Pacto Global y con nuestros trabajadores y entorno comprometiéndonos a respetar y ejecutar los desafíos pendientes en cada uno de los principios del Pacto Global, así como también mejorar las áreas que mostraron más debilidad en el desarrollo del presente informe, con el objetivo de ir creciendo como compañía en sus diferentes ámbitos de acción.

