



**FoodCorp** S.A.  
Austevoll Seafood Company

## COMUNICACIÓN SOBRE PROGRESO COP

Período 2011-2012



## Contenido de este Comunicado de Progreso

1. Declaración de apoyo continuo al Pacto Global
2. Reseña de FoodCorp y la asociación en MarFood
3. Los Diez Principios del Pacto Global
4. Reporte de Progreso sobre Principios
  - Derechos Humanos
  - Condiciones Laborales
  - Medio Ambiente
  - Anticorrupción



## Declaración de apoyo continuo al Pacto Global de las Naciones Unidas

En este, nuestro segundo Comunicado de Progreso reportamos las acciones realizadas por FoodCorp y por la recientemente creada MarFood, para promover los diez principios propuestos por el Pacto Global agrupados en sus cuatro pilares de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medioambiente y Anticorrupción.

Reportar nuestro trabajo en estos principios responde a una definición de transparencia con nuestros públicos de interés, en particular nuestros trabajadores.

Como indicamos en nuestro primer COP, la actividad pesquera industrial afronta un momento de suma complejidad por el sostenido descenso en sus capturas de materia prima y el aumento de sus costos operacionales. La industria ha continuado el desarrollo de fórmulas para mantener una posición competitiva. Ha habido reducciones de personal, fusiones y reestructuraciones, que generan una comprensible incertidumbre en los trabajadores, y nuestra empresa no ha estado ajena a ello.

Es así como el año 2012 nace una asociación comercial con una de las empresas pesqueras relevantes en la región, que se instrumentaliza con la constitución de MarFood S.A, la que pasa a ser la cara comercial visible de nuestro negocio y receptora de la mayoría de nuestros trabajadores.

Considerando lo anterior, es que este Comunicado incluye información de esta segunda sociedad cuando fue imposible separar la información de FoodCorp, y debido a que muchas de las actividades relacionadas se traspasaron a esta nueva cooperación.

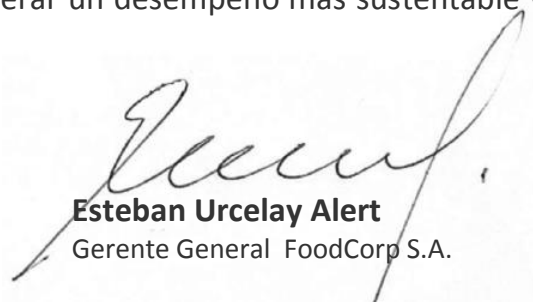
Creemos que es imperativo comunicar tanto nuestros retrocesos como avances. Nuestros trabajadores son nuestro principal público de interés; como también lo es la comunidad de Coronel, con quien compartimos un espacio que debemos respetar y cuidar.

Habiendo reportado nuestro trabajo los cuatro ejes o pilares, reafirmamos nuestro compromiso de informar el desempeño en todos los principios incorporados a Pacto Global.

En la elaboración del presente Comunicado de Progreso, hemos detectado falencias y oportunidades de mejora, siendo precisamente esto último una inspiración para seguir trabajando en generar un desempeño más sustentable y respetuoso.



**Andrés Daroch Coello**  
Gerente General MarFood S.A.



**Esteban Urcelay Alert**  
Gerente General FoodCorp S.A.



## Nuevo Contexto en la Industria Pesquera

La Ley de Pesca recién aprobada, cambia en parte el escenario donde debe moverse la industria pesquera, pero a la vez entrega la tan esperada estabilidad jurídica que toda industria necesita.

El consenso llevó a la modificación de la Ley General de Pesca y Acuicultura de 1989 mediante la aprobación de la Ley N°20.657, que en su Artículo 1º señala que el estado tiene la soberanía de los recursos hidrobiológicos en las aguas terrestres, aguas interiores y mar territorial, como también derechos de soberanía y jurisdicción en la Zona Económica Exclusiva y en la Plataforma Continental. Con ello queda facultado para regular y autorizar su exploración, administración y conservación en esas áreas, respetando los tratados internacionales suscritos.

En segundo lugar, se establece la opción para los armadores de cambiar los actuales Permisos de Pesca indefinidos por Licencias Transables de Pesca con vigencia de 20 años renovables, con causales de caducidad más exigentes que las actuales, pero que otorgan medidas de administración de las cuotas de pesca más flexibles y transables.

Otra medida de la nueva normativa señala que la licitación no se pondría en marcha, sólo cuando una especie sobrepase el 90% de su Rendimiento Máximo Sostenible (RMS, mecanismo repuesto por el Ejecutivo ante el Senado tras su rechazo en la Cámara de Diputados). Sino que también se subastaría a todo evento el 15% de la fracción industrial de la cuota global en tres años consecutivos, a razón de 5% anual. Subasta que en el caso de las pesquerías colapsadas comenzaría a operar a contar del quinto año.

En cuarto lugar, se reservaría un 1% de la cuota global para las plantas que destinan su producción a consumo humano, pero que no poseen autorizaciones de pesca.

Durante el proceso de discusión del proyecto de Ley de Pesca, los trabajadores de la industria pesquera de la Región del Biobío estuvieron presentes planteando sus demandas y logrando incorporar a dicho proyecto, una plataforma social que los beneficia. A juicio de éstos, una normativa tan compleja y relevante que va a decidir la vida laboral de varias generaciones.



## Reseña de FoodCorp S.A. – Marfood S.A.

Foodcorp es una empresa con una gran tradición en la industria pesquera.

Todos sus recursos son capturados por una moderna flota pesquera. Mantiene operaciones en Chile desde fines de la década de los 80.

La empresa concentra su actividad en la producción preferentemente de congelado, conserva, harina y aceite de pescado.

Con el apoyo de capitales noruegos, provenientes de la sociedad Austevoll Seafood ASA., tanto FoodCorp como MarFood participan como actores relevantes en la industria pesquera del centro-sur de Chile.

En año 2012 FoodCorp S.A. y Alimar S.A. deciden hacer una operación conjunta que se materializa en la nueva empresa comercializadora y prestadora de servicios Marfood S.A., la que a su vez recibe a la mayoría de los trabajadores de ambas sociedades.

En su rol de empresa líder, FoodCorp S.A.- Marfood S.A. ha mantenido una preocupación por la sustentabilidad de la pesca, apoyando actividades de investigación y mejoras medioambientales.

Lidera en la industria programas de responsabilidad social, y aplica políticas de colaboración con la comunidad, además mantiene su compromiso de buenas prácticas a través de la adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas y trabaja en hacer parte de su quehacer los 10 principios que el Pacto Global promueve.



## 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



## Modificación en la forma de hacer negocios.

Ante el nuevo escenario del sector industrial pesquero y ante la crisis que ha tocado enfrentar debido a escasos recursos marinos y cambios en la legislación, ha sido necesario adoptar nuevas formas de hacer negocio que permitan la sostenibilidad.

Una nueva forma de organización ha sido a través de las fusiones de empresas u operaciones conjuntas que se han materializado desde comienzos del año 2011 en la industria. En nuestro caso, Foodcorp S.A. se ha asociado comercialmente con otra empresa pesquera de reconocido prestigio en la zona, formando una nueva sociedad – Marfood S.A.-, que se encarga de comercializar los productos que le entreguen ambas sociedades matrices, así como de contratar a la mayoría de los trabajadores, y a través de la cual se espera lograr beneficios como:

- Sinergia al combinar lo mejor de ambas empresas.
- Dar mayor aprovechamiento de la materia prima con destino a productos de mayor valor agregado.
- Dar rapidez y eficiencia a las operaciones.
- Aprovechamiento de oportunidades al consolidar oferta y compartir riesgos.
- Transferencia de tecnología, para mejorar ventajas competitivas.
- Acceder a nuevos mercados y canales de distribución.
- Aprovechamiento de economías de escala, como plantas, embarcaciones, incorporaciones de nuevos puntos de descarga, etc.

Tanto FoodCorp S.A. como Marfood S.A. han asumido trabajar con altos estándares de calidad, haciendo cumplir su visión de negocio. Es por esto que el aprovisionamiento seguro y confiable de recursos es una de las principales preocupaciones de esta operación conjunta.

El proceso de elaboración en las plantas procesadoras ha mantenido sus certificaciones de calidad, inocuidad alimentaria y buenas prácticas de manufactura, de tal forma de garantizar la seguridad alimentaria de nuestros clientes. En Chile, dicho proceso, es fiscalizado por el Servicio Nacional de Pesca y por el Servicio de Salud.



## Nuestra flota pesquera y plantas de proceso (Marfood S.A.)



### Embarcaciones Pesqueras de Alta Mar (PAM):

Cazador  
Don Manuel  
Ligrunn  
Marpro  
Panilonco  
Querelema  
Terranova

### Plantas de Proceso y centro de distribución:

- CORONEL: Plantas de congelado, conservas, harina y aceite de pescado. Bodega de conservas y congelado.
- PARQUE ESCUADRÓN: Frigorífico y centro de distribución de productos congelados.
- LOTA: Planta de harina y aceite de pescado
- GOLONDRINAS (Comuna de Hualpén): Bodega y centro de distribución de harina y aceites de

### Pontones y puntos de descarga de materia prima:

Coronel, Lota, San Vicente y Talcahuano (2)

## Nuestros productos y sus destinos

### Congelados:

Principalmente, son elaborados de la pesca de jurel y caballa. Ambos son procesados por un equipo experimentado de trabajadores con los más altos estándares y certificaciones requeridas por cada uno de nuestros mercados

Mercados: Perú, Cuba, Chile y Nigeria

### Conservas:

Este mercado que cuenta con más de 25 años de experiencia, son productos enlatados que se elaboran principalmente de jurel y caballa. Al igual que todos los productos de consumo humano, el área conservas está sometido al Programa de Aseguramiento de Calidad, en estos momentos se destina toda la producción a consumo nacional.

Mercados: Chile

### Harina y aceite de pescado:

Los productos son obtenidos principalmente de anchoveta, caballa y jurel. Son elaborados en dos plantas, las que cuentan con un sistema de quemado de vahos y tecnología necesaria para ser adecuadas a las necesidades de nuestros clientes, otorgándole al producto las concentraciones de nutrientes requeridos.

### Mercado:

Chile, China, Corea, Indonesia, Japón, Malasia, Filipinas, Taiwán y Vietnam





## Nuestra gente



Miembros del Comité Paritario de Órden, Higiene y Seguridad



Trabajadores en mesas de corte de pesca



Realizando Ejercicios Compensatorios

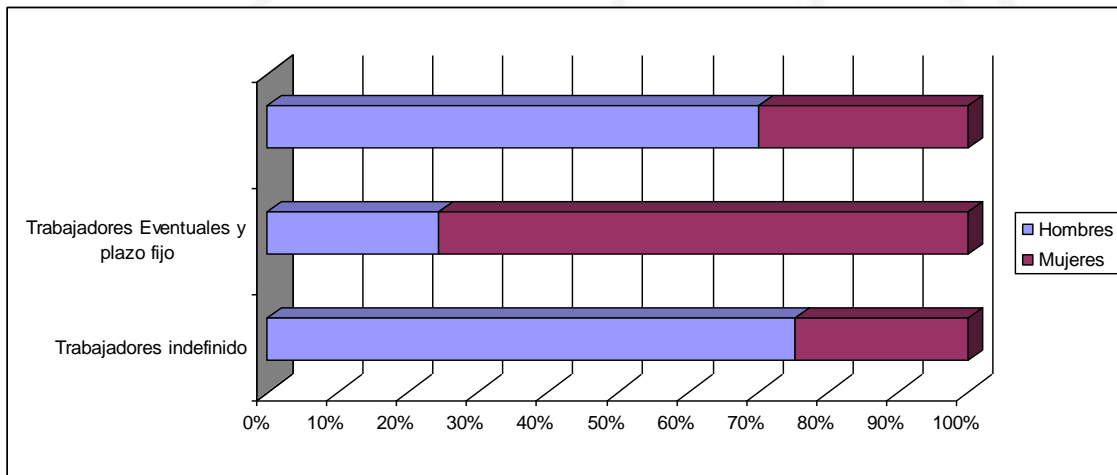


## Generación de empleo

En sus distintas plantas, flota y oficinas, FoodCorp S.A.- Marfood S.A. brinda trabajo permanente a 485 colaboradores.

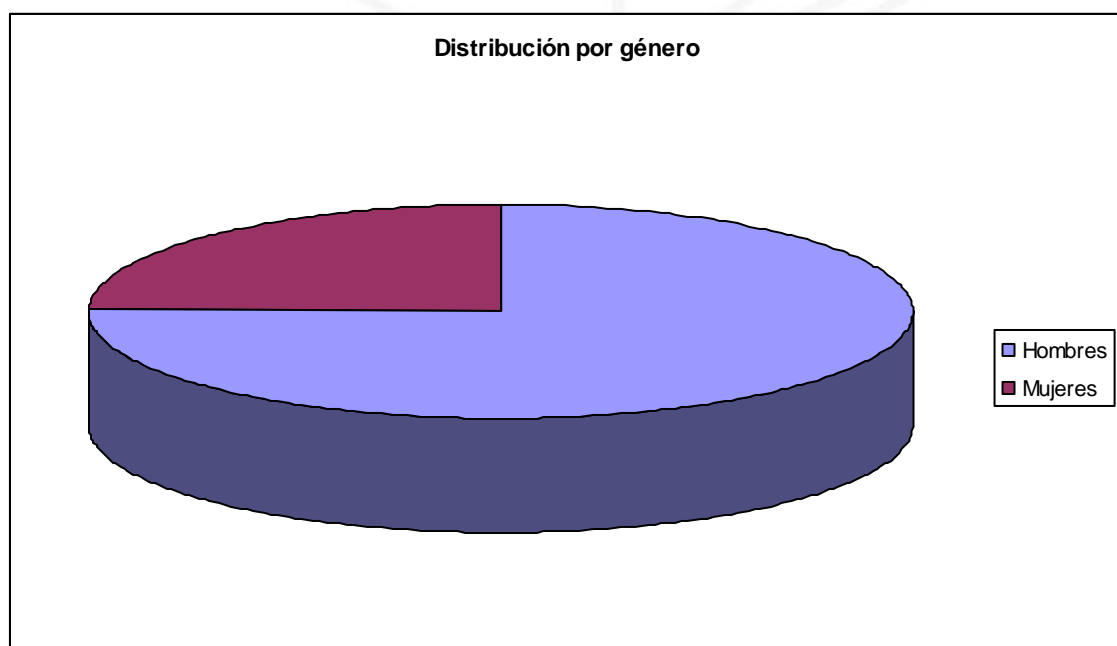
### Distribución por relación contractual

Contratos de trabajo a Plazo Fijo: 10%  
Contratos de trabajo Indefinido: 90%



### Distribución por género:

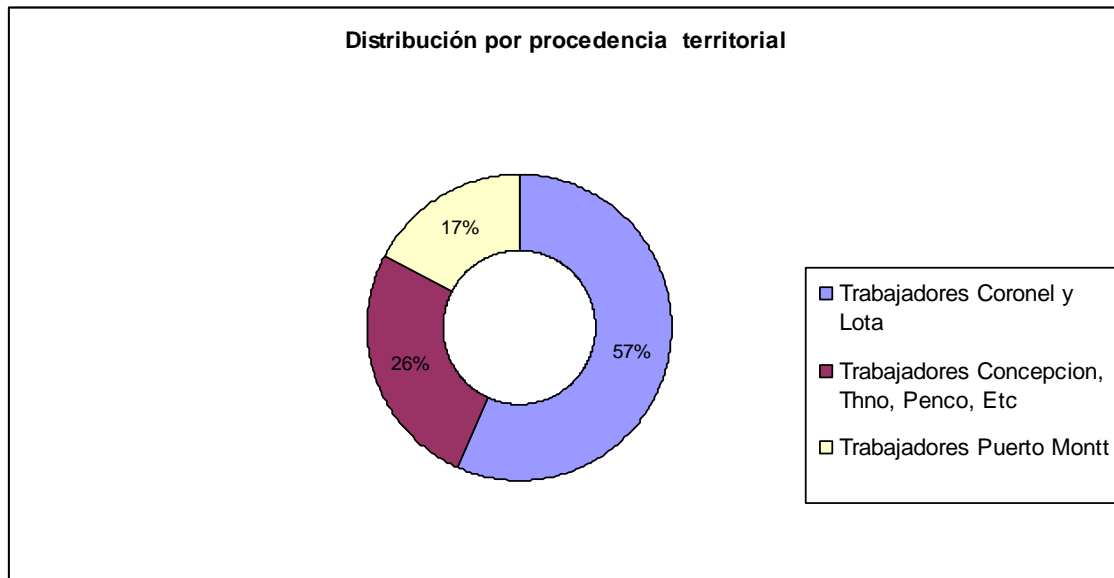
Mujeres: 30%  
Hombres: 70%



## Distribución por procedencia territorial

Trabajadores de Coronel y Lota: 57%

Otros: 43%



## Nuestros compromisos

### Accionistas: *Un negocio rentable*

Se basa en 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 de recursos es uno de nuestros principales compromisos con el entorno, 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, no obstante trabajamos por disminuir aún más los actuales indicadores de tal forma de gestionar los impactos negativos y adelantarse a través de buenas prácticas al marco regulatorio existente.

### Proveedores artesanales: *Enfocados en la calidad*

Dentro de nuestra cadena de valor, los proveedores son un eslabón fundamental. Son quienes nos permiten anualmente que la compañía alcance las metas fijadas en términos de captura. Además, se han transformado en actores protagónicos para el desarrollo de nuestros proyectos innovadores.



Considerando la relevancia y el papel que juegan nuestros proveedores de materias primas, es que hemos asumido como compromiso alinearlos con los principios de la compañía, principalmente con la sustentabilidad, promoviendo el desarrollo del mercado hacia el consumo humano, generando mayor valor para FoodCorp S.A. y mayores beneficios para los proveedores.

Comunidad: *Mejor educación y aporte al desarrollo*

Coronel es una ciudad estratégica para la industria pesquera, ya que tiene accesos a puertos altamente desarrollados y a una red de infraestructura vial que potencian el negocio, además del acceso a los recursos del mar. Sin embargo, es un sector con carencias que presenta altos índices de cesantía, deserción escolar, pobreza, entre otros problemas que la hacen ser una zona vulnerable. Considerando el contexto en cual estamos insertos, hemos asumido el compromiso de ser un buen vecino, respetando a sus habitantes e integrándolos a la compañía en los ámbitos de interés común, como lo son 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.



## Los Diez 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; y
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.



## Reporte del Progreso sobre los Principios

### ❖ Derechos Humanos

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

#### Nuestro compromiso

FoodCorp S.A. – Marfood S.A. se comprometen a proteger, promover y respetar los Derechos Humanos establecidos en la Declaración Universal de las Naciones Unidas y cualquier otro pacto o acuerdo que lo establezca, tanto en el lugar de trabajo como es su entorno.

#### Nuestras políticas

Considerando el contexto donde la empresa desarrolla sus operaciones, una comuna con altos índices de cesantía, con importantes índices de deserción escolar, es que hemos asumido como compromiso trabajar con políticas de buen vecino, respetando a sus habitantes e integrándolos a la compañía ofreciendo empleos de calidad, brindando capacitaciones tanto a nuestros trabajadores como a nuestros vecinos.

Aportar a los niveles de educación y desarrollo de la comuna en la que estamos insertos es un importante desafío.

Nuestros trabajadores son el principal activo en la organización, es por eso que ofrecemos de manera constante programas de salud, capacitaciones en materias laborales y de formación personal, como también programas preventivos y recreativos.

Como estamos concientes de que el avance en uno de los Derechos Humanos facilita el avance de los demás y que de la misma manera, la privación de un derecho afecta negativamente a los demás es que intentamos sumergirnos en la realidad local y nacional apoyando causas y fundaciones reconocidas por su apoyo social.



## Lo que realizamos

### Apoyo a la comunidad a través de Fiesta Costumbrista

Estamos insertos en la comuna de Coronel, cercano a la caleta Lo Rojas, lugar de tradición pesquera artesanal, durante los años 2011 y 2012 hemos apoyado iniciativas de la comunidad de difundir las tradiciones. Foodcorp S.A.- Marfood S.A. se ha incorporado como un actor más a las iniciativas de la comunidad y de forma conjunta, privados, la autoridad y la comunidad han logrado sacar adelante la “Fiesta Costumbrista de La Caleta Lo Rojas”.

Cantidad de asistentes a la fiesta costumbrista

Año 2011: 5,000 asistentes

Año 2012: 10.000 asistentes

### Apoyo a la innovación y emprendimiento

En las comunas de Llico y Punta Lavapié se desarrolla proyecto de cultivo de mitílidos que tiene como finalidad fomentar la acuicultura en la octava región, estableciendo alianzas con la comunidad e instituciones de educación del sector. Se está trabajando en la capacitación a la comunidad para pasar de ser pescador extractor a pescador cultivador lo que hace su actividad más sustentable en el tiempo. Actualmente este es un proyecto que está en fase de prueba y en el trabajan cinco mujeres pescadoras artesanales, hay cinco pescadores artesales contratados y el 100% es mano de obra local. Este proyecto ha sido muy bien percibido por organizaciones internacionales como la OCDE quienes conocieron el proyecto.

### Sala de accidentados:

La empresa cuenta con sala de accidentados para darles a los trabajadores un espacio cuando presentan alguna dificultad de salud.

Trabajadores atendidos:

Año 2011: 3

Año 2012: 4



## Capacitaciones permanentes al personal

Contenidos de las capacitaciones en área salud, laboral y desarrollo profesional y personal:

1. Aplicación del Programa de Aseguramiento de calidad
2. Aspectos técnicos del manejo de sustancias peligrosas
3. Manejo de equipos para Brigada de Operaciones y emergencias
4. Legislación Laboral
5. Administración y soporte en Windows
6. Legislación Tributaria
7. Fiscalización Laboral Normas y Procedimientos
8. Excel básico intermedio
9. Contabilidad General
10. Diplomado en IFRS
11. Aplicación práctica Declaración de Impuesto a la Renta
12. Gestión para mandos y ascenso a motoristas primeros
13. Técnicas y Aplicación de Herramientas
14. Actualización de operador General
15. Entrenamiento en simulador de Motorista
16. Aplicación del Programa de Aseguramiento de calidad
17. Protección de la Inocuidad alimentaria
18. Entrenamiento para brigadas de emergencia
19. Liquidación y cálculo de remuneraciones
20. Análisis de vibraciones de máquinas
21. Legislación Ambiental
22. Autocad Básico
23. Actualización de Operación General
24. Responsabilidad Social Empresarial

## Trabajadores Capacitados

|                    | Año 2011<br>FCCH | Año 2012<br>Marfood |
|--------------------|------------------|---------------------|
| N° de Trabajadores | 313              | 130                 |

## Horas destinadas a capacitación

|                    | Año 2011<br>FCCH | Año 2012<br>Marfood |
|--------------------|------------------|---------------------|
| N° de Trabajadores | 690              | 333                 |





### Implementación de programas de apoyo impulsados por el Senda y Servicio de Salud, en materias de Control de peso y obesidad, alcohol y tabaquismo.

Estos programas de apoyo se fundamentan en atender insatisfacciones y necesidades propias del personal que lo requiera o que de alguna forma se sienten diferentes por su condición física y de salud. Además brindamos la posibilidad de acceder a programas de prevención de enfermedades, tales como:

EMPA: Programa médico preventivo que favorece a nuestros trabajadores y al cual pueden acceder en forma voluntaria y gratuita.

PAP: Exámen preventivo de cáncer cérvicouterino (PAP): destinado a todas nuestras trabajadoras y su objetivo es la detección de una de las principales causas de muerte dentro del género en nuestro país.

Cantidad de trabajadores favorecidos

|                    | Año 2011<br>FoodCorp | Año 2012<br>MarFood |
|--------------------|----------------------|---------------------|
| N° de Trabajadores | 196                  | 168                 |

ANTÍGENO PROSTÁTICO: Destinado a nuestros colaboradores hombres, este examen tiene como objetivo controlar y prevenir el cáncer a la próstata. Se desarrolla en conjunto con el Servicio de Salud Coronel.

Cantidad de trabajadores favorecidos año 2011: 41 (2012 no se practicó).

### Alianzas y donaciones permanentes a instituciones de ayuda social

CFT Asociación de Padres de Niños Discapacitados (“APANDI”):

Centro de Formación Técnica que atiende a 60 niños y jóvenes de diversas edades con pocas posibilidades de integración.

El apadrinamiento permite que todos los alumnos cuenten con las herramientas para poder desarrollar distintos oficios y así poder ofrecer a la sociedad su trabajo y habilidades.

Fundación Las Rosas: Con esta fundación que vela por las personas mayores pobres y desvalidas.

Hogar de Cristo: Programa que facilita la incorporación de trabajadores como socios y canalización de sus aportes a la institución.



Hogar de anciano Hermanita de los Pobres: Compromiso de entrega de cajas de conserva mensualmente, y de combustible para calefacción en el invierno.

### **Nuestro apoyo a la educación**

Alianza de apoyo con la Escuela Rosa Medel del sector Lo Rojas de Coronel y ubicada cerca a nuestras instalaciones. Este apoyo tiene como objetivo el fortalecimiento del sistema educacional en la comuna de Coronel.

Las actividades realizadas en este ámbito son: visita de los docentes a las instalaciones de la empresa para conocer y mostrar procesos, apoyo de herramientas de informática entregadas por la empresa a la escuela.

Foodcorp anualmente hace aporte en becas a hijos de trabajadores que han tenido buenos rendimientos:

Becas de estudio a hijos de trabajadores:

|                          | <b>2011</b> | <b>2012</b> |
|--------------------------|-------------|-------------|
| Cantidad de beneficiados | 10          | 10          |

### **Apoyo al deporte Local**

Apoyo a jóvenes talentosos en el deporte y que representan a la comuna de Coronel, es así como se ha mantenido permanente apoyo a la destaca atleta a nivel regional y nacional, la señorita Dina Cid.



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

**Nuestro compromiso:**

En Foodcorp S.A. y Marfood S.A. velamos porque los derechos fundamentales se cumplan tanto dentro de la compañía y en todos los ámbitos de acción: Accionistas, trabajadores y sus familias y el entorno directo.

**Nuestras políticas**

El **Reglamento Interno de Orden, higiene y Seguridad** contempla el respeto y genera los espacios para el respeto de los derechos humanos, protegiendo que cualquier trabajador de la empresa se vea involucrado en abusos de estos.

Foodcorp S.A. Y Marfood S.A. mantienen, el Reglamento de Seguridad para Empresas Contratistas o Prestadores de Servicios que contempla los mismos requisitos para asegurar que se respeten estos derechos.

Ambos documentos basados en los valores y principios manifiestan requisitos que deberá cumplir de forma íntegra cualquier persona que forme parte de la empresa de forma permanente o eventual.

Reconocemos, respetamos y apoyamos el derecho de opinión y expresión de toda persona bajo el contexto de no violencia, asimismo como el derecho a la libertad de reunión y asociación pacíficas.

**Lo que realizamos**

En FoodCorp Chile S.A. y Marfood S.A. se aplica y supervisa el cumplimiento de Reglamento Interno junto al Reglamento de Seguridad para empresas contratistas o prestadores de servicios, reglas y/o normas que se alinean a los valores y principios de la empresa.

2012: Entrega del Reglamento al 100% de los trabajadores



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

### **Nuestras políticas.**

La organización cuenta con una política de información consulta y negociación con los empleados.

La política de la empresa es negociar a un mínimo de un año y un máximo de cuatro años, actualmente los contratos de convenio colectivo tienen una duración de tres años.

Periódicamente se revisan los contratos colectivos con el objetivo de controlar el cumplimiento de los compromisos adquiridos con estos, este proceso se desarrolla entre la gerencia y los dirigentes sindicales.

Permanentemente se apoya y se da espacios para que los dirigentes de los sindicatos opten a cargos de gremios de la industria, haciendo un aporte en tiempos y medios materiales en este quehacer.

### **Resultados**

#### **En la empresa existen tres sindicatos:**

Sindicato N°1 de MarFood S.A. (ex Foodcorp Chile S.A.)

Sindicato N°2 de MarFood S.A. (ex Foodcorp Chile S.A.)

Sindicato de Tripulantes PAM de Pesquera Foodcorp S.A. – “Sintrifood”



## **Agrupación de Trabajadores de Sindicato Inter-empresa de Trabajadores Marítimos Pesqueros y ramas similares:**

Grupo de Trabajadores Oficiales Motoristas de Foodcorp S.A.  
Oficiales de Cubierta y Patrones Foodcorp S.A.  
Sindicato de Tripulantes Foodcorp S.A.

### **Trabajadores Sindicalizados**

|                    | Año 2011 | Año 2012 |
|--------------------|----------|----------|
| Nº de Trabajadores | 256      | 273      |

### **Negociaciones colectivas**

|             | Año 2011 | Año 2012 |
|-------------|----------|----------|
| Con acuerdo | 2        | 1        |

Durante el año 2012 hubo una huelga legal del Sindicato de Tripulantes que tuvo una duración de 9 días.

### **Próximos objetivos:**

Concretar el proceso de negociación colectiva 2012 de Sindicatos N°1 y N° 2 que beneficie a todos los trabajadores y a la empresa.



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

**Nuestro compromiso**

Disminuir la cantidad de accidentados y de lesionados en la organización, tanto en producción, flota y administración. También el propósito es trabajar alineados en estos temas con las empresas contratistas que presten servicios dentro de las instalaciones de la empresa.

**Nuestras políticas**

Durante el año 2012 se generó una nueva edición del “Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad”, que fue difundido entre sus trabajadores, teniendo entre sus objetivos primordiales, que todas las labores se desarrollen en adecuadas condiciones, propiciando la seguridad y la salud de cada uno de los trabajadores.

**Cantidad de trabajadores capacitados en Reglamento Interno**

Año 2012: 100% de trabajadores.

Además, se está instaurado en todas las áreas productivas pausas activas las que ayudan a prevenir la ocurrencia de lesiones musculoesqueléticas.

Este año se inició el proceso de estudio ergonómico de los puestos de trabajo, para evaluar el personal que se encuentra en riesgo y poder adoptar las respectivas medidas preventivas. De forma paralela, está siendo materia de estudio permanente las operaciones identificadas como de riesgo.

Asimismo, FoodCorp S.A. - Marfood S.A. se rigen y propician políticas que están plenamente alineadas a lo establecido por el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso rectificado por la legislación laboral chilena vigente en su código del Trabajo y ratificadas en sus Reglamentos Internos.

**En la práctica**

Dar estricto cumplimiento a lo establecido en el Reglamento Interno de higiene y seguridad.

Continuidad del programa de entornos de vida saludable que incluye:

Capacitaciones sobre alimentación sana

Exámenes médicos

Incorporación de Práctica de ejercicios o pausas activas.

Constitución y capacitación Brigada de Emergencia

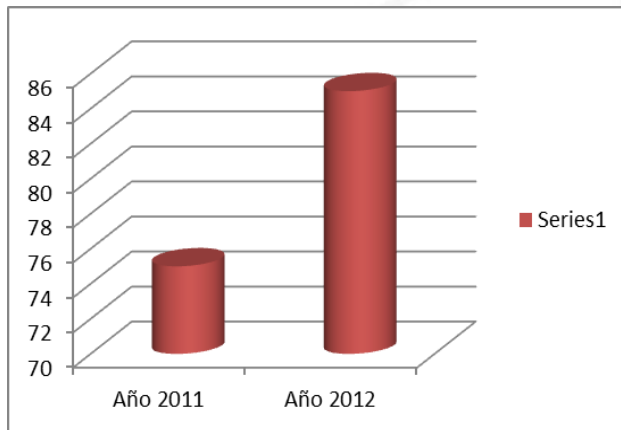


## Resultados

Auditorias (auditorías internas y auditores mutualidad).

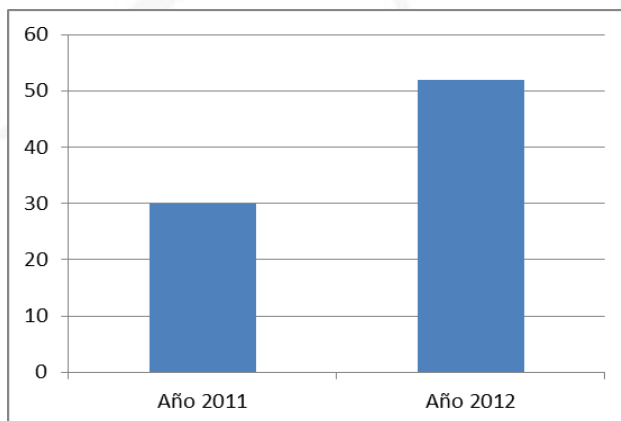
Durante el año 2011 se firma protocolo del “Sistema de Gestión de Salud y Seguridad Ocupacional “SYSO”.

### Cantidad de accidentes por año



**Nota:** El aumento del año 2012 considera cantidad de trabajadores de Foodcorp S.A. y de Marfood S.A.

### Cantidad de personal capacitado en Brigada de Emergencia



### Próximos objetivos

Implementación del “Programa de Salud y Seguridad Ocupacional” PASSO.  
Cumpliendo con el 100% del programa.



**Principio 5: La abolición del trabajo infantil**

**Nuestro compromiso**

Nos comprometemos a no hacer partícipes a menores de edad en actividades que sean peligrosas y que puedan resultar perjudiciales para la salud, seguridad o afectar el desarrollo físico, psicológico o moral de un menor.

**Nuestras políticas**

El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad establece en el artículo “Del Ingreso”, primera parte, la declaración de rechazo al trabajo infantil.

Asimismo, y en conformidad con lo establecido en el Código del Trabajo, los menores de 18 años y mayores de 15 años que deseen trabajar en la Empresa deberán acompañar una autorización notarial de sus padres o guardadores, o la autorización otorgada por el Juez de Menores correspondientes.

Esta excepción, que también la contempla el ordenamiento laboral chileno, es aceptada por FoodCorp S.A.- Marfood S.A. en el entendido que las labores que estos jóvenes pueden desarrollar en la empresa significan un ingreso económico extra para sus familias, en una zona fuertemente afectada por problemas estructurales de empleo y resguardando la continuidad de su educación.

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

Están establecidos 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 de FoodCorp S.A.





## Lo que realizamos

### Menores de edad contratados

Todos estudiantes entre 15 y 17 años de edad con aprobación de sus padres y con horario de trabajo reducido, de acuerdo a la Ley y disposiciones de la Empresa.

|                 | Año 2011 | Año 2012 |
|-----------------|----------|----------|
| Menores de edad | 11       | 78       |

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

### Nuestro compromiso

Como entendemos que nuestro quehacer trasciende al mero cumplimiento de la normativa, es que la empresa se ha comprometido a no discriminar a nadie por su raza, color, sexo, nacionalidad, religión, edad, estado civil, orientación sexual, discapacidad, posición económica o política.

Trabajamos en desarrollar una cultura propia basada en los valores de la compañía y trabajar en la promoción entre quienes forman parte de la empresa tales como clientes, proveedores, etc.

### Nuestras políticas

Para la organización es fundamental apoyar la eliminación de las malas prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación. Su importancia radica en que todos quienes forman parte de la empresa puedan utilizar sus talentos, desarrollar sus habilidades, adquirir desafíos y compromisos creando un ambiente de trabajo dinámico e íntegro donde el emprendimiento, iniciativas y logros sean reconocidos por la organización.

### Lo que hacemos

Está formalmente incorporado al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, la declaración de no discriminación por genero en la empresa. Se han estandarizado las políticas de compensaciones de la empresa, promoviendo la igualdad de sueldos en un mismo puesto, lo que asegura igualdad de salario en labores similares entre personas de distinto género.

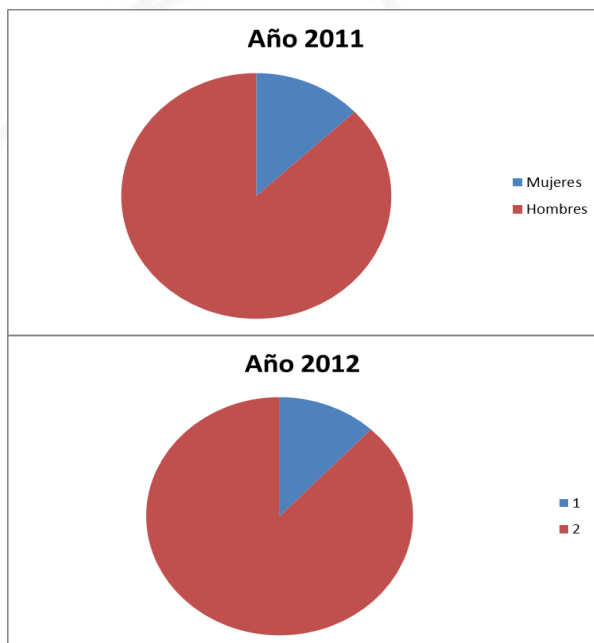


La Empresa ha desarrollado durante el último tiempo acciones que permiten trabajar en este eje tales como:

- Acciones de discriminación positiva hacia la mujer: igualdad de sueldos en labores similares o mismo puesto de trabajo, independientemente del género.
- Equidad en Política de Remuneraciones: nivelación salarial, lo que 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 permanente alianza con Apandi ha permitido participar en la integración laboral de un alumnos egresado de esta institución, quien ha sido incorporando a formar parte del departamento de Finanzas desde el año 2009.

### En la práctica

#### Porcentaje de mujeres v/s Hombres



## ❖ Medio Ambiente

**Principio 7.** Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

### Nuestro compromiso

Nos comprometemos a desarrollar un modelo de servicios sustentables y a cuidar el medio ambiente a través de la protección y el respeto por el entorno donde operamos.

### Nuestras políticas

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

FoodCorp S.A.-Marfood S.A. está destinando el 85% de sus capturas a consumo humano, la orientación hacia la producción preferente de productos congelados, se ejecuta para darle mayor valor agregado a los productos y genera un menor impacto en emisiones.

En este tipo de proceso productivo la mayor cantidad de materia prima (pescado) se congela minimizando así los volúmenes de residuos en los procesos productivos.

Esta política también ha generado un impacto positivo en el empleo y se traduce en mayor generación de puestos de trabajo en las líneas de producción.

**Inversión en Plantas de Harina:** Durante el año 2012 se han realizado importantes mejoras en las Plantas de Harina de pescado, con inversiones importante que ha permitido disminuir la generación de

**Inversión en Pontones de descarga:** Durante el año 2012 realizó importantes mejoras en los pontones de descarga para optimizar estos procesos y de esta forma disminuir tiempos de espera en las descargas lo que permite que el producto ingrese en mejores condiciones a las plantas procesadoras y disminuye emisiones de olores.



FoodCorp S.A. recientemente se ha incorporado al Acuerdo de Producción Limpia, APL, para plantas de conserva.

El acuerdo considera acciones concretas relativas a residuos industriales líquidos, refrigerantes, residuos sólidos industriales, higiene y seguridad ocupacional, gestión y capacitación de los trabajadores de las plantas y al uso eficiente de los diversos insumos y energía.



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

### **Nuestro compromiso:**

Nos comprometemos a operar con un modelo de extracción sustentable, llevando a cabo y/o apoyando investigaciones que permitan el desarrollo armónico del sector pesquero, además de fomentar prácticas dentro de la empresa de responsabilidad medioambiental.

### **Cajas de embalaje con materia prima reciclada**

Para el embalaje de productos en los procesos de congelados se utiliza cartón reciclado cuya fabricación se realiza en Holanda y Noruega.



**Principio 9.** Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente

**Nuestro compromiso:**

En FoodCorp S.A.- Marfood S.A. no sólo nos preocupamos de manera rigurosa de cumplir con las normas y estándares nacionales e internacionales, además trabajamos de manera constante en disminuir aún más los actuales indicadores, adelantándonos al marco regulatorio incorporando tecnología de última generación a nuestras operaciones.

FoodCorp S.A. y Marfood S.A. desarrollan un modelo de extracción sustentable de los recursos y mantiene un compromiso irrestricto con el medioambiente, el cual se traduce en un trabajo constante para reducir sus emisiones implementando para ello mejoras en tecnologías en sus áreas de producción. El resultado se refleja en líneas de proceso que cumplen a cabalidad todas las normas ambientales vigentes.

**Consumos de energía en Plantas en KWH**

|                     | <b>Año 2011</b> | <b>Año 2012</b> |
|---------------------|-----------------|-----------------|
| Planta de Harina    | 2.843.086       | 2.974.488       |
| Planta de Conserva  | 709.771         | 743.621         |
| Planta de Congelado | 4.781.987       | 7.832.827       |
| Planta Frigorífico  | 2.246.362       | 2.941.582       |

Nota: El aumento se refiere a una mayor cantidad de horas de producción durante el año 2012.

La empresa ha adoptado medidas que permitirán importantes ahorros de energía que se verán reflejados en los períodos comparable 2012 y 2013, estas mejoras están relacionados con los nuevos contratos con la compañía distribuidora de energía.

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

FoodCorp S.A. – Marfood S.A. en su planta de tratamiento, interviene los lodos generados en el proceso productivo para devolver al ambiente aguas descontaminadas y libres de residuos sólidos suspendidos.

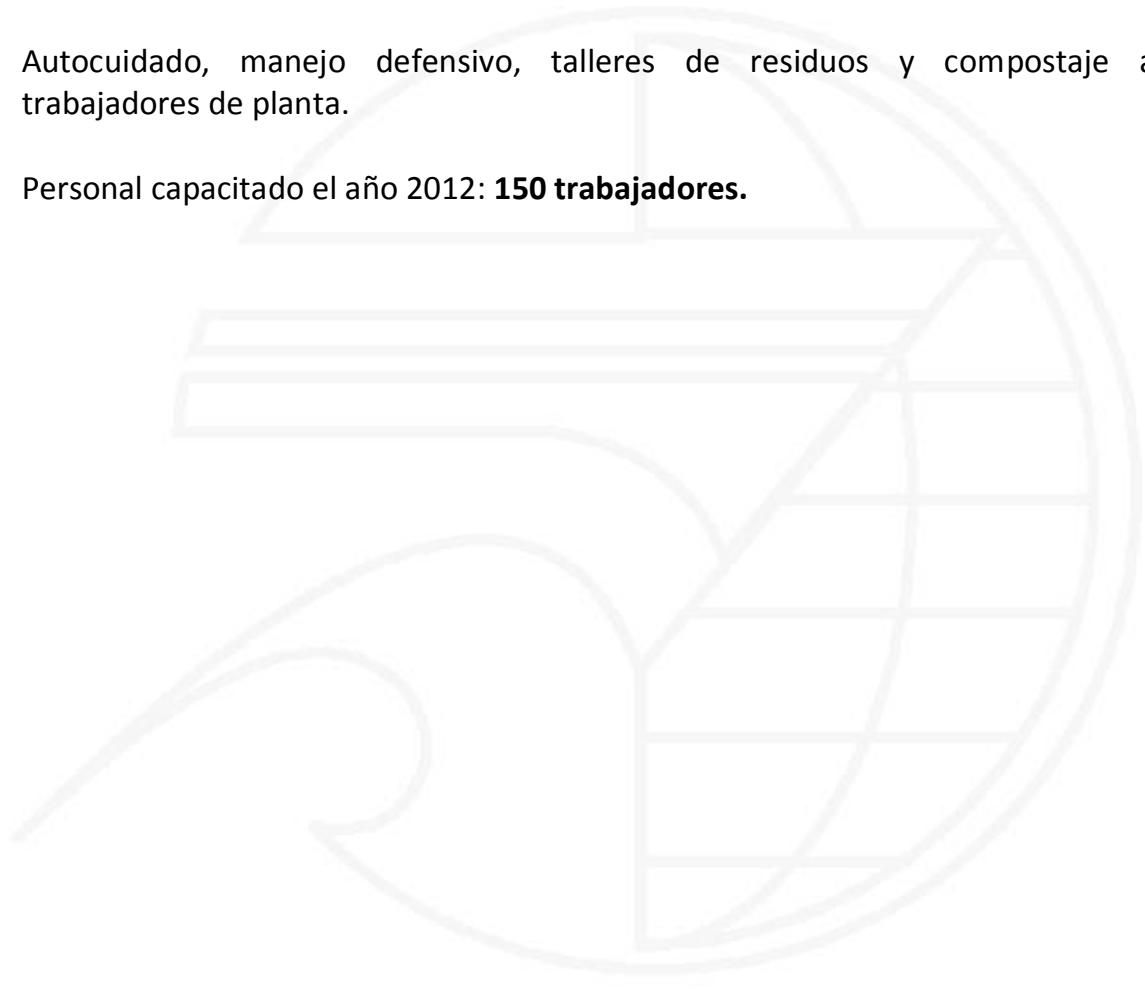


Tras un proceso de filtrado con altos estándares ambientales, se realiza una descarga al mar del agua extraída. La destinación de los residuos sólidos permite optimizar los recursos, por cuanto estos se derivan en su totalidad a la producción de harina de pescado.

### **Promoción de talleres en manejo de residuos**

Autocuidado, manejo defensivo, talleres de residuos y compostaje a trabajadores de planta.

Personal capacitado el año 2012: **150 trabajadores.**



## ❖ Anticorrupción

**Principio 10.** *Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.*

### Nuestro compromiso

Nos comprometimos a crear valor sustentable para nuestros accionistas, para ello trabajaremos en mejorar nuestras buenas prácticas de gobierno corporativo y de conducta ética, optimizaremos los recursos de manera responsable y velaremos por la mejora continua en nuestros procesos.

### Lo que hacemos

Foodcorp S.A.- Marfood S.A. han incorporado a su Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, directrices de "Conducta Etica" para todos los trabajadores de la compañía. Se establecen y dan a conocer además el sistema de notificaciones de conductas reprochables por parte de cualquiera de los trabajadores de la empresa.

Año 2012: 100% trabajadores informados.



## Elaboración y compromiso permanente

Esta segunda comunicación de FoodCorp S.A. sobre el progreso al Pacto Global de las Naciones Unidas fue realizada por el Comité de Responsabilidad Social de la Compañía, el cual está conformado por colaboradores de distintas áreas de trabajo.

Esta versión estará disponible en la página web del Pacto Global ([www.pactoglobal.cl](http://www.pactoglobal.cl)) y la de nuestra Compañía ([www.fcc.cl](http://www.fcc.cl)).

Finalmente, FoodCorp ratifica el compromiso adquirido con Pacto Global, con nuestros trabajadores y entorno, comprometiéndonos a respetar y ejecutar los desafíos pendientes en cada uno de sus diez principios, 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.



Editor responsable: Andrés Daroch  
Preparación contenidos:  
Eduardo Fuica  
Celia Aguilar  
Comité RS FoodCorp  
Archivos FoodCorp  
Foto de la portada: Eduardo Fuica

