



FoodCorp
Austevoll Seafood Co.

COMUNICACIÓN SOBRE PROGRESO

COP

Período 2016



CONTENIDO DE ESTE COMUNICADO DE PROGRESO (COP)

1. Declaración de apoyo permanente al Pacto Global
2. Reseña de FoodCorp Chile S.A.
3. Los diez principios del Pacto Global
4. Reporte de progreso sobre principios
 - Derechos humanos
 - Condiciones laborales
 - Medioambiente
 - Anticorrupción



DECLARACIÓN DE APOYO PERMANENTE AL PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS

Este es nuestro quinto comunicado de progreso de las acciones realizadas por FoodCorp Chile S.A. para promover los diez principios propuestos por el Pacto Global agrupados en sus cuatro pilares de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medioambiente y Anticorrupción.

Nuestra motivación para alinearnos en torno a estos ejes de trabajo responde a una definición de transparencia con nuestros públicos de interés, especialmente para con nuestros trabajadores.

Comunicamos tanto nuestros retrocesos como avances.

Los trabajadores, tanto directos como indirectos, 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 al Pacto Global.

En la elaboración del presente Comunicado de Progreso, hemos detectado falencias y oportunidades de mejora, siendo precisamente esto último una especial motivación para seguir trabajando con el objetivo de lograr mejoras para un futuro desempeño más sustentable y respetuoso.

Agradezco en forma muy especial al equipo de trabajadores que voluntariamente han participado para la elaboración de este informe.

Atentamente,



Andrés Daroch Coello

Gerente General / CEO
FoodCorp Chile S.A.



RESEÑA DE FOODCORP CHILE S.A.

FoodCorp es una empresa con una gran tradición en la industria pesquera, fundada en 1984 y que desde 1991 es parte del grupo noruego Austevoll Seafood ASA, concentrando sus actividades en la zona pesquera Centro-Sur de Chile.

Su materia prima se origina en el Océano Pacífico Sur, con recursos pesqueros que son capturados tanto por una eficiente flota propia de pesqueros de alta mar como por un importante grupo de pescadores artesanales.

La empresa concentra su actividad en la producción de productos de origen marino congelados, en conservas, y de harina y aceite, usados para consumo humano directo e indirecto.

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

En el área de programas de responsabilidad social es un líder activo de la industria 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

Como se ha informado en los anteriores comunicados, el sector industrial pesquero ha debido enfrentar una prolongada crisis a raíz de la escasez de recursos marinos, reflejado en bajas cuotas de captura, tanto propias como de sus proveedores del sector artesanal.

Las modificaciones establecidas a la Ley General de Pesca que rigen en Chile a contar del año 2013, establecen un enfoque sustentable y ecosistémico de administración de las distintas pesquerías del país, a través de comités científico-técnico y de manejo, evitando presiones políticas para establecer las cuotas de captura que existieron en el pasado. De este modo, creemos que esta moderna ley permitirá ir recuperando las distintas pesquerías en los próximos años.

Con el inicio del 2016 se puso fin a la operación de la empresa subsidiaria MarFood S.A., la cual operó la cooperación comercial con otra empresa pesquera y operativa entre los años 2011 y 2015, tal como fuera reportado en COPs anteriores.

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.

Adicionalmente, se mantiene la certificación del proceso de harina y aceite de pescado bajo el estándar IFFO RS, el cual se encuentra plenamente vigente a la fecha de este informe.



Nuestra flota pesquera y plantas de proceso



EMBARCACIONES PESQUERAS DE ALTA MAR:

PAM "Cazador"
PAM "Don Manuel"
PAM "Ligrunn"
PAM "Marpro I"

PLANTAS DE PROCESO Y CENTRO DE DISTRIBUCIÓN:

- *CORONEL: Planta de congelado, conservas, harina y aceite de pescado. Bodega de conservas y congelado.*
- *PARQUE ESCUADRÓN: Frigorífico y centro de distribución de productos congelados*
- *PUERTO MONTT: Planta de conservas y congelados*

PONTONES Y PUNTOS DE DESCARGA DE MATERIAS PRIMAS:

Coronel y Talcahuano

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 (jurel y caballa). Corea, China y España (jibia/calamar gigante).

CONSERVAS:

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

MERCADOS: Chile (jurel y caballa). Canadá y Estados Unidos de América (salmón)

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 adaptarse a las necesidades de nuestros clientes, otorgándole al producto las concentraciones de nutrientes requeridos.

MERCADOS:

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



Nuestra gente



Día de la Mujer



Operarios en mesa de corte de jibia para congelado.





Celebración Día del Trabajo



Celebración Día de la Secretaria



Curso de cocina





Semana de la Prevención de Accidentes / Curso de Primeros Auxilios



Capacitación a todo el personal para optar al Programa de Aseguramiento de Calidad, basado en HACCP





Visita en nuestra Planta de Personal de Sernapesca junto a Misión de Corea del Sur y Autoridades Sanitarias del Departamento de alimentos y drogas, para conocer la implementación del PAC



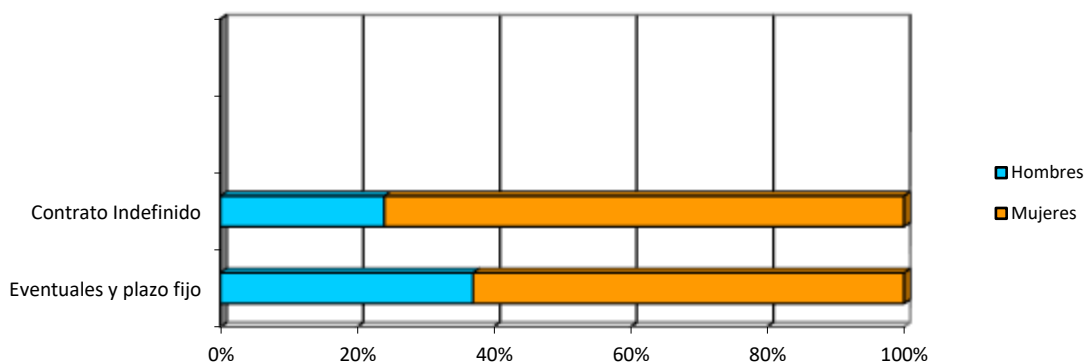
Generación de empleo

En sus distintas plantas, flota y oficinas, FoodCorp Chile S.A. brinda trabajo permanente a **581** colaboradores. De ese total 236 son mujeres y 345 hombres.

Distribución por relación contractual

Contratos de trabajo a plazo fijo y eventuales: 244 (42%)

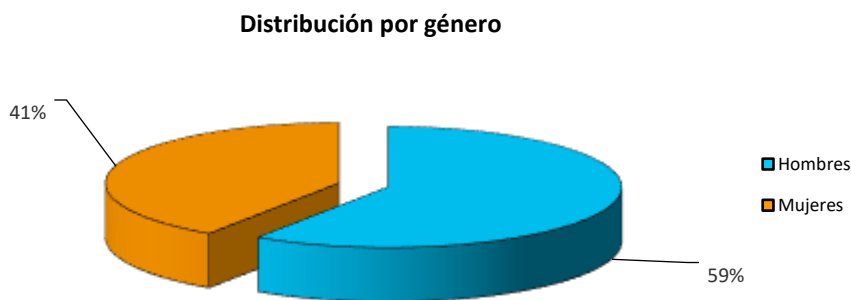
Contratos de trabajo indefinido: 337 (58%)



Distribución por género:

Mujeres: 235

Hombres: 345

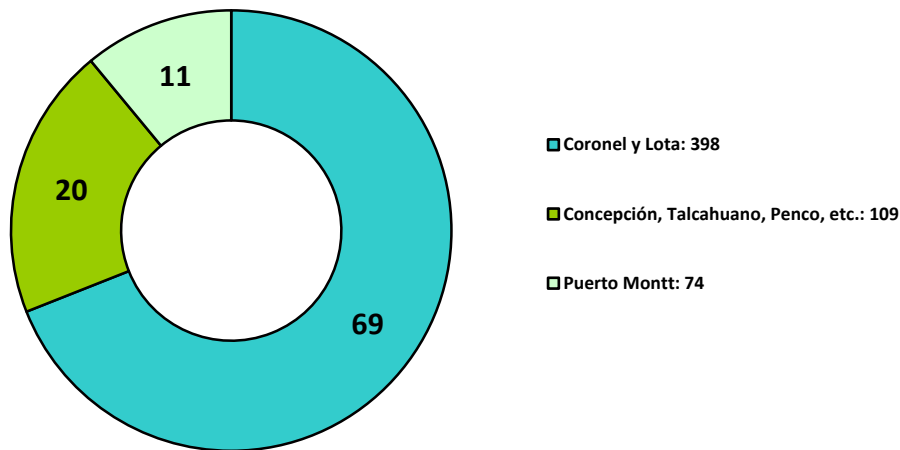


Distribución por procedencia territorial

Trabajadores de Coronel y Lota: 61,3%

Otros: 38,7%

Distribución por procedencia territorial



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, pero con permanente resguardo del 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 permiten que la compañía alcance anualmente 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 así el desarrollo del mercado hacia el consumo humano, generando mayor valor para FoodCorp Chile 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 sociales que registra altos índices de cesantía, deserción escolar y 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 los sectores habitacionales que nos rodean e integrándolos a la compañía en los ámbitos de interés común, como lo son empleos de calidad, capacitación y aporte 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 alma de nuestra empresa y nuestro principal capital. Son quienes permiten que el negocio funcione, por lo que velar por su bienestar y buenas condiciones laborales es uno de nuestros compromisos permanentes. Asimismo, entendemos que nuestro rol social trasciende al mero cumplimiento de las legislaciones existentes, por lo que estamos empeñados en atender y mejorar 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.
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 Chile 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 entorno geográfico en el cual la empresa desarrolla sus operaciones –una comuna con altos niveles 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 y 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 también 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 conscientes 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

FoodCorp integra la Corporación Municipal de Coronel (CorCoronel)

La Corporación –fue formada en octubre 2013 y es presidida por el alcalde– trabaja en la generación de alianzas estratégicas y programas participativos en cultura, desarrollo social, deporte y emprendimiento en la comuna.

FoodCorp es parte de la comuna y apoya las alianzas donde se reúnan el sector privado, el público y la comunidad en torno al desarrollo, generando al mismo tiempo diálogos constructivos para asumir los desafíos de Coronel.



Apoyo a la innovación y emprendimiento

En las comunas de Llico y Punta Lavapié se desarrolla un proyecto de cultivo de mitíldos, que tiene como finalidad fomentar la acuicultura en la Región del Biobío, estableciendo alianzas con la comunidad y desarrollando métodos y artes de cultivo en zonas marítimas semi-expuestas, como es el Golfo de Arauco. A principios de 2016, la Empresa cedió al Sindicato de pescadores artesanales que operaba este proyecto, la concesión marítima y la mayoría de los activos, de forma de apoyar su emprendimiento y la transición desde la actividad de pescador extractor a pescador cultivador. Se trata del primer cultivo de mitíldos de la región que lleva más de seis años operando consecutivamente.

(ver fotos página siguiente)





Cultivo mitílidos Golfo de Arauco



Entrega proyecto a Sindicato Artesanal Llico

Equipo Preventivo en el Control de Drogas y Alcohol

Conformamos un equipo multidisciplinario integrado por personal del área de Responsabilidad Social, Recursos Humanos y Prevención de Riesgos, con el fin de que nuestros trabajadores se sientan apoyados en caso de necesitar alguna ayuda. Con el fin de realizar un monitoreo de las acciones en materia de prevención, rehabilitación y reinserción, hemos nuevamente evaluado el programa con SENDA. Además, prestamos apoyo en la rehabilitación del personal que ha solicitado ayuda, realizando orientación familiar y social.



Sala de Espera Enfermería

La empresa cuenta con sala de espera enfermería para brindar a sus trabajadores un espacio adecuado cuando presentan alguna dificultad de salud.

Trabajadores atendidos:

Año 2014: 3 - Año 2015: 2 - Año 2016: 2





Implementación de Programas de Salud No Laboral y Apoyo a la Comunidad

Con el fin de prestar un servicio preventivo de salud para nuestros trabajadores, estamos trabajando conjuntamente con el consultorio “Carlos Pinto Fierro” en el control de enfermedades crónicas no transmisibles, a través de exámenes médicos realizados en el lugar de trabajo.

Esta iniciativa permite brindar un beneficio a los trabajadores, ya que no siempre se cuenta con los medios para acceder a atenciones en salud, ya sea por tiempo, por dinero o simplemente porque no se considera importante hasta cuando realmente estamos frente a los síntomas de alguna enfermedad.

EMPA (Exámen Médico Preventivo Adulto) es un programa médico preventivo que favorece a nuestros trabajadores y al cual cada uno de ellos puede acceder en forma voluntaria y gratuita.



También prestamos apoyo al Centro de Sangre Concepción mediante una campaña realizada en las instalaciones de nuestra empresa, mediante la cual 28 personas donaron sangre y colaboraron con esta importante iniciativa altruista.

Entorno laboral mejor y más seguro

Nos propusimos rebajar nuestra tasa de siniestralidad y accidentabilidad con respecto al periodo anterior, enfocándonos totalmente en el control de los accidentes a través de capacitaciones, visitas a terreno y autocuidado. Trabajamos



con el apoyo constante de nuestro personal, el Departamento de Prevención de Riesgos, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad Industrial, el Organismo Administrador y nuestra organización.

Salud ocupacional

PASSO es un Proyecto para Administrar la Seguridad y Salud Ocupacional, creado por el Instituto de Seguridad del Trabajo (IST), con el propósito de ayudar a las empresas que necesitan incorporar la Seguridad y Salud Ocupacional como una variable estratégica.

Nuestro objetivo como empresa es ahora alcanzar la certificación de PASSO III cumpliendo así con el 100% del programa.

ACREDITACIÓN PASSO I



ACREDITACIÓN PASSO II



Brigada de Emergencia

Hemos continuado desarrollando nuestro plan de entrenamiento y capacitaciones para instruir a nuestro personal con los cursos de emergencia que permitan actuar de manera segura y eficiente frente a cualquier eventualidad o accidente a todas las áreas de operaciones, tanto en tierra como en el mar.

2015: 18 personas Capacitadas - 2016: 32 personas Capacitadas

CAPACITACIÓN EN RADIACIÓN
UV PARA PERSONAL DE FLOTA



CAPACITACIÓN PARA LA BRIGADA DE EMERGENCIAS



Hemos implementado gradualmente además los Protocolos de Vigilancia Ambiental, entre los que podemos mencionar:

- ☑ Protocolo de Exposición a Ruido (PREXOR)
- ☑ Radiación Ultra Violeta
- ☑ Riesgos Psicosociales en el Trabajo
- ☑ Identificación y Evaluación de Factores de Riesgos de Trastornos Músculo Esqueléticos Relacionados al Trabajo (TMERT)

Protocolos de vigilancia ambiental

El Instituto de Seguridad del Trabajo (IST), en conjunto con la Seremi de Salud Región del Biobío, conformaron una mesa regional de trabajo en la cual se invitó a diferentes representantes del área industrial con el fin de tratar y trabajar en conjunto protocolos de vigilancia ambiental. FoodCorp fue uno de los actores principales en esta mesa, cuyo representante aprovechó la ocasión para exponer sobre los riesgos a los cuales se enfrentan nuestros trabajadores en el día a día. Al mismo tiempo entregamos mejores ideas para optimizar el entorno laboral de los mismos.



Capacitaciones permanentes para nuestro personal

Abarcaron diversas áreas, entre ellas salud, laboral y desarrollo profesional y personal.

- ☑ Implementación de planes de defensa de alimentos.
- ☑ Gestión socioambiental y relacionamiento comunitario.
- ☑ Estrategias para la prevención y control de microorganismos patógenos en la industria de alimentos.
- ☑ Higiene y manipulación de alimentos.
- ☑ Aplicación de técnicas para intervención y control de emergencias.



- ☑ Alcances y fundamentos de legislación ambiental.
- ☑ Aplicación del sistema de análisis de puntos críticos.
- ☑ Buenas prácticas de manufactura alimentaria para el sistema HACCP.
- ☑ Actualización de operador general.
- ☑ Mantención de generadores de vapor.
- ☑ Liderazgo para el bienestar organizacional.
- ☑ Nuevo reglamento de Almacenamiento Sustancias Peligrosas.
- ☑ Seminario Reforma Tributaria.
- ☑ Administración de contratos.
- ☑ Diplomado en Impuesto Adicional y Tributación Internacional.
- ☑ Seminario Valorización Residuos Industriales.

Trabajadores capacitados

N° DE TRABAJADORES	2016 FOODCORP CHILE
	134

Horas destinadas a capacitación

N° DE HORAS	2016 FOODCORP CHILE
	379

Actividades informativas para el personal

Con el propósito de mantener permanentemente actualizados a nuestros trabajadores, y para que ellos cuenten con las mejores herramientas para tomar las decisiones adecuadas, programamos visitas y charlas regulares de diferentes entidades e instituciones.

Mensualmente tenemos la visita de representantes de alguna Administradora de Fondos de Pensiones, instancia en que, además de entregar información, se realizan mantenciones de cuentas de afiliados, facilitando así los trámites a los trabajadores.

Adicionalmente, hemos realizado charlas informativas sobre los beneficios de distinta índole que la CC.AF. Los Andes tiene para nuestros trabajadores, entre ellos bonos de escolaridad, seguros, descuentos en clínicas de salud y precios preferenciales para acceder a los distintos centros vacacionales que la caja de compensación tiene a lo largo de nuestro país.

Actualmente estamos trabajando en ampliar la cantidad de trabajadores beneficiados por el convenio que nuestra empresa tiene con la Fundación Arturo López Pérez, entidad líder en la detección y tratamiento del cáncer.



Alianzas y donaciones permanentes a instituciones de ayuda social

ASOCIACIÓN DE PADRES DE NIÑOS DISCAPACITADOS “APANDI”:

Establecimiento que se dedica a la formación de jóvenes que presentan necesidades educativas especiales. Acoge a 58 alumnos y sus docentes y monitores les entregan herramientas y les ayudan a desarrollar habilidades sociales y labores, gestionando además su inserción laboral.

FUNDACIÓN LAS ROSAS:

Con esta fundación, que vela por las personas mayores pobres y desvalidas, también tenemos un programa de apoyo permanente para canalizar aportes y facilitar la integración de nuevos socios.

HOGAR DE CRISTO:

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

HOGAR DE ANCIANOS “HERMANITAS DE LOS POBRES”:

Compromiso de entrega mensual de cajas de conserva, congelados y de combustible para calefacción en el invierno.

Trabajo con la comunidad

Acciones que nos acercan a nuestros vecinos y nos permiten afianzar vínculos y arraigo en nuestro barrio, velando al mismo tiempo por el interés comunitario de quienes viven en los sectores aledaños a nuestras plantas.

LIMPIEZA DE PLAYAS

Comprometidos con el medioambiente, con nuestros vecinos y nuestro entorno, FoodCorp permanentemente participa con sus trabajadores en una gran actividad de limpieza de playas para que nuestra comunidad disfrute de un barrio limpio y agradable, trabajo realizado en conjunto con Capitanía de Puerto de Coronel, en Playa Blanca.



FIESTA COSTUMBRISTA DE CALETA LO ROJAS

Todos los años FoodCorp participa en la fiesta costumbrista de la Caleta Lo Rojas, donde se elabora el pescado ahumado más grande de Chile y se le ofrece al público asistente una exquisita gastronomía marina, paseos en lancha y juegos típicos.



SALUDO A LOS PESCADORES INDUSTRIALES Y ARTESANALES

El día 29 de agosto, fecha de la celebración de San Pedro, patrono de todos los pescadores, entregamos a cada embarcación de nuestra flota industrial y artesanal un galvano para que fuera instalado en el puente de cada una de ellas. En él damos gracias por la bonanza de la pesca y protección a los pescadores y familia en las labores diarias del mar.

NUESTRO APOYO A LA EDUCACIÓN

En conjunto con la Capitanía de Puerto de Coronel y otras empresas pesqueras FoodCorp –representada por algunos de nuestros trabajadores– está presente en los trabajos voluntarios de hermoseamiento del Jardín Infantil "Frente al Mar" en el sector Schwager de Coronel, lo que sin duda ha sido una experiencia enriquecedora para quienes han tenido el privilegio de participar.



DÍA DEL DIRIGENTE VECINAL

En agosto de cada año en FoodCorp celebramos el "Día del Dirigente Vecinal", y como ha sido habitual en esta ocasión compartimos un desayuno de camaradería entre los presidentes y directores de cada Sindicato de Juntas de Vecinos de la comuna de Coronel con la gerencia y jefes de área de la pesquera, en reconocimiento y agradecimiento por el desarrollo de su trabajo voluntario de gran liderazgo con los integrantes de las diversas comunidades de Coronel.



BECAS DE ESTUDIO PARA HIJOS DE TRABAJADORES.

Anualmente FoodCorp hace aportes en becas a hijos de trabajadores que hayan tenido buenos rendimientos académicos.

CANTIDAD DE BENEFICIADOS	AÑO ACADÉMICO 2017
	10



PRINCIPIO 2.***Evitar verse involucrados en abusos de los derechos humanos*****Nuestro compromiso:**

En FoodCorp Chile S.A. velamos porque los derechos fundamentales se cumplan, tanto dentro de la compañía como en todos los ámbitos de operaciones: accionistas, trabajadores y sus familias y el entorno directo.

Nuestras políticas

El **Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad** declara el respeto por estos atributos y genera los espacios para el resguardo de los derechos humanos, evitando que cualquier trabajador de la empresa se vea involucrado en abusos que signifiquen su menoscabo.

FoodCorp Chile S.A. extiende el Reglamento de Seguridad para Empresas Contratistas o Prestadores de Servicios que contempla los mismos requisitos, de manera de asegurar que se respeten estos derechos.

Ambos documentos, basados en nuestros valores y principios, manifiestan requisitos que deberá cumplir de forma íntegra cualquier persona que forme parte de la empresa, sin importar si es de forma permanente o eventual.

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

Lo que realizamos

En FoodCorp Chile S.A. aplicamos y supervisamos el cumplimiento del 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.

2016: 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 Chile S.A. reconocen 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 mediante estos. Dicho 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 para este quehacer.

Resultados

PLANTA CORONEL

Sindicato N°1 FoodCorp Chile S.A.: **45** trabajadores sindicalizados.

Sindicato N°2 FoodCorp Chile S.A.: **112** trabajadores sindicalizados.

Sindicato de Tripulantes PAM de Pesquera FoodCorp Chile S.A. — “Sintrifood”: **23** trabajadores sindicalizados

Total de trabajadores sindicalizados Coronel: **180**

CONTRATOS COLECTIVOS

Patrones de Alta Mar, Oficiales de Cubierta y Patrones de Descarga: **7** trabajadores con contrato colectivo.

Grupo de trabajadores Oficiales Motoristas: **11** trabajadores con contrato colectivo.

Total de trabajadores con contrato colectivo: **18**



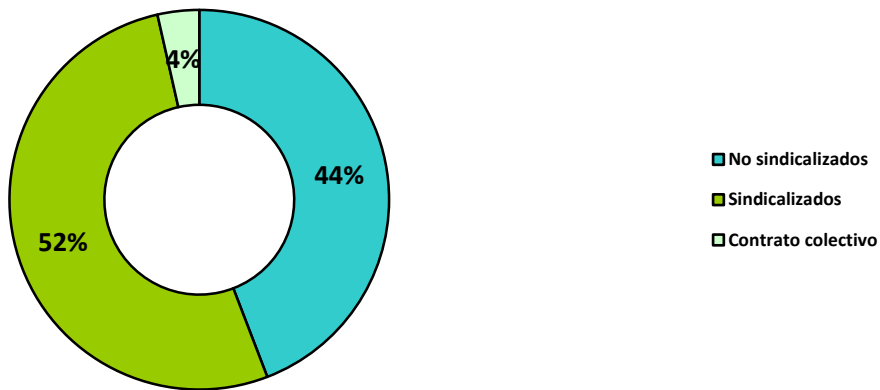
PLANTA PUERTO MONTT

Sindicato N°1 ChileFood Austral: **32** trabajadores sindicalizados.

Sindicato FoodCorp Chile S.A.: **13** trabajadores sindicalizados.

Total de trabajadores sindicalizados Puerto Montt: **45**

Porcentaje de trabajadores sindicalizados



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. Nuestro propósito es también trabajar alineados en estos temas con las empresas contratistas que presten servicios dentro de las instalaciones de la compañía.

Cantidad de trabajadores capacitados en Reglamento Interno

Año 2016: 100% de trabajadores capacitados

Además, en todas las áreas productivas se están instaurado pausas activas 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, las operaciones identificadas como de riesgo están siendo materia de estudio permanente.

En FoodCorp Chile S.A. se cumplen y propician políticas que están plenamente alineadas con 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.

La continuidad del programa de entornos de vida saludable incluye:

- Capacitaciones sobre alimentación sana

- Exámenes médicos

- Incorporación de práctica de ejercicios o pausas activas



PROTOCOLOS DE VIGILANCIA AMBIENTAL FISCALIZADOS POR SEREMI SALUD

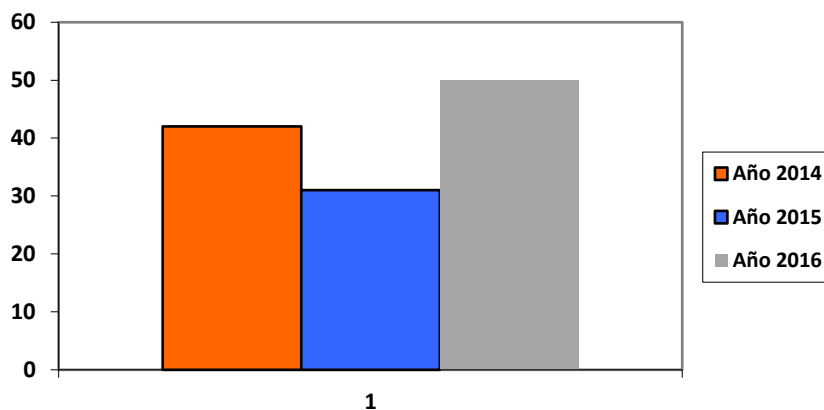


Cantidad de accidentes por año

2014: 42 accidentados

2015: 31 accidentados

2016: 50 accidentados



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 bien la autorización otorgada por el Juez de Menores correspondientes.

Esta excepción, que también la contempla el ordenamiento laboral chileno, es aceptada por FoodCorp Chile 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 compañía 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 los 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 Chile S.A.

Lo que realizamos**MENORES DE EDAD CONTRATADOS:**

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: No hubo contrataciones en esta categoría durante los años 2015 ni 2016.



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 género 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. Entre ellas:

- 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 el CFT "Apandi" ha permitido participar en la integración laboral de alumnos egresados de esta institución, quienes han sido incorporados al equipo del Departamento de Finanzas desde el año 2009.



❖ Medio Ambiente

PRINCIPIO 7.

Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.

Nuestro compromiso

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

Nuestras políticas

Las directrices laborales establecidas por la compañía también han generado un impacto positivo en el empleo y se han traducido en mayor generación de puestos de trabajo en las diversas líneas de producción, incorporando a la jibia como especie objetivo. Esta materia prima proviene en un 80% de las capturas del sector artesanal y de las lanchas que operan desde las caletas aledañas de los puertos de Lebu, Coronel y San Vicente. Su elaboración demanda una alta cantidad de mano de obra, principalmente femenina, que se ha capacitado para este tipo de trabajo en nuestras instalaciones. También se requiere de una amplia cadena logística que comienza con los zarpes de pequeñas embarcaciones, los desembarques y posteriormente el transporte hasta las plantas de proceso este molusco, lo que ha posicionado a FoodCorp como un actor relevante en el mercado del calamar.

INVERSIÓN EN PLANTAS DE HARINA

Durante el año 2016 se iniciaron los estudios para la reducción de material particulado generado por nuestras calderas, evaluando el cambio de combustible de Petróleo 6 a gas natural o la instalación de filtros que permitan avanzar hacia este objetivo, así como también la evaluación para su posterior instalación de lavadores de gases para reducir aún más la componente odorífica. En cuanto a riles, se evaluará el funcionamiento de nuevas tecnologías para recuperación de sólidos, de manera de tomar las mejores opciones para reducir el impacto ambiental. Al mismo tiempo, hemos invertido en mejores tecnologías para obtener aceites de pescado más puros, reduciendo así la producción de elementos que requieren nuevos procesos. Con esto logramos disminuir el uso de energía.

INVERSIÓN EN PONTONES DE DESCARGA

Durante 2016 realizamos importantes mejoras en los pontones de descarga para optimizar estos procesos y de esta forma disminuir tiempos de espera en las faenas de descarga. Esto permite que el producto ingrese en mejores condiciones a las plantas procesadoras y disminuye la emisión de olores, además de reducir los



caudales de agua en las respectivas descargas, generando menos residuos líquidos y menor consumo de energía.

Se implementó un nuevo sistema de descarga en Talcahuano, descarga peristáltica de 2 bombas que ocupa un mínimo de agua en el proceso de extracción de pesca desde los pozos de las lanchas artesanales.

FoodCorp Chile S.A. es una de las empresas que se incorporó al Acuerdo de Producción Limpia (APL) para plantas de conservas.

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 de responsabilidad medioambiental dentro de la empresa.

Proveedor responsable**CERTIFICACIONES VIGENTES****PLANTA DE CONGELADO**

HACCP: Análisis de riesgos y control de puntos críticos, requisito para dar garantía de inocuidad de nuestros productos.

SENASA: Certificación sanitaria, para acceder a mercados argentinos.

DIPOA: Departamento de Inspección de Productos de Origen Animal, que permite exportaciones al mercado de Brasil.

PLANTA DE HARINA:

IFFO-RS: Nos permite garantizar que los productos son manufacturados con materia prima autorizada.

HACCP: Permite exportar a mercados regulados.

CAMIONES DE TRANSPORTE 100% HERMÉTICOS

A partir del inicio de la temporada 2015, y cumpliendo con unos de los compromisos medioambientales más importantes en el transporte de pesca, FoodCorp selló sus 6 camiones herméticamente, evitando así filtraciones y derrames de la carga de sardina y anchoveta provenientes de los puntos de descarga Talcahuano y San Vicente y que son trasladados hasta Coronel y Lota.



PRINCIPIO 9.
Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medioambiente
Nuestro compromiso:

En FoodCorp Chile 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.

Desarrollamos un modelo de extracción sustentable de los recursos y mantienen un compromiso irrestricto con el medioambiente, lo que 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

	2015	2016
PLANTA DE HARINA	3.094.774	2.252.003
PLANTA DE CONSERVAS*	0	0
PLANTA DE CONGELADOS	9.802.771	6.063.234
PLANTA FRIGORÍFICO	2.977.440	1.728.201

* No se procesaron conservas en los años reportados.

En 2015 sólo se consideró la energía demandada hasta septiembre de ese año. Para optimizar el recurso de energía se considera una importante medida que se traduce en respaldar en horas de punta, no ocupando energía de la red eléctrica desde el periodo abril–septiembre, ocupando generadores alternativos para los procesos de harina como congelado. Esto es generadores cuya potencia es 2.200 KVA y 2.500 KVA, respectivamente.

Optimización de recursos a través del trabajo con lodos de proceso

En su planta de tratamiento FoodCorp Chile S.A. 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.



❖ 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 Chile S.A. ha incorporado a su Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, directrices de “Conducta Ética” para todos los trabajadores de la compañía. Se establece y se da a conocer además el sistema de notificaciones de conductas reprochables por parte de cualquiera de los trabajadores de la empresa.

Año 2016: 100% trabajadores informados.



Elaboración y compromiso permanente

Este quinto comunicado de FoodCorp Chile S.A. sobre el progreso al Pacto Global de las Naciones Unidas fue realizada por el Comité de Responsabilidad Social de la Compañía, que está conformado por colaboradores de distintas áreas de trabajo.

Esta versión estará disponible en la página web del Pacto Global (www.pactoglobal.cl) y la de nuestra Compañía (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
Comité RS FoodCorp
Archivos FoodCorp
Foto de la portada: Eduardo Fuica

