



FoodCorp  
Austevoll Seafood Co.



# Comunicación de Progreso

Julio 2021 – Junio 2022



FUEGO



## Declaración de apoyo al Pacto Global

Esta Comunicación de Progreso marca el décimo ejercicio por transparentar e informar nuestro trabajo por mantener el desempeño sostenible y valioso de nuestra compañía con las partes con las que se relaciona y el entorno en que opera.

En 2009 fuimos la primera empresa pesquera chilena en sumarse al Pacto Global de Naciones Unidas, por lo que seguiremos aportando a que las buenas prácticas se sigan fortaleciendo. Así también lo entiende nuestra matriz, Austevoll Seafood ASA, orientada a crear valor duradero a partir de una estrategia de desarrollo sustentable.

Se trata de un compromiso que se entiende e implementa más allá de las circunstancias del momento, porque la sustentabilidad se relaciona a la trascendencia valiosa de una actividad productiva. Al momento de presentar este reporte, afrontamos efectos sociales y económicos de la pandemia, mientras que el país busca fórmulas para continuar el proceso de redefinición constitucional luego del fracaso inicial. En particular, nuestro sector atravesará la incertidumbre que implica la tramitación de una nueva Ley de Pesca, iniciativa impulsada por el nuevo Gobierno y que contiene el desafío de ser debidamente considerados en el debate.

Pese al escenario incierto, mantenemos nuestra vocación por trabajar en forma responsable con las personas y el medioambiente, comprometidos con el aporte socioeconómico que representa nuestra actividad para miles de personas y el dinamismo económico del país.

De esta manera, reafirmamos nuestro compromiso por materializar buenas prácticas en sus diez principios.



**Andrés Daroch C.**  
Gerente general  
FoodCorp Chile



FoodCorp Chile respalda la Agenda de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) impulsada por Naciones Unidas. Siguiendo el lineamiento de nuestra matriz, Austevoll Seafood (AUSS), durante el periodo reportado, nuestras actividades contribuyeron en siete de estos objetivos.

- ODS 2 Hambre cero
- ODS 3 Salud y bienestar
- ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico
- ODS 12 Producción y consumo responsable
- ODS 13 Acción por el clima
- ODS 14 Vida submarina
- ODS 17 Alianzas para lograr objetivos



# Comunicación de Progreso

Julio 2021 – Junio 2022



# Comunicación de Progreso

Julio 2021 – Junio 2022



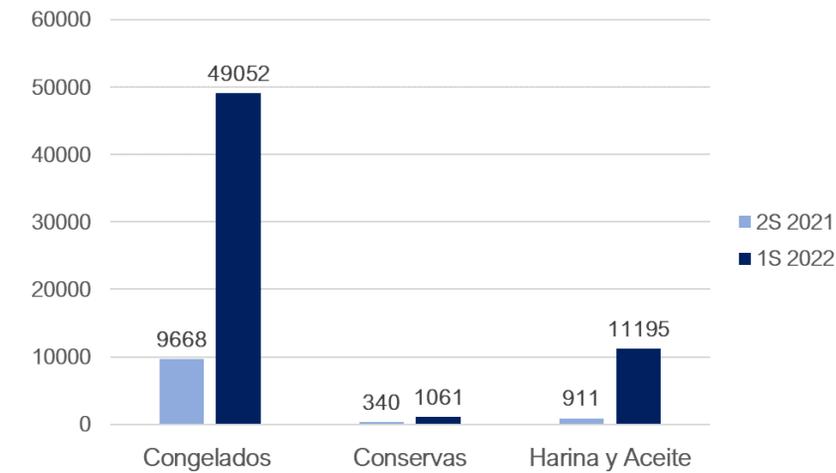
## Información corporativa

FoodCorp Chile es una compañía pesquera ubicada en la comuna de Coronel, Región del Biobío, principal zona pesquera industrial del país. Desde 1991 es parte del grupo noruego Austevoll Seafood ASA. Las oficinas corporativas, planta de proceso, frigorífico y centro de distribución, se ubican en esa ciudad.

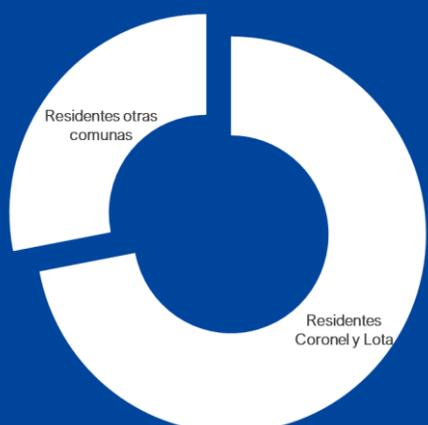
Elabora congelados, conservas, harina y aceite de pescado, con especies capturadas en el Pacífico Sur por embarcaciones propias o adquiridas a pescadores artesanales. Como es una empresa orientada al consumo humano directo, regularmente el 80% de su producción corresponde a congelados y conservas elaborados con jurel, caballa y salmón.

Estos productos son consumidos en Chile y una decena de países en América, Europa, Asia y África. El restante 20% de su producción corresponde a harina y aceite de pescado obtenidos de sardina, anchoveta, caballa y jurel, productos destinados al mercado de Chile y Asia.

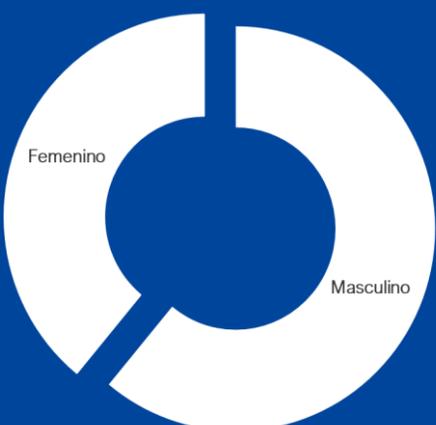
Entre julio de 2021 y junio de 2022 alcanzó una producción de 72.217 toneladas. Un 81,7% correspondió a productos destinados a consumo humano directo. En ese proceso, durante el segundo semestre se generaron 562 empleos directos y 634, en el primer semestre de 2022. Un 72% de ellos fueron ocupados por residentes en Coronel y Lota, entorno inmediato a la planta y que además corresponden a zonas de alta vulnerabilidad social y desempleo.



Producción 2S 2020: 10.919 tons. Consumo humano directo: 91%  
 Producción 1S 2021: 61.298 tons. Consumo humano directo: 81%



**Residentes Coronel y Lota**  
 2S 2020: 73% (410). Total: 562.  
 1S 2021: 71% (450). Total: 634.



**Participación según género**  
 2S 2020: M, 63% (356); F, 37% (206).  
 1S 2021: M, 60% (380); F, 40% (254).



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



# Comunicación de Progreso

Julio 2021 – Junio 2022

# Derechos Humanos

## Principio 1

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



### Nuestros compromisos

- Proteger a los trabajadores a través de programas de salud, capacitación y formación.
- Aportar al desarrollo local mediante la generación de empleo de calidad.
- Apoyar el desarrollo comunitario y de instituciones sociales del entorno.

## 1. Medidas preventivas por Covid-19

- **Despliegue de Brigada Covid.** Equipo de personal de salud para supervisar en terreno el cumplimiento riguroso de las medidas establecidas en el protocolo sanitario.
- **Flota aumentada para traslado seguro del personal.** Vehículos para transporte de personal de plantas, administración y flota, entre sus hogares y la planta, cumpliendo los aforos exigidos por la autoridad sanitaria. En el periodo reportado, se emplearon 19 vehículos de distinto tamaño.
- **Control sanitario en el ingreso.** Toma de temperatura y aplicación de sanitizante a todos quienes ingresan a las instalaciones.
- **Convenio con laboratorio clínico.** Toma de exámenes PCR, test de antígenos y asesoría médica para un adecuado manejo de casos positivos.
- **Entrega de elementos de protección.** Distribución constante de elementos de protección personal, mascarillas, protector facial y alcohol gel.
- **Medidas sanitarias en casinos.** Mantención del trabajo desplegado para cumplir las normas de aforos reducidos, a través de turnos para el uso y sanitización entre cada turno de colación.
- **Entrega de bono de asistencia.** Asignación monetaria adicional para apoyar y reconocer el trabajo presencial.
- **Fomento del teletrabajo en funciones que lo permitan.** Se entregó el equipamiento necesario para cumplir sus funciones de forma remota y se generaron las condiciones para que quienes tuvieran que trabajar presencialmente, cumplieran los aforos.

# Derechos Humanos

## Principio 1

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



## 2. Salud y seguridad ocupacional

- **Aplicación del protocolo sobre exposición al ruido.** El Protocolo de Exposición Ocupacional a Ruido (PREXOR) se aplicó en diferentes áreas de la empresa.
- **Certificación de protocolos de salud y seguridad ocupacional.** Se trata de los protocolos Trastorno Musculo-Esquelético en Extremidades Superiores (TMERT) y Manejo Manual de Carga (MMC), otorgados por el Instituto de Seguridad del Trabajo.
- **Certificación de medidas preventivas por Covid-19.** En agosto de 2021, se confirió el sello como centro laboral verificado según el Plan Paso a Paso Laboral definido por el Ministerio de Salud.
- **Entrega de elementos de protección a radiación UV.** Distribución constante de kits a trabajadores expuestos en su puesto de trabajo.



# Derechos Humanos

## Principio 1

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



## 3. Protección e información

- **Toma gratuita de mamografía.** Desarrollo de un inédito operativo preventivo en la clínica móvil de la Fundación Arturo López (especializada en oncología), en que 72 trabajadoras accedieron al examen y orientación.
- **Firma de convenio para acceder a atención oftalmológica.** 170 trabajadores han accedido a evaluación y atención en Coalivi (Corporación de Ayuda al Limitado Visual) con costo asumido por la empresa.
- **Activación del programa Prepara Laboral del Senda.** Iniciativa impulsada por el Estado para fortalecer una cultura preventiva frente al alcohol y las drogas.
- **Capacitación en emergencias y evacuación.** Entrenamiento con simulacros.
- **Refuerzo de los beneficios complementarios de salud.** A la cobertura de salud, se sumó la cobertura dental. En ambos casos, la compañía asume el valor del trabajador y éste cubre el costo de su grupo familiar a valor preferente.
- **Difusión de beneficios sociales.** Debido a las restricciones sanitarias, en los ficheros de la planta se publicó información sobre beneficios gestionados por cajas de compensación, isapres y corredoras de seguros.
- **Incorporación de una asistente social.** Se incorporó al área de Recursos Humanos para asistir y orientar a los trabajadores sobre beneficios estatales, familia, vivienda o salud.
- **Entrega de víveres a trabajadores de empresas contratistas.** Bonificación voluntaria en fechas significativas como Fiestas Patrias, Navidad o aniversario.



# Derechos Humanos

## Principio 1

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



## 4. Condiciones y beneficios laborales

- **Condiciones de estabilidad laboral.** En promedio, los trabajadores con contrato indefinido durante el periodo reportado alcanzaron al 91,5% (488 en el 2S de 2020 y 606 en el 1S de 2021).
- **Fortalecimiento de competencias laborales.** Se impartieron cursos para mejorar el desempeño en las distintas funciones, con un promedio de 6 horas de capacitación por trabajador. Los cursos dictados fueron: Aplicación de Sistema de Aseguramiento de Calidad, Herramientas de Excel intermedio y avanzado, Herramientas básicas de Office para la Productividad, Técnicas para el tratamiento de residuos industriales líquidos en la industria, Fundamentos para Diseño y Aplicación de un Sistema de Gestión de Inocuidad Alimentaria, Aplicación de Plan de Contingencia para Situaciones de Emergencia, Interpretación e Implementación de Estándar Best Aquaculture Practices-Gaa (Bap), Técnicas de Procesamiento Térmico de Alimentos en Conservería, Buenas Prácticas de Manufactura y Técnicas de Higiene y Sanitización Industrial.
- **Becas para hijos de trabajadores.** Se entregaron becas a 10 hijos de trabajadores que cursan estudios superiores que obtuvieron un rendimiento destacado.



# Derechos Humanos

## Principio 1

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



## 5. Aporte comunitario

- **Participación en Mesa Tripartita de Olores.** La instancia está integrada por juntas de vecinos, la Municipalidad de Coronel y la Asociación de Industriales Pesqueros (Asipes), y aborda la gestión para minimizar los olores generados por la industria pesquera. En el periodo reportado, se realizaron cuatro sesiones de trabajo en que sus miembros visitaron las instalaciones de la empresa y recibieron información sobre el proceso productivo y medidas para mitigar olores. La mesa creó una línea de denuncia para recibir reportes de incidencias, inquietudes o quejas sobre malos olores. Además, realizó su primer proceso de fondos concursables, desarrolló actividades de capacitación ambiental y estímulo al reciclaje de mascarillas.
- **Participación en programa Banco de Alimentos del Mar.** A través de la Asociación de Industriales Pesqueros (Asipes), se aportan y distribuyen raciones alimenticias de pescado congelado y en conserva a adultos mayores vulnerables de residencias ubicadas en las regiones del Biobío, Ñuble, Maule y La Araucanía. El programa se realiza desde 2020 y al término del primer semestre de 2022 había entregado más de 7 mil raciones.
- **Aporte a la actividad económica local.** Se realizaron compras por un monto \$28.548 millones a 1.111 proveedores, donde 48,7% (\$13.902 millones) se realizó a pequeñas y medianas empresas.
- **Participación en operativo de limpieza del borde costero.** Apoyo a actividad organizada por Asipes para limpiar residuos sólidos generados por las embarcaciones de la pesca artesanal en Caleta Lo Rojas. Participaron 100 embarcaciones y recolectaron en promedio 7 kilos de residuos cada una. También incluye limpieza de playas.
- **Colaboración en operativo de limpieza de playas.** Apoyo y participación de trabajadores en la actividad organizada para sumarse al Día Internacional de Limpieza de Playas, organizado por la Armada.

# Derechos Humanos

## Principio 1

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



## 5. Aporte comunitario

- **Apoyo a fiestas costumbristas comunitarias.** Se concretaron aportes para el desarrollo de actividades vecinales durante las Fiestas Patrias en el sector Villa Alegre-Cerro Merquín, la Fiesta de San Pedro (patrono de los pescadores, en caleta El Morro de Talcahuano) y apoyo social a las pescadoras de caleta Lo Rojas (Coronel) que no pudieron realizar su actividad costumbrista debido a la pandemia.
- **Participación en el Comité Consultivo del CFT Lota.** Se apoya la validación del programa de estudio de la carrera de Administración de Empresas, lo que ayuda al mejoramiento continuo del proceso educativo e integración al mundo laboral.
- **Colaboración a la Asociación de Padres de Niños Discapacitados (Apandi).** Esta organización forma e inserta laboralmente a jóvenes con necesidades educativas especiales. A finales de 2021 se pudo retomar la entrega presencial de regalos a los menores y apoyo social a sus familias.
- **Apoyo a organizaciones sociales.** Se realizaron aportes a instituciones vecinales para la celebración del Día de la Madre y un campeonato de voleibol.
- **Apoyo a charla de autocuidado y sustentabilidad.** Profesionales del INPESCA (Instituto de Investigación Pesquera) capacitaron a tripulantes, motoristas y patronos de embarcaciones artesanales sobre autocuidado y la sustentabilidad pesquera, tamaño óptimo y zona de captura.



# Comunicación de Progreso

Julio 2021 – Junio 2022

# Derechos Humanos

## Principio 2

Evitar verse involucrados en abusos de los derechos humanos.



### Nuestros compromisos

- Velar por el cumplimiento de los derechos fundamentales, dentro y fuera del espacio laboral.
- Contar con un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que declare su respeto e incorpore criterios para impedir su vulneración, que abarque también a empresas contratistas o prestadoras de servicios.

### Activación de canal de denuncia

- **Gestión de la primera denuncia recibida por este mecanismo.** Se aplicaron protocolos establecidos en el reglamento interno y se entregó una respuesta satisfactoria al trabajador denunciante.



# Comunicación de Progreso

Julio 2021 – Junio 2022

# Condiciones Laborales

## Principio 3

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



### Nuestros compromisos

- Respetar el derecho de los trabajadores a constituir organizaciones que los representen y negociar colectivamente.
- Fomentar el diálogo permanente y las relaciones constructivas con los sindicatos, en un marco de respeto por las personas y la legalidad vigente.
- Firmar contratos y convenios colectivos con vigencia ideal de tres años, con el objetivo de garantizar estabilidad y actualización.
- Apoyar el acceso de los dirigentes sindicales a cargos de representación en las organizaciones de trabajadores de la industria pesquera.

### Derechos sindicales

- **Prevalencia de elevada sindicalización.** El 90% de los trabajadores que se desempeñó en la empresa en el periodo reportado está sindicalizado. Es un nivel significativamente mayor al índice nacional (20%) y concordante con lo registrado en la industria pesquera.
- **Mantención de una relación colaborativa.** Se realiza al menos una reunión mensual con los representantes sindicales, que destacaron por su permanente apoyo a las medidas sanitarias implementadas por la empresa.

# Condiciones Laborales

## Principio 4

La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.



### Nuestros compromisos

- Cumplir estrictamente la legislación laboral.
- Reducir sostenidamente la cantidad de personas accidentadas y lesionadas, tanto trabajadores propios como contratistas.
- Implementar un plan para controlar accidentes y enfermedades laborales, propuesta apoyada por el Instituto de Seguridad del Trabajo (IST).

### Condiciones de trabajo

- **Gestión para reducir accidentabilidad.** La tasa de accidentabilidad en 2021 fue 9,57 y durante el primer semestre de 2022, de 3,16, mientras que la proyección a diciembre de 2022 es de 4,76. En el periodo reportado no hubo incidentes con consecuencia fatal. La disminución se asocia a las medidas de prevención implementadas en las distintas áreas para disminuir la proyección a fines de 2022.
- **Conformidad en fiscalizaciones.** El Instituto de Seguridad del Trabajo realizó un informe en que constató el cumplimiento de las normativas laborales aplicables. De igual manera, no se iniciaron sumarios laborales ni se presentaron demandas por parte de trabajadores.

# Condiciones Laborales

## Principio 5

La abolición del trabajo infantil.



### Nuestros compromisos

- Declarar nuestro rechazo al trabajo infantil en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, criterio que se extiende a contratistas y prestadores de servicios.
- Siguiendo la legislación laboral chilena, aceptar el trabajo de jóvenes entre 15 y 17 años que cumplan los requisitos que la normativa establece.

### Cumplimiento legal

- **Sin contratación de menores de edad.** En el periodo reportado no hubo contratación de jóvenes entre 15 y 17 años.

# Condiciones Laborales

## Principio 6

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



### Nuestros compromisos

- Evitar y erradicar cualquier tipo de discriminación por raza, nacionalidad, género, orientación sexual, apariencia, creencias o similar.
- Desarrollar una cultura interna basada en los valores de nuestra compañía y el respeto a las personas.

### Buenas prácticas

- **Compromiso con la equidad salarial.** Desde 2009 se mantiene la política de igual sueldo a igual función, independiente del género, siendo una empresa pionera en esta materia.
- **Importante participación femenina.** Las mujeres representaron el 39% de la dotación durante el periodo reportado (206 en el 2S 2021 y 254 el 1S de 2022), donde gran parte es jefa de hogar.
- **Cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral.** Personas con capacidades diferentes trabajan en forma estable en la compañía, superando lo requerido por la ley (1%).



# Comunicación de Progreso

Julio 2021 – Junio 2022

# Medioambiente

## Principio 7

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



### Nuestros compromisos

- Desarrollar un modelo de servicio sustentable y cuidar el medio ambiente a través de la protección y el respeto por el entorno donde operamos.
- Implementar medidas que garanticen la calidad, legalidad de origen y frescura de la materia prima adquirida a los pescadores artesanales, considerando que este último factor es crucial para controlar la generación de olores.
- Mantener una actitud proactiva y transparente en la gestión de impactos ambientales.

### Gestión ambiental

- **Instalación de “scrubber”, limpiador y reductor de gases odoríficos.** Equipo lavador de gases que utiliza ozono y agua de mar, se encuentra en plena operación y que puede ampliarse conforme aumente la producción de la planta de harina. Así, la empresa se adelanta a las exigencias de la futura norma de olores que se actualmente elabora la autoridad.
- **Aplicación de criterios ambientales a la compra de materia prima.** Entrega de hielo a proveedores artesanales para contribuir a la frescura de la materia prima, esencial para reducir olores, y coordinación de zarpes y descargas con pescadores artesanales.
- **Aplicación de protocolo para transporte de pesca.** Traslado de materia prima, entre caletas y plantas, con camiones herméticos que evitan derrames de pescado o líquidos en la calle. Es un protocolo de la industria pesquera y auditado externamente.

# Medioambiente

## Principio 8

Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.



### Nuestros compromisos

- Operar con un modelo de extracción sustentable de los recursos, apoyar investigaciones que favorezcan el desarrollo armónico del sector pesquero y fomentar prácticas de responsabilidad medioambiental.
- Certificar las operaciones bajo estándares internacionales de calidad e inocuidad, así como de sustentabilidad en el manejo de los recursos pesqueros que se procesan.

## 1. Certificaciones de sustentabilidad

- **ORIVO**. Norma internacional que acredita el origen y autenticidad de los ingredientes y productos alimenticios para consumo humano directo e indirecto, en particular harina y aceite de pescado. FoodCorp Chile se convirtió en el primer productor pelágico del mundo en validar la trazabilidad y calidad de la materia prima utilizada en este proceso.
- **MSC (Marine Stewardship Council)**. Avala una captura de jurel con los criterios de sostenibilidad y pesca responsable que promueve la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO).
- **MarinTrust**. Certificación internacional sobre la legalidad de origen de la materia prima.



# Medioambiente

## Principio 8

Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.



## 2. Certificaciones de calidad e inocuidad

- Las líneas de producción cuentan con certificaciones internacionales de calidad e inocuidad sanitaria. Durante el periodo reportado, se completó el proceso regular de auditoría y recertificación.
  - **Congelados.** Certificaciones HPB (infraestructura y cumplimiento sanitario), HACCP (inocuidad y calidad, permite exportar a mercados regulados), DIPOA (norma sanitaria de Brasil) y SENASA (norma sanitaria de Argentina).
  - **Conservas.** Certificaciones BAP (buenas prácticas para productos de la acuicultura), BRC (seguridad, legalidad y calidad), HACCP (inocuidad y calidad), Kosher (procesamiento según criterios de la comunidad judía), HPB (infraestructura y cumplimiento sanitario) y FDA (norma sanitaria de Estados Unidos).
  - **Harina y aceite de pescado.** Certificaciones MarinTrust (materia prima autorizada), MSC (pesca responsable), HPB (infraestructura y cumplimiento sanitario para operar), HACCP (inocuidad y calidad), Licencia China (norma sanitaria del mercado chino) y ORIVO (origen y autenticidad de recursos pesqueros).



# Medioambiente

## Principio 9

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



### Nuestros compromisos

- Cumplir normativa y estándares nacionales e internacionales para mejorar nuestro desempeño ambiental.
- Evaluar oportunidades y adaptaciones tecnológicas o de procesos que mejoren nuestro desempeño ambiental, en particular, olores y riles.
- Privilegiar fuentes energéticas de menores emisiones atmosféricas.

### Programas implementados

- **Abastecimiento con gas licuado GLP.** Acuerdo con un proveedor industrial para inyectar este combustible a contar del segundo semestre de 2022. Implica reducir la emisión de gases como dióxido de nitrógeno y dióxido de azufre, además de ser más económico, más eficiente y amigable con el medio ambiente. Lo último es particularmente importante porque Coronel es zona saturada por material particulado, por lo que esta reducción representa un aporte a la calidad del aire local.
- **Renovación de equipos para aumentar eficiencia.** Cambio de cocedores y secadores empleados en la planta de harina de pescado, reduciendo emisiones atmosféricas y logrando mayor eficiencia operacional y eficiencia energética.
- **Reducción de lodo orgánico eliminado.** Actualmente se trabaja en soluciones que permitan aumentar el uso de lodo orgánico de grado alimenticio en la fabricación de harina y aceite de pescado, disminuyendo el volumen destinado a disposición final en rellenos sanitarios.
- **Abastecimiento con energías renovables no convencionales (ERNC).** Mantenimiento del suministro eléctrico proveniente de estas fuentes, en virtud de un acuerdo vigente desde 2019.
- **Contribución al reciclaje de mascarillas.** Participación en el programa impulsado por la industria pesquera, a través de Asociación de Industriales Pesqueros (Asipes), y la Universidad de Concepción, que desde 2020 ha permitido transformar cerca de 700 mil mascarillas en utensilios domésticos como bandejas, basureros o maceteros.



# Comunicación de Progreso

Julio 2021 – Junio 2022



## Congratulations FoodCorp!

The worlds first pelagic fishmeal producer achieving the ORIVO certification.



**Andrés Daroch  
Coello**

Vice President  
FoodCorp Chile S.A.



# Comunicación de Progreso

Julio 2021 – Junio 2022

# Anticorrupción

## Principio 10

Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.



### Nuestros compromisos

- Crear valor sustentable a través de las buenas prácticas de gobierno corporativo y ética.
- Dar cumplimiento a la Ley 20.393 mediante la operación de un Modelo de Prevención de Delitos.
- Incorporar criterios de ética corporativa en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

### Medidas implementadas

- **Incorporación de nuevos delitos al catálogo de la Ley 20.393.** Siguiendo con el cronograma previsto por la normativa, a inicios de 2022 se incorporaron los ilícitos "Modificación ley control de armas" y "Trata de personas". Luego, a mediados de 2022 se sumaron los "Delitos informáticos" y aquí se definen 7 delitos (Perturbación informática, acceso ilícito a sistemas informáticos, interceptación ilícita, daño informático, falsificación informática, fraude informático y abuso de los dispositivos).
- **Despliegue del proceso de debida diligencia.** Se trabajó en la debida diligencia de 79 clientes de carácter nacional y extranjero. Actualmente se está trabajando en la debida diligencia de 556 proveedores, ya sean personas naturales o personas jurídicas. Además, se ha capacitado a las jefaturas en los delitos incorporados al catálogo a inicios de 2022.
- **Refuerzo de ética corporativa.** Constante comunicación y refuerzo en el personal, sobre todo a quienes cumplen funciones directamente relacionadas.



FoodCorp Chile ratifica su compromiso con Pacto Global. De esta manera, trabajará para promover sus principios y atender las mejoras detectadas en la elaboración de este reporte. Realizará acciones de difusión entre sus públicos de interés y para conocimiento de toda la comunidad, se publicará en los sitios web de Pacto Global y la compañía.



# Comunicación de Progreso

Julio 2021 – Junio 2022



FoodCorp Chile S.A.  
Pedro Aguirre Cerda 995, Coronel (Chile)  
[www.fcc.cl](http://www.fcc.cl)



FUEGO